

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

LUCAS DE CARVALHO MARTINS

O PAPEL DA ESTRUTURA PRODUTIVA E OCUPACIONAL NA DIFERENÇA
SALARIAL DE HOMENS E MULHERES: UMA ANÁLISE PARA A REGIÃO
SUDESTE DO BRASIL

RIO DE JANEIRO

2017

LUCAS DE CARVALHO MARTINS

O PAPEL DA ESTRUTURA PRODUTIVA E OCUPACIONAL NA
DIFERENÇA SALARIAL DE HOMENS E MULHERES: UMA
ANÁLISE PARA A REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

Monografia apresentada no curso graduação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, curso de Economia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientação: Prof. LUCIANA DA SILVA FERREIRA

RIO DE JANEIRO

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Os seguintes dados são necessários para a sua elaboração: folha de rosto, resumo com as palavras-chave, número de páginas.

É elaborada pela bibliotecária da UFRRJ e é o verso da folha de rosto.

LUCAS DE CARVALHO MARTINS

O PAPEL DA ESTRUTURA PRODUTIVA E OCUPACIONAL NA DIFERENÇA SALARIAL DE
HOMENS E MULHERES: UMA ANÁLISE PARA A REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

Monografia apresentada no curso graduação
da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, curso
de Economia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Economia.

Data da defesa:

Resultado: _____

Banca Examinadora

Nome do Professor Prof. Dr. Luciana da Silva Ferreira

Instituição UFRRJ

Nome do Professor Prof. Dr. Rubia Cristina Wegner

Instituição UFRRJ

Nome do Professor Prof. Dr. ___Marcelo Pereira Fernandes

Instituição UFRRJ

Para as minhas três mães, Aline, Márcia e Vera

Agradecimentos

A Realização deste trabalho só foi possível porque pude contar com as melhores pessoas ao meu redor, que contribuíram em cada parte e momento específico para que tudo saísse do jeito que eu imaginava. Por isso devo toda minha gratidão a essas pessoas.

À minha orientadora Luciana da Silva Ferreira pela sua orientação maravilhosa, por ter confiado em mim desde o início mesmo nunca tendo me dado aula ou se quer me conhecia. Sempre me tratando de igual para igual, disponibilizando seu tempo para a leitura dos meus resultados e para as diversas reuniões que tivemos. Agradeço muito pela oportunidade de escrever meu primeiro artigo e foi um prazer trabalhar com você .

À minha madrinha Márcia Marques de Carvalho (titita) por toda ajuda, seja ela na programação na base de dados gigante da Rais ou na vida inteira, sou muito abençoado de ter uma mulher tão maravilhosa ao meu lado.

Aos meus amigos, todos eles foram e são muito importantes, me deram força e alegria para continuar, Avner, Victor, Vitex, Jedson, Roger, Letícia Oliveira, Mylena Mello, Yasmin Hollanda, João Guilherme, Douglas, a galera da B5, as meninas do Tijolex, a galera da psicologia, o pessoal da minha turma 2013.1 que me acompanhou em toda a minha jornada, obrigado por tudo.

Enfim, a minha mãe maravilhosa, Aline De Carvalho Martins, que foi minha maior inspiração para realizar esse trabalho, visto que o trabalho aborda um tema vivido por ela até hoje e mesmo assim pude ter a melhor educação, amor, companhia possível em toda minha vida, mesmo com as dificuldades de uma mãe viúva com dupla jornada de trabalho, você é responsável por isso tudo mãe.

RESUMO

Esse trabalho tem por objetivo apresentar a diferença salarial percebida pelos trabalhadores da Região Sudeste do Brasil no ano de 2015 e elencar algumas variáveis consideradas importantes para explicar esta diferença salarial, perceptível de maneira especial entre homens e mulheres que pertencem ao mercado formal de trabalho. Uma vez que o mercado de trabalho é heterogêneo, composto por diferentes ocupações e por distintos trabalhadores com características individuais, o resultado disso é uma distribuição de salários que reflete essas diferenças. Para atender o objetivo, modelos de regressão linear foram estimados aos microdados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) para a Região Sudeste do país para o ano de 2015. Como resultado, verifica-se que a importância relativa da ocupação e do setor de atividade econômica reflete nas diferenças salariais observadas.

Palavras-Chave: Diferença Salarial; Mercado Formal de Trabalho; Estrutura Ocupacional; Setor de Atividade Econômica.

Abstract

This paper aims to present the wage difference perceived by the workers of the Southeast Region of the country in the year 2015 and to list some variables considered important to explain this wage difference, especially perceptible among men and women who belong to the formal labor market. As the labor market is heterogeneous, composed of different occupations and different workers with individual characteristics, the result is a wage distribution that reflects these differences. For the purpose, linear regression models were estimated to the microdata of Rais (Annual Ratio of Social Information) for the Southeast Region of the country for the year 2015. As a result, it is verified that the relative importance of the occupation and the sector of economic activity results in the wage differences observed.

Keywords: Wage Difference; Formal Labor Market; Occupational Structure; Sector of Economic Activity.

Sumário

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – ANÁLISE TEÓRICA DA DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO NA ECONOMIA	13
1.1 Determinação do salário na teoria neoclássica	13
1.2 A teoria do capital humano	16
1.3. Outras abordagens para a determinação dos salários na economia	17
1.4 Estrutura ocupacional	19
CAPÍTULO 2 – REVISÃO DA LITERATURA	22
2.1 Diferenciais salariais por sexo	22
2.1 Diferenças salariais por ocupação, região e setor econômico	25
CAPÍTULO 3. METODOLOGIA EMPÍRICA E RESULTADOS	28
3.1. Base de Dados	28
3.2. Análise Descritiva	30
3.3. Modelos Estimados	44
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Quadro 1 – Variáveis utilizadas para estimar o papel exercido pela ocupação e pelo setor de atividade econômica, de maneira independente, sobre a remuneração média do trabalhador, segundo o sexo.	29
Tabela 1 – Estatísticas descritivas do salário por hora, em reais – Sudeste - 2015	32
Tabela 2 – Resultados do Modelo Log-Linear – Sudeste – 2015	46
Tabela 3 – Resultados do Modelo Linear, com interação – Sudeste - 2015	48
Gráfico 1 – Percentual de trabalhadores de diferentes níveis educacionais segundo o sexo – Sudeste – 2015	34
Gráfico 2 – Renda média mensal (R\$) segundo o sexo – Sudeste e Brasil – 2015	35
Gráfico 3 – Número de trabalhadores segundo o sexo e as principais ocupações – Região Sudeste - 2015	36
Gráfico 4 – Renda média mensal (R\$) segundo o nível de instrução – Sudeste e Brasil – 2015.	37
Gráfico 5 – Renda média (R\$) segundo a ocupação – Sudeste e Brasil – 2015.....	39
Gráfico 6 – Renda média (R\$) segundo o setor de atividade econômica – Sudeste e Brasil – 2015.....	40
Gráfico 7 – Renda média por hora (R\$) segundo a ocupação e o setor de atividade econômica – Sudeste - 2015	41
Gráfico 8 – Renda média por hora (R\$) dos dirigentes, segundo o setor de atividade econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015	42
Gráfico 9 - Renda média por hora (R\$) dos Profissionais das Ciências, segundo o Setor de Atividade Econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015	43
Gráfico 10 – Renda média por hora (R\$) dos técnicos, segundo o setor de atividade econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015.....	44

INTRODUÇÃO

No Brasil, o estudo da determinação de diferentes salários na economia tem se destacado na literatura acadêmica nos últimos 20 anos, especialmente, pela relevância dada ao papel das escolhas, dotações e produtividades individuais sobre a renda pessoal. Essa forma de análise característica da interpretação neoclássica revela a influência desta teoria econômica também no campo da análise da distribuição da renda. O intuito da abordagem neoclássica sobre a determinação dos salários na economia, no entanto, não leva em consideração uma estrutura produtiva, heterogênea, onde cada ocupação, cada setor de atividade econômica faz com que exista diversas taxas de salário na economia, o que ocorre é que para essa corrente, a distribuição da renda entre lucros e salários é dada simultaneamente no equilíbrio entre oferta e demanda agregadas.

A produção de bens e serviços numa economia gera uma renda correspondente apropriada pelos atores que deste processo participam diretamente ou não. A diferença na distribuição pessoal da renda na economia brasileira pode ser atribuída, em grande medida, aos rendimentos obtidos no processo de geração e alocação da renda, na forma de salários. Tendo em vista que o mercado de trabalho é heterogêneo, abrangendo, por um lado, inúmeros trabalhadores, cada qual com suas características de experiência, idade, nível de escolaridade e sexo; e, por outro lado, uma estrutura produtiva e ocupacional também heterogênea, o resultado disso confrontado é uma distribuição de salários que reflete essas características, refletindo em diferenças salariais percebidas pelos trabalhadores.

Vários fatores afetam o salário da economia brasileira e das macrorregiões em particular. Dentre os atributos dos trabalhadores, destacam-se o nível educacional e a experiência no mercado de trabalho, mas especificamente os atributos da estrutura ocupacional e produtiva também contribuem nos contornos salariais da economia.

Por isso é importante a análise da diferenciação de salários considerando a estrutura ocupacional no mercado de trabalho. Por exemplo, um técnico do setor econômico extrativa mineral pode ter uma remuneração maior que um professor com ensino superior. Da mesma forma, professores da classe de adjunto das universidades

públicas brasileiras, com nível de doutor, recebem, em muitos casos, remunerações menores que muito de seus alunos recém-formados.

Sendo assim, algumas questões são colocadas: Qual o papel da estrutura de ocupações do mercado de trabalho no Brasil? Qual o impacto dessa estrutura de ocupações sobre as remunerações do trabalho e conseqüentemente sobre a distribuição de renda, a partir de uma análise da distribuição de salários?

A proposta desta monografia se origina da extensa literatura que aborda as diferenças de rendimento por gênero no Brasil. Essa literatura analisa esse diferencial para o Brasil como um todo, ou considera um recorte geográfico particular.

Diante destas questões, este trabalho analisa o diferencial salarial entre homens e mulheres no Sudeste pela ótica da estrutura ocupacional, buscando realizar uma comparação entre as diferentes ocupações e diferentes setores econômicos com o objetivo de identificar se esse diferencial – e seus determinantes – é homogêneo entre elas. Para isso, vários modelos de regressão linear são estimados nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, para o ano de 2015. Os modelos foram estimados no software SPSS (Statistical Package for the Social Science).

Além dessa introdução, esse trabalho possui 3 capítulos. O primeiro apresenta o referencial teórico. O segundo resume os debates anteriores da literatura sobre diferenciais salariais. O terceiro apresenta a metodologia empírica, uma análise descritiva dos dados e por fim os modelos estimados e seus resultados. A conclusão indica os principais resultados encontrados.

CAPÍTULO 1 – ANÁLISE TEÓRICA DA DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO NA ECONOMIA

O primeiro capítulo desta monografia tem por objetivo descrever os fundamentos e as hipóteses de algumas teorias utilizadas para explicar a determinação dos salários na economia, afim de entender os resultados que serão apresentados nos próximos capítulos

Inúmeros estudos buscam entender como se determina a distribuição de salários na economia utilizando a abordagem neoclássica como base teórica. Sendo assim, é de suma importância compreender as principais características e distinções dessa teoria. No Brasil e no Mundo, diversos trabalhos com o tema de distribuição de renda são baseados na teoria neoclássica do capital humano que mostra a importância da educação e da experiência como determinantes do rendimento individual.

Em seguida é apresentada outras linhas de pensamentos que complementam e enriquecem os estudos sobre a determinação dos salários dentro da economia, como algumas abordagens da economia política clássica que, em especial, trata sobre a taxa de salário natural e reconhece a existência de diferentes taxas de salários na economia.

A importância da estrutura produtiva dentro da economia para a determinação dos salários, também são abordados nesse capítulo. Simplificando podemos assumir que a estrutura de ocupações de um setor de atividade ou da economia como um todo depende da demanda por bens e serviços e do grau de desenvolvimento tecnológico desta economia, gerando assim diversas taxas de salários.

1.1 Determinação do salário na teoria neoclássica

A teoria neoclássica prega que a livre interação dos agentes na economia leva ao equilíbrio pleno emprego. O mercado é onde os ofertantes e demandantes realizam as trocas entre si de maneira vantajosa para ambos. Neste sentido os agentes tomam suas decisões de maneira racional, com o objetivo de maximizar sua satisfação e lucro ao realizar as trocas no mercado. Além dessas características, os agentes possuem perfeito

conhecimento sobre o mercado, informação perfeita sobre preços futuros, o que implica que o equilíbrio será dado quando for ótimo tanto para o ofertante quanto para o demandante.

