

## **DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO NA REGIÃO NORDESTE**

### **Camila Jéssica de Sá e Lima**

Bacharel em Economia pela UFRPE-UAST.  
Avenida Gregório Ferraz Nogueira, S/N, José Tomé de Souza Ramos, Serra Talhada – PE,  
56909-535  
Telefone para contato: (87) 3929-3021  
E-mail: c.jessicaas@gmail.com

### **Everlândia de Souza Silva**

Mestre em Economia pelo PPGECON/UFPE-CAA,  
Professora de Economia da UFRPE/UAST.  
Avenida Gregório Ferraz Nogueira, S/N, José Tomé de Souza Ramos, Serra Talhada – PE,  
56909-535  
Telefone para contato: (87) 3929-3021  
E-mail: everlandia255@gmail.com.

### **Roberta Moraes Rocha**

Doutora em economia pelo PIMES,  
Professora de Economia da UFPE/CAA.  
Rodovia BR-104 Km 59, Nova Caruaru, Caruaru - PE, 55014-900  
Telefone para contato: (81) 2126-7771  
E-mail: roberta\_rocha\_pe@yahoo.com.br

### **Adelson Santos da Silva**

Mestre em Economia pelo PPGECON/UFPE-CAA,  
Professor de Economia da UFRPE/UAST.  
Avenida Gregório Ferraz Nogueira, S/N, José Tomé de Souza Ramos, Serra Talhada – PE,  
56909-535  
Telefone para contato: (87) 3929-3021  
E-mail: adelsonsantos@gmail.com

# DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO NA REGIÃO NORDESTE

## Resumo

Apesar do Nordeste ser a região que apresenta a menor diferença na remuneração média entre homens e mulheres quando comparados com as demais regiões, esta mostrou-se que variam diante os sub-grupos ocupacionais. A fim de buscar as causas desses diferenciais salariais, a presente pesquisa utilizou os dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2009, para calcular índices de segregação ocupacional, a partir do Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan, o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e o Índice de Karmel e Mclachlan. Com base nisto, também analisou-se a segregação ocupacional separadamente em 43 subgrupos ocupacionais (delimitados pela Classificação Brasileira de Ocupações – 2002). Em um segundo momento, avalia-se, por meio do modelo Logit Multinomial, as probabilidades das chances e preferências dos trabalhadores de pertencerem a ocupações segregadas masculinas, femininas e integradas. Baseado nisto, resultou-se que o mercado de trabalho nordestino apresenta segregação ocupacional, e que a maioria das ocupações se mostraram segregadas masculinas, embora, em média, as mulheres sejam mais escolarizadas que os homens. A Decomposição de Oaxaca confirma que esse diferencial salarial é justificado pela discriminação intragrupo contra as mulheres, e esta discriminação é mais intensa em ocupações segregadas masculinas.

**Palavras-Chave:** Índices de Segregação; Decomposição de Oaxaca; Logit Multinomial.

## Resumo

Although the Northeast is the region with the smallest difference in average earnings between men and women when compared with other regions, this showed that these average differences vary on each occupational segment. In order to seek the causes of these wage differentials, this research used data from the Annual Social Information Report (RAIS) for the year 2009 to calculate occupational segregation indices, from the dissimilarity index Duncan and Duncan, the dissimilarity index Standardized by the size and Karmel and Mclachlan index. On that basis, also analyzed the occupational segregation separately in 43 occupational subgroups (defined by the Brazilian Classification of Occupations - 2002). In a second moment, is evaluated through the Logit Multinomial model, the odds of chances and preferences of workers belonging to segregated occupations male, female and integrated. Based on this, it resulted that the Northeastern labor market presents occupational segregation and that most occupations have shown segregated male. The Oaxaca decomposition confirms that this wage gap is explained by intragroup discrimination against women, and this discrimination is more intense in male segregated occupations

**Keywords:** Segregation indices; Oaxaca decomposition; Multinomial logit.

**JEL Classifications:** C3; J24; J31.

## 1. Introdução

A desigualdade de rendimentos entre gênero consiste em um problema social que vêm sendo estudado há bastante tempo, nas últimas décadas o enfoque pelo tema tem apresentado cada vez mais representatividade, onde vários pesquisadores vêm retratando suas contribuições (SOARES, 2000; PAULA, 2012; MEIRELES, 2014; ALMEIDA; BESARRIA, 2014; SANTOS; RIBEIRO, 2006; MATOS; MACHADO, 2006; OLIVEIRA, 1998; ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; SALAS; LEITE, 2007; GIRALDEZ; et. al; 2002; BARROS; et. al., 2001; FRESNEDA, 2006). Os estudos desenvolvidos a respeito desta desigualdade salarial são de suma importância para a promoção de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero.

Apesar das mulheres estarem se mostrando cada vez mais presentes na população economicamente ativa e do hiato salarial comparado aos homens estar diminuindo, segundo Pinheiro et. al. (2016), em 2004 as mulheres recebiam o correspondente a 63% do salário do homem, em 2014 passou a receber o correspondente a 70%, ou seja, ainda existe um diferencial salarial entre homem e mulher de aproximadamente 30%. Essa diminuição no hiato salarial vem sendo lenta e desigual: em 10 anos, reduziu em apenas 7 pontos percentuais. As desigualdades salariais ainda são mais acentuadas quando compara-se a remuneração recebida entre mulheres negras e homens brancos, o hiato salarial passa a ser cerca de 60%, ou seja, as mulheres negras recebem em torno de 40% do salário correspondente ao do homem branco. (PINHEIRO; JUNIOR; FONTOURA; SILVA, 2016). De acordo com os dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2009, a diferença salarial média entre os homens e mulheres era de 263,07 reais. No ano de 2014 esse diferencial passou a ser de 139,30 reais.

Algumas teorias propostas pela literatura tentam explicar o motivo a que se dá esses diferenciais de rendimentos. De acordo com a Teoria do Capital Humano, o diferencial salarial pode ser explicado através dos atributos produtivos que o indivíduo possui, de modo que estes atributos podem ser conquistados através de investimentos em capital humano, ou seja, investimentos em educação elevam seus atributos produtivos e, conseqüentemente, elevam a sua remuneração. Esta teoria leva em consideração a heterogeneidade entre a qualificação dos indivíduos, então um trabalhador que apresenta melhores características produtivas acaba sendo melhor remunerado. (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A Teoria da Segmentação também evidencia alguns fatores que justificam as desigualdades salariais. Esta considera o mercado de trabalho como descontínuo, em que o indivíduo, através de investimentos na educação, passa a possuir credenciais que apontam suas qualidades produtivas aos empregadores, e a partir disto será alocado em algum dos segmentos que o mercado oferece, tratados como primários e secundários. Os trabalhadores que possuem maiores qualificações acabam por ser alocados em ocupações que remuneram melhor (mercado primário), os que apresentam um menor nível de qualificação serão empregados em ocupações com uma remuneração mais baixa (mercado secundário). (LIMA, 1980; SOUZA, 1978).

Conforme a teoria do capital humano, o hiato salarial observado no Nordeste poderia ser explicado pelas diferenças na qualificação entre as mulheres e homens, porém as evidências empíricas mostram que, em média, as mulheres são mais escolarizadas que os homens no país e no Nordeste. De modo que, segundo os dados da RAIS-2009, nesta determinada região, cerca de 11,87% das mulheres empregadas possuíam ensino superior completo, os homens com o mesmo grau de instrução apresentaram um percentual de 4,39%. Já de acordo com a teoria da segmentação ocupacional, a ocupação pode ser considerada um fator importante para explicar a desigualdade salarial entre gêneros: as mulheres, neste caso, podem receber, em média, um menor salário, não porque o mercado de trabalho é discriminatório, mas sim por ter uma maior participação, relativamente aos homens, em ocupações que geralmente apresentam um nível salarial mais baixo (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; OLIVEIRA, 1997).

Então, as ocupações com maiores concentrações de mulheres são caracterizadas por ocupações segregadas femininas, as que apresentam maior concentração de homens são

segregadas masculinas, e há também as ocupações integradas, em que existe um meio termo de ocupados por gênero. Vários podem ser os motivos da segregação ocupacional, as mulheres ou homens podem ter preferências pelas ocupações segregadas, pode ser uma questão cultural, de oportunidades de inserção no mercado de trabalho ou até mesmo ocasionada pela discriminação.

No entanto, o que se pode observar é que nem sempre os atributos produtivos ou a segmentação ocupacional justificam as desigualdades de rendimento entre gênero. Muitas vezes o indivíduo que pertence a um grupo desfavorecido acaba por receber uma remuneração inferior, quando comparado ao indivíduo de um grupo favorecido (ex. homens brancos), o que caracteriza a discriminação. De modo que a remuneração do trabalhador passa a ser definida através de aspectos que não correspondem a seus atributos produtivos (EHRENBERG; SMITH, 2000).

De modo geral, a literatura empírica aponta para a existência de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho do Brasil (ARAÚJO; RIBEIRO; 2001; FERNANDES, 2002; SOARES, 2000; PAULA, 2012; MEIRELES, 2014; ALMEIDA; BESARRIA, 2014; SANTOS; RIBEIRO, 2006; MATOS; MACHADO, 2006; OLIVEIRA, 1998). O fato é que mesmo apresentando qualificações tão boas quanto os homens, ou até melhores, as mulheres acabam sendo piores remuneradas por pertencerem a um grupo social desfavorecido.

Diante disto, o objetivo desta pesquisa consiste em identificar o diferencial salarial entre gêneros para o nordeste brasileiro no ano de 2009, buscando compreender a importância da estrutura do mercado de trabalho nordestino para explicá-la. Em um primeiro momento, investiga-se como a segmentação ocupacional pode vir a determinar esses diferenciais com base na estimação de índices de segregação: o Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan; o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho; e o Índice de Karmel e Maclachlan). As ocupações são classificadas de acordo com o nível de segregação por gênero, determinando se estas são integradas, segregadas masculinas, ou segregadas femininas a partir da metodologia proposta por Ometto, Hoffmann e Alves (1997). A decomposição de Oaxaca-Blinder será aplicada de modo a analisar os efeitos da discriminação por gênero nas diferentes classificações de ocupações (integrados, segregados masculinos e segregados femininos). Em um segundo momento, verifica-se os determinantes de mobilidade e inserção ocupacional entre subgrupos ocupacionais (classificados como integrados, segregados masculinos e segregados femininos), segundo as características observadas destes trabalhadores, ou seja, indicar quais as características que influenciam as chances de mobilidade e inserção ocupacional dos trabalhadores. Para tanto, estima-se um modelo Logit Multinomial.

Levando em consideração o nível educacional como precursor de atributos produtivos, perante à Teoria da Segmentação, maiores níveis educacionais geram credenciais que mostram as qualificações dos indivíduos no momento de empregar. O maior nível educacional das mulheres reflete na alocação delas em empregos que melhor remuneram. Para a região Nordeste, de acordo com os dados da RAIS para o ano de 2009, a maior parte dos segmentos que apresentam maior nível salarial possuem predominância feminina. No entanto, as mulheres mesmo alocadas nessas ocupações que melhor remuneram ainda recebem um salário inferior ao dos homens dentro destas ocupações, o que pode ser justificado por uma discriminação intragrupo. Desse modo esta pesquisa tem o intuito de identificar a existência deste tipo de discriminação e o que determina a inserção e mobilidade dos trabalhadores entre os subgrupos ocupacionais consubstanciados a características de gênero.

A escolha da Região Nordeste consiste no fato de que, segundo os dados da RAIS para o ano de 2009, esta região apresentou a menor remuneração média salarial, de aproximadamente R\$ 1.146,10, de modo que a média nacional é de R\$1.461,21. Neste mesmo ano, a região foi a que apresentou também um menor diferencial salarial médio entre homens e mulheres, de maneira que o homem ganha cerca de R\$ 96,48 a mais que a mulher, uma quantia

bem abaixo da média nacional que apresentou um diferencial de R\$ 263,07. A região Sudeste, por sua vez, foi a região que apontou uma maior desigualdade salarial, essa diferença é de R\$ 331,61.

Outro fator determinante para a escolha da região é o fato de que ocupações que, segundo Silva (2014) ainda de acordo com os dados da RAIS-2009, remuneram melhor, como os membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e os profissionais das ciências e das artes denotaram uma maior frequência de ocupados femininos do que masculinos. O primeiro grupo apresentou cerca de 233.766 homens e 257.407 mulheres. No segundo grupo é ainda mais notável a presença de mulheres, onde cerca de 285.733 são homens e 569.233 são mulheres. No entanto o diferencial salarial nestes grupos ocupacionais foi maior do que em qualquer outro grupo, onde o homem chega a ganhar R\$ 779,66 a mais que a mulher no grupo dos membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e cerca de R\$ 1.238,31 a mais que a mulher no grupo dos profissionais das ciências e das artes. Isto mostra que as mulheres possuem qualificação suficiente para estarem inseridas nestes grupos ocupacionais e que por sinal há uma maior predominância delas, mas que a desigualdade salarial é ainda maior nas ocupações que remuneram mais.

A principal contribuição desta pesquisa para a literatura empírica consiste em avaliar de forma mais completa o mercado de trabalho nordestino no que se refere a segregação ocupacional, buscando avaliar como as características dos indivíduos podem vir a determinar a sua condição em participar de ocupações segregadas (feminina ou masculina) ou integradas, ou seja, busca-se avaliar se características como idade, experiência, escolaridade, aumentam ou diminuem a probabilidade dos indivíduos em participarem de ocupações segregadas ou integradas. Sendo este trabalho pioneiro nesta análise. Então, além de avaliar a relação entre diferencial salarial e segregação ocupacional, a partir dos dados fornecidos pela RAIS, permite relacionar como essas evidências influenciam nas chances de mobilidade de segregação ocupacional. Além disso, cumpre mencionar o cuidado desta pesquisa em utilizar um maior nível de desagregação para os cálculos dos índices de segregação ocupacional, visto que segundo Oliveira (1998) um maior grau de detalhamento da classificação ocupacional contribui para uma melhor precisão dos resultados dos índices. Então, serão considerados 43 subgrupos ocupacionais delimitados pela CBO-2002, de modo que demais pesquisas realizadas nessa área (PAULA, 2012; ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; FRESNEDA, 2006; OLIVEIRA, 1998; BARROS; ET. AL, 2001) utilizaram um número bem inferior de ocupações para obtenção dos cálculos destes índices.

## **2. Discriminação e Segregação Ocupacional: Evidências Empíricas**

No que diz respeito à segregação ocupacional por gênero, ela é identificada quando homens e mulheres são alocados em ocupações diferentes, no entanto, as mulheres concentram-se, na maioria das vezes, nas ocupações que oferecem piores remunerações, menos segurança e perspectiva de promoção. (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; OLIVEIRA, 1997).

O que se pode levar em consideração a respeito dos conceitos de discriminação e segregação ocupacional é que trazendo para a realidade, as determinações salariais não levam apenas em consideração os atributos produtivos, como mencionados nas teorias de determinação do salário, mas também, por um fato que pode ser considerado injusto, que são as preferências dos indivíduos que maximizam sua utilidade ao discriminar grupos desfavorecidos. Um fator a explicar a discriminação contra a mulher pode estar atrelado a aspectos culturais, no qual, por muito tempo as mulheres foram vistas como cuidadoras do lar, e não como agentes dinâmicos inseridos no mercado de trabalho, então, isso pode causar uma certa resistência na hora de empregá-las e remunerá-las.

Soares (2000), intitulado homens brancos como um grupo padrão no mercado de trabalho e, homens negros, mulheres brancas e negras como grupos discriminados em relação

ao grupo padrão, observou, utilizando dados da PNAD nos anos de 1987 e 1998, que existe um hiato nos rendimentos dos demais grupos com o padrão, sendo os homens brancos os mais bem remunerados. Para provar que a causa desse hiato era a discriminação, Soares (2000) utilizou o método da decomposição de Oaxaca, onde resultou que houve sim discriminação e que foi mais evidente entre as mulheres brancas e negras do que entre os homens negros, principalmente entre as mulheres negras, que em 1987 teriam que ganhar 71% a mais para que seus salários se iguallassem ao salário do grupo padrão. No entanto, foi observado que a discriminação contra as mulheres apresentava uma tendência à queda, podendo até chegar ao fim a discriminação contra mulheres brancas caso essa queda permanecesse ao decorrer dos anos, já para os negros essa tendência se tornaria constante, assim tornando a discriminação contra eles infinita.

Ainda de acordo com Soares (2000), as causas da discriminação contra os homens negros seriam a qualificação e a inserção no mercado de trabalho, já no caso das mulheres brancas, por possuírem uma qualificação e inserção tão boa quanto os brancos, essa discriminação é puramente salarial. Já as negras sofrem por todas as três causas anteriormente citadas.

Meireles (2014), buscou analisar os diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil em quatro anos distintos, sendo estes 1976, 1987, 1996 e 2009, com dados obtidos pela PNAD dos respectivos anos. Foi utilizado o método de decomposição do hiato de renda proposto por Firpo *et al.* (2009). Esta metodologia é uma extensão da análise de Oaxaca e Blinder, onde verifica-se a decomposição dos rendimentos detalhadamente, com resultados que vão além da média para os efeitos composição e estrutura salarial. Então, como resultado, foi visto que com a maior participação da mulher no mercado de trabalho, o hiato salarial entre homens e mulheres diminuiu durante o período analisado, porém, mesmo possuindo um maior nível educacional, elas continuam a receber menos que os homens em todas as variáveis explicativas.

Almeida e Besarria (2014) analisaram a discriminação no mercado de trabalho (formal e informal) nordestino com as mulheres e os negros, tendo como estado-base a Bahia. A partir dos dados obtidos pela PNAD referentes ao ano de 2012 e utilizando os métodos de MQO, regressões quantílicas e a decomposição de Oaxaca-Blinder, verificaram que, os trabalhadores dos estados do Sergipe, Maranhão e Alagoas, recebiam em média mais que os trabalhadores do estado base (Bahia), para o Ceará, o caso foi o inverso. Da mesma forma que foi visto por Meireles (2014), apesar dos homens possuírem em média um nível de escolaridade menor que as mulheres eles continuam ganhando mais que as mulheres. Meireles (2012) e Soares (2000) evidenciaram que a discriminação por cor é maior quanto maior for a remuneração. Contudo, o grau de discriminação mais evidente foi entre homens e mulheres, onde 266,95% dos diferenciais salariais não eram explicados por atributos produtivos, sendo as mulheres o grupo discriminado. Em relação aos negros, esse valor foi de 59,68%.

A fim de investigar um possível *glass ceiling*<sup>1</sup> (teto de vidro) no mercado de trabalho brasileiro, Santos e Ribeiro (2006), analisaram os diferenciais salariais entre homens e mulheres utilizando a base de dados da PNAD do ano de 1999, através de regressões quantílicas e do método de Machado e Mata (2004), uma extensão do método de Oaxaca. Como resultados, observou-se que o diferencial salarial entre homens e mulheres nos percentis mais baixos é menor, no entanto é crescente à medida que esses percentis vão aumentando, porém na mediana dos quantis esse diferencial cai e volta a crescer novamente nos níveis de renda mais altos. Fato, que para os autores é explicado pelo teto de vidro causado pela discriminação.

Com o intuito de investigar a segregação ocupacional e a discriminação por cor no mercado de trabalho brasileiro e separadamente nas regiões Nordeste e Sudeste, Paula (2012) utilizou dados da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD). Para a investigação da segregação ocupacional foram calculados o Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan, o

---

<sup>1</sup> *Glass Ceiling* ou teto de vidro seria uma barreira invisível que impede a mulher a acessar empregos com maiores remunerações. (SANTOS; RIBEIRO. 2006)

Índice Padronizado pelo Tamanho (Ds) e o Índice de Karmal e Maclachan (KM). Segundo, para a discriminação, foi utilizado o método da decomposição de Oaxaca. Os índices foram calculados separadamente para homens brancos, homens negros, mulheres brancas e negras. Tendo como resultado, todos os três índices apresentaram a existência de segregação ocupacional nos dois setores analisados e em todas as regiões. Vale ressaltar que, segundo o autor, a região Sudeste, por apresentar maiores estruturas econômicas e produtivas, foi a região com valores mais elevados de segregação ocupacional, ou seja, enquanto que no setor formal do Nordeste os valores obtidos pelo Índice de Duncan, Índice Ds e Índice KM foram de 13%, 18% e 5,2%, respectivamente, na região Sudeste esses valores foram, respectivamente, 17,6%, 24,1% e 8,7%.

Paula (2012) fez uma relação das ocupações segregadas por brancos, negros e as integradas, identificando que as ocupações segregadas por negros são as que menor remuneram, na maioria das ocupações os homens brancos apresentam maiores rendimentos, e as ocupações segregadas por brancos são as que melhor remuneram. Como resultados para a decomposição de Oaxaca, verificou-se que a maioria dos casos de diferenciais salariais por cor são explicados pela discriminação. A região que apresentou menor discriminação foi o Nordeste.

Giraldez et. al. (2001) analisaram a evolução da segregação ocupacional por gênero na Espanha como um todo e separadamente em seu território, fazendo uma relação da segregação ocupacional com o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, a fim de verificar se o nível de segregação ocupacional se comporta de forma homogênea em todo o território ou se há alteração conforme a localidade analisada. A análise foi feita para os anos de 1977 a 1998 e os índices utilizados para a obtenção dos resultados foram o índice de Duncan e o de Karmel e Maclachlan. Obtidos os resultados, observou-se houve uma queda nos níveis de segregação a partir de 1979 a 1987, tanto no índice de Duncan quanto no de Karmel e Maclachlan, explicado pela redução da participação feminina em ocupações com sua predominância. Percebeu-se que os níveis de segregação variam de acordo com cada comunidade, devido a algumas apresentam níveis de segregação acima da média da Espanha e outras abaixo. Fato explicado pela estrutura ocupacional de cada comunidade, onde uma atividade pode ser considerada masculina a nível nacional, mas na determinada comunidade ela é denominada feminina, sendo assim há variação dos níveis de segregação em cada comunidade ou estado.

Salas e Leite (2007) fazem uma comparação das mudanças da segregação ocupacional no Brasil e México entre os anos de 1995 e 2004. Para cálculo da segregação ocupacional o índice utilizado foi o de Karmel-MacLachlan. Os autores analisam as causas da variação das taxas de segregação devido a efeitos composição e misto. No Brasil verificou-se um aumento da força de trabalho feminina como um todo, e uma queda da segregação ocupacional de 0,793, devido ao efeito misto, onde houve mudança setorial, pois houve maior participação das mulheres em atividades econômicas, como na manufatura e no setor de comércio. No caso do México, os autores relatam que houve aumento da participação feminina no mercado de trabalho, no entanto em menores proporções que no Brasil. Aumento mais relevante ocorreram em atividades de serviços, onde já eram predominadas pelas mulheres, e no setor de fabricação. Um fato relevante a ser destacado foi o aumento da participação da atividade feminina e a queda da participação masculina, devido ao menor grau de escolarização dos homens que dificultou a tomada de empregos. Porém, os homens continuam a ganhar mais que as mulheres.

Caballero et. al. (2002) apresentam a segregação ocupacional por gênero na economia espanhola nos anos de 1994 e 1999, caracterizada pelo aumento produtivo do emprego. Da mesma forma que os demais autores apresentaram, Caballero et. al. (2002) também questionaram o aumento da participação da mão-de-obra feminina na Espanha. Analisaram, em nove ocupações diferentes, o total de empregos, em tempos parciais e em tempo integral, em todos houve aumento da participação feminina no seu total, evidenciando as ocupações femininas como sendo as de cargo administrativo, serviços qualificados, profissionais, não

qualificados e suporte técnico, sendo na maior parte delas, ocupações com exigências de habilidades. Nos anos analisados a evolução da participação da mulher em ocupações femininas de tempo integral foi maior que o aumento da participação dos homens em ocupações masculinas, o que reflete em aumento da segregação ocupacional. Então, os autores mostram que o aumento da participação feminina na força de trabalho aumentou a segregação ocupacional, visto que as mesmas procuraram se inserir em ocupações que já eram caracterizadas femininas.

A partir das considerações levantadas pode-se indagar qual a relação existente no nordeste brasileiro entre a segregação ocupacional e a discriminação por gênero. O presente trabalho buscou responder estes questionamentos. Assim, inicialmente, detectada a existência de segmentação ocupacional, classificando as ocupações em integradas, segregadas femininas ou segregadas masculinas, parte-se para uma segunda análise de modo a verificar a existência de um diferencial salarial de gênero no nordeste brasileiro. De modo a interagir com os resultados obtidos nestas duas etapas, avalia-se a relação existente entre diferencial salarial e segmentação ocupacional a partir da metodologia de Oaxaca-Blinder que permite decompor esse diferencial de modo a observar como as características não observadas, que refletem a discriminação no mercado de trabalho, interferem na magnitude deste diferencial, considerando as classificação dos subgrupos ocupacionais (integradas, segregadas femininas e segregadas masculina).

A fim de permitir uma avaliação mais completa do mercado de trabalho nordestino no que se refere a segregação ocupacional, busca-se avaliar como as características dos indivíduos podem vir a determinar a sua condição em participar de ocupações segregadas (feminina ou masculina) ou integradas. Sendo essa a principal contribuição desta pesquisa para a literatura empírica. Sendo este trabalho pioneiro nesta análise, utiliza-se um modelo Logit Multinomial que apresenta como variável dependente a classificação de segregação ocupacional por gênero (um grupo de *dummies* que identifica se o trabalhador está inserido em ocupações integradas, segregadas femininas e segregadas masculinas).

Neste sentido, cumpre mencionar o trabalho de Costa (2009). A mesma buscando verificar as características dos trabalhadores que influenciam nas chances de mobilidade e inserção ocupacional no Brasil, realizou um estudo considerando sete ocupações diferentes (profissional; administrador; não-manual de rotina; empregadores e conta-própria; técnicos e supervisores; manual não qualificado e trabalhadores rurais) para os anos de 1988 e 1996 com dados obtidos pela PNAD. Todavia, cumpre lembrar que o autor não considerou características de segregação ocupacional por gênero, considerando como variável dependente um grupo de *dummies* que permitem detectar em qual grupo de ocupação o indivíduo está inserido.

Na pesquisa de Costa (2009), as características que podem ser influenciáveis correspondem a cor, origem, migrantes nordestinos na região Sudeste e não-migrantes das regiões Nordeste e Sudeste. Como resposta, obteve-se que as características que mais influenciaram na mobilidade ocupacional foram: a cor, onde nos dois anos os brancos tiveram maiores vantagens que os não-brancos, o grau de escolaridade, onde quanto maior esse grau maior a chance de mudar para ocupações mais privilegiadas, a idade que indica que quanto mais jovem maiores as chances de mobilidade para ocupações de melhor status. Em relação aos migrantes, essas vantagens variaram, onde em 1996 os mesmos tiveram mais chances de mobilidade ocupacional nas categorias Profissionais e Técnicos, supervisores e trabalhadores no manual qualificado. No Nordeste, as vantagens foram para os trabalhadores rurais e conta-própria.

### **3. Dados e Modelo Empírico**

Para a formulação desta pesquisa, a base de dados utilizada foi a disponibilizada pelo Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

a qual é a principal fonte de informação do mercado de trabalho formal do país. Os dados utilizados correspondem à Região Nordeste para o ano de 2009. Foram analisadas quarenta e três ocupações diferentes e estabelecido o salário deflacionado por hora como variável dependente.

Utilizaram-se alguns filtros na base para uma obtenção mais precisa dos resultados: excluíram-se os funcionários públicos estatutários e militares, uma vez que sua forma de admissão se dá através de concurso público e dessa forma não é possível uma identificação de discriminação salarial e segregação ocupacional nessas ocupações; e os profissionais em gastronomia, trabalhadores do artesanato e operadores de outras instalações industriais, por não apresentar uma mostra significativa para a Região Nordeste no ano de 2009. Os subgrupos ocupacionais considerados nesta pesquisa são delimitados pela CBO-2002.

### 3.1 Índices de Segregação

Um fator determinante do valor do índice de segregação é o nível de detalhamento da classificação ocupacional, sendo que, quanto mais desagregado for o grupo ocupacional, resultados mais precisos serão obtidos, ou seja, há uma tendência de que quanto mais agregados forem os grupos ocupacionais, menores serão os valores obtidos pelos índices. (OLIVEIRA, 1998). Neste sentido, cumpre mencionar o cuidado desta pesquisa em utilizar o maior nível de desagregação possível, o que contribui para a precisão do índice, conforme já mencionado, considerou-se 43 subgrupos ocupacionais.

O índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan é o mais utilizado da literatura para a medição da segregação ocupacional. De interpretação simples, o índice compara a distribuição de homens e mulheres nas ocupações e apresenta a proporção de mulheres empregadas que deveriam mudar de ocupação, de forma que a razão de sexo de cada ocupação seja igual à razão de sexo na força de trabalho, o que resultaria no fim da segregação. (OLIVEIRA, 1998). O índice de Duncan é expresso na equação 1:

$$D = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right| \quad (1)$$

Onde,  $M_i$  e  $H_i$  são o número de mulheres e de homens, respectivamente, na ocupação  $i$ ; e  $M$  e  $H$  correspondem ao total de mulheres e homens ocupados, respectivamente.

O índice admite valores entre 0 e 1, onde, na ocorrência do valor mínimo não haveria segregação, ou seja, haveria uma distribuição perfeita de homens e mulheres na ocupação, no qual essa distribuição de homens seria idêntica a distribuição de mulheres na ocupação ( $H_i/H = M_i/M$ ) e o mercado de trabalho seria integrado. O valor máximo corresponde a um nível máximo de segregação, sendo totalmente feminina ou masculina.

No entanto, este índice apresenta algumas falhas em relação aos seus valores ao longo do tempo. Caballero et. al. (2002), sugerem que o índice de Duncan é insatisfatório, porque se as mãos de obra masculinas ou femininas forem redistribuídas, haveria a necessidade de alteração na estrutura ocupacional a qualquer momento.

Diante da limitação do índice de Duncan, o índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho ( $D_s$ ) foi desenvolvido trata-se da medida absoluta padronizada de segregação controlada pelo efeito da estrutura ocupacional, tratando todas as ocupações como se fossem do mesmo tamanho, calculado sobre um número fixo de categorias ocupacionais comparáveis. (PAULA, 2012; OLIVEIRA, 1998). A equação é expressa a seguir:

$$D_s = 0,5 \cdot \sum_{i=1}^n \left| \left[ \frac{\left(\frac{M_i}{T_i}\right)}{\sum_{i=1}^n \left(\frac{M_i}{T_i}\right)} \right] - \left[ \frac{\left(\frac{H_i}{T_i}\right)}{\sum_{i=1}^n \left(\frac{H_i}{T_i}\right)} \right] \right| \quad (2)$$

Onde,  $T_i$  corresponde ao número total de homens e mulheres ocupados na ocupação  $i$  ( $T_i = H_i + M_i$ ). As razões dos numeradores  $M_i/T_i$  e  $H_i/T_i$  têm a função de indexar as proporções

de mulheres e homens na ocupação  $i$ . Em relação aos denominadores, que é o somatório de  $M_i/T_i$  e o somatório de  $H_i/T_i$ , ajustam os valores dos numeradores sobre as proporções prevalentes nas ocupações (OLIVEIRA, 1998).

Porém, mesmo o índice de dissimilaridade padronizado pelo tamanho resolvendo o problema do tamanho, seu processo de ponderações enviesava a estimativa, de modo que aumenta o impacto das categorias menores e diminui o impacto das maiores categorias. Diante deste fato, a padronização beneficia por um lado a dependência marginal, porém introduz uma nova dependência em relação as modificações sobre a taxa de participação dos grupos (masculino ou feminino) na força de trabalho (OLIVEIRA, 1998).

Então, os dois índices apresentados até o momento são problemáticos, visto que nenhum deles controla simultaneamente mudanças na estrutura ocupacional e na composição por sexo da força de trabalho. O Índice de Karmel e Maclachlan difere dos demais apresentados anteriormente por apresentar precisão para análises e comparações ao longo do tempo, de modo que exibe tanto invariância na composição por sexo na força de trabalho, como também exibe invariância ocupacional. Então, este índice leva em conta o tamanho relativo do emprego feminino e masculino e mede a proporção do emprego total que deve mudar de ocupação, com reposição, para que possa alcançar um grau de segregação de gênero igual a zero (CABALLERO, et. al, 2002). O índice é representado do seguinte modo:

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n | (1 - a) M_i - aH_i | \quad (3)$$

Onde,  $T$  corresponde a força de trabalho total da população ocupada;  $a$  é a proporção de mulheres sobre o total de trabalho, em que  $a = M/T$ . O índice  $KM$  assume valores de 0 a 0,5, visto que valores iguais a zero representam total integração, e valores correspondentes a 0,5 representam segregação.

Determinados os índices de segregação, agora será apresentada a classificação de cada grupo ocupacional como segregado masculino, segregado feminino ou integrado. Para isso será utilizada a metodologia proposta por Ometto, Hoffmann e Alves (1997).

Para a classificação de cada ocupação em segregada masculina, segregada feminina ou integrada são estabelecidos intervalos com um índice limite de 5% para a esquerda e para a direita na média da participação dos homens na força de trabalho. Desse modo, quando a proporção de homens em uma determinada ocupação for maior que a proporção de homens na força total de trabalho acrescido de 0,05 a ocupação é classificada como masculina,  $H_i/T_i > H/T + 0,05$ , onde  $H_i$  é o total de homens na ocupação  $i$ ,  $H$  é o total de homens na força total de trabalho,  $T_i$  é o total de ocupados na ocupação  $i$ , e  $T$  o total de ocupados na força de trabalho total. A ocupação será segregada feminina quando a proporção de homens em determinada ocupação for menor que a proporção de homens na força de trabalho total menos cinco pontos percentuais,  $H_i/T_i < H/T - 0,05$ . As ocupações serão integradas quando as proporções de homens na determinada ocupação é semelhante à proporção total dos homens na força de trabalho, quando  $H/T - 0,05 \leq H_i/T_i \leq H/T + 0,05$ . (PAULA, 2012).

### 3.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder

Antes da análise da discriminação salarial será verificado os diferenciais salariais por gênero a partir das estimações dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com os dados disponibilizados pela RAIS referentes a região Nordeste para o ano de 2009. Serão incluídas variáveis de controle para observar como esse diferencial age diante das características observáveis do indivíduo. Como esta pesquisa direciona a sua análise para verificar a relação entre ocupação e gênero, inicialmente a regressão será feita sem o controle de ocupação, e em um segundo momento, incluir-se-á os controles ocupacionais a fim de verificar como o

diferencial salarial de gênero responde a esta inclusão. A forma funcional da estimação é a seguinte:

$$\ln(w_i) = X_i\beta + G_i\alpha + T_i\gamma + \varepsilon_i \quad (4)$$

Onde,  $\ln(w_i)$  é o logaritmo do salário por hora do indivíduo,  $X_i$  é o vetor das características observáveis, tais como idade, experiência, *dummies* de nível de escolaridade, raça/cor, Estados, setor de ocupação e tamanho do estabelecimento,  $G_i$  é a *dummy* de interesse que identifica o sexo do trabalhador, assumindo valor 1 se masculino e 0 se feminino,  $T_i$  é o vetor do conjunto de *dummies* de ocupação, na qual estão inclusas nove ocupações estabelecidas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – 2002, são estas os membros superiores do poder público, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio, trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio, trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (1) trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (2) e trabalhadores em serviços de reparação e manutenção. E  $\beta$ ,  $\alpha$  e  $\gamma$  são os parâmetros a serem estimados e  $\varepsilon_i$  é o erro estocástico.

Para verificar se os diferenciais salariais entre mulheres e homens são explicados pela discriminação será utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), que decompõe o diferencial salarial pelo método dos mínimos quadrados ordinários de duas formas separadamente, primeiro analisando as características produtivas do indivíduo e depois as características não explicadas.

A decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) obedeceu aos critérios metodológicos de Jann (2008):

$$D = E(X_M)' \beta_M - E(X_H)' \beta_H \quad (5)$$

$$D = [E(X_M) - E(X_H)]' \beta_H + E(X_H)' (\beta_M - \beta_H) + [E(X_M) - E(X_H)]' (\beta_M - \beta_H) \quad (6)$$

A primeira expressão, corresponde ao efeito composição, isto é, como as características observáveis podem explicar o diferencial salarial entre os grupos. A segunda expressão, é o efeito coeficiente, correspondendo a parte do diferencial salarial não explicado pelas características observáveis do indivíduo, esse componente reflete a discriminação. E por último, tem-se um termo de interação, devido as diferenças nas dotações e coeficientes existirem simultaneamente.

Nesta pesquisa, pretende-se explicar os diferenciais salariais por gênero, em especial no que se refere a fatores discriminativos, consubstanciando-os a segregação ocupacional. Desse modo, a decomposição de Oaxaca será aplicada para toda a amostra de dados e também para três sub amostras que filtrem as observações de modo que se tenha: 1. Trabalhadores que pertençam a ocupações classificadas como segregadas femininas; 2. Trabalhadores que pertençam a ocupações classificadas como segregadas masculinas e 3. Trabalhadores que pertençam a ocupações classificadas como integradas. A partir desta divisão, pode-se avaliar com mais precisão como a discriminação por gênero afeta os trabalhadores dependendo da segregação ocupacional do mercado de trabalho, ou seja, pode-se verificar se o segundo componente da decomposição de Oaxaca (a parte que corresponde às características não observáveis do indivíduo) que reflete a discriminação em cada uma das sub amostras aumenta ou diminui com relação a amostra total.

### 3.3 Modelo Logit Multinomial

Para distinguir a probabilidade (chances) que um indivíduo tem de pertencer a uma ocupação segregada feminina, masculina ou integrada, dada suas características produtivas representadas pelas variáveis explicativas, estima-se o modelo logit multinomial, utilizado quando a variável dependente é de resposta categórica não ordenada (nominal).

O modelo parte da premissa de probabilidade do modelo logit binário, em que é dado da seguinte forma (POWER; XIE, 2000):

$$\log \left[ \frac{p(y = 1)}{P(Y = 0)} \right] = \log \left( \frac{P_1}{P_0} \right) \quad (7)$$

Onde  $Y$  é a variável aleatória que indica a escolha e a probabilidade apresenta apenas duas ocorrências, de modo que  $y$  só poderá ser 1 ou zero. A probabilidade  $P_i$  é dada por:

$$P_i = \frac{\exp(\sum_{k=0}^K \beta_k X_{ik})}{1 + \exp(\sum_{k=0}^K \beta_k X_{ik})}$$

De modo que  $X_k$  denota o vetor das variáveis independentes já descritas na seção anterior e  $\beta_k$  o vetor de coeficientes a serem estimados. No modelo logit multinomial as chances  $J$  *log-odds* podem ser estimados da seguinte maneira:

$$\log \left[ \frac{p(y = j|x_i)}{P(y = 1|x_i)} \right] = \log \left[ \frac{p_{ij}}{p_{i1}} \right] = x_i \beta_j = n_{ij} \quad (8)$$

Em que  $x_i$  são as características observáveis dos indivíduos,  $p_1$  e  $p_j$  são as probabilidades da  $j$ -ésima e primeira categoria, em que a escolha da categoria base é arbitrária (neste caso são as ocupações integradas),  $\beta$  é o vetor de parâmetros a serem estimados. Então a escolha é feita diante da probabilidade do indivíduo  $i$  optar pela escolha  $j$  dada as suas características observáveis.

Portanto, neste modelo,  $J-1$  equações representam a relação entre a variável resposta  $Y$  e as variáveis explicativas denotadas por  $x_i = x_0, x_1, x_2 \dots x_k$ , de forma que a probabilidade de ocorrência de uma categoria é calculada em relação a categoria base 1 (ocupações integradas), onde  $x_i$  e  $\beta_j$  são vetores de dimensão  $(k+1)$ . O vetor  $x_i$  codifica a  $i$ -ésima observação das  $k$  variáveis explicativas. Desse modo, o modelo é estimado com  $k$  variáveis e  $J$  categorias, em um total de  $(K + 1) \times (J - 1)$  parâmetros. (POWER; XIE, 2000).

O que diferencia o Logit Multinomial do modelo Logit padrão é o fato da *dummy* que representa a variável dependente apresentar mais de duas categorias, neste caso o modelo foi escolhido dada a classificação das ocupações em três categorias, a saber: as ocupações integradas, segregadas masculinas e segregadas femininas. No caso específico deste modelo a probabilidade se dá da seguinte maneira:

$$\Pr(y_i = 1|x_i) = P_{i1} = \frac{1}{1 + \exp(x_i \beta_{12}) + \exp(x_i \beta_{13})} \quad (9)$$

$$\Pr(y_i = 2|x_i) = P_{i2} = \frac{\exp(x_i \beta_2)}{1 + \exp(x_i \beta_{22}) + \exp(x_i \beta_{23})} \quad (10)$$

$$\Pr(y_i = 3|x_i) = P_{i3} = \frac{\exp(x_i \beta_3)}{1 + \exp(x_i \beta_{32}) + \exp(x_i \beta_{33})} \quad (11)$$

O modelo Logit Multinomial é estimado através do Método de Máxima Verossimilhança, de modo que deve-se definir um conjunto de  $J$  categorias para a variável *dummy*, onde  $d_{ij} = 1$  se  $y_i = j$  e 0 caso contrário (POWER; XIE, 2000). O modelo é estimado da seguinte maneira:

$$\log L = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^J d_{ij} \log P_{ij} \quad (12)$$

Nesta pesquisa as ocupações integradas serão consideradas a categoria base, quando comparadas com as ocupações segregadas femininas e masculinas, de modo a verificar as chances de mobilidade ocupacional.

#### 4. Análise dos Resultados

##### 4.1 Índices de Segregação

Os resultados obtidos estão presentes na Tabela 1 e mostram que, no ano de 2009, o mercado de trabalho formal do Nordeste apresentou segregação ocupacional.

**Tabela 1** - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmal-MacLachlan (KM) para homens e mulheres no mercado de trabalho da Região Nordeste no ano de 2009.

Índices de Segregação Ocupacional	Índice D	Índice Ds	Índice KM
	43,16	51,06	19,04

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2009

No que diz respeito ao Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan, 43,2% do total de trabalhadores formais (homens ou mulheres) deveriam mudar de ocupação para que houvesse uma perfeita integração no mercado, ou seja, seria necessária essa mudança para que a proporção de mulheres e homens em cada grupo ocupacional seja a mesma proporção de homens e mulheres empregadas na força de trabalho total, então a distribuição por gênero nas ocupações seria a mesma distribuição por gênero da força de trabalho.

O Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho mostra que seria necessário que 51,1% de homens ou mulheres empregados no setor formal deveriam mudar de ocupação para que a distribuição dos trabalhadores nos grupos ocupacionais fosse a mesma distribuição da força de trabalho total, dessa forma alcançando uma integração do mercado de trabalho.

Já o Índice de Karmel-MacLachlan indica que para uma integração do mercado de trabalho nordestino seria preciso que 19% dos trabalhadores, homens e mulheres, trocassem de ocupações entre si, sem que houvessem mudanças na estrutura ocupacional e na proporção de mulheres e homens no total da força de trabalho da região. (Ver Tabela 1)

Então, estes índices indicaram a proporção de homens e mulheres que deveriam se realocar de suas ocupações para alcançar as mesmas proporções de empregados nos grupos ocupacionais que a força de trabalho total para deixar de existir segregação ocupacional. De acordo com os dados da RAIS-2009, o Nordeste retratou um total de 32,83% de mulheres empregadas e 67,17% de homens empregados na força de trabalho formal, deste modo, os índices apresentaram as porcentagens devidas de deslocamento dos empregados, por gênero, para que os grupos ocupacionais apresentassem a mesma porcentagem correspondente à força de trabalho total por gênero da determinada região.

Esse resultado é semelhante ao trabalho de Araújo e Ribeiro (2001), que analisaram os diferenciais salariais no Brasil como um todo e separadamente suas regiões em 1995. O resultado do índice D calculado para o Nordeste pelos autores constatou que 40% de homens ou mulheres deveriam trocar de ocupação para atingir a segregação, um resultado muito próximo ao desta pesquisa. Em relação ao índice Ds o resultado foi mais distinto, mas levando em consideração o intervalo de tempo da realização da pesquisa dos autores e esta pesquisa e também sua base de dados utilizada, que foi a PNAD, o resultado ainda é próximo, onde 43% das mulheres (ou homens) deveriam ser realocados para o mercado ser integrado. Araújo e Ribeiro ainda deixam evidente que de todas as regiões do Brasil analisadas por eles, o Nordeste

foi o que apresentou maior grau de segregação ocupacional por gênero naquele ano. A análise de Oliveira (1998), que também utilizou o cálculo dos índices D e Ds para a percepção da segregação ocupacional no Brasil, nos anos de 1981, 1990 e 1995, apresentaram resultados que podem confirmar os encontrados nesta pesquisa, apesar de uma análise nacional, os resultados são próximos, visto que constatou-se que o índice D em 1995 consistiu no valor de 38,4 % e o Ds 42,5%, resultados que também se assemelham aos dos autores citados acima.

O Quadro 1 apresenta a classificação por grupo ocupacional como segregado masculino, segregado feminino e integrado. Observa-se que a maioria dos grupos ocupacionais são predominantes masculinos, totalizando 23 das 43 ocupações analisadas, em seguida estão as ocupações com predominância de mulheres, com um total de 15 ocupações e por fim as integradas, com apenas 5 ocupações. No entanto, percebe-se que a maioria das ocupações segregadas femininas são as que melhor remuneram, entre estas ocupações que melhor remuneram e são segregadas femininas estão os diretores e gerentes, profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins, pesquisadores e profissionais poli científicos, profissionais das ciências jurídicas, membros superiores e dirigentes do poder público (RAIS, 2009).

**Quadro 1** – Classificação das ocupações em Segregadas Femininas, Segregadas Masculinas e Integradas

Classificação	Ocupações
Segregadas Femininas	Membros superiores e dirigentes do poder público; Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação, ou de serviços culturais, sociais ou pessoais; Gerentes; Pesquisadores e profissionais poli científicos; Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins; Profissionais do ensino; Profissionais das ciências jurídicas; Profissionais das ciências sociais e humanas; Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins; Professores leigos e de nível médio; Técnicos de nível médio nas ciências administrativas; Escriturários; Trabalhadores de atendimento ao público; Vendedores e prestadores de serviços do comércio; Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas.
Segregadas Masculinas	Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia; Técnicos polivalentes; Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins; Técnicos de nível médio em serviços de transportes; Produtores na exploração agropecuária; Trabalhadores na exploração agropecuária; Pescadores e extrativistas florestais; Trabalhadores da mecanização agropecuária e florestal; Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil; Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos; Trabalhadores da fabricação e instalação eletroeletrônica; Montadores de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais; Joalheiros, vidreiros, ceramistas e afins; Trabalhadores das indústrias de madeira e do mobiliário; Trabalhadores de funções transversais; Trabalhadores em indústrias de processos contínuos e outras indústrias; Trabalhadores de instalações siderúrgicas e de materiais de construção; Trabalhadores de instalações e máquinas de fabricação de celulose e papel; Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo; Operadores de produção, captação, tratamento e distribuição (energia, água e utilidades); Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção mecânica; poli mantenedores; Outros trabalhadores da conservação, manutenção e reparação.
Integradas	Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público); Comunicadores, artistas e religiosos; Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos; Outros técnicos de nível médio; Trabalhadores dos serviços.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2009.

Esses resultados corroboram com a Teoria do Mercado Segmentado, que diz que um maior nível de educação do indivíduo é o responsável por determinar o segmento que o mesmo

irá pertencer, ou seja, essas características são credenciais positivas para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, que fará com que ele se aloque nas ocupações que oferecem melhores salários. (LIMA, 1980; SOUZA, 1978). Como mencionado anteriormente, as mulheres apresentam maiores graus de instrução, o que influencia positivamente em sua inserção em segmentos primários (que melhor remuneram).

#### **4.2 Diferenciais Salariais e Decomposição de Oaxaca**

A seguir são apresentados, na Tabela 2, os resultados dos diferenciais salariais entre gênero obtidos a partir das estimações de MQO, de modo a verificar se esse diferencial é significativo após o implemento dos controles pelas características observadas dos indivíduos. Primeiramente, o modelo MQO(1) foi estimado considerando os controles relacionados às características do indivíduo, como idade, tempo no emprego, nível de escolaridade, raça/cor, setor de atividade, tamanho do estabelecimento e estados. Por fim, em MQO (2), foram incluídos os grupos ocupacionais como variáveis de controle para a estimação.

Constata-se a afirmativa de diferencial salarial positiva para os homens e que a medida que aumentam as variáveis de controle esse diferencial aumenta, como pode ser visto no modelo MQO (1) esse diferencial é de 0,1826, com a implementação dos grupos ocupacionais como variáveis de controle esse diferencial aumenta para 0,1906. Esse comportamento pode ser justificado pelo fato dos homens estarem inseridos em ocupações que remuneram menos, conforme verificado na análise do perfil dos trabalhadores nordestinos.

No modelo MQO (2), nota-se que todas as ocupações, exceto os membros superiores do poder público, evidenciaram um sinal negativo em relação as diferenças de salários com os profissionais das ciências e das artes. Isso pode ser explicado pelo fato de que esses profissionais, por possuírem uma maior habilidade, que podem ser captadas pelas características não observáveis dos trabalhadores que são fixas no tempo, apresentam maiores níveis de produtividade que refletem em uma maior remuneração. (SILVA, 2014). Então, todos os profissionais, exceto os citados anteriormente, recebem uma remuneração inferior à remuneração dos profissionais das ciências e das artes. (Ver Tabela 2).

Conforme já mencionado, a decomposição de Oaxaca-Blinder foi estimada separadamente quatro vezes. Primeiro, para o total de ocupações formais da região Nordeste, em seguida somente para as ocupações segregadas femininas, logo após para as ocupações segregadas masculinas e, por fim, para as ocupações integradas. A variável dependente utilizada foi o salário médio deflacionado por hora e o grupo base foram os homens.

**Tabela 2** – Resultados dos diferenciais salariais a partir das estimações de MQO. Variável dependente: Salário deflacionado por hora. (Continua).

	MQO (1)	Erro Padrão	MQO (2)	Erro Padrão
<b>Variáveis Explicativas</b>				
Gênero Masculino	0,1826*	0,00043	0,1906*	0,00044
<b>Controles características do trabalhador</b>				
Idade	0,0082*	0,00002	0,0077*	0,00002
Tempo no emprego	0,0023*	0,00000372	0,0021*	0,00000364
<b>Raça/cor (Categoria Base - Branca)</b>				
Indígena	-0,0405*	0,00338	-0,0339*	0,00329
Preta	-0,0604*	0,0009	-0,0474*	0,00087
Amarela	0,0369*	0,00195	-0,0276*	0,00189
Parda	-0,0546*	0,00043	-0,0443*	0,00042
<b>Nível Educacional (Categoria Base - Analfabeto)</b>				
Fundamental incompleto	0,1627*	0,00152	0,1237*	0,00150
Fundamental completo	0,2669*	0,00158	0,2059*	0,00158
Ensino médio incompleto	0,2767*	0,00164	0,2098*	0,00163
Ensino médio completo	0,4154*	0,00154	0,3210*	0,00155
Ensino superior incompleto	0,8329*	0,00185	0,6577*	0,00186
Ensino superior completo	1,389*	0,00169	1,0949*	0,00178
<b>Controles por ocupação (Categoria Base - Profissionais das ciências e das artes)</b>				
Membros superiores do poder público			0,1139*	0,00139
Técnicos de nível médio			-0,1348*	0,00122
Trabalhadores de serviços administrativos			-0,3024*	0,0011
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio			-0,4199*	0,00112
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca			-0,46629*	0,00154
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (1)			-0,3497*	0,00118*
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (2)			-0,2951*	0,00152
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção			-0,2268*	0,00158
<b>Controles por setor de ocupação (Categoria Base - Serviços)</b>				
Agropecuária	-0,0516*	0,00091	0,0149*	0,0012
Extração mineral	0,7175*	0,00231	0,6933*	0,00226
Transformação	-0,0147*	0,00057	-0,0169*	0,00062
Construção	0,1252*	0,00073	0,1079*	0,00076
Comércio	-0,0594*	0,00053	-0,0491*	0,00052
Administração pública	-0,0335*	0,00105	-0,1559*	0,00104
<b>Controle por tamanho do estabelecimento (Categoria Base - Grande)</b>				
Micro	-0,2181*	0,00057	-0,2308*	0,00056
Pequeno	-0,1091*	0,00058	-0,1240*	0,00057
Médio	0,0039*	0,0006	-0,0069*	0,00059

**Tabela 2** – Resultados dos diferenciais salariais a partir das estimações de MQO. Variável dependente: Salário deflacionado por hora. (Continuação).

	MQO (1)	Erro Padrão	MQO (2)	Erro Padrão
Variáveis Explicativas				
Controle por estados (Categoria Base - Pernambuco)				
Piauí	-0,0563*	0,00104	-0,0634*	0,00101
Maranhão	0,0512*	0,00085	0,0447*	0,00082
Ceará	0,0833*	0,00063	-0,0955*	0,00062
Rio Grande do Norte	-0,0421*	0,00084	-0,0431*	0,00082
Paraíba	-0,0629*	0,00092	-0,0634*	0,0009
Alagoas	0,0151*	0,00092	0,0260*	0,00091
Sergipe	-0,0012	0,001005	-0,0031	0,00098
Bahia	0,0869*	0,00057	0,0815*	0,00055
R <sup>2</sup>	0,4051		0,4365	
Número de Observações	6.407.939		6.407.939	
Teste F	30,641		38,641	
	0		0	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2009.

Notas: \*Significativo a 1%; \*\*Significativo a 5%; \*\*\*Significativo a 10%.

Na Tabela 3, é possível identificar uma diferença salarial entre homens e mulheres de -0,0652, considerando o agrado de todas as ocupações para a região Nordeste. A partir do “Efeito Composição” positivo de 0,1224, é identificado que se os homens possuíssem as mesmas características produtivas que as mulheres receberiam 12,24% a mais, o que comprova que as mulheres possuem maiores atributos produtivos que eles, fato já identificado na seção 2 deste trabalho. Em relação ao “Efeito Coeficiente”, este mostra que uma parcela de -0,1779 não explica o diferencial salarial pelas características produtivas, ou seja, as mulheres recebem 17,79% a menos que os homens somente pela característica do gênero a que pertencem. O Efeito interação apresenta um efeito simultâneo das diferenças no vetor de características e nos coeficientes de -0,0095. Nas ocupações segregadas femininas, esse diferencial salarial foi maior do que no total de ocupações, uma diferença bruta de -0,1059. Do mesmo modo que na tabela anterior, o “Efeito Composição” também comprova que as mulheres possuem maiores atributos produtivos que os homens, visto que se estes possuíssem as mesmas características produtivas que as mulheres receberiam um aumento de 7,35% em seus salários. No que tange ao “Efeito Coeficiente”, obtêm-se que uma parcela de -0,1674 não explica o diferencial salarial entre os dois grupos por suas características produtivas, ou seja, as mulheres recebem, em média, 16,704% a menos que os homens devido ao fato de serem do gênero “feminino”.

Nas ocupações segregadas masculinas, observa-se uma diferença salarial ainda maior que nos casos anteriores, como pode ser visto na Tabela 3, esse diferencial é de -0,1869. Uma parcela de 22,08% dessa diferença é explicada pelo coeficiente, que mostra a existência da discriminação, onde o salário da mulher diminui em 22,08% por fatores não explicados pelas suas características produtivas. Observa-se um declínio das diferenças salariais explicadas pelas características produtivas entre os grupos classificados como segregados femininos e masculinos, no entanto, no que diz respeito a discriminação houve um aumento, que mostra que as mulheres sofrem ainda mais discriminação nas ocupações segregadas masculinas que nas segregadas femininas.

**Tabela 3** – Decomposição de Oaxaca-Blinder para as ocupações da Região Nordeste – 2009

	OB-T	OB-SF	OB-SM	OB-I
Predição para mulheres	1,8067* (0,00042)	1,8702* (0,00052)	1,6516* (0,00139)	1,6221* (0,00069)
Predição para homens	1,8719* (0,00030)	1,9761* (0,00066)	1,8385* (0,00039)	1,7965* (0,00059)
Diferença Bruta	-0,0652* (0,00052)	-0,1059* (0,00084)	-0,1869* (0,00145)	-0,1744* (0,00091)
Composição	0,1224* (0,00043)	0,0735* (0,00066)	0,0590* (0,00112)	-0,0082* (0,00065)
Coeficiente	-0,1779* (0,00057)	-0,1674* (0,00065)	-0,2208* (0,00163)	-0,1662* (0,0008)
Interação	-0,0095* (0,00046)	-0,0120* (0,0003)	-0,0250* (0,00132)	-0,00003 (0,0004)
Observações	2108127	1.546.553	168391	392238

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2009

Notas: \*Significativo a 1%; \*\*Significativo a 5%; \*\*\*Significativo a 10%.

Entre parênteses compreende ao Erro-padrão.

Para as ocupações integradas, observa-se um diferencial de salários por gênero negativo para a mulher de -0,1744. No entanto, este caso mostra que esse diferencial negativo pode ser em partes explicado por diferenciais de características produtivas, já que o Efeito Composição foi de -0,0082. (Ver Tabela 3).

Diante destes resultados, pôde-se perceber que o gênero do trabalhador ainda é uma importante fonte de explicação para a existência de diferenciais salariais entre homens e mulheres na Região Nordeste, sendo estes negativos para as mulheres, se comparado com os homens. Em todos os casos analisados, há indicações de que há discriminação no mercado de trabalho da região, sendo ainda mais evidente nas ocupações segregadas masculinas: uma diferença salarial entre homens e mulheres em torno de 22,08%, em favor do primeiro grupo, não é explicada por diferenças entre as características produtivas dos dois grupos. Corroborando estas evidências, em todos os casos, exceto nas ocupações integradas, as mulheres apresentaram melhores características produtivas que os homens, fato que deveria torna-las mais bem remuneradas, como visto pela Teoria do Capital Humano. Todavia, cumpre mencionar que o efeito dos atributos produtivos nos diferenciais para as ocupações integradas, se comparado aos outros segmentos foi bem inferior, de apenas 0,82%.

### 4.3 Modelo Logit Multinomial

Por fim, serão apresentados os resultados referentes ao modelo logit multinomial, agora serão definidas as chances dos indivíduos pertencerem a grupos segregados femininos, segregados masculinos ou integrados devido as suas característica produtivas (variáveis explicativas). Também serão apresentados os resultados referentes às razões de risco relativo, ou seja, os riscos de preferências do indivíduo a pertencer a uma determinada ocupação classificada como segregada feminina, masculina ou integrada, que pode ser obtido depois de estimado o modelo logit multinomial. Este resultado indica o risco de pertencer ao grupo de comparação em comparação com o risco de pertencer ao grupo de referência com alterações na variável explicativa, captam as chances de mudança na probabilidade de participar das ocupações segregadas (feminina ou masculina). Esses efeitos são calculados nos valores médios de cada variável e podem ser obtidos a partir do antilogaritmo dos coeficientes do modelo logit

multinomial. Desse modo, serão analisados os coeficientes da razão de risco relativo (ou vantagem relativa) que estão expostos na Tabela 4.

No que se refere aos resultados alcançados das razões de riscos relativos, obteve-se que, seria de se esperar que o risco de preferência do homem em relação a mulher, a pertencer a uma ocupação segregada feminina, a uma ocupação integrada, diminui em um fator de 0,39. Ou seja, o homem tem uma menor preferência de pertencer a uma ocupação segregada feminina, quando comparado a uma ocupação integrada. As mulheres apresentam maiores chances de participarem das ocupações com predominância de mulher, visto que isso pode ser explicado pelo fato da maior parte destas ocupações segregadas femininas serem as que oferecem maiores salários e, por consequência, exigem maiores qualificações. Como já provado anteriormente, as mulheres apresentam, em média, esse maior nível de qualificação, o que pode contribuir para o aumento dessas chances.

Comparando as ocupações segregadas masculinas com as integradas, percebe-se que, os homens possuem uma maior preferência por ocupações segregadas masculinas do que as mulheres, de modo que, as chances de pertencerem a essas ocupações aumentam em um fator de 1,38. Diante disto, a maior preferência dos homens que as mulheres por ocupações segregadas masculinas, pode ser explicado pelo fato dos homens apresentarem, em média, menores atributos produtivos do que as mulheres e pela maior parte das ocupações segregadas masculinas apresentarem um menor nível salarial e, conseqüentemente, uma menor exigência quanto a qualificação.

Quanto à idade e à experiência, constata-se que, o aumento de um ano na idade do indivíduo, mantendo as demais variáveis constantes, diminui o risco relativo dos indivíduos de preferir uma ocupação segregada feminina que a uma integrada, esse fator diminui em 0,98. Já o aumento de um mês de experiência aumenta essa preferência de pertencer a uma ocupação segregada feminina que a uma integrada em um fator de 1,003, ou seja, quanto mais experiência maiores as chances de participação em ocupações predominadas por mulheres, o que reflete a exigência dessas ocupações para a contratação dos trabalhadores, já que são as ocupações que apresentam maiores níveis salariais. Referente as ocupações segregadas masculinas, o resultado foi inverso, o aumento de um ano na idade aumenta o risco da preferência do indivíduo a pertencer a uma ocupação segregada masculina que a uma ocupação integrada em um fator de 1,004. Já o aumento de um mês de experiência diminui esse risco em um fator de 0,99, isto é, a experiência nas atividades segregadas masculinas não influencia nas chances de participação nestas ocupações.

O nível educacional apresentou resultados opostos nos dois grupos de comparação (segregadas femininas e segregadas masculinas). Os indivíduos de todos os níveis educacionais exibem um maior risco de preferência de pertencer a ocupações segregadas femininas que as ocupações integradas, quando comparados com os analfabetos. Conforme resultados expostos na Tabela 4, quanto maior o grau de instrução, maior a preferência por optar a pertencer a ocupações segregadas femininas que a integradas, no caso dos que possuem o nível superior completo, a preferência por essas ocupações chega a apresentar um fator de 245,1.

Já no grupo dos segregados masculinos, o resultado foi contrário, de modo que as chances de participação nesses grupos são maiores para os analfabetos, em comparação aos níveis educacionais mais elevados. Este resultado é bastante intuível, ao pensar que existe ocupações que requerem mais esforço físico que intelectual, e que culturalmente, no nordeste, têm uma maior participação por homens. As preferências variam de acordo com cada grau de instrução, nota-se que os indivíduos que apresentaram menores preferências por ocupações predominadas por homens que a ocupações integradas, quando comparados aos analfabetos, são os que possuem o ensino superior completo, de modo que apresentam uma queda no fator de preferência de 0,931. Os que possuem ensino superior incompleto foram os que denotaram

uma menor diminuição neste fator por ocupações segregadas masculinas que a integradas, quando comparados aos analfabetos, esse fator diminuiu em 0,329.

Referente às *dummies* de raça/cor, a raça amarela foi a única que apresentou um risco de preferência maior que os brancos de pertencer a uma ocupação segregada feminina, quando comparado com as ocupações integradas, com um fator que aumenta sua probabilidade em 1,06. A raça negra foi a que apresentou uma maior diminuição de preferência por pertencer a ocupações segregadas femininas que a integradas, com uma queda de 0,71. As demais raças apresentam uma menor preferência, em relação aos brancos, de pertencer a ocupações segregadas femininas que as integradas. Nas ocupações segregadas masculinas, os trabalhadores autodeclarados de cor preta foram os únicos a apresentarem menor preferência a ocupações segregadas masculinas, quando comparado as ocupações integradas, em relação aos brancos. As demais raças apresentaram maiores preferências que os brancos por essas ocupações quando comparado com as ocupações do grupo base.

No que concerne às *dummies* de setor, apenas os ocupados no setor de extração mineral denotam de menores preferência por ocupações segregadas femininas, quando comparado com as ocupações integradas, que os ocupados do setor de serviços, esse fator de preferência diminui em 0,79. Os trabalhadores dos demais setores apresentam maior preferência que os ocupados do setor de serviços a pertencer a ocupações segregadas femininas que a ocupações integradas. No caso das ocupações segregadas masculinas, os ocupados do setor da administração pública são os únicos, comparado com os ocupados do setor de serviços, que apresentam uma diminuição da preferência por ocupações segregadas masculinas que as integradas por um fator de 0,44. Os trabalhadores dos demais setores apresentam maior preferência que os ocupados do setor de serviços por ocupações predominante de homens que as integradas, o setor que apresentou essa maior preferência foi o agropecuário, com um fator de 26,8.

No tocante ao tamanho do estabelecimento, os ocupados nos médios estabelecimentos apontaram riscos de preferência menor que os ocupados nos grandes estabelecimentos de pertencer a ocupações segregadas femininas que a integradas, o fator de preferência diminui em 0,93 para os indivíduos dos médios estabelecimentos. Para as ocupações segregadas masculinas, os trabalhadores dos micros estabelecimentos apresentam uma diminuição do fator de risco de 0,75, em preferir ocupações segregadas masculinas que as integradas, quando comparados com os ocupados dos grandes estabelecimentos.

**Tabela 4** – Resultado da estimação do Modelo Logit Multinomial. Grupo de referência: Ocupações Integradas.

Variáveis explicativas	Ocupações Segregadas Femininas				Ocupações Segregadas Masculinas			
	Estimativa	Erro padrão	Vantagem	Erro Padrão	Estimativa	Erro padrão	Vantagem	Erro Padrão
Gênero Masculino	-0,9449*	0,00257	0,3872*	0,00099	1,3772*	0,00357	3,9639*	0,014142
Controles características do trabalhador								
Idade	-0,0201*	0,000136	0,98004*	0,000133	0,0042*	0,00014	1,0042*	0,00014
Tempo no emprego	0,0031*	0,000022	1,0031*	0,0000223	-0,0009*	0,000025	0,999*	0,0000248
Controles por nível educacional (Categoria Base - Analfabeto)								
Fundamental incompleto	2,2894*	0,03027	9,869*	0,29872	-0,2629*	0,01063	0,7687*	0,00817
Fundamental completo	2,6811*	0,30293	14,6018*	0,44233	-0,5757*	0,01085	0,5623*	0,0061008
Ensino médio incompleto	2,9332*	0,30338	18,7884*	0,57083	-0,6718*	0,01118	0,5108*	0,005709
Ensino médio completo	3,604*	0,03019	36,7453*	1,109501	-0,7169*	0,01065	0,4882*	0,0052009
Ensino superior incompleto	4,7833*	0,03097	119,4939*	3,700806	-1,11103*	0,0152	0,3292*	0,004999
Ensino superior completo	5,5017*	0,3074	245,1035*	7,53566	-0,0713*	0,01309	0,9312*	0,01219
Controles por raça/cor (Categoria Base - Branca)								
Indígena	-0,06302*	0,02102	0,9389*	0,01973	0,1033*	0,02153	1,0042*	0,2388
Preta	-0,3406*	0,00578	0,71135*	0,00412	-0,0005	0,00573	0,9995	0,00572
Amarela	0,0604*	0,01262	1,0623*	0,0134	0,0349*	0,01361	1,0355*	0,0141
Parda	-0,1586*	0,00265	0,8533*	0,00226	0,0009	0,00289	1,0009	0,00289
Controles por setor de ocupação (Categoria Base - Serviços)								
Agropecuária	1,0958*	0,00979	2,9917*	0,02929	3,2884*	0,00775	26,7997*	0,20765
Extração mineral	-0,2408*	0,0175	0,7859*	0,01371	1,8158*	0,01295	6,1462*	0,07961
Transformação	1,8843*	0,0041	6,5815*	0,02721	2,4912*	0,00408	12,0758*	0,04933
Construção civil	0,6347*	0,00663	18864*	0,0125	2,6559*	0,00501	14,2387*	0,07136
Comércio	2,0747*	0,0034	7,9619*	0,02713	1,3964*	0,00384	4,0406*	0,015504
Administração Pública	0,9117*	0,00569	2,4884*	0,01417	-0,8123*	0,01006	0,4438*	0,00447
Controles por tamanho do estabelecimento (Categoria Base - Grande)								
Micro	0,1775*	0,00345	1,1942*	0,00413	-0,2835*	0,00372	0,7531*	0,002801
Pequena	0,0967*	0,00364	1,1016*	0,00402	0,0499*	0,00379	1,0511*	0,00398
Média	-0,0731*	0,00379	0,9295*	0,00352	0,1427*	0,00386	1,1533*	0,00445
Controles por estados (Categoria Base - Pernambuco)								
Piauí	0,0654*	0,00659	1,0676*	0,00704	-0,1559*	0,00711	0,8556*	0,00609
Maranhão	-0,0343*	0,0054	0,9663*	0,00523	0,0767*	0,00569	1,0797*	0,00615
Ceará	0,1081*	0,00389	1,1141*	0,00434	-0,3783*	0,00432	0,685*	0,00295
Rio Grande do Norte	-0,1412*	0,00523	0,8683*	0,00454	-0,2331*	0,00557	0,7921*	0,00442
Paraíba	-0,0798*	0,00586	0,9233*	0,00541	-0,2184*	0,00619	0,8039*	0,00497
Alagoas	-0,08162*	0,006174	0,9216*	0,00569	0,1367*	0,00616	1,1465*	0,00706
Sergipe	-0,0344*	0,006246	0,9665*	0,00606	-0,0259*	0,00666	0,9744*	0,00649
Bahia	0,0278*	0,00357	1,0282*	0,00367	0,0679*	0,00378	1,0703*	0,00405

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS-MTE – 2009.

Notas: \*Significativo a 1%; \*\*Significativo a 5%; \*\*\*Significativo a 10%.

## 5. Considerações finais

Com base nos pressupostos da capital humano e da teoria da segmentação, o grupo de trabalhadores melhor qualificado e aqueles alocados em ocupações que são melhores remuneradas devem apresentar, em média, salários mais elevados quando comparado com os demais. De acordo com estas teorias, as mulheres do nordeste do Brasil deveriam receber, em média, remunerações superiores aos dos homens, já que são mais escolarizadas e estão ocupadas em grupos de atividades que melhor remuneram. Porém, o que se observa é o caso oposto na região, são os homens que recebem, em média, melhores remunerações. Diante destas constatações buscou-se obter evidências da magnitude dos diferenciais salariais entre homens e mulheres após controlar pelo nível de escolaridade e grupo de ocupação do trabalho dos dois grupos.

A segregação ocupacional no mercado de trabalho nordestino foi comprovada a partir dos índices dos Índices de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e o Índice de Karmel e MacLachlan (KM), que assumiram valores de 43,15%, 51,06% e 19,04%, respectivamente. A partir das classificações dos sub grupos ocupacionais como segregados (femininos ou masculinos) e integrados obteve-se que a maioria das ocupações denotaram segregação masculina com um total de 23, em seguida foram as ocupações segregadas femininas com 15 e por fim as integradas com 5 ocupações. No entanto, o que se pôde conferir foi que a maioria das ocupações que exibem um maior nível salarial são predominantes femininas, ou seja, as mulheres possuem qualificações produtivas suficientes para se inserirem nestas atividades, o que resulta que o diferencial salarial não se explica totalmente pela inserção da mulher em ocupações que remuneram menos.

Comprovando-se que as mulheres possuem um diferencial salarial negativo comparado aos homens, e que diferenças entre os grupos de ocupação não justificam por completo esses diferenciais, nem tão pouco as diferenças entre a qualificação dos dois grupos, a investigação procedeu-se com o objetivo de estimar a magnitude do diferencial salarial entre os dois grupos que deve ser associada a presença de discriminação por gênero no mercado de trabalho do nordeste. Assim, a partir da utilização do método da Decomposição de Oaxaca-Blinder, obtiveram-se indicações favoráveis a presença de discriminação de gênero como fator explicativo para uma parcela significativa da desigualdade de rendimentos entre os dois grupos.

As ocupações segregadas masculinas foram as que exibiram um maior grau de discriminação, visto que 22,08% da diferença salarial média não é explicadas pelos atributos produtivos: o trabalhador do gênero feminino recebe, em média, quase 3/4 do que o trabalhador do gênero masculino recebe apenas por causa do seu gênero. Assim, verifica-se que a discriminação intragrupo é bastante acentuada na região e intensifica-se para as ocupações segregadas masculinas.

Com base nos resultados obtidos do modelo Logit multinomial, percebeu-se a escolaridade exerce efeitos opostos nas chances de mudança nas ocupações segregadas femininas e masculinas. O nível educacional mostrou que as chances e preferências dos trabalhadores de participarem de ocupações segregadas femininas a integradas, aumentam em relação aos analfabetos, o que chamou a atenção nessa variável foi que quanto maior o nível educacional, maiores essas probabilidades, o que comprova mais uma vez as maiores exigências por qualificação em ocupações segregadas femininas. No que se refere as ocupações segregadas masculinas, essas probabilidades oscilaram e todos os níveis de instrução apresentaram chances e preferências menores que os analfabetos de participarem de ocupações segregadas masculinas que a integradas, isto mostra que nestas ocupações as exigências para maiores qualificações são menores.

O que se pode concluir nesta pesquisa é que as mulheres de fato possuem uma qualificação média superior à dos homens, no entanto, estas continuam a receber salários inferiores. Portanto, a presente análise provou empiricamente que as mulheres estão aptas a se inserirem em ocupações que apresentam melhores remunerações. Neste sentido, percebe-se que o problema da desigualdade salarial vai além da desigualdade educacional, pois, justamente pelo fato das mulheres possuírem um maior grau de instrução, quando comparadas com os homens, é que deveriam receber salariais mais elevados. O que fortifica a vertente de que as mulheres são aptas o suficiente de pertencerem a ocupações que remuneram mais, são as probabilidades de chances e preferências que elas têm em participar de ocupações segregadas femininas e as probabilidades relacionadas a experiência e educação, que mostram que quanto mais os indivíduos adquirem experiência e educação as probabilidades de participarem em ocupações segregadas femininas, que são as que melhor remuneram, aumentam. Portanto como os atributos produtivos da mulher não explicam essa desigualdade remuneratória, o caso da discriminação salarial intragrupo contra as mulheres é comprovado a partir do método da decomposição de Oaxaca-Blinder.

Todos esses resultados foram obtidos em relação ao mercado de trabalho nordestino do Brasil, que apresentou uma menor remuneração total média e também uma diferença salarial média por gênero menor comparado com as demais regiões, segundo os dados da RAIS-MTE do ano de 2009. Diante disso, como sugestão para análises futuras pretende-se estender este trabalho no âmbito nacional, de modo a realizar comparações entre as regiões. Outra extensão na pesquisa seria a inclusão da raça/cor como condicionante, a fim de obter respostas sobre as preferências de brancos e negros por classificações de ocupações em segregadas (negras e brancas) e integradas.

## Referências

- ALMEIDA, Wallace da Silva de; BESARRIA, Cássio Nóbrega. **Diferenciais de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho Nordeste: uma análise via regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)**. 2014
- ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: um análise regional**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001.
- BARROS, R. P.; CORSUEIL, C. H.; SANTOS, D. D.; FIRPO, S. P. **Inserção no Mercado de Trabalho: Diferenciais por Sexo e Consequências sobre o Bem-Estar**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 (Texto para Discussão, 796). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0796.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0796.pdf)>. Acesso em: 02 de julho de 2016.
- BLINDER, A. S. **Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates**. The Journal of Human Resources 8: 436–455, 1973.
- CABALLERO, Juan Carlos Rodríguez; GARCÍA, Jorge Julio Maté; ANTOLÍN, Luis Angel Nava. La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. **Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración**, n. 36, p. 79-94, 2002.
- COSTA, Lygia Gonçalves. Mobilidade ocupacional no Brasil: uma análise das chances de mobilidade e inserção ocupacional segundo a origem, a cor e a situação de migração e não-migração para homens chefes do domicílio (1988-1996). **Ciências Sociais Unisinos**, v. 45, n. 1, 2009.
- EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. Makron Books, 5ª ed., p. 2000.
- FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, p. 1-50, 2002.

- FRESNEDA, Betina. **Segregação Ocupacional versus Discriminação Salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro-2004**. 77 f. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. 2006.
- GIRÁLDEZ, M. Soledad Otero et al. Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. **Hacienda Pública Española**, v. 159, n. 4, p. 163-190, 2001.
- JANN, Ben. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata Journal**, 2008.
- LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.
- MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5-27. 2006.
- MEIRELES, Debora Chaves. **Diferenciais de rendimentos por gênero: uma análise dos efeitos composição e estrutura salarial no Brasil (1976, 1987, 1996 e 2009)**. 2014
- OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, 14: 693–709, 1973.
- OLIVEIRA, A. M. H. C. **A segregação ocupacional por sexo no Brasil**. 1997. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais Belo Horizonte, 1997.
- OLIVEIRA, A. M. H. C. Indicadores da segregação ocupacional por sexo no Brasil. **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XI. Anais... Abep**, 1998.
- OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. **A segregação por gênero no mercado de trabalho nos Estados de São Paulo e Pernambuco**. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 1, n. 3, p. 393-423, 1997.
- PAULA, Bruno Galetto Caetano de. **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional**. 2012.
- PINHEIRO, L. S.; JUNIOR, A. T. L.; FONTOURA, N.O.; SILVA, R. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nova técnica: IPEA**, nº 24. 2016.
- POWERS, D.A.; XIE, Y. **Statistical methods for categorical data analysis**. California, Academic Press, 305 p. 2000.
- SALAS, Carlos; LEITE, Marcia. Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México. **Cadernos PROLAM/USP**, v. 2, n. 7, p. 241-259, 2007.
- SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. **Centro Universitario Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS**, 2006.
- SILVA, Everlândia de Souza. **Diferenciais salariais entre os profissionais das ciências e das artes e demais ocupações: qual a importância das características não observáveis?** 2014.
- SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. 2000.
- SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

## Apêndice

Códigos precedidos da descrição dos sub-grupos principais de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações de 2002 (CBO-2002):

Membros superiores e dirigentes do poder público (11); Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público) (12); Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação, ou de serviços culturais, sociais ou pessoais (13); Gerentes (14); Pesquisadores e profissionais poli científicos (20); Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia (21); Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins (22); Profissionais do ensino (23); Profissionais das ciências jurídicas (24); Profissionais das ciências sociais e humanas (25); Comunicadores, artistas e religiosos (26); Técnicos polivalentes (30); Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins (31); Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins (32); Professores leigos e de nível médio (33); Técnicos de nível médio em serviços de transportes (34); Técnicos de nível médio nas ciências administrativas (35); Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos (37); Outros técnicos de nível médio (39); Escriturários (41); Trabalhadores de atendimento ao público (42); Trabalhadores dos serviços (51); Vendedores e prestadores de serviços do comércio (52); Produtores na exploração agropecuária (61); Trabalhadores na exploração agropecuária (62); Pescadores e extrativistas florestais (63); Trabalhadores da mecanização agropecuária e florestal (64); Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil (71); Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos (72); Trabalhadores da fabricação e instalação eletroeletrônica (73); Montadores de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais (74); Joalheiros, vidreiros, ceramistas e afins (75); Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas (76); Trabalhadores das indústrias de madeira e do mobiliário (77); Trabalhadores de funções transversais (78); Trabalhadores em indústrias de processos contínuos e outras indústrias (81); Trabalhadores de instalações siderúrgicas e de materiais de construção (82); Trabalhadores de instalações e máquinas de fabricação de celulose e papel (83); Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo (84); Operadores de produção, captação, tratamento e distribuição (energia, água e utilidades) (86); Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção mecânica (91); Poli mantenedores (95) e Outros trabalhadores da conservação, manutenção e reparação (99).