

# OCUPAÇÕES E SALÁRIOS DE MULHERES QUALIFICADAS NO BRASIL

**Paola Rodrigues Alves**

Graduada em Economia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).

*E-mail:* paolaemilk@hotmail.com

**Solange de Cassia Inforzato de Souza**

Doutora em Educação: História, Política, Sociedade e mestra em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), graduada em Economia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professora associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

*E-mail:* solangecassia@uol.com.br

**Vanessa Fortunato de Paiva**

Mestra em Economia Regional e graduada em Economia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).

*E-mail:* nepaiva@hotmail.com

**Magno Rogério Gomes**

Doutorando em Teoria Econômica da Universidade Estadual de Maringá (UEM), mestre em Economia Regional e graduado em Economia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professor assistente da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

*E-mail:* profmagnogomes@gmail.com

## Resumo

O objetivo deste estudo é analisar o mercado de trabalho das mulheres qualificadas no Brasil sob a perspectiva da inserção ocupacional e das desigualdades de rendimentos. Como base de dados, utilizam-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2015 e a técnica de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder com correção do viés de seleção amostral. Os dados empíricos mostram que há maior participação das mulheres qualificadas nas ocupações relacionadas às ciências e às artes, mas as maiores remunerações se encontram nas profissões técnicas de nível médio. Comprovam ainda que as mulheres qualificadas, com curso superior, ganham menos do que os homens e que há elevada discriminação salarial de gênero. Além disso, quanto maior é o nível de qualificação da mulher, maiores são a diferença salarial e a discriminação de gênero no Brasil.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho feminino; Ocupações; Ensino superior; Discriminação.

## 1

## INTRODUÇÃO

Desde o início do presente século, vivenciou-se um aumento geral do nível de escolaridade dos brasileiros ao mesmo tempo que o mercado de trabalho se tornou mais exigente de qualificação de seus trabalhadores. De forma geral, a literatura econômica tem mostrado que os indivíduos ocupados com um maior nível de escolaridade tendem a ter maior probabilidade de absorção e mobilidade entre as ocupações, contudo os efeitos sobre os rendimentos são dependentes não somente dos aspectos produtivos do trabalhador, que incluem a educação e experiência, mas também das características do posto de trabalho e do seu perfil pessoal relacionado à cor da pele e ao gênero.

Um relatório feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) examinou dados de 178 países e concluiu que a desigualdade entre homens e mulheres persiste em um amplo espectro do mercado de trabalho global. Além do mais, após os anos 2000, progressos significativos realizados pelas mulheres na educação não se traduziram em melhorias comparáveis nas suas posições de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016). No Brasil, as políticas públicas de universalização do ensino superior implementadas a partir de 2003 foram fortemente absorvidas por parte das mulheres. No entanto, a mulher ainda permanece muito concentrada em de-

terminados setores e ocupações, enquanto o homem transita por diferentes espaços no mercado de trabalho. O desemprego também afeta mais rapidamente a mulher do que o homem, comprovando a maior vulnerabilidade e fragilidade daquela no mercado de trabalho, e ainda há uma persistência das desigualdades de rendimentos entre os gêneros no Brasil.

São várias as explicações para as diferenças salariais de gênero na literatura de cunho mais geral, que incluem a punição pela possibilidade da maternidade, pela própria maternidade, pela perda de eficiência no trabalho quando há retorno para as atividades e pela natureza menos argumentativa das mulheres no mercado de trabalho. Outras guardam relação com o tempo dedicado ao trabalho, já que cuidar da família pode também significar menos horas de trabalho, trabalho em tempo parcial ou maior incidência da informalidade.

Teoricamente, no que diz respeito à distribuição pessoal do rendimento, a educação e a experiência são elementos do capital humano e emergem como fatores importantes para a determinação dos salários, constatados nos estudos de Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1962), mostrados em Lima (1980). Outras teorias são acrescentadas como a da segmentação, que relaciona a diferença salarial ao posto em que o indivíduo está inserido no mercado de trabalho, e a da discriminação, que defende que as desigualdades salariais estão associadas às características pessoais dos trabalhadores, como cor da pele ou gênero.

No mercado de trabalho brasileiro, existem evidências empíricas sobre as diferenças salariais por causa de cor, gênero, ocupação, setor e outros, reunidas em trabalhos como os de Bruschini e Lombardi (1996), Leone e Baltar (2006), Flori (2007), Dedecca e Ribeiro (2009), Fiuza, Souza e Maia (2014) e Mantovani (2018). No entanto, há uma lacuna a ser preenchida em relação às mulheres ocupadas que possuem curso superior no Brasil, especialmente pela expansão da educação superior no Brasil ocorrida nos últimos anos.

O objetivo deste trabalho, portanto, é analisar a inserção ocupacional e a discriminação salarial enfrentadas pelas mulheres qualificadas com ensino superior no Brasil. Para cumprir esse propósito, esta pesquisa utilizou os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2015 e aplicou a decomposição de Oaxaca-Blinder com a correção do viés de seleção amostral de Heckman para os trabalhadores ocupados com ensino superior no Brasil.

Para tanto, este trabalho está dividido em três seções, além deste texto introdutório. A segunda seção faz uma revisão da literatura das diferenças salariais e profissionais e dos estudos realizados sobre o tema no Brasil. A

terceira descreve a metodologia da pesquisa, e a quarta seção apresenta os resultados da pesquisa e sua interpretação. Na última seção, estão as conclusões deste trabalho.

## 2

### DESIGUALDADES SALARIAIS E PROFISSIONAIS DE GÊNERO: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Os fundamentos teóricos básicos sobre as diferenças salariais estão presentes nesta seção. Adam Smith (1983) afirmou que os trabalhadores e os trabalhos são distintos em suas qualificações, especialmente as condições em que as atividades são realizadas, expondo a teoria do diferencial compensatório. Segundo Borjas (2012), empresas com penosas condições de trabalho propiciam incentivos compensatórios, como melhores salários, e as empresas que ofertam melhores condições de trabalho pagam salários inferiores.

A teoria do capital humano, para Lima (1980), segue uma linha de raciocínio: as pessoas se educam, a educação tem como principal efeito mudar as suas competências e conhecimentos, e, assim, maiores serão suas habilidades cognitivas e maior a produtividade, que resultará, então, em maiores salários para os trabalhadores, os quais são determinados por características naturais e adquiridas. As características naturais são aquelas que não podem ser alteradas pelas pessoas, como raça, sexo, origem de naturalidade, classe social e outras. Já as adquiridas são produtivas, ou seja, aquelas que as pessoas podem conquistar ou não, como educação, treinamentos, investimento em capital humano, entre outras. Schultz (1961) e Becker (1962) explicam que o capital humano vai além da escolaridade e experiência; engloba também a saúde, o vigor físico, a motivação, as habilidades manuais e artísticas, e a migração.

Para Doeringer e Piore (1971 apud SILVA, 2006), expoente da teoria da segmentação, o mercado de trabalho é dividido em segmento primário e secundário, em que as características dos postos de trabalhos os definem. No setor primário, são encontrados empregos tipicamente de grandes empresas, na maioria das vezes, oligopolistas, e empregos ligados à gerência e supervisão administrativa. Nessas funções, o trabalhador tem mais estabilidade, o salário e a produtividade são elevados, e há mobilidade ocupacional, importância do potencial e participação de treinamentos na própria empresa. Os rendimentos estão diretamente ligados ao tempo que o empregado está na empresa do que

em sua produtividade. Assim, no mercado secundário, os salários mais baixos desestimulam a adoção de técnicas poupadoras de mão de obra, e há estagnação tecnológica, baixa produtividade e mercados estagnados. Dessa forma, os salários no setor primário tendem a crescer, enquanto no secundário permanecem estagnados.

Outra constatação é a diferença salarial entre sexos provocada pela discriminação salarial. No mercado de trabalho, essa discriminação existe se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados de forma desigual por causa do grupo a que pertencem. A discriminação sexual ocorre basicamente de duas formas, as quais são estudadas por Loureiro (2003) e Borjas (2012). A primeira, denominada discriminação salarial, é quando se presume que os contratantes do trabalho pagam menos às mulheres do que aos de sexo oposto, mesmo que elas tenham a mesma experiência, as mesmas condições e funções. A segunda, chamada segregação profissional, é quando mulheres com igual treinamento e potencial produtivo são direcionadas por seus empregadores para as ocupações de salários mais baixos e os empregos de níveis de capacidade e responsabilidades menores; e, então, os cargos de maiores salários e prestígios são destinados aos homens.

Empiricamente, a revisão da literatura traz evidências sobre a participação feminina do mercado de trabalho brasileiro e a persistência das disparidades de rendimentos entre homens e mulheres. Nos anos 1990, Bruschini e Lombardi (1996) descreveram a ampliação da visão de atividades tradicionais domésticas realizadas por mulheres brasileiras, as alterações no mercado de trabalho como a informalização das relações de trabalho, a redução do emprego na indústria, o aumento do trabalho em tempo parcial e o achatamento salarial, que se deveram à conjuntura econômica desfavorável e à reestruturação produtiva que se instalou no país na época.

O estudo do avanço das mulheres no mercado de trabalho e de sua expansão após 2003, segundo Leone (2015), mostrou que o crescimento com inclusão social permitiu que as mulheres dessem continuidade ao processo de consolidação de sua participação na atividade econômica, aperfeiçoando o perfil qualitativo dessa absorção, ao reduzir a taxa de desemprego e o peso do trabalho não remunerado e do serviço doméstico remunerado na ocupação feminina. Mas, apesar de avanços significativos, as desvantagens femininas na absorção da População Economicamente Ativa (PEA) permaneceram, essencialmente na invisibilidade do trabalho da mulher na agricultura, nas altas taxas de desemprego nas atividades não agrícolas, na alta proporção de emprego doméstico remunerado e nas grandes diferenças de remuneração no emprego formal.

Nessa mesma linha, Silva Filho, Queiroz e Clementino (2014) e Teixeira (2014) escreveram que, a despeito dos significantes avanços econômico-sociais e do mercado de trabalho registrados no Brasil pós-2003, as mulheres cresceram em setores tradicionais, sendo eles comércio e serviços, que possuem histórico de precarização e se mantiveram as desigualdades de rendimentos e de inserção de homens e mulheres na estrutura produtiva.

Cacciamali e Hirata (2005) e Abramo (2006) integram gênero e raça na análise do mercado de trabalho e, embora recortem suas pesquisas para espaços geográficos diferentes, concluíram que as mulheres negras sofrem da dupla discriminação salarial. Essas desigualdades (gênero e raça) são peças da permanência e reprodução da pobreza e exclusão social. Mais recentemente, Mantovani (2018) confirmou a segmentação ocupacional e a discriminação de gênero para dois estados com perfis econômicos distintos: Paraná e Bahia.

O papel da educação nas desigualdades de rendimentos no Brasil é frequentemente destacado. Leone e Baltar (2006), por exemplo, analisaram as diferenças de rendimentos segundo o sexo, com nível superior de ensino, em 2004, com evidências de maior participação de homens na posição de não assalariados, na qual a diferença salarial por sexo é marcante. Para o mesmo ano de 2004, Cambota e Pontes (2007) observaram que, no Brasil, homens e mulheres tendem a trabalhar em setores diferentes e que, para as mulheres, as ocupações são limitadas, de menor jornada e menor salário, com segregação ocupacional.

Berni, Barreto e Siqueira (2007) demonstraram que a educação continuava sendo a determinante da desigualdade salarial, especialmente no Nordeste do Brasil, em 1995-2005 e 2001-2005, com maior relevância no segundo período. Souza *et al.* (2013) também comprovaram que o aumento da escolaridade contribuiu para a queda na desigualdade de renda no Brasil para 1995 e 2009, elevando os aspectos relativos ao capital humano para a disparidade da renda. Silva, França e Pinho Neto (2014) mostraram que a queda da desigualdade salarial brasileira entre 2001 e 2012 decorreu, principalmente, da acumulação de capital humano, enquanto fricções no mercado de trabalho, como segmentação e discriminação, pareceram ter desempenhado um papel secundário nesse processo.

Do ponto de vista do capital humano, vale mencionar a relevância das políticas públicas para o ensino superior. Moura (2014) constatou que alterações nas políticas públicas implementadas no Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) expressaram um aumento significativo no número de estudantes beneficiados pelo financiamento de 1999 a 2013. Além disso, expandiram-se os

benefícios, como assegurou a Lei n. 12.202/2010, o que efetivamente fez crescer o acesso ao ensino superior. Dessa mesma forma, o Programa Universidade para Todos (Prouni) expandiu numerosas bolsas entre 1999 e 2003, o que democratizou o ensino de nível superior ao viabilizar a uma parcela maior da população uma inserção em um mundo social e econômico.

Segundo Cunha (2014), de 2003 a 2013, com dados do Prouni e do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), houve um considerável aumento da oferta de vagas no ensino superior, estatisticamente comprovado em seu estudo, para suprir uma crescente necessidade de alunos matriculados no ensino superior público e privado no país.

Nas instituições de ensino superior públicas e particulares, a liderança na ocupação de vagas foi mantida pelas mulheres no período de 2001 a 2010. Elas também aparecem com destaque entre os universitários que concluíram a graduação, segundo o Censo da Educação Superior coletados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep). Os dados relativos a esse período de dez anos mostram que, em 2001, as mulheres representavam 56,3% dos estudantes matriculados, e, em 2010, elas chegaram a 57% das vagas. Entre 2006 e 2016, as matrículas no ensino superior aumentaram 62,8%, segundo as notas estatísticas do Censo da Educação Superior de 2016, com uma média anual de 5% de crescimento. Diante do exposto, este trabalho investiga a inserção ocupacional e as desigualdades salariais das mulheres no contexto de expansão educacional de nível superior no Brasil.

### 3

## BASE DE DADOS E METODOLOGIA

Os dados utilizados pelo trabalho foram coletados na Pnad de 2015. A escolha do ano se justifica por ser o último ano da Pnad tradicional disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A Pnad é uma pesquisa brasileira feita pelo IBGE cuja amostra é composta por entrevistados nos domicílios brasileiros, por meio de questionários autodeclaratórios. Tem por objetivo avaliar várias características socioeconômicas do país, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição etc. Neste estudo, a análise teve enfoque no trabalho e rendimento.

### ■ 3.1 Determinação da equação salarial

Jacob Mincer (1958) foi o precursor de estimações de equações que visam à identificação dos determinantes de salários, em que foi salientado um modelo de equação log-lin. Nesse modelo, são explicitadas como variáveis determinantes dos salários as variáveis decorrentes das teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação por meio da denominada “equação minceriana”:

$$\begin{aligned} \ln(W_h) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Exp} + \beta_2 \text{Exp}^2 + \beta_3 H + \beta_4 \text{Br} + \beta_5 \text{For} + \beta_6 \text{OC}_i + \beta_7 \text{ST}_i \\ & + \beta_8 \text{Urb} + \beta_9 \text{UF}_i + \beta_{10} \lambda_i + \mu_i \end{aligned} \quad (1)$$

onde a variável dependente ( $\ln(W_h)$ ) é o logaritmo natural do salário-hora, e as variáveis independentes são: Exp, a *proxy* da experiência mensuradas pela idade do indivíduo menos a idade que começou a trabalhar, e  $\text{Exp}^2$ , que corresponde à experiência ao quadrado, que foi inserida com o intuito de verificar que os ganhos salariais crescem a taxas decrescentes ao longo do tempo. Tanto Exp quando  $\text{Exp}^2$  são respaldadas pela teoria do capital humano. Do ponto de vista da teoria da discriminação, foram incluídas a variável H, representando homem, e  $\text{Br}^1$ , cor branca (e não branca igual a pretos e pardos). Para verificar a formalidade da ocupação do indivíduo com ensino superior completo, utilizou-se uma variável binária formal For. O vetor  $\text{OC}_i$  consiste nos grupos de ocupações: dirigentes, profissionais e ciências das artes (PCAs), técnicos de nível médio e operacionais (ocupação omitida para fins de comparação). Os setores foram agregados pelo vetor  $\text{ST}_i$ , que são: industrial, agrícola, serviços diversos e comércio (setor omitido). A variável *dummy* Urb refere-se ao fato de o indivíduo residir na área urbana. No vetor UF estão as variáveis categóricas das grandes regiões brasileiras e do Distrito Federal.

Por fim, a variável  $\lambda_i$  corresponde à razão inversa de Mills proposto por Heckman (1979), a qual se refere a um procedimento estatístico de correção de viés de seleção amostral devido à não observação de oferta de mão de obra de indivíduos cujo salário reserva encontra-se acima do salário oferecido pelo mercado.

---

1 Os indígenas, amarelos e sem declaração foram excluídos por baixa representatividade na amostra.



O procedimento em questão consiste em calcular uma equação de participação no mercado de trabalho com o método *probit*<sup>2</sup>; dessa equação, cria-se a razão inversa de Mills.

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \phi(Z_i)} \quad (2)$$

A razão inversa de Mills ( $\lambda_i$ ) possui características importantes: primeiro, seu denominador é a probabilidade de que a população com as observações de características geradoras de viés (nesse caso, não participantes do mercado de trabalho) sejam selecionadas na amostra. Segundo,  $\lambda(Z)$  é função monotônica crescente de  $Z$  e, portanto, é função monotônica decrescente da função de probabilidade de seleção amostral  $\phi(Z)$ .

### 3.2 Método de decomposição de Oaxaca-Blinder

Para o cálculo das diferenças salariais existentes, utiliza-se o método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). A intenção em decompor a diferença salarial é em parte “explicada” pelas características produtivas e não produtivas do indivíduo, e parte “não explicada”, na qual a diferença salarial é atribuída em razão do gênero homem e mulher.

O método de decomposição desenvolvido por Oaxaca (1973 apud GOMES, 2016) inicia-se a partir de uma equação minceriana:

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + \mu_i \quad i = 1, \dots, n \quad (3)$$

onde a variável dependente  $\ln(W_i)$  é o logaritmo natural salário-hora;  $Z_i$ , o vetor das características individuais;  $\beta$ , o vetor dos coeficientes; e  $\mu_i$ , o termo de erro.

2 As variáveis são: Exp, Exp<sup>2</sup>, M, Br, Ch, Ue, Urb, UF. A variável Exp é uma *proxy* da experiência, e Exp<sup>2</sup>, a experiência ao quadrado. A variável binária M é gênero, 1 se for homem, 0 se for mulher; Br é cor da pele, 1 se for branco ou 0 se não for branco; Ch é a variável binária referente a ela ser chefe de família; Ue, a variável união estável; Urb, região (1 para urbana e 0 para não urbana); e UF, grandes regiões.

Empregam-se as propriedades da estimativa de OLS para o grupo em vantagem, no caso o homem (H), e desvantagem, a mulher (M). Estima-se a Equação (2) para os dois grupos, faz-se a diferença da equação dos homens pela das mulheres, e, após manipulação algébrica, segundo Oaxaca (1973), tem-se:

$$\ln(G + 1) = \Delta Z' \beta_H + \bar{Z}'_M \Delta \hat{\beta} \quad (4)$$

O grupo em vantagem do presente estudo é o homem ocupado com ensino superior, que aufer os melhores salários por possuir dotação diferente do grupo em desvantagem, que é a mulher com o mesmo perfil.  $\ln(G + 1)$  é a diferença do salário-hora médio dos homens em relação aos das mulheres. As diferenças de dotações observáveis são representadas pelo termo  $\Delta Z' \beta_H$ , que representa a parte explicada das diferenças salariais. As valorizações diferentes entre os homens e mulheres são representadas pelo termo  $\bar{Z}'_M \Delta \hat{\beta}$ , que indica a parte não explicada, a qual será analisada como a *proxy* para a discriminação salarial de gênero.

O detalhamento das partes explicadas e não explicadas pela decomposição salarial de Oaxaca-Blinder pode incorrer em um problema de identificação (invariância dos resultados) ao realizar a escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para correção desse problema, foi utilizado o processo de normalização proposto por Yun (2003, 2005).

## 4

# DIFERENÇAS SALARIAIS E OCUPACIONAIS DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ABORDAGEM DAS MULHERES QUALIFICADAS

## ■ 4.1 Análise descritiva das mulheres ocupadas com ensino superior no Brasil

A Tabela 1 expõe o número de mulheres e homens ocupados com ensino superior no Brasil: 7,1 milhões e 5,3 milhões, respectivamente. Apresenta as

características das mulheres qualificadas com ensino superior no Brasil (os homens foram apresentados para comparação). A idade média e a experiência entre mulheres e homens ocupados com ensino superior no Brasil são próximas, aproximadamente 40 anos, entretanto os salários são diferentes: as mulheres ganham 60% dos salários mensais dos homens e 72% dos salários-hora dos homens.

### Tabela 1

#### Perfil das mulheres ocupadas (e dos homens) com ensino superior no Brasil – 2015

Variáveis	Mulheres		Homens	
Idade (média)	39,69	(10,77)	41,49	(12,06)
Experiência (média)	21,82	(11,57)	24,73	(13,13)
Salário mensal R\$ (média)	2.982,57	(3.140,95)	4.981,77	(5.731,91)
Horas trabalho/semana (média)	36,18	(11,14)	40,36	(11,36)
União estável (%)	58,30	(0,50)	67,12	(0,46)
Chefe de família (%)	32,70	(0,47)	64,13	(0,48)
Número de filhos (média)	1,83	(0,92)	-	-
Região urbana (%)	95,78	(0,20)	96,99	(0,17)
Região rural (%)	4,22	(0,20)	3,01	(0,17)
Branco (%)	67,19	(0,47)	70,08	(0,46)
Formal (%)	55,85	(0,50)	72,17	(0,45)
Informal (%)	44,15	(0,50)	27,83	(0,45)
Total (%)	100	-	100	-
Total (em milhões)	7,112	-	5,326	-

Nota: Valores em parênteses correspondem ao desvio padrão.

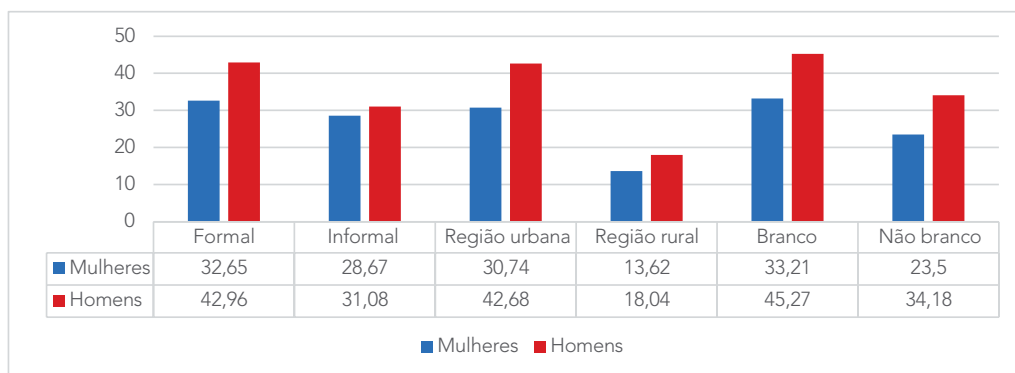
Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

As mulheres com nível superior de ensino trabalham menos horas por semana do que o homem, parte disso podendo ser explicada por elas terem mais responsabilidades sobre a educação e os cuidados dos filhos e os afazeres domésticos. Pode-se destacar também que elas estão em menor proporção como chefes de família (32,7%), enquanto os homens correspondem ao dobro dessa proporção (64%), e mulheres e homens escolarizados de ensino superior concentram-se na região urbana. Há um percentual maior de mulheres e homens brancos do que não brancos; e as mulheres, em sua maioria, estão inseridas no trabalho formal, mas a formalização é mais intensa entre os homens.

O Gráfico 1 detalha o salário médio de mulheres e homens ocupados com ensino superior no Brasil, no ano de 2015. Em todos os recortes, as mulheres ganham menos do que os homens. Das mulheres ocupadas com ensino superior, as que se encontram no trabalho formal recebem mais do que no informal; o salário-hora das mulheres é maior na região urbana do que na rural; o salário-hora das mulheres brancas é maior do que o das não brancas; e, ainda, o salário da mulher branca é inferior ao do homem não branco.

### Gráfico 1

#### Salário-hora médio (R\$) das mulheres e dos homens ocupados com ensino superior no Brasil – 2015



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

Pelos dados da Tabela 2, as mulheres com o perfil estudado estão, predominantemente, no setor de serviços (79%) e 90,1% trabalham no comércio e no setor de serviços. Já os homens encontram-se mais bem distribuídos entre os setores; mesmo assim, 55% estão no setor de serviços.

## Tabela 2

### Participação (%) das mulheres e dos homens ocupados com ensino superior nos setores econômicos no Brasil – 2015

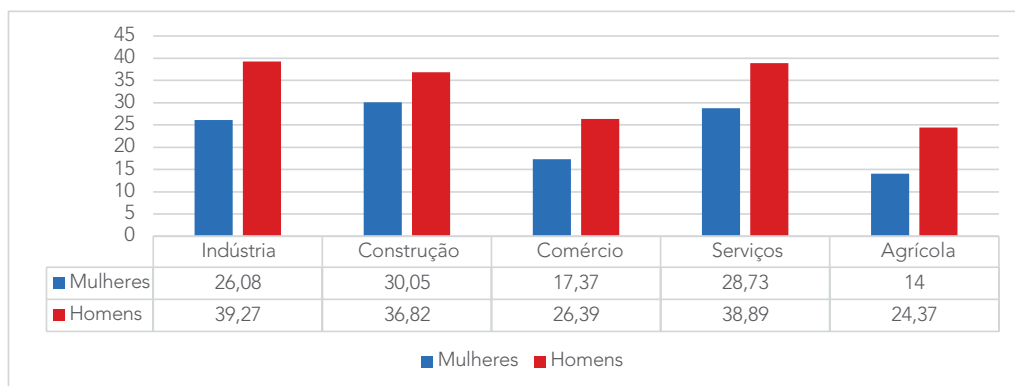
Variáveis	Mulheres	Homens
Industrial	7,74	17,57
Construção	1,14	6,34
Comércio	11,03	17,35
Serviços	79,07	55,46
Agrícola	1,01	3,28
Total (%)	100	100
Total (em milhões)	7,112	5,326

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

Em todos os setores econômicos, os homens obtêm um salário-hora maior do que o da mulher (Gráfico 2). Destaca-se a diferença salarial no setor industrial, em que o homem ganha R\$ 39,27 a hora trabalhada, e as mulheres recebem apenas R\$ 26,08. O setor econômico que paga melhor salário-hora para mulheres com ensino superior é o da construção civil, R\$ 30,05 para elas (R\$ 36,82 para eles), mas é um setor com pouca participação feminina: 1,14%. Entretanto, o setor com maior representatividade das mulheres, serviços (79,07%), tem uma diferença salarial importante entre os sexos (R\$ 28,73 para elas e R\$ 38,89 para eles).

## Gráfico 2

### Salário-hora em R\$ das mulheres e dos homens por setores econômicos com ensino superior no Brasil – 2015



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

As informações da Tabela 3 salientam a participação das mulheres e dos homens com ensino superior nos diferentes grupos ocupacionais no Brasil, em 2015. Pode-se observar que os homens dirigentes, técnicos, agrícolas e operacionais são mais bem representados que as mulheres. Entretanto, os profissionais das ciências e das artes e ocupação dos serviços diversos são ocupações predominantemente femininas.

Algumas explicações para essas diferenças podem ser mencionadas. A maior representatividade do homem nas ocupações de dirigentes, por exemplo, pode acontecer por causa de sua maior força argumentativa de negociação no mercado de trabalho e também pelo fato de as mulheres possivelmente engravidarem e cuidarem dos filhos, o que pode fazer com que cargos de maiores responsabilidades não sejam destinadas a elas. Fato tratado por Ehrenberg e Smith (2000) que constataram que o grupo feminino é sub-representado nas posições de altas remunerações, como de dirigentes, cuja causa pode ser a segregação profissional e a discriminação salarial de gênero.

Ainda a respeito dos grupos ocupacionais, os diferenciais de salários estão presentes no mercado de trabalho há muitos anos, e estudiosos constataram essas diferenças de gênero. Bruschini (1979) salientou que a participação de homens e mulheres nas ocupações e nas atividades econômicas fez aumentar

a segregação ocupacional entre 1950 e 1970 – dados dos censos demográficos. Declarou que, apesar do crescimento da representação feminina no mercado de trabalho, essa participação tenderia a se concentrar em um número pequeno de ocupações, como as tradicionalmente femininas (ocupações da saúde, administração pública, profissões em segmentos sociais e culturais, além de cargos menores na hierarquia das empresas) e também as do setor terciário.

**Tabela 3**

**Participação (%) das mulheres e dos homens ocupados com ensino superior nas ocupações no Brasil – 2015**

Variáveis	Mulher	Homem
Dirigentes (DIR)	9,44	16,66
Profissionais das ciências e das artes (PCA)	55,09	41,39
Técnicos de nível médio (TMED)	9,68	15,18
Agricultores	0,77	2,12
Trabalhadores de serviços diversos (SER)	23,23	17,22
Trabalhadores operacionais	1,80	7,42
Total (%)	100	100
Total (em milhões)	7,112	5,326

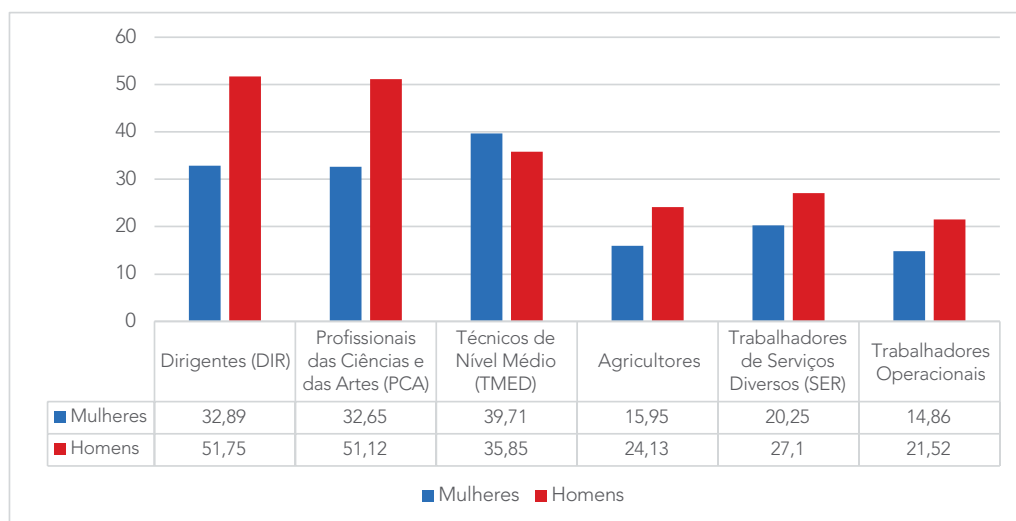
Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

Tendo em vista as ocupações agrícolas, os homens são quase o triplo da proporção das mulheres. Dos seis grupos ocupacionais analisados, apenas os que se referem aos profissionais das ciências e das artes e trabalhadores de serviços diversos apresentam relativamente a presença maior das mulheres. Outro dado que se destaca é que, nas ocupações operacionais, os homens são 7,42%, enquanto as mulheres são apenas 1,80%, salientando que o mercado de trabalho ainda é muito segmentado.

A despeito de maior presença feminina nas ocupações relacionadas aos profissionais das ciências e das artes (PCA) e de serviços, as mulheres ganham menos do que os homens, como é constatado no Gráfico 3. Em todas as ocupações, os homens auferem maiores valores em relação às mulheres, com exceção da ocupação de técnicos de nível médio.

### Gráfico 3

#### Salários-hora médio em R\$ das mulheres e dos homens ocupados com ensino superior nas ocupações no Brasil – 2015



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

Enfim, esta pesquisa registrou a desvantagem salarial das mulheres qualificadas no país, como constataram também os pesquisadores Cacciamali e Hirata (2005), Gomes (2016), e Mantovani (2018). Tentando melhor entender essas persistentes diferenças salariais de gênero, para mulheres com curso superior, na seção 4.2 estimam-se as equações mincerianas e a decomposição de Oaxaca-Blinder, para mensurar o quanto dessa diferença é explicada pelas dotações dos indivíduos e o quanto não o é, sendo, então, a discriminação de gênero.

## ■ 4.2 Determinantes dos salários das trabalhadoras com nível de educação superior no Brasil – equações mincerianas

A Tabela 4 ilustra os resultados obtidos a partir da equação minceriana para indivíduos com ensino superior, com dados extraídos da Pnad de 2015. De modo geral, o homem ganha 40,46% a mais que a mulher. A cada ano a mais de experiência, o indivíduo ganha 1,57% de aumento salarial, e o retorno de sua experiência é decrescente. O profissional que se encontra na região



urbana ganha 36% a mais do que o da região rural. Apenas por ser branco, o salário é 19% maior que o do não branco, e o trabalhador formal ganha 9,87% a menos do que o não formal.

No que diz respeito às ocupações, um indivíduo que ocupa o cargo de dirigente ganha 61,0% mais que os operacionais e os profissionais da ciência e das artes, 57,4% mais, em comparação aos indivíduos que trabalham como operacionais. Em termos de setores, a remuneração do setor agrícola é 26,3% maior do que o setor do comércio, o setor industrial 18,8% e, por fim, os serviços 10,9%.

**Tabela 4**

**Equações de salários-hora de trabalhadores ocupados com e sem ensino superior para o Brasil – 2015**

Variáveis	Com ensino superior			Sem ensino superior		
	Geral	Mulher	Homem	Geral	Mulher	Homem
Experiência	0,0157*	0,0205*	0,0048*	0,0290*	0,0211*	0,0068*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0001*	-0,0003*	-0,0002*	0,0004*	0,0004*	0,0001*
Homem	0,4046*	-	-	0,4911*	-	-
Branco	0,1989*	0,2153*	0,1317*	0,1612*	0,2658*	0,1027*
Formal	-0,0987*	-0,1168*	-0,0770*	0,0475*	0,0258*	0,0601*
Dirigentes	0,6105*	0,5925*	0,6175*	0,8780*	0,9025*	0,8642*
PCA	0,5738*	0,5342*	0,6347*	0,9874*	0,8515*	0,3624*
Técnicos	0,4362*	0,4982*	0,3802*	0,4767*	0,4709*	0,4847*
Indústria	0,1883*	0,1613*	0,1990*	0,0183*	0,1247*	0,0849*
Agrícola	0,2632	0,5035	0,2389	0,7670*	0,2677*	0,2149*
Serviços diversos	0,1087*	0,1108*	0,1124*	0,1185*	0,0752*	0,1291*
Urbano	0,3602*	0,3042*	0,4895*	0,0004*	0,2658*	0,2399*
Norte	0,1324*	0,1716*	0,0832*	0,2810*	0,2644*	0,1569*
Sudeste	0,1945*	0,1780*	0,1764*	0,5614*	0,5099*	0,4069*
Sul	0,1141*	0,1120*	0,0968*	0,6168*	0,5629*	0,4282*
Centro-Oeste	0,0699*	0,0672*	-0,0095	0,6211*	0,4481*	0,4614
Distrito Federal	0,7596*	0,8054*	0,7984*	1,0254*	0,9999*	0,6274*
Mills	0,8904	1,9482	-4,5455*	5,2760*	1,0991*	0,6485*
Constante	1,3833*	1,4004*	1,4004*	0,6424	1,3103	3,2854

Nota: O cálculo da inversa de Mills está no "Apêndice 1". \* Significância até 5%; (sem asterisco) não significante.

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do IBGE/Pnad de 2015.

A Tabela 4 também apresenta dados sobre indivíduos sem ensino superior. As mulheres sem ensino superior ganham mais em algumas ocupações em comparação aos homens, sendo essas dirigentes (mulher 90,25%; homem 86,42%), profissionais das ciências e das artes (mulher 85,15%; homem 36,24%), em comparação ao operacionais. Essa maior representatividade do grupo feminino também ocorre nos setores: industrial (mulher 12,47%; homem 8,49%) e no agrícola (mulher 26,77%; homem 21,49%), em relação ao comércio.

Porém, quando comparados trabalhadores ocupados sem nível de ensino superior e com superior, a participação é superior para os homens nas ocupações de dirigentes e profissionais das ciências e das artes, e também no setor industrial. Isto é, apenas no setor agrícola a mulher sobressai nos dois níveis de escolaridade. Pode-se concluir que, quanto mais a mulher se qualifica, menor é o seu salário, em comparação aos homens, nas ocupações e setores do mercado de trabalho.

Assim, pode-se perceber que a experiência, ser branca, estar na região urbana, ter ocupações de dirigente e PCA, estar nos setores industriais e agrícola são fatores positivos para a mulher com menor escolaridade. Os fatores que influenciam positivamente os salários das mulheres qualificadas são a sua experiência, a cor da pele branca, trabalhar em funções técnicas e estar no setor agrícola.

### ■ 4.3 Decomposição das diferenças salariais entre mulheres e homens ocupados com e sem nível superior no Brasil

A partir da decomposição de Oaxaca-Blinder exposta na Tabela 5, confirma-se que as mulheres com nível superior, em 2015, ganharam menos do que os homens. Do total dessas diferenças salariais, -82,9% referem-se à parte explicada pelas dotações. Além disso, a discriminação salarial entre eles refere-se a 182,9% da diferença total de salários.

**Tabela 5**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos de gênero com ensino superior no Brasil, em 2015**

Grupo	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homem	3,094*		22,11*
Mulher	2,797*		16,39*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	-0.2481*	-82,92%	- 21,97*
Discriminação de gênero	0,5473*	182,92	72,86*
Diferença total	0,2992*	100	34,87*

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). \* Significância até 5%; (sem asterisco) não significante.

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da Pnad de 2015.

Para que a mulher qualificada iguale o seu salário ao do homem, deveria haver um aumento de 34,9% nos seus salários. Se as mulheres tivessem as características dos homens, haveria uma redução de 22% no salário feminino. Na ausência da discriminação salarial de gênero, a mulher deveria ganhar cerca de 73% a mais do que o homem.

Para que o grupo feminino ocupado *sem* nível superior tivesse o seu salário igualado ao do homem, deveria haver um aumento de 19%, como mostram os dados da Tabela 6 (cerca de 15% a menos do que aquelas do grupo com graduação – Tabela 5). Na hipótese de não existir a discriminação salarial de gênero, a mulher *sem* ensino superior deveria ganhar cerca de 50% a mais que o homem (parte não explicada).

**Tabela 6**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos de gênero sem ensino superior no Brasil, em 2015**

Grupo	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homem	2,02*		7,57*
Mulher	1,85*		6,36*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	-0.2301*	-132,17%	- 20,56*
Discriminação de gênero	0,4043*	232,22	49,81*
Diferença total	0,1741*	100	19,02*

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). \* Significância até 5%; (sem asterisco) não significante.

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da Pnad de 2015.

A discriminação é maior para as trabalhadoras ocupadas *com* ensino superior (72,86%) do que para as trabalhadoras ocupadas *sem* ensino superior (49,81%). As características pessoais e dos postos de trabalho agem no sentido de amortecer a diferença salarial de gênero, em ambos os casos, e estão em torno de 20%. Reforça-se, assim, o problema da discriminação salarial para explicitar a diferença salarial de gênero e, mais ainda, para as mulheres qualificadas, com nível de educação superior no Brasil.

## 5 CONCLUSÕES

Este estudo investigou a inserção ocupacional das mulheres qualificadas no mercado de trabalho brasileiro e a diferenciação salarial de gênero no ano de 2015. Os resultados obtidos apontaram que as mulheres qualificadas com ensino superior apresentaram rendimentos inferiores em relação aos homens e elevada discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho. Quanto mais qualificadas são as mulheres, maiores são a discriminação e diferença salarial de gênero no Brasil.

As mulheres com ensino superior em média recebem salários (hora e mensal) inferiores aos dos homens graduados e em todos os setores econômicos. As mulheres com ensino superior concentram-se no setor de serviços, e os homens com esse mesmo nível de ensino estão mais distribuídos entre os setores da economia. A ocupação de maior participação para as mulheres com curso superior se encontra na função de PCA, e as posições de maiores rendimentos para as mulheres estavam no grupo dos técnicos de nível médio.

Do ponto de vista da determinação salarial, os fatores que influenciam positivamente os rendimentos da mulher qualificada em relação ao homem são a sua experiência, ser branca, trabalhar em funções técnicas e estar no setor agrícola. Isso significa que características produtivas, cor da pele e posto de trabalho explicam os salários, como tratado nas teorias do capital humano, da segmentação e discriminação.

A partir da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, comprova-se que as mulheres com nível superior ganham menos que os homens. A parte dessa diferença salarial explicada pelas dotações produtivas revela que a mulher, em média, tem melhores características produtivas, e, para igualar-se ao homem, ela teria o seu salário reduzido. No que diz respeito à parte não explicada, *proxy* da discriminação, afirma-se a presença de discriminação de gênero, sendo significativamente mais elevada se comparada às mulheres de menor qualificação, sem o curso superior no Brasil.

Portanto, esta pesquisa oferece subsídios para a implementação das políticas públicas direcionadas ao combate da discriminação salarial de gênero, particularmente porque o fato discriminatório permanece no grupo de mulheres com curso superior no Brasil.

## OCCUPATIONS AND SALARIES OF QUALIFIED WOMEN IN BRAZIL

### Abstract

The objective of this study is to analyze the labor market of skilled women in Brazil from the perspective of occupational insertion and income inequalities. We used as a database to Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)

of 2015 and the salary decomposition technique of Oaxaca-Blinder with correction of the sample selection. Empirical evidences show that there is greater participation of women in science and arts occupations, but the highest pay is in the middle-level technical professions. They also prove that qualified women with higher education earn less than men, and that there is high gender pay discrimination; and, moreover, salary differences and discrimination are higher as the level of qualification of women increases in Brazil.

**Keywords:** Female labor market; Occupations; Higher education; Discrimination.

## Referências

- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49. 1962.
- BERNI, H. A.; BARRETO, F. A.; SIQUEIRA, M. L. *Determinantes recentes da desigualdade salarial no Nordeste do Brasil*. Fortaleza: Laboratório de Estudos da Pobreza-UFC, 2007. (Ensaio sobre pobreza, n. 11).
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- BORJAS, G. *Economia do trabalho*. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
- BRUSCHINI, C.; LOMBADI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10., 1996, Caxambu. *Anais [...]*. Campinas: Abep, 1996. v. 1.
- BRUSCHINI, M. C. Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. *Cadernos de Pesquisa*, n. 28, p. 5-20, 1979.
- 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.
- CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. Discriminação ou grupos em situação de desvantagem no mercado de trabalho? Uma análise do mercado de trabalho brasileiro acerca da raça e gênero. *Revista de Economía Mundial*, Huelva, v. 12, p. 53-86, 2005.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, maio/ago. 2007.

CUNHA, L. C. V. Políticas públicas de incentivo à educação superior brasileira: acesso, expansão e equidade. *Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística*, v. 4, p. 1-14, dez. 2014.

DEDECCA, C.; RIBEIRO, C. F. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 7, n. 1, p. 65-90, 2009.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. *A moderna economia do trabalho: teoria e política pública*. São Paulo: Makron Books, 2000.

FIUZA-MOURA, F. K.; SOUZA, S.C.I.; MAIA, K. A condição do trabalho feminino na indústria de transformação paranaense por níveis de intensidade tecnológica. *Revista Economia & Tecnologia*, v. 10, n. 3, p. 43-54, 2014.

FLORI, P. M. *Polarização ocupacional?: entendendo o papel da ocupação no mercado de trabalho brasileiro*. 2007. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

GOMES, M. R. *Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes: regiões Sul e Nordeste do Brasil*. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). *Econometrica*, n. 47, p. 153-161, Mar. 1979.

LEONE, E. T. Avanço das mulheres na expansão do mercado de trabalho após 2003. *Carta Social e do Trabalho*, n. 23, p. 2-21, jan./mar. 2015.

LEONE, E.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira Econômica*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar. 2003.

MANTOVANI, G. G. *Segmentação ocupacional e discriminação de gênero no mercado de trabalho: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia*. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MOURA, D. M. Políticas públicas educacionais Prouni e Fies: democratização do acesso ao ensino superior. 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/11804/1647>. Acesso em: 27 fev. 2018.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review*, Osaka, v.14, n. 23, p. 693-709, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. Mar. 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm). Acesso em: 27 fev. 2018.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1- 17, Mar. 1961.

SILVA, I. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. *Revista da Fapese*, v. 2, n. 2, p. 129-140, jul./dez. 2006.

SILVA, V. H. M. C.; FRANÇA, J. M. S.; PINHO NETO, V. R. P. Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 2001-2012. In: FÓRUM DE COMUNICAÇÃO DO GOVERNO FEDERAL NO NORDESTE, 5., 2014, Fortaleza. *Anais [...]*. Fortaleza: BNB, 2014.

SILVA FILHO, L. A.; QUEIROZ, S. N.; CLEMENTINO, M. L. M. Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras. *Mercator, Revista de Geografia da UFC*, v. 15, n. 2, p. 37-54, 2016.

SMITH, A. *A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOUZA, M. I. A. *et al.* Relação entre a desigualdade e educação no Brasil: uma estimativa de dados em painel (1995-2009). *Textos de Economia*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 111-142, jul./dez. 2013.

TEIXEIRA, M. O. Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. São Paulo: FundaçãoFriedrich\_Ebert-Stiftung (FES) Brasil, 2014.

WHITE, H. A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, v. 48, n. 4, p. 817-838, 1980.

YUN, M. *A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions*. New Orleans: Tulane University, 2003.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic inquiry*, v. 43, n. 4, p. 766-772, 2005.



## APÊNDICE 1

### Resultados da regressão probit binomial para trabalhadores ocupados com ensino superior para o Brasil – 2015

Variáveis	Com ensino superior			Sem ensino superior		
	Geral	Mulher	Homem	Geral	Mulher	Homem
Experiência	0,0422*	0,0547*	0,0587*	0,0453*	0,0293*	0,0413*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0011*	-0,0014*	0,0017*	-0,0008*	-0,0004*	-0,0009*
Mulher	-0,6858*	-	-	-0,5975*	-	-
Branco	0,2247*	0,2254*	0,3886*	0,1255*	0,0811*	0,1435*
Chefe	0,0456	-0,1045*	0,0634*	0,0743*	-0,0592*	0,1090*
União estável	-0,1831*	-0,4431*	0,3885*	-0,0819*	-0,2095*	0,3331*
Urbano	-0,0944	-0,0666*	-0,2384*	0,0337	0,0493*	-0,0421*
Mills	7,0071*	8,1189*	16,1334*	2,3569	-0,4178	4,9704
Constante	2,117*	1,5253*	1,3430*	1,1280*	1,2344*	0,8658*

\* Significativo até 5%.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos resultados do modelo probit binomial.