Os mercados na teoria neoclássica são perfeitamente competitivos, onde as curvas de oferta e demanda são bem-comportadas e o intercepto entre elas representa o equilíbrio de pleno emprego. A flexibilidade de preços é a variável que ajusta e as possíveis flutuações no mercado de bens e serviços.

Os neoclássicos utilizam como pressuposto a lei de Say, onde a oferta cria sua própria demanda, isso quer dizer que, o ato de produzir irá gerar uma renda equivalente que será destinado a compra dos bens e serviços que acabaram de ser produzidos. Esse mecanismo irá corresponder a uma demanda com o mesmo valor. Com isso, a oferta agregada é exógena e a demanda agregada irá se adequar a oferta quando estiver no equilíbrio de pleno emprego.

Tendo em vista que o nível de produto da economia neoclássica é dado pelo estoque de fatores de produção e que estes fatores são dados em seus respectivos mercados, faz-se necessário conhecer as suas características. Os mercados de fatores também apresentam a tendência ao equilíbrio de pleno emprego e os preços dos fatores refletem os índices de escassez desses fatores de produção. Vamos considerar apenas o mercado de trabalho e capital.

No mercado de trabalho para os neoclássicos, a oferta de trabalho é dada pelas famílias que enfrentam o *trade-off* entre trabalho e lazer. O trabalho apenas gera poder de compra através do salário real, não gerando satisfação/prazer. A outra opção é o lazer, porém o lazer não gera rendimento, todavia, gera utilidade. Nesta teoria, o salário real é o custo de oportunidade entre o lazer e o trabalho. Assim a família irá escolher a cesta que contenha trabalho, lazer e a maximização de sua utilidade irá acarretar nas horas de trabalho que irá ofertar. Essa decisão será influenciada pelos movimentos dos níveis de salários reais.

Quanto maior for o salário real, menor é a quantidade de horas de trabalho necessárias para obter a renda que satisfaz as necessidades por bens e serviços da família, por sua vez, esse mecanismo é conhecido como efeito renda. Sendo assim, pode-se concluir que quanto maior o salário real, menor são as horas de trabalho ofertadas. Entretanto, existe o efeito substituição que consiste que quanto maior o salário real, mais

caro fica o lazer em relação ao trabalho (custo de oportunidade maior do lazer) e com isso mais horas de trabalho serão ofertadas. O efeito substituição líquido é maior que o efeito renda, sendo assim, a relação entre salário real e oferta de horas de trabalho é positiva.

Entretanto, a demanda por trabalho é realizada pelas empresas que contratam trabalhadores como insumo da produção que ao serem combinados com capital irão gerar um nível de produto. Visto que o intuito das firmas é maximizar o lucro e o salário real é custo de produção para estas empresas, elas contratam trabalhadores até o ponto em que a produtividade marginal do trabalho se iguala ao salário, ou de outra forma, até a igualdade entre produtividade marginal do trabalho e salário real. Como se supõe que ao variar um fator de produção, mantendo-se o outro constante, o fator que estiver variando apresentará retornos marginais decrescentes, a curva de demanda por trabalho é negativamente inclinada em relação ao salário real. Isto é, quanto maior o salário real, maior o custo de produção e, portanto, menor a demanda por trabalhadores.

O equilíbrio de pleno emprego no mercado de trabalho existe no ponto em que as curvas de oferta e demanda de trabalho se interceptam. A flexibilidade do salário soluciona qualquer divergência entre oferta e demanda. Assim, um excesso de oferta de trabalho leva a uma redução no salário e um excesso de demanda por trabalho gera um aumento no salário. No equilíbrio, acaba-se determinando ao mesmo tempo o nível de emprego de pleno emprego e o salário real no equilíbrio. Para os neoclássicos só existe desemprego friccional, tendo em vista que dado a flexibilidade dos salários na economia, qualquer desajuste no mercado de trabalho, seja no lado da oferta ou na demanda, serão temporários.

Posto isso, é notório que a teoria neoclássica exauri qualquer outra forma de distribuição de renda . Sendo assim, como a distribuição de renda é dada no pleno emprego, o papel das escolhas individuais é o fator determinante que afeta a dotação inicial dos agentes.

Neste sentido, para a abordagem marginalista a distribuição pessoal da renda depende, em grande medida, das decisões individuais, isto é, dado que cada um possui uma dotação inicial e vai ao mercado realizar trocas, o resultado dessas trocas (seja de bens ou de fatores) determina a apropriação da renda por cada indivíduo, dadas as características desse indivíduo, cujo resultado reflete a escassez relativa na economia. Como essas relações revelam as escolhas individuais, mais uma vez evidencia-se a proeminência da oferta de fatores (escolhas individuais) sobre a demanda por estes. Neste sentido, a teoria neoclássica avança em sua análise sobre a distribuição da renda a partir da suposição de que melhorias na dotação inicial do fator trabalho levam a

diferenças na produtividade marginal e, conseqüentemente, no salário. (Ferreira, 2014, pag. 29)

1.2 A teoria do capital humano

A relação descrita na seção anterior expressa à hipótese simplificada neoclássica de mão de obra homogênea. No entanto, no mundo real, nota-se a existência de diversos salários na economia. Sendo assim, dentro da própria teoria neoclássica, surge a teoria do capital humano para satisfazer a condição de diferentes salários na economia em pleno emprego.

A teoria do capital humano foi defendida inicialmente nas décadas de cinquenta e sessenta com autores como T. Schultz e J. Mincer. O foco principal da teoria do capital humano é dar ênfase ao principal determinante da teoria neoclássica de distribuição de renda, o mesmo tratamento dos fatores de produção, capital e trabalho. Ao explicitar os impactos da educação/qualificação sobre a produtividade marginal do trabalho e conseqüentemente sobre o salário percebido pelo trabalhador, o fator trabalho se aproxima ainda mais do fator capital, sobre o qual é possível alguma decisão de acumulação.

Deste modo, a teoria do capital humano explicita os impactos dos ganhos de produtividade proporcionados pelos investimentos individuais em educação sobre a distribuição de renda entre os indivíduos. De acordo com a teoria do capital humano, a escolha intertemporal de cada indivíduo que define o seu acúmulo de educação é determinante para a melhora de sua dotação inicial e, assim, o resultado de sua troca no mercado de trabalho. A ideia concernente a isso é que os ganhos de produtividade gerados pela educação representam aumentos de produção por trabalhador, garantindo um produto de pleno emprego maior com o mesmo estoque de trabalhadores e, em decorrência, uma renda da economia maior que será apropriada pelos detentores dos fatores. Para Schultz (1961), investimentos em educação, saúde, lazer, entre outros são considerados exemplos de investimento em capital humano. Sendo assim, investir no aumento das habilidades do trabalhador afeta diretamente o aumento da produtividade do mesmo, conseqüentemente, o aumento do salário real.

Schultz (1961) dá ênfase ao investimento em educação formal e defende que os retornos da escolaridade são maiores quanto maior for seu nível de escolaridade. O que estimula o trabalhador a aumentar sua qualificação, com o intuito de receber retornos a esse investimento em educação no futuro, em forma de salário. Então, segundo a teoria do capital humano, o mercado de trabalho passa a ser composto por trabalhadores com características heterogêneas, diferentes níveis educacionais, com diferentes produtividades e assim diferentes salários.

1.3. Outras abordagens para a determinação dos salários na economia.

Dentre as distintas abordagens podemos destacar de maneira simplificada aquela concebida pela Economia Política Clássica que afirma que a distribuição da renda nacional entre lucros e salários não se dá de forma simultânea, mas, passa pela determinação de salários, do excedente e do próprio preço das mercadorias. Pode-se afirmar, de maneira geral, que o estudo da teoria clássica sobre os determinantes das taxas de salários, em especial, da taxa de salário natural passa pelo reconhecimento da existência de diferentes salários na economia, mas, por simplificação, deve ser considerado como a remuneração de um trabalhador médio/ comum.

Assim, a taxa de salário natural é aquela segundo a qual as taxas de salários tendem a gravitar e está intimamente relacionada ao consumo de subsistência dos trabalhadores, podendo ser maior ou igual ao salário de consumo de subsistência, no entanto, não inferior a este. O consumo de subsistência deve ser considerado não somente aquele necessário à reprodução do trabalhador, mas, também devem estar incluídos os hábitos e costumes adquiridos historicamente e, neste caso, considerados inerentes à subsistência desse trabalhador.

Segundo Stirati (1994) há dois fatores determinantes da taxa de salário natural. Por um lado está posto aquilo que é considerado hábito e costume histórico num dado num período de tempo e que reflete o processo histórico da luta de classes e aceitação por instituições e convenções sociais. Por outro, encontra-se a luta política estabelecida pelo poder de barganha relativa da classe trabalhadora. Em relação ao primeiro fato determinante, podemos afirmar que este conjunto de fatores pode diferenciar de país para

país ou de economia para economia. Assim, o salário natural irá depender, além dos fatores mencionados na citação anterior, do custo de vida do país onde reside o trabalhador e neste caso incluem-se custos de transporte, habitação, alimentação, hábitos de lazer, dentre outros. No entanto, isso está densamente relacionado às conquistas da classe trabalhadora no passado que possam ter incorporado esses elementos como componentes da subsistência do trabalhador.

O poder de barganha da classe trabalhadora vai determinar se a taxa de salário natural será igual ao consumo de subsistência ou se estará acima dele. Neste sentido cabe indagar quais fatores influenciam ou determinam o poder de barganha dos trabalhadores e, neste caso, conforme Stirati (1994), destacam-se tanto o comportamento do mercado de trabalho quanto os fatores políticos e institucionais. Em relação ao comportamento do mercado de trabalho, destacam-se as oportunidades de emprego disponíveis, definido pela razão entre a população empregada e a população total. Assim, por exemplo, se uma economia encontra-se com parte considerável de sua população empregada (e conseqüente reduzido desemprego), há um aumento do poder de barganha relativo dos trabalhadores e isso poderá levar a uma taxa de salário acima do consumo de subsistência. Do contrário, uma situação de desemprego conduz a um enfraquecimento do poder político dos trabalhadores levando-os a aceitar salários menores pela ameaça do próprio desemprego. Esses fatores irão influenciar inclusive a proporção da população empregada no futuro, haja vista que o estoque de trabalhadores desempregados pressiona os entrantes futuros deste mercado.

Dentre os fatores políticos e institucionais, destacam-se elementos como as características do próprio sistema capitalista onde trabalhadores são donos apenas da força de trabalho e com ela são capazes de receber um salário suficiente a sua subsistência e a forma de organização do governo (se democrático, por exemplo). Ressalta-se também a existência ou não de sindicatos e as leis reguladoras do mercado de trabalho. Assim, a organização de trabalhadores na forma de sindicatos que os representem fortalece o poder de negociações salariais a favor dos trabalhadores. Por outro lado, as leis trabalhistas podem contribuir positiva ou negativamente. A existência de leis que protegem os trabalhadores tanto quando eles estão na ativa ou não, amparam e fortalecem a classe trabalhadora. Já leis mais flexíveis no sentido de não garantirem proteção dos trabalhadores podem contribuir para o fortalecimento da classe capitalista em detrimento da classe trabalhadora.

Seguindo essa direção, de acordo com Sraffa (1983), o salário seria composto por duas partes: o salário de subsistência que seria uma medida dada, conhecida, e a apropriação de parte do excedente na forma de salário variável. Essa divisão do excedente entre lucros, rendas e juros, além de uma parte dos salários dependeria, entre outros, daqueles fatores institucionais e políticos mencionados anteriormente. Diante do exposto, cabe ressaltar que, além da distribuição da renda entre lucros e salários, deve-se considerar que existe uma distribuição heterogênea no recebimento das rendas por parte dos trabalhadores. Em outras palavras, o mercado de trabalho é composto por um número de trabalhadores com características diferentes e com formas distintas de acessar o mercado de trabalho. Desta forma, essa heterogeneidade leva também a distintos salários numa mesma economia, caracterizada por uma determinada estrutura produtiva.

1.4 Estrutura ocupacional

Primeiramente, é levado em consideração um processo de produção que congrega n número de bens de e n número de trabalhadores. Este fato é importante à medida que precisamos entender uma economia com diferenciais de salários e ocupações. Por ocupação é relevante considerar um cargo ou posto de trabalho (emprego) com características e atividades desempenhadas semelhantes quando se trata da mesma ocupação e características e atividades desempenhadas distintas com relação a ocupações diferentes.

O conceito de ocupação dado pelo Ministério do Trabalho é “ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas” (MTE, 2010, Bases Conceituais). É de grande importância ter em vista que uma ocupação envolve um conjunto de atribuições e funções que a caracterizam.

O posto de trabalho a ser ocupado por um trabalhador pode ser caracterizado com vínculo formal ou informal. Em uma economia com diversos setores de atividades e indústrias diferentes, existirão ocupações com ou sem vínculos empregatícios. Porém, é importante ressaltar que o vínculo empregatício concede proteção social ao trabalhador, como direito a férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, auxílios entre outros.

As ocupações ou postos de trabalho são classificadas também de acordo com os setores de atividade de uma economia. Neste sentido, pode-se ter o caso de uma ocupação alocada ou demandada por um setor de atividade específico ou por mais de um setor de atividade, isto é, comum a diferentes setores. Assim, o que caracteriza uma ocupação é o conjunto de atividades e tarefas que devem ser executadas pelo ocupante do posto de trabalho, enquanto que o que assinala um setor de produção é sua atividade principal, os produtos produzidos por ele, suas relações econômicas com demais setores institucionais, etc (Ferreira, 2014, pag 52)

Segundo Ferreira(2014) um setor de atividade contém diferentes setores institucionais, com, diferentes tamanhos e importância relativa dentro de uma economia, grau de investimento em inovações tecnológicas no seu processo produtivo, organizações específicas dentre outros. Tendo em vista o que foi explicitado acima, essas características irão influenciar os postos de trabalho, tão quanto o seu papel no setor institucional. Uma ocupação numa grande empresa de um setor econômico com bastante investimento pode ter importância relativa maior do que numa empresa de menor porte e alocada em outro setor de atividade, assim como um posto de trabalho pode ter papel distinto no setor privado ou no setor público. Conforme argumentado anteriormente, cada ocupação ou posto de trabalho reúne características ou tarefas necessárias para sua classificação. Essas ocupações, por sua vez, exigem habilidades dos candidatos ou ocupantes dos cargos. Sendo assim, cada trabalhador deve se adequar às habilidades exigidas e necessárias a cada ocupação pretendida.

Para compreender os determinantes da estrutura ocupacional de uma economia, também se faz necessário conhecer que cada ocupação em cada setor de atividade econômica corresponde a um salário pago ao trabalhador que ocupa esse posto. Nota-se então que o que irá determinar a remuneração é a ocupação, e como existem diversas ocupações em diversos setores da economia, então existem também diversas taxas de salários na economia. Sendo assim, a mão de obra é totalmente heterogênea, com diferentes habilidades, que recebem diversos salários, cada um associado a uma ocupação e setor heterogêneo.

Dependendo do grau de desenvolvimento da firma ou do setor de atividade econômica em que a firma está alocada, impactam diretamente na remuneração do trabalhador que ocupa esses postos de trabalho. Justificando a existência de diversas taxas de salário em até mesmo na mesma classificação de ocupação.

Outro fator determinante das taxas de salários é o poder de barganha relativo dos trabalhadores. Este ponto está intimamente relacionado aos anteriores à medida que tanto as características da estrutura produtiva quanto da oferta ilimitada de mão de obra concorrem para enfraquecer ou fortalecer o poder político relativo dos trabalhadores. Numa economia que apresenta alto nível de emprego com altas taxas de crescimento econômico, maior será o poder de barganha dos trabalhadores e, por conseguinte, maiores as vitórias na disputa pela apropriação de parte do excedente. Por outro lado, quanto maior o desemprego, maior a reserva líquida de trabalhadores e menor seu poder de barganha. Contudo, o poder de barganha dos trabalhadores pode ocorrer não apenas ao nível das relações entre trabalhadores e capitalistas, mas também das relações entre grupos de trabalhadores. Assim sendo, a oferta ilimitada de trabalhadores contribui para o enfraquecimento do poder relativo dos grupos de trabalhadores que concorrem por postos de trabalho onde o excedente de mão de obra é mais frequente. Isso, inclusive, poderá enfraquecer o poder de sindicatos e de demais representações trabalhistas. Dessa forma, existe a possibilidade de trabalhadores lutarem não apenas com capitalistas pela apropriação de parte do excedente, mas também de grupos de trabalhadores concorrerem por uma massa de salários.

CAPÍTULO 2 – REVISÃO DA LITERATURA

Esse capítulo apresenta uma breve revisão dos trabalhos publicados no Brasil. A primeira seção resume os trabalhos sobre diferenciais por gênero e a segunda seção por ocupação, região e setor econômico

2.1 Diferenciais salariais por sexo

Os primeiros estudos sobre mercado de trabalho no Brasil, levando em consideração desigualdade de gênero no trabalho, deu ênfase segundo Bruschini (1998) a ótica da produção, sem levar em conta o papel que a mulher ocupa socialmente quando se exerce o trabalho dentro da família. O trabalho doméstico que era realizado dentro dos domicílios pelas mulheres não eram se quer contabilizados economicamente pelos censos do IBGE, essas mulheres acabavam sendo caracterizadas como economicamente inativas, quando deveriam ser classificadas como trabalho não remunerado. Estudantes, aposentados, doentes e os que vivem de renda também eram classificados como economicamente inativos.

Ainda em relação ao debate sobre o trabalho doméstico, Bruschini (2007) diz:

De todos os fatores relacionados à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é aquele que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. As mães dedicam a estas atividades quase 32 horas do seu tempo semanal, um número muito superior ao da média feminina geral e mais ainda ao das mulheres que não tiveram filhos. (Bruschini, 2007, pag. 545)

De acordo com Bruschini (1994), o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho ocorrido a partir de 1970 foi causados pelo aumento da urbanização e à aceleração da industrialização, o que significou o aumento de emprego e um cenário favorável para uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Essa participação feminina no mercado de trabalho apresentou-se cada vez mais intensa ao longo dos anos e mostrou-se resistente a crises econômicas. Soares e Izaki (2002) mostraram que a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, entre 1977-2001, cresceu de 32% para 46%. Alguns dos motivos cruciais que contribuíram para esse aumento foram:

o acesso da mulher aos métodos anticoncepcionais e a consequente queda da taxa de fecundidade

Matos e Machado (2006) defendem que vários são os fatores que contribuem para essa maior tendência da inserção feminina no mercado de trabalho. Pelo lado cultural, os movimentos feministas da década de 70 tiveram bastante importância para reivindicar e assegurar o papel da mulher e reverter o padrão já encrustado na sociedade. No novo cenário batalhado pelas mulheres, elas buscam não desempenhar apenas o papel de mãe, dona de casa, mas também de trabalhadoras, visto que a realização pessoal passa a englobar outras funções além da maternidade. A diminuição do tamanho das famílias e a redução da taxa e fecundidade tornaram possível uma nova organização de tempo entre trabalho doméstico e fora do lar.

Apesar do aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece. Leone e Baltar (2006) defendem que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho se manifesta em diferentes aspectos, dentre eles: os diferenciais salariais, diferentes taxas de desemprego, maior participação feminina em empregos informais e ocupações com menos prestígio social.

Para Blinder (1973) a principal forma de discriminação da mulher no mercado de trabalho é a dificuldade da mulher em subir para o estrato ocupacional superior, elas acabam ocupando posições distintas as que suas qualificações a levariam. Com essa constatação de que há diferenciais de rendimento ao longo da distribuição de salários (diferentes ocupações), nasceu a teoria do teto de vidro, apelidado em vários países como *glass ceiling*. Esse “teto” acaba sendo uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem ocupações com rendimentos maiores, como cargos de diretoras, gerentes, CEO, entre outros. Por ser um tópico de pesquisa relativamente recente, existem poucos trabalhos direcionados para o Brasil, Santos e Ribeiro (2006) através do método de decomposição de Blinder - Oaxaca concluíram:

A análise da discriminação propiciou averiguar como a discriminação (entendido como o diferencial não explicado de rendimentos) ocorre para cada característica dos trabalhadores. A hipótese inicial de discriminação contra a mulher se confirmou. A discriminação apresenta diferentes padrões para todos os níveis. Uma característica comum a todos os níveis de escolaridade é a presença de discriminação no final da distribuição, o que caracteriza a queda abrupta da concentração de mulheres na parte final da distribuição. Em síntese parece haver indícios suficientes de que ocorre *glass ceiling* no Brasil. (Santos e Ribeiro, 2006, pag. 23)

Há razões para crer que há diversos fatores que demonstram a existência do hiato do rendimento do trabalho entre homens e mulheres. Aguiar e Vaz (2016) buscaram explorar as diferenças regionais e constataram que o rendimento médio por hora das mulheres no Brasil, equivale a 85% do rendimento dos homens, segundo a PNAD 2014. E apresentaram que as regiões que mais apresentam diferenciais salariais a favor do homem são: Sudeste, Centro – Oeste e Sul. Nesse mesmo estudo, eles também concluíram que as mulheres no Brasil são mais escolarizadas que homens e mesmo assim possuem rendimentos inferiores aos homens, o que demonstra que a escolaridade, a característica pessoal, não explica perfeitamente o rendimento pessoal.

Cavaliere e Fernandes (1998) expõem em sua pesquisa que as mulheres acabam escolhendo por postos de trabalho onde elas conseguem conciliar família e trabalho. Esses postos de trabalho se caracterizam por terem carga horária reduzida e menor responsabilidade. Ou sofrem uma descontinuidade da carreira para se dedicar integralmente a família.

O comportamento descrito no parágrafo anterior tem origem no modelo desigual de divisão sexual do trabalho, onde acaba sendo atribuído as mulheres, a maior parte ou total das responsabilidades pelo cuidado do lar.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada historicamente e socialmente. Tem como características a designação e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc) (Hirata e Kergoat, 2008, pag.266)

Hirata e Kergoat (2008) puderam concluir em sua análise que, além de políticas públicas e a alocação dos agentes institucionais, a importância das relações sociais, das normas sociais predominantes sobre as mães trabalhadoras parece ainda muito determinante.

2.1 Diferenças salariais por ocupação, região e setor econômico

A deficiência dos modelos precursores da distribuição de renda se baseia em não atribuir as ocupações nenhuma importância na determinação da desigualdade salarial (Rodrigues, Vieira, Freguglia, 2016).

Uma ocupação é uma unidade de trabalho que produz um determinado produto. Por outro lado, a habilidade é uma dotação do trabalhador que o capacita para desempenhar um leque de ocupações. O conjunto de ocupações disponíveis é determinado pelas condições de mercado e tecnologia e, assim, dada uma distribuição de habilidades, mudanças nessas duas variáveis afetam os salários dos trabalhadores. (Rodrigues, Vieira, Freguglia, 2016, pag. 3)

Rodrigues, Vieira e Freguglia (2016) concluíram na mesma pesquisa que houve uma significativa melhora nos retornos de trabalhadores que exercem ocupações de membros superiores do poder público, dirigentes de empresas e gerentes, em relação aos trabalhadores alocados em outras ocupações. Esse aumento ocorreu mesmo quando se controla características individuais, de firma e regionais. Acrescenta-se:

Esse artigo contribui para a discussão sobre desigualdade salarial no Brasil de duas formas distintas. Em primeiro lugar destacou-se que a evolução da desigualdade salarial no Brasil não segue uma tendência homogênea para todos os grupos educacionais. Em segundo lugar, a dissertação mostrou que embora o padrão de queda da desigualdade salarial nos níveis educacionais mais baixos seja compatível com o que ocorre na América Latina desde última década, o padrão observado entre trabalhadores com ensino superior é similar ao que acontece em economias desenvolvidas como os Estados Unidos, de tal forma que as alterações observadas nas remunerações das ocupações são determinantes para explicar o aumento da desigualdade. (Rodrigues, Vieira, Freguglia, 2016, pag. 18)

Reis e Machado (2015) seguiram uma linha de pesquisa um pouco distinta, porém relevante, e chegaram à conclusão que uma grande parcela de trabalhadores com ensino superior no Brasil não atua em ocupações relacionadas com sua área de formação. A pesquisa também evidenciou que quanto maior o grau de desajuste entre a formação e a ocupação, maior tende a ser a penalidade sobre o salário.

Com o intuito de analisar os diferenciais de rendimentos entre gênero e raças nas principais regiões metropolitanas do Brasil, consideração apenas a ocupação, Guimarães

et al (2016) concluíram que em cada região metropolitana e nível ocupacional, as mulheres possuem rendimentos menores se comparado com os homens, também notaram que a ocupação dirigente é a que mais apresenta a maior diferença salarial por raça e gênero, onde o Distrito Federal apresentou maior diferença por raça e Fortaleza a maior diferença por gênero.

Em estudo recente, Monsueto, Bichara e Cunha(2012) buscaram analisar os determinantes da mobilidade ocupacional no Brasil e verificaram se realmente implica em uma ascensão socioeconômica e quais as consequências sobre a desigualdade de renda no Brasil. Acrescenta-se:

Os resultados sugerem que: (i) a mobilidade tem sido usada no Brasil como fonte de aumento salarial, inclusive quando resulta em queda de status sócio-ocupacional; (ii) contudo, o prêmio salarial por conseguir mudar de ocupação ou de segmento ocupacional é diferente para mais ricos e mais pobres, sendo menor para estes últimos; (iii) com isso, a mobilidade, ao mesmo tempo em que contribui para aumentar a renda, atua no sentido de aumentar as diferenças salariais. (Monsueto, Bichara e Cunha, 2012, pag 2)

Aguiar e Vaz (2016) apresentaram em seu artigo resultados expressivos, elas mostraram que o “ramo de atividade econômica” cuja a base era o ramo de serviços, apresentou coeficientes significativos em todas as regiões quando se comparado ao ramo “indústria”. E na categoria agrícola, mantendo os demais fatores constantes, o rendimento em relação ao setor de serviços se mostra 14,64% inferior na região Sul e 13,03% maior na região Centro – Oeste (exclusive Distrito-Federal) .

O estudo realizado por Ponte, Machado e Pero (2012) segue o recorte dos diferenciais salariais e fluxos migratórios dos trabalhadores formais no estado do Rio De Janeiro. O estudo foi realizado com base nos dados em painel da RAIS-MIGRA/TEM. Os resultados mostraram que os migrantes ganhavam, em média, menos que os não-migrantes. Porém esse resultado não se confirmou em todos os trabalhadores migrantes do Rio de Janeiro. Os trabalhadores migrantes que tinham vínculo em São Paulo entre 2000 e 2008 ganhavam mais que os não-migrantes no mesmo período.

Ferreira (2012) buscou em sua tese, analisar a distribuição de salários na economia brasileira de acordo com a estrutura ocupacional e os setores de atividades. Alguns dos resultados apresentados em sua tese, ao avaliar a estrutura ocupacional, revelaram que houve crescimento na renda média em todos os níveis ocupacionais analisados, destacando-se as ocupações que em que os trabalhadores recebem até três

salários mínimos, como trabalhadores da caça, pesca, florestais , agropecuária etc. Entretanto, a renda que menos cresceu foi das ocupações de membros superiores, dirigentes do setor público e de empresas e gerentes. A análise agora foca no setor de atividade econômica, a tese mostra que o setor que apresentou a maior renda média foi o setor de petróleo, no qual apresenta um menor número de trabalhadores o que faz aumentar o poder de barganha da classe trabalhadora. Em seguida vem os setores de intermediação financeira, seguros e previdência complementar, industrial (intensivo em tecnologia), produção e distribuição de eletricidade, gás e água, serviços de informação, administração, saúde e educação pública. Esses setores apresentaram salários acima da renda média nacional. Já os setores de agricultura e comércio, foram os que apresentaram menores salários.

Essa conclusão ficou mais clara na tese pela constatação de que o salário do trabalhador apresenta algumas características conforme o setor de atividade e não o grau de instrução. Por exemplo, no setor petróleo os trabalhadores com ensino médio receberam salário superior aos trabalhadores com ensino superior de quaisquer outros setores produtivos analisados. Assim também, os trabalhadores do setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água com ensino médio receberam renda média em 2009 acima dos trabalhadores com ensino superior no setor de atividades imobiliárias e aluguel. Logo, os dados analisados do mercado de trabalho na década de 2000 demonstraram que a estrutura produtiva determina as características dos trabalhadores alocados nas ocupações e define a remuneração destas ocupações, guiadas pelo salário mínimo estipulado pelo governo para algumas ocupações. (Ferreira, 2012, pag. 188)

CAPÍTULO 3. METODOLOGIA EMPÍRICA E RESULTADOS

Esse trabalho avalia a influência da ocupação e do setor de atividade econômica sobre o retorno salarial do trabalhador da Região Sudeste. Essa seção apresenta o modelo econométrico que será estimado para atingir o objetivo. No primeiro modelo é estimada a influência da ocupação e do setor de atividade econômica de maneira independente, sem a interação entre eles, além de outras variáveis importantes e disponíveis no banco de dados. Após esse modelo, estimamos um outro considerando a interação das variáveis.

$$\ln(W_i) = \alpha + \beta \cdot X + \delta \cdot Z + \varepsilon_i$$

Onde:

W é a variável dependente, renda nominal em dezembro, em reais.

X é o vetor que representa as características individuais, contendo as seguintes variáveis de controle: nível de instrução, idade e idade².

Z é o vetor que representa as características do trabalho, tais como ocupação, setor de atividade econômica e tempo que o trabalhador está naquele vínculo.

ε representa o termo aleatório, que, por hipótese, segue a distribuição normal com média zero e variância constante.

3.1. Base de Dados

Os dados obtidos para análise são aqueles oriundos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para a Região Sudeste do país, para o ano de 2015. A Região Sudeste, composta pelos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Espírito Santo, concentra grandes número de indústrias siderúrgicas, petroquímicas e automobilística e além de deter importantes centros de estudos e pesquisas, Universidades e etc. A RAIS é A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um registro administrativo anual criado pelo Decreto nº 76.900 de dezembro de 1975 com o objetivo à época de fornecer informações para arrecadação e concessão de benefício do Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP), para gerar informações ao controle dos registros do FGTS e Previdência

Social e para o controle da nacionalização da mão de obra em substituição à Lei dos 2/3, além de coleta de dados para estudos técnicos⁵. Atualmente, a RAIS fornece dados para pagamento do Abono Salarial e serve como base estatística para estudos sobre o mercado formal no Brasil, uma vez que os dados cobrem todo o território nacional. A declaração das informações é de responsabilidade dos estabelecimentos, isto é, de cada setor institucional empregador separada por endereço. Este registro administrativo é feito por vínculo empregatício, ou seja, por ocupações que caracterizam relações de trabalho que tenham como contrapartida uma remuneração.

A RAIS relaciona os empregados celetistas, isto é, contratados sob as regras da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os servidores públicos das três esferas de governo, trabalhadores avulsos, ou seja, que não possuem vínculo empregatício, mas, cujas relações trabalhistas são orientadas por sindicato ou órgão equivalente, trabalhadores temporários ou de contrato por prazo determinado, os diretores sem vínculo, cujo estabelecimento opte pelo recolhimento do FGTS e os trabalhadores aprendizes. Em suma, a RAIS cobre todos os trabalhadores formais. Os dados obtidos da RAIS seguirão a classificação dos setores de atividade econômica do IBGE e a estrutura ocupacional conforme Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). De posse dos dados extraídos da RAIS 2015 da região Sudeste, busca-se estimar o modelo usando as variáveis explanatórias descritas no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Variáveis utilizadas para estimar o papel exercido pela ocupação e pelo setor de atividade econômica, de maneira independente, sobre a remuneração média do trabalhador, segundo o sexo.

Características	Variáveis utilizadas
Nível de Escolaridade	Três variáveis binárias destinadas a distinguir quatro níveis educacionais: E.Superior, E.Médio, E.Fundamental e E.Fundamental incompleto (utilizada como base).
Idade	Variável quantitativa, da idade do trabalhador, utilizada como proxy da experiência no mercado de trabalho. Utilizamos também a idade ao quadrado.
Ocupação	Três categorias binárias destinadas a discriminar quatro grupos ocupacionais. Utilizando a CBO 2002 grandes grupos, os quatro grupos são: Dirigentes (membros superiores do poder público, dirigentes de organizações do interesse público), Profissionais das Ciências e das Artes, Técnicos (todos os técnicos de nível médio) e Outros (trabalhadores do serviço administrativo, florestais, agropecuária, pesca, da produção de bens e serviços industriais, vendedores do comércio em lojas e mercados), utilizado como base.

Setor de Atividade Econômica	Seis categorias binárias destinadas a distinguir sete setores de atividade econômica. Utilizando o IBGE setor, os sete setores são: setor extrativo mineral , setor industrial , construção civil , comércio , serviços, administração pública e o setor agrícola tomado como base.
Tempo de experiência no mesmo vínculo	Duas variáveis binárias para distinguir três intervalos de tempo, em anos: trabalhadores de 5 a 10 anos no mesmo vínculo empregatício, trabalhadores de mais de 10 anos no mesmo vínculo e menos de 5 anos (base).
Unidade da Federação	Três variáveis binárias para distinguir quatro Unidades da Federação presentes na região Sudeste: Rio de Janeiro, Espírito Santo, São Paulo e Minas Gerais (base).
Gênero	Uma variável binária que assume valor 1 para homem e 0 para mulher.

No último modelo foram utilizadas iterações de algumas variáveis binárias para captar o efeito conjunto adicional da ocupação e setor econômico.

3.2. Análise Descritiva

Antes de analisar os modelos estimados de acordo com os objetivos descritos, essa seção apresenta uma análise descritiva do mercado de trabalho para indivíduos com vínculo ativo em Dezembro de 2015, enfatizando as diferenças entre gêneros, nível educacional, idade, ocupação, setor de atividade econômica em que se encontra o trabalhador, tempo de experiência no mesmo emprego, e a unidade da federação em que o indivíduo se encontra.

A Tabela 1 apresenta algumas estatísticas descritivas para os indivíduos que possuíam vínculo ativo em Dezembro de 2015. Considerando a variável sexo, observa-se a diferença salarial por hora entre homens (R\$ 19,2) e mulheres (R\$ 16,6), ou seja, homens recebem cerca de 15% a mais que as mulheres, sendo essas ocupantes do mercado formal de trabalho em número inferior: elas representam 44% do total de trabalhadores ativos na Região Sudeste.

Em seguida, a tabela apresenta a variável nível de instrução. Perceber-se o domínio de trabalhadores que possuem pelo menos o ensino médio completo, totalizando 72% dos trabalhadores formais. É perceptível também que, à medida que eleva-se o nível de instrução, há um aumento do salário médio por hora, sendo o retorno pelo ensino superior 3,5 vezes superior comparado ao ensino médio.

Da mesma forma se comporta a variável idade que é considerada uma *proxy* do nível de experiência no mercado de trabalho como um todo. Neste caso, cerca de 67% dos trabalhadores têm entre 25 e 49 anos de idade. A maior média salarial por hora se encontra na faixa dos trabalhadores mais experientes que têm 65 anos de idade ou mais, ganhando em média R\$27,8 por hora.

Quando a análise é feita tomando por base a ocupação, sete em cada dez trabalhadores formais são trabalhadores de serviços administrativos, dos serviços, vendedores do comércio, trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e em serviços de reparação e manutenção, aqui apresentados como Outros, cujos salários, porém, não estão entre os maiores. Entretanto, os Dirigentes e os Profissionais das Ciências e das Artes possuem um salário 3,7 vezes maior que a categoria Outros citada acima e quase 2 vezes maior que a categoria Técnicos.

A análise por setor de atividade revela que 40% dos trabalhadores estão no setor de Serviços e 20% no setor de Comércio, o que totaliza 60% de todo o contingente de trabalhadores situados no setor terciário da economia, cuja média de salário por hora é respectivamente R\$18,2 e R\$11,3 salário/hora. Por outro lado, os maiores salários estão na extrativa mineral (R\$48,3 salário/ hora), mais de 5 vezes maior que a renda média por hora dos trabalhadores situados no setor agropecuário. O setor Extrativo Mineral concentra apenas 1% dos trabalhadores e.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas do salário por hora, em reais – Sudeste - 2015

Variável	Categorias	Observações (Mil)		Salário por hora (R\$)		
		Total	%	Média	Mediana	padrão
	Total	22.743	100%	18,1	9,8	26,1
Sexo	Masculino	12.776	56%	19,2	10,6	28,5
	Feminino	9.967	44%	16,6	8,8	22,4
Nível de Instrução	E.Fund.Incompleto	2.490	11%	9,5	7,8	6,6
	E.Fund.Completo	3.949	17%	9,9	7,8	8,1
	E.MédioCompleto	11.597	51%	12,8	9,0	12,8
	E.SuperiorCompleto	4.707	21%	42,0	27,8	45,4
Faixa Etária	10 A 14 anos	2	0%	5,1	4,9	1,2
	15 A 17 anos	212	1%	5,9	5,4	2,4
	18 A 24 anos	3.383	15%	8,6	7,2	6,1
	25 A 29 anos	3.448	15%	13,7	9,3	14,1
	30 A 39 anos	6.914	30%	18,7	11,0	23,8
	40 A 49 anos	4.907	22%	21,6	11,5	30,4
	50 A 64 anos	3.621	16%	24,9	11,8	37,3
	65 anos ou mais	256	1%	27,8	11,7	43,2
Ocupação	Dirigentes	1.388	6%	42,2	24,7	53,2
	Profissionais das	2.322	10%	43,4	29,1	44,0
	Técnicos	2.842	12%	22,0	15,5	21,9
	Outros	16.182	71%	11,6	8,4	12,7
Setor de Atividade Econômica	Extrativa mineral	133	1%	48,3	21,6	69,0
	Indústria	3.853	17%	18,7	11,1	26,3
	Construção Civil	1.118	5%	13,5	9,6	15,8
	Comércio	4.640	20%	11,3	7,8	15,8
	Serviços	9.043	40%	18,2	9,7	27,3
	Administração pública	3.335	15%	28,3	19,5	30,8
	Agropecuária	620	3%	9,1	6,9	9,6
Tempo na Empresa	Até 5 anos	16.084	71%	13,9	8,6	19,4
	5 a 10 anos	3.269	14%	22,0	13,2	28,3
	Mais de 10 anos	3.379	15%	34,2	21,4	40,4
Unidade da Federação	RJ	4.199	18%	20,3	9,8	31,6
	MG	4.596	20%	14,7	8,1	21,3
	ES	883	4%	15,5	8,6	21,5
	SP	13.066	57%	18,7	10,6	25,8

Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

Ao observar os anos de experiência do trabalhador no mesmo vínculo, cerca de 71 % dos trabalhadores têm até cinco anos de experiência de trabalho, enquanto que 15 % tem mais de dez anos de experiência. Percebe-se ainda, que à medida que aumenta o tempo de experiência, maiores são os salários percebidos, um trabalhador consegue mais

que dobrar sua renda quando está mais de 10 anos no mesmo emprego se comparado aos trabalhadores que ainda não completaram 5 anos na mesma firma.

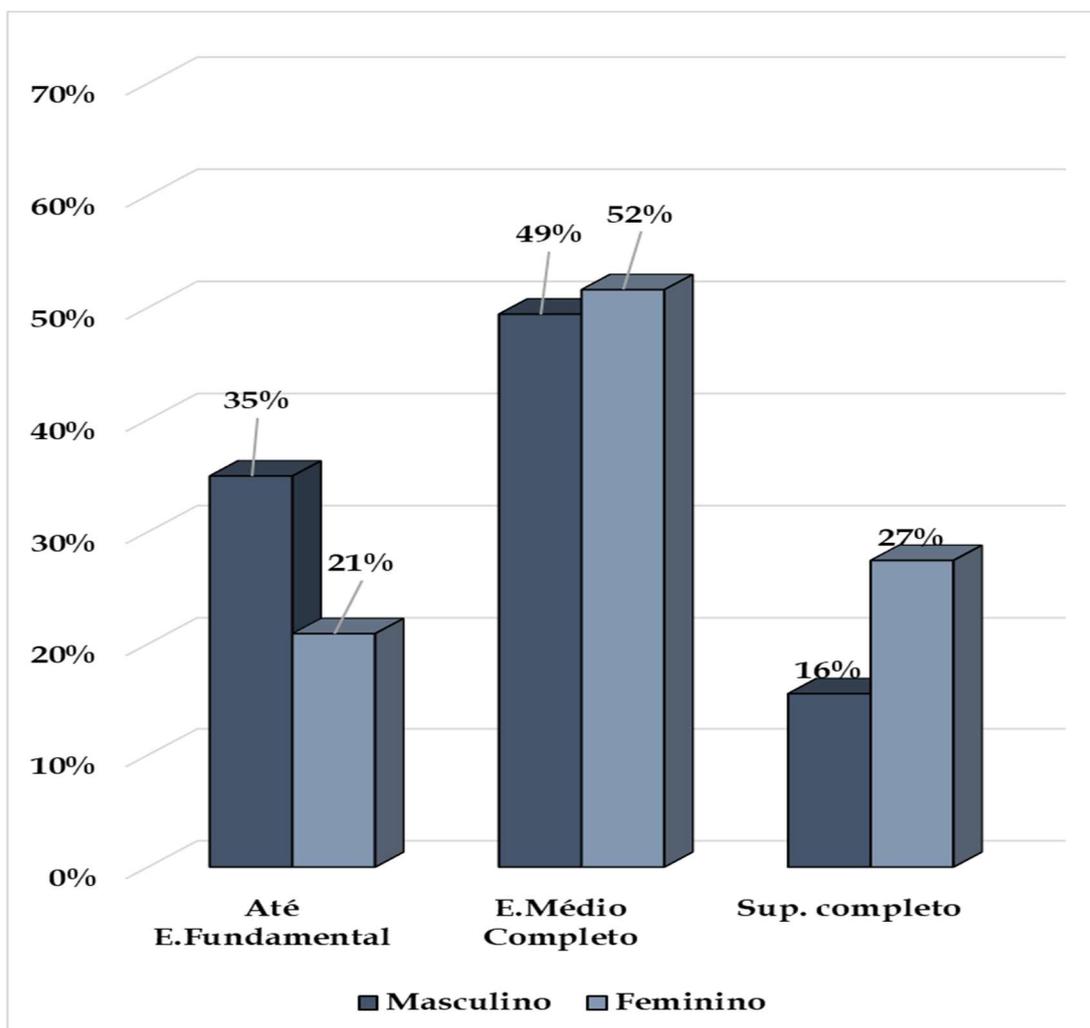
E por fim, podemos observar que as distintas Unidades da Federação no Sudeste possuem discrepâncias tanto no contingente de trabalhadores empregados e na média salarial. Quase 60% dos trabalhadores da região Sudeste se encontram em São Paulo e com média de salário por hora de R\$18,7. Essa média é 27% maior que a média salarial em Minas Gerais. Entretanto, o estado que possui a maior média salarial por hora é o Rio de Janeiro com R\$20,3.

A tabela anterior apresentou os microdados da Região Sudeste e o salário por hora. Para fazer uma comparação com a situação do Brasil, vamos utilizar também a consulta à base de dados *online* da Rais. A única variável renda disponível nessa base de dados *on-line* é o salário mensal .

Variável Gênero

O Gráfico 1 apresenta o percentual de trabalhadores nos diferentes níveis educacionais segundo o sexo. É perceptível que as mulheres são maioria nos níveis mais elevados de escolaridade, o número de mulheres com ensino médio completo no Sudeste é cerca de 3% superior ao número de trabalhadores homens. Já a maior diferença se encontra no maior nível de escolaridade, o número de mulheres trabalhadoras com ensino superior é aproximadamente 11% maior do que o número de homens trabalhadores no Sudeste. O que deixa bem nítido que as mulheres são significativamente mais escolarizadas que os homens no Sudeste.

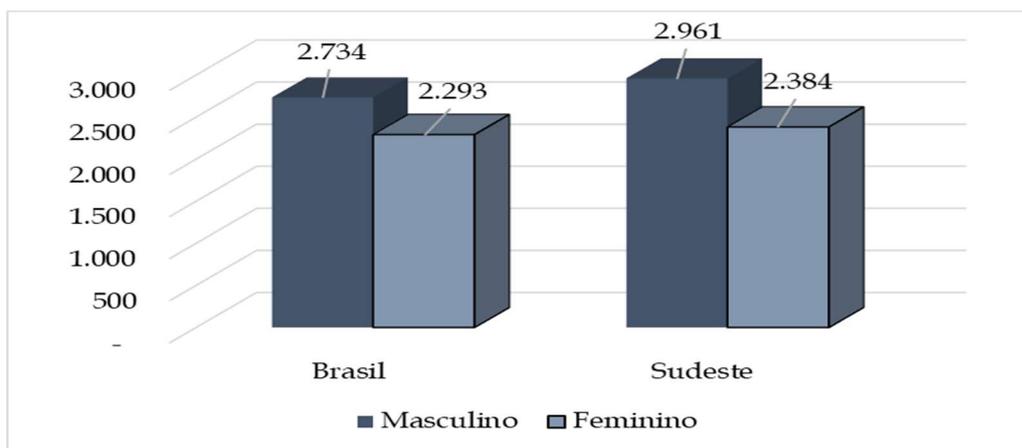
Gráfico 1 –Percentual de trabalhadores de diferentes níveis educacionais segundo o sexo – Sudeste – 2015



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

O Gráfico 2 mostra a Renda Média mensal em R\$ segundo o sexo e comparando o Sudeste que é o foco do estudo com o Brasil. Nota-se que a renda média do Sudeste é superior a renda média no Brasil, o homem no Sudeste ganha em média R\$ 2.961 mensais enquanto o salário de todo o Brasil é de R\$ 2.731. Já a mulher no Sudeste também tem a média salarial maior se comparada à média do Brasil, porém se comparada a renda dos homens é nitidamente inferior, o homem no Sudeste ganha 24% a mais que a mulher e no Brasil essa diferença é de 19%, o que nos mostra que no Sudeste a discrepância salarial entre os gêneros é superior se comparado a média de todo o Brasil.

Gráfico 2 – Renda média mensal (R\$) segundo o sexo – Sudeste e Brasil – 2015

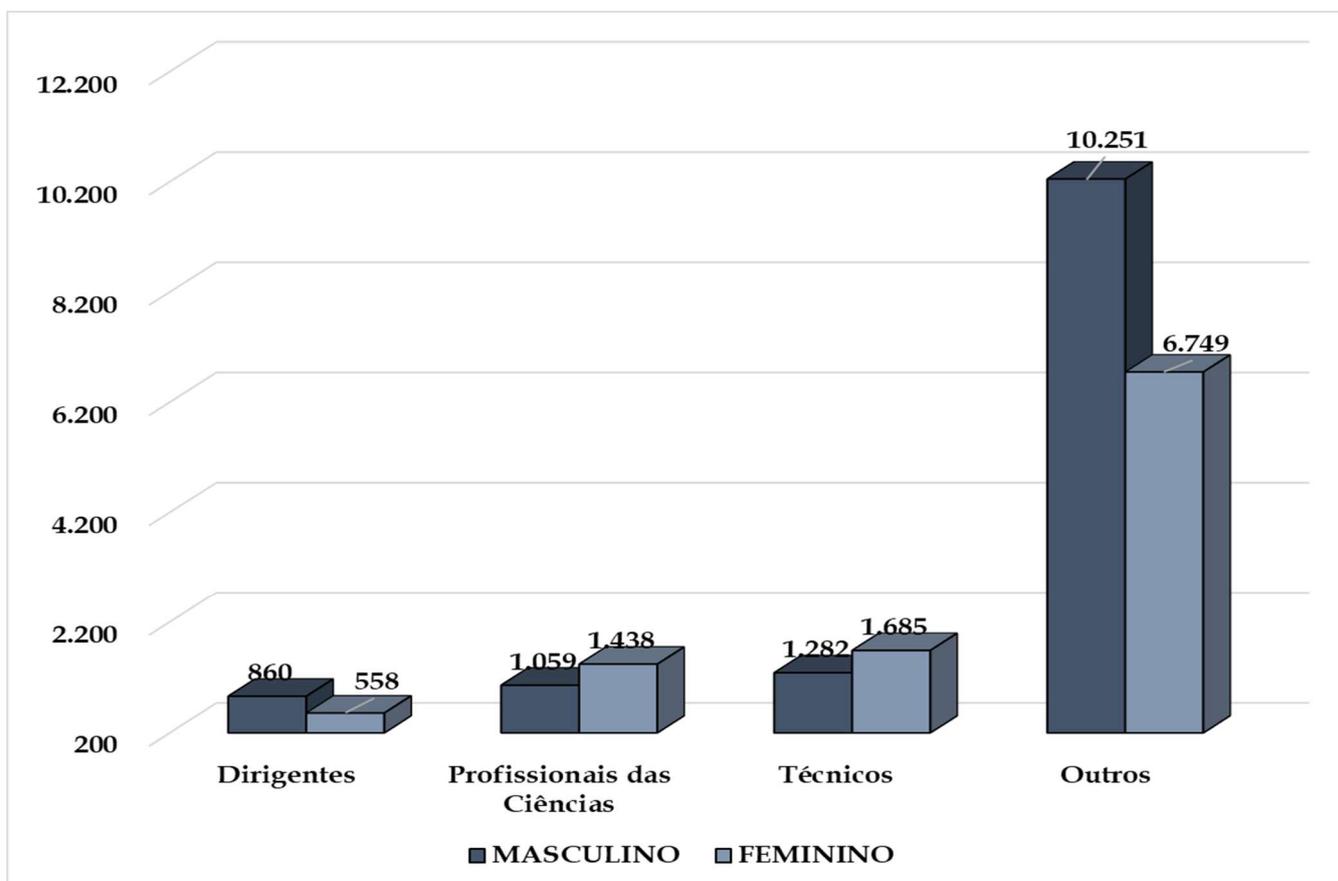


Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

O Gráfico 3 apresenta o número de homens e mulheres nas quatro principais ocupações. É possível observar que ocupações que requerem um menor nível de instrução e que possuem médias salariais menores absorvem um enorme contingente de trabalhadores, cerca de 83% de todos os trabalhadores do Sudeste estão situados na categoria Outras ocupações ou em Técnicos. Analisando a o cargo de Dirigentes (cargo de maior confiança e maiores médias salariais), nota-se que as mulheres estão em menor número, há 55% de homens a mais nesses cargos do que o número de mulheres, o que comprova uma possível desigualdade de oportunidade de ascensão entre gêneros.

É possível comprovar o levantamento feito por Quirino (2012) que estuda a participação da mulher no mercado de trabalho nos últimos quarenta anos e ressalta que, apesar do aumento da escolaridade feminina e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho nos últimos anos, as mulheres continuam recebendo um salário inferior ao dos homens que não pode ser explicado pelo nível educacional.

Gráfico 3 – Número de trabalhadores segundo o sexo e as principais ocupações – Região Sudeste - 2015



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

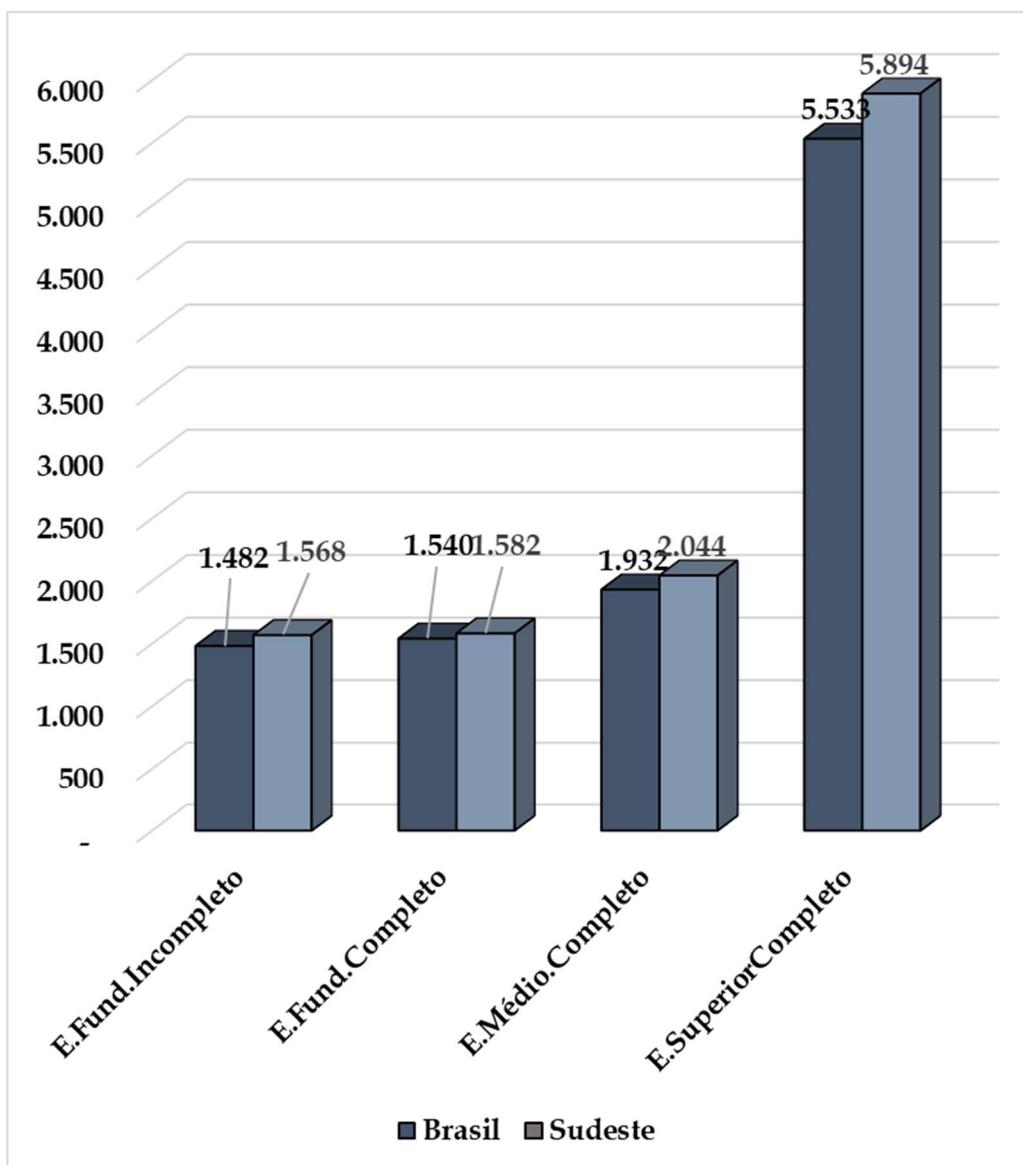
Nível de instrução

A análise da variável nível de instrução é importante para a determinação da renda, porém, como foi apresentado no primeiro capítulo, verifica-se que não são só as características individuais do trabalhador que afetam o seu retorno salarial.

O Gráfico 4 expõe que a região Sudeste premia um pouco mais os níveis educacionais do que a média salarial mensal de todo o Brasil. Nota-se que não há uma diferença significativa entre a renda média mensal dos trabalhadores com ensino fundamental incompleto, fundamental completo e médio completo, a faixa salarial mensal desses três níveis de educação se encontra entre R\$1482 e R\$ 1932 no Brasil e no Sudeste de R\$ 1.568 à R\$ 2.044. Dando ênfase ao retorno que o ensino superior completo da ao trabalhador brasileiro, o salário médio mensal dos trabalhadores com esse nível de

instrução é cerca de 186% a mais do que os trabalhadores com o ensino médio completo levando em consideração o Brasil e 188% o Sudeste, aproximadamente 2,7 vezes maior que o segundo nível educacional que mais traz retorno salarial ao indivíduo, o Ensino Médio.

Gráfico 4 – Renda média mensal (R\$) segundo o nível de instrução – Sudeste e Brasil – 2015.



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

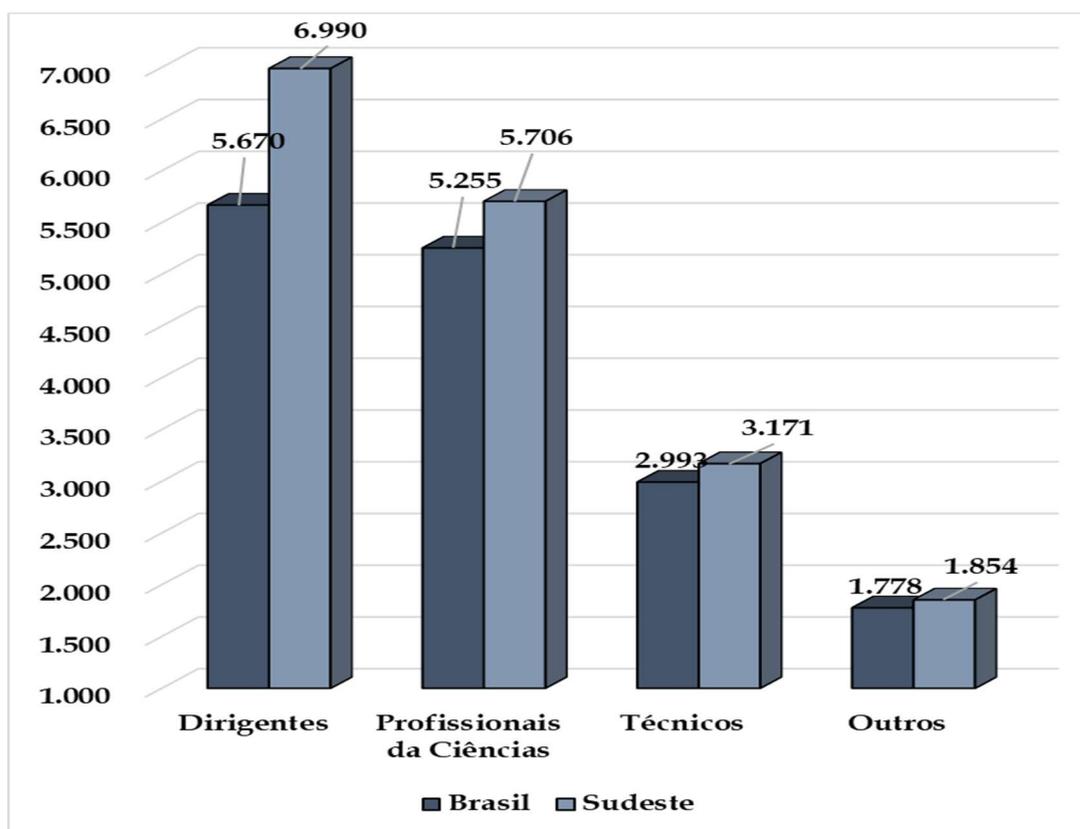
Ocupação

Como cada ocupação recebe uma remuneração que corresponde ao salário pago aos trabalhadores que ocupam essa posição na empresa. Sendo assim, a ocupação também é uma variável importante para a determinação dos salários, visto que há diferentes ocupações na economia, analogamente há distintos níveis de salários na economia.

O Gráfico 5 apresenta a renda média mensal em R\$ segundo a ocupação e dando um panorama da média de todo o Brasil e do Sudeste. É possível notar diferenças substanciais entre a renda média do Brasil comparando com a renda do Sudeste, a média salarial mensal do Sudeste levando em consideração a ocupação Dirigentes é de aproximadamente 23% a mais que a média brasileira e em todas as ocupações analisadas a média do Sudeste se apresenta superior a média salarial de todo o Brasil.

Agora dando ênfase a renda média entre ocupações, no Sudeste a média salarial dos dirigentes é cerca de 22% maior que a segunda categoria com maior retorno que são os profissionais das ciências e das artes. Os dirigentes recebem aproximadamente 3,8 vezes a mais que os trabalhadores na categoria outros e mais de 2 vezes mais que os trabalhadores classificados com técnicos.

Gráfico 5 – Renda média (R\$) segundo a ocupação – Sudeste e Brasil – 2015



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

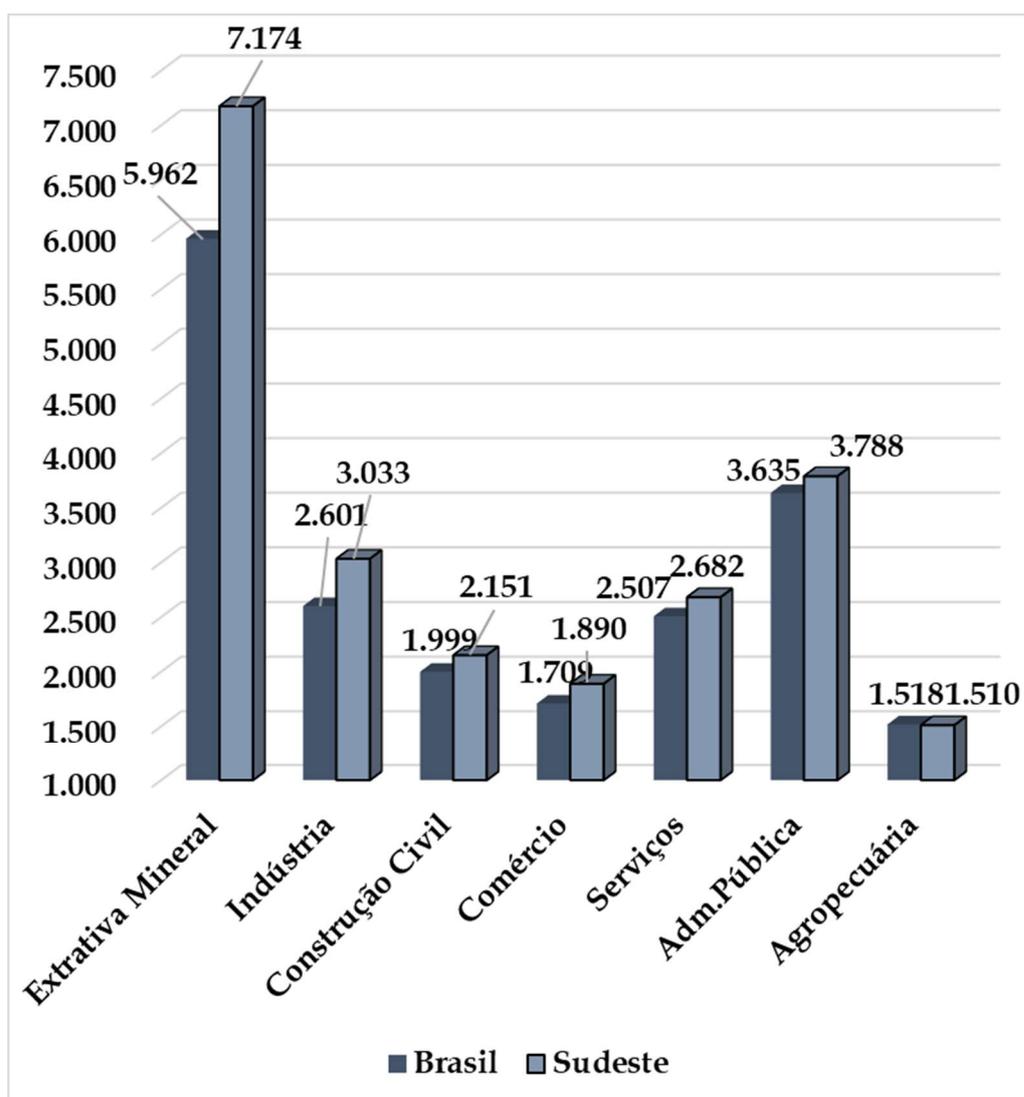
Setor de Atividade Econômica

Um setor de atividade pode conter diferentes setores institucionais, com organizações específicas, diferentes tamanhos e importância relativa no setor de atividade, grau de inovações tecnológicas em seu processo produtivo, níveis de investimento, dentre outros, como visto no primeiro capítulo. Isso também irá influenciar os níveis salariais dos indivíduos na economia.

O Gráfico 6 expõe a renda média mensal nominal segundo o setor de atividade entre o Sudeste e o Brasil. É notório que o Sudeste possui renda mensal maior em praticamente todos os setores econômicos em comparação ao Brasil. A maior diferença é observada no setor extrativo mineral, onde o Sudeste possui renda superior em 20% a média brasileira, possivelmente devido a grande concentração de empresas desse setor e de extração de petróleo situados no estado do Rio de Janeiro e no Espírito Santo.

As diferenças observadas, quando comparados os diferentes setores da economia é de grande relevância para esse estudo, no gráfico a seguir nota-se que a média do setor extrativo mineral é muito superior a todos os outros setores da economia. O setor extrativo mineral possui uma renda média mensal 1,9 vezes maior que o segundo setor com maior renda mensal que é o de administração pública, 2,4 vezes maior que a Indústria, 2,6 vezes maior que o setor que mais emprega trabalhadores no Brasil, o setor de Serviços e 3,8 vezes maior que o setor que emprega 20% da população de trabalhadores brasileiros, o setor de comércio.

Gráfico 6 – Renda média (R\$) segundo o setor de atividade econômica – Sudeste e Brasil – 2015



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

Ocupação segundo o Setor de Atividade

Agrupando as variáveis Ocupação com Setor de Atividade Econômica, verifica-se no Gráfico 7 que a categoria com maior rendimento médio por hora é a dos dirigentes do setor extrativa mineral, que ganham, em média, 127 reais por hora, sendo seguidos pelos profissionais das ciências e das artes com o segundo maior salário médio. Os técnicos do setor extrativa mineral recebem, em média, remuneração superior a dos dirigentes e profissionais das ciências das indústrias, que possuem ensino superior.

Gráfico 7 – Renda média por hora (R\$) segundo a ocupação e o setor de atividade econômica – Sudeste - 2015

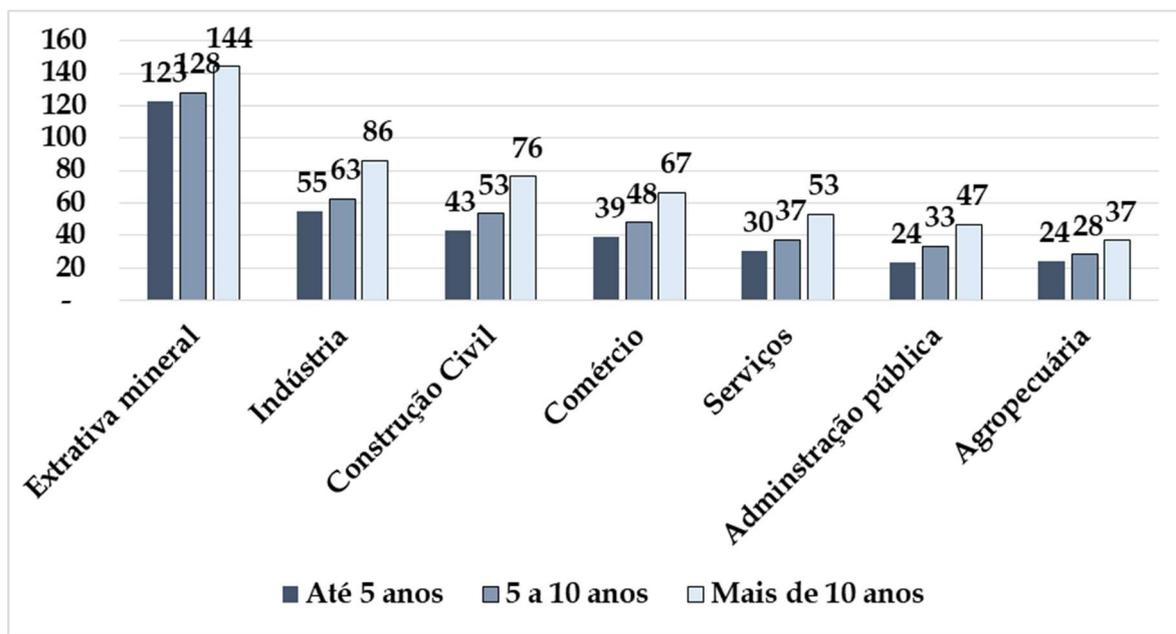


Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

A diferença observada no gráfico anterior pode ser atribuída à experiência do trabalhador. Considerando, agora, o tempo em que o empregado está na empresa, em anos, observa-se que os dirigentes da extrativa mineral com mais de 10 anos de experiência recebem 17% a mais que os trabalhadores com as mesmas características mais com até 5 anos de experiência. Por outro lado, os dirigentes da extrativa mineral com mais de 10 anos de experiência recebem quase o quádruplo dos dirigentes da agropecuária com mais de 10 anos de experiência. Isso pode revelar que, apesar das semelhanças nas características das ocupações e experiência, a importância relativa dos

setores de atividade e seu valor adicionado gerado no processo produtivo leva a remunerações distintas.

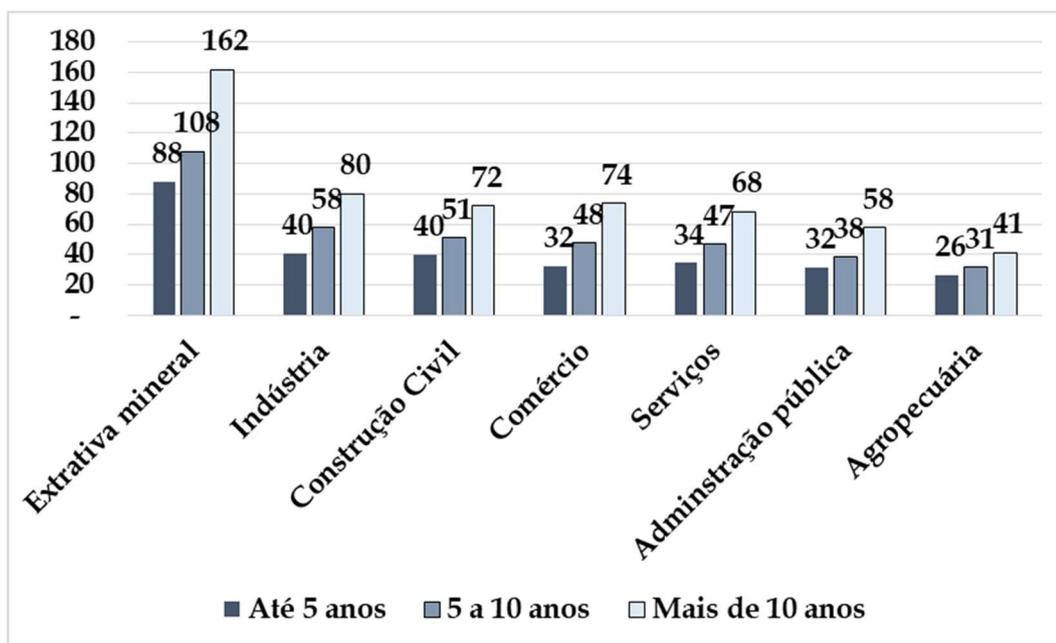
Gráfico 8 – Renda média por hora (R\$) dos dirigentes, segundo o setor de atividade econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

Essa tendência de diferenciação salarial também é observada para os profissionais das ciências e das Artes: na extrativa mineral os profissionais com mais de 10 anos de experiência recebem 89% a mais que os profissionais menos experientes e 2,8 vezes os trabalhadores com mesmas características na administração pública e quase quatro vezes a mais que os dirigentes com 10 anos ou mais de experiência na agropecuária.

Gráfico 9 - Renda média por hora (R\$) dos Profissionais das Ciências, segundo o Setor de Atividade Econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015

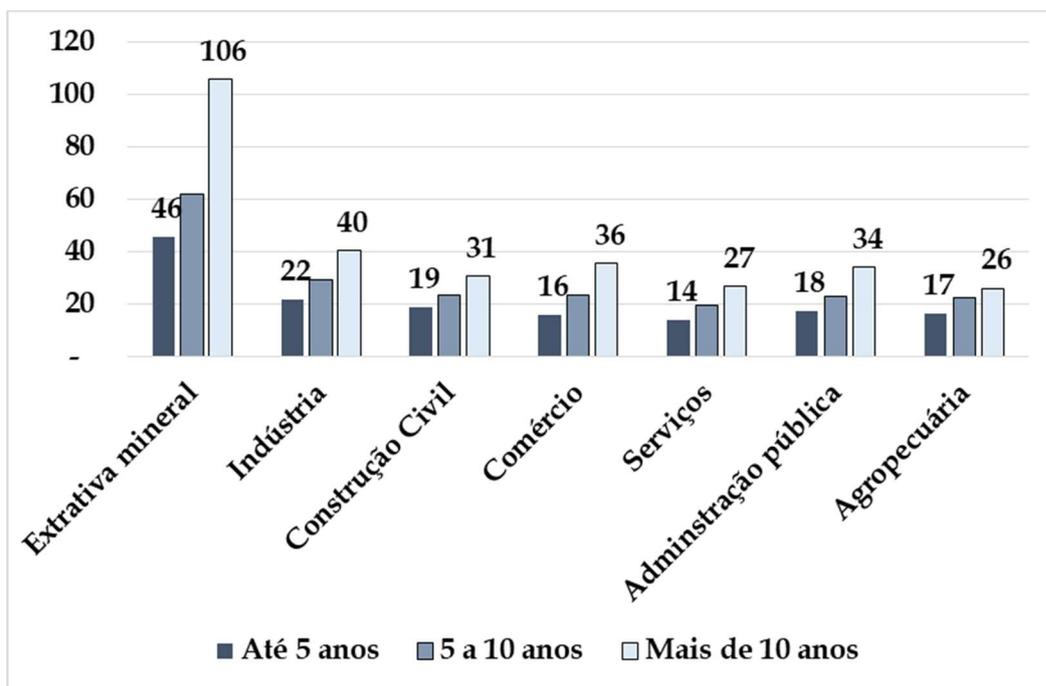


Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

Por outro lado, a maior diferença salarial intra-setor para profissionais com as mesmas características é a de técnicos: na extrativa mineral: os mais experientes recebem 130% a mais do que os menos experientes e os que têm mais de dez anos de experiência recebem mais de quatro vezes que os mesmos profissionais da agricultura.

Cabe ressaltar que para as três categorias de ocupações, o setor de atividade que possui maior diferença salarial a depender da experiência medida por tempo no emprego é a extrativa mineral enquanto o setor que possui menor diferença salarial por tempo de emprego é a Agricultura. Por sua vez, os salários mais altos recebidos em todos os setores de atividade econômica são dos profissionais das ciências e das artes.

Gráfico 10 – Renda média por hora (R\$) dos técnicos, segundo o setor de atividade econômica e o tempo de vínculo na empresa (em anos) – Sudeste – 2015.



Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

3.3. Modelos Estimados

Os resultados para o modelo log-linear estão na Tabela 2. A análise empírica avalia o efeito da ocupação e, em especial, o setor de atividade econômica, supondo a independência entre essas duas variáveis. Foi considerado como categoria de referência os indivíduos com ensino fundamental incompleto para analisar o efeito do nível educacional. Para analisar o efeito da ocupação foi selecionado outras ocupações sem ser dirigentes, profissionais das ciências e das artes e técnicos como base. Para observar o efeito do setor de atividade econômica foi escolhido o setor agrícola como base. Para analisar o efeito da experiência dentro do emprego foi utilizado como base os trabalhadores que possuem menos de 5 anos de experiência. O efeito da Unidade da Federação na renda, a categoria base para comparação foi Minas Gerais. E por fim para obter o efeito do gênero no salário, foi escolhido como base as mulheres.

Os resultados para o total de trabalhadores revelam que o ensino superior premia em 147% o ganho médio por hora se comparado a categoria base (ensino fundamental incompleto). Mantendo todas as outras variáveis constantes, o progresso em relação a educação oferece retornos positivos a cada salto de nível, sendo o mais impactante o ensino superior completo.

A análise da ocupação também se mostrou bastante relevante, os dirigentes têm um ganho médio salarial por hora de 83% em comparação a categoria base, Profissionais das ciências e das artes também possuem um ganho médio mensal de 62% a mais que a categoria de referência. Como pode ser visto na Tabela a seguir, os indivíduos que estão empregados no setor econômico Extrativo Mineral, recebem 131% a mais em ganhos médios por hora em relação ao setor agrícola. A indústria apresenta um ganho médio de 32% a mais que o setor de referência e a construção civil 37%. É perceptível um prêmio salarial por estar empregado nesses setores de atividade, em especial o setor extrativo que faz aumentar significativamente a renda. Isso revela que empiricamente não são só também a experiência e o nível educacional importantes para a composição da renda individual, mas o valor adicionado pelo setor de atividade e sua importância relativa na geração de valor dentro do processo produtivo.

Com relação a variável experiência dentro da empresa, os resultados são significativos, trabalhadores com mais de 10 anos dentro da empresa recebem 62% a mais que a categoria base e os trabalhadores que estão na empresa no intervalo entre 5 a 10 anos recebem 23% a mais que os trabalhadores que estão a menos de 5 anos vinculados a empresa.

Como mencionado anteriormente, o salário depende do nível de tecnologia e oferta de mão de obra e investimento na região. Mantendo constantes todas as outras variáveis, os trabalhadores do estado de São Paulo recebem, em média, salários 22% superiores aos trabalhadores de Minas Gerais, os do Rio de Janeiro, 14% superiores.

Com relação ao sexo, os homens recebem, em média, salários 29% superiores do das mulheres na região Sudeste

Tabela 2 – Resultados do Modelo Log-Linear – Sudeste – 2015

VARIÁVEIS INDEPENDENTES	Total		
	B	Estat t	Correção
ESUPERIOR	,904	,001	147%
EMEDIO	,250	,000	28%
EFUND	,067	,000	7%
EFUND-INCOMPLETO	-	-	-
IDADE Idade do	,033	,000	3%
IDADE2	,000	,000	0%
O_DIRIGENTES	,605	,001	83%
O_CIENCIAS	,480	,000	62%
O_TECNICOS	,248	,000	28%
O_Outros	-	-	-
S_EXTRAT	,839	,002	131%
S_INDUSTRIA	,279	,001	32%
S_CONSTCIVIL	,238	,001	27%
S_comercio	,065	,001	7%
S_serviços	,142	,001	15%
S_ADM PUBL	,138	,001	15%
S_Agrícola	-	-	-
EMPR_5A10	,210	,000	23%
EMPR_MAIS10	,484	,000	62%
EMPR_Menos5	-	-	-
UF_RJ	,135	,000	14%
UF_ES	,047	,001	5%
UF_SP	,201	,000	22%
UF_MG	-	-	-
Homem	,256	,000	29%
Mulher	-	-	-
(Constant)	,795	,001	-
N° Observações	22.721.958		
Adjusted R ²	,527		
Erro-Padrão(S)	,53404		
Variável dependente: Log salário hora(reais)			

Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

No modelo anterior, supomos que o efeito diferencial da variável ocupação é constante nas categorias do setor de atividade econômica. Vamos testar esse pressuposto no próximo modelo porque pode haver interação entre essas duas variáveis qualitativas.

O modelo estimado para renda por hora, em reais (sem o logaritmo), mostra que existe uma interação estatisticamente significativa entre ocupação e setor de atividade.

Por exemplo, o efeito diferencial de ser dirigente do setor extrativa mineral no Sudeste 68 reais para os homens e aproximadamente 46 reais para as mulheres. Por outro lado, os dirigentes da indústria têm um efeito diferencial de 19 reais para os homens e apenas 7 reais para as mulheres, o que mostra que o efeito quando se leva em consideração o setor extrativo é bem maior do que comparado ao setor industrial.

Também observa-se no modelo estimado que, um técnico do setor extrativo ganha, em média, a mais por haver essa interação, valores superiores (24,78 reais por hora) a um dirigente da indústria (17,27 reais por hora).

A análise das variáveis dummies sem interação sugere que, *ceteris paribus*, o salário médio, por hora, dos homens com ensino superior é cerca de 31 reais por hora mais alto do que os trabalhadores com ensino fundamental incompleto. Já o das mulheres, é cerca de 20,19 reais por hora mais alto do que as trabalhadoras com ensino fundamental incompleto. Podemos perceber um diferencial no prêmio da educação de mais de 10 reais por hora, em média, entre homens e mulheres.

Ao analisar a ocupação, é notório o poder da ocupação dirigente em aumentar a renda por hora do trabalhador, o homem na ocupação dirigente ganha cerca de 19 reais a mais do que os trabalhadores em outras ocupações, já as mulheres possuem um prêmio alto pela ocupação dirigente, porém inferior de comparado a dos homens, as mulheres ganham cerca de 15,13 reais por hora a mais se comparada as mulheres de ocupação base. Todas as ocupações premiam mais em renda por hora os homens do que as mulheres, seja dirigente, profissionais das ciências e das artes e técnicos.

Os trabalhadores situados nos diversos setores econômicos têm seus salários afetados positivamente se comparado ao setor base que é o agrícola. Porém, alguns setores fazem aumentar de maneira robusta a renda média por hora, como o setor extrativo mineral, nele o homem ganha cerca de 17,271 reais a mais por hora se comparado ao setor base (agrícola), já a mulher possui um aumento também significativo quando analisamos o setor extrativo, todavia, menor que se comparado ao homem no mesmo setor, as mulheres ganham cerca de 10,79 reais a mais em comparação ao setor base.

Tabela 3 – Resultados do Modelo Linear, com interação – Sudeste - 2015

Variáveis	Total		Homem		Mulher	
	B	Estat t	B	Estat t	B	Estat t
Independentes						
(Constant)	-9,63	-181,06	-8,80	-123,67	-2,14	-26,16
ESUPERIOR	25,48	1250,94	30,89	1041,30	20,19	714,07
EMEDIO	5,51	346,79	5,41	260,28	4,58	186,46
EFUND	2,11	119,89	2,19	96,09	1,78	64,73
EFUND-INCOMPLETO	-	-	-	-	-	-
IDADE	0,23	98,15	0,39	121,58	0,08	24,37
IDADE2	0,00	-20,47	0,00	-55,25	0,00	11,86
O_DIRIGENTES	17,81	842,75	19,31	638,67	15,13	534,59
O_CIENCIAS	11,92	596,38	14,42	434,58	10,21	446,44
O_TECNICOS	2,78	186,54	2,98	128,35	2,40	133,25
O_Outros	-	-	-	-	-	-
S_EXTRAT	16,49	214,16	17,27	196,15	10,79	50,56
S_INDUSTRIA	3,15	105,37	3,77	102,97	0,65	11,52
S_CONSTCIVIL	2,47	72,68	3,13	77,82	0,86	11,22
S_comercio	0,26	8,74	-0,52	-14,12	-0,56	-10,08
S_serviços	1,67	57,81	1,27	35,87	0,32	5,89
S_ADMPUBL	-1,69	-53,99	-2,31	-56,71	-1,72	-30,57
S_Agrícola	-	-	-	-	-	-
Dirig_Extrativa	64,51	208,79	67,74	177,37	46,18	81,59
Ciencias_Extrativa	43,95	242,66	48,83	213,23	22,32	66,39
Tecnico_Extrativa	24,78	160,45	25,99	144,65	11,20	29,92
Dirigent_Industr	17,04	276,20	19,34	236,43	7,31	78,58
Ciencias_Industr	7,14	138,86	5,25	72,00	4,39	63,03
EMPR_5A10	3,76	281,03	3,97	208,05	3,64	206,07
EMPR_MAIS10	12,66	847,53	12,96	609,92	12,39	620,85
EMPR_Menos5	-	-	-	-	-	-
UF_RJ	2,96	204,38	2,93	140,90	3,00	158,60
UF_ES	0,54	22,04	0,37	10,47	0,77	23,88
UF_SP	2,73	234,54	2,57	152,92	2,81	185,37
UF_MG	-	-	-	-	-	-
homem	5,48	582,23				
Mulher	-	-	-	-	-	-
N° Observações	22.721.958		12.764.083		9.957.874	
Adjusted R²	,337		,355		,332	
Erro-Padrão(S)	21,22		22,93		18,29	
Variável dependente: salário por hora(reais)						

Fonte: Microdados Rais Vinculo 2015. Elaboração própria

Indivíduos com experiência dentro do vínculo entre 5 a 10 anos e mais de 10 anos, apresentam ganhos médios maiores que os trabalhadores com menos de 5 anos de experiência dentro do vínculo. Na faixa de 5 a 10 anos, o ganho médio do salário por hora dos trabalhadores é de 3,76 reais a mais comparado a base. Já na faixa mais de 10 anos de experiência dentro do vínculo, o ganho médio do salário por hora dos trabalhadores é de 12,65 reais a mais comparado aos com menos de 5 anos de experiência dentro do mesmo vínculo.

Os resultados mostram que a Unidade da Federação tem seu papel na determinação do salário do indivíduo, trabalhadores situados no estado do Rio de Janeiro recebem R\$2,96 por hora a mais que os trabalhadores situados no estado de Minas Gerais e os trabalhadores situados no estado de São Paulo recebem R\$2,73 a mais que a categoria base.

Por fim, a variável gênero apresenta os seguintes resultados, o fato do trabalhador ser homem faz com que ele tenha uma renda por hora superior em R\$ 5,48 em relação a categoria base que são as mulheres. Tomando como um exemplo ilustrativo, vamos comparar com base nos resultados estimados as seguintes situações hipotéticas, um homem com ensino superior, com 40 anos de idade, dirigente do setor industrial, com mais de 10 anos de experiência dentro da empresa, situado no estado do Rio De Janeiro e uma Mulher com essas mesmas características, os resultados são, o Homem receberá aproximadamente R\$16,768 por mês e a Mulher aproximadamente R\$9,900 pôr mês, o que deixa bem explícito o abismo salarial ainda existente entre gêneros quando se levado em considerações ocupações importantes, setores econômicos e experiência dentro da empresa.

Ao analisar os resultados do modelo estimado para a região Sudeste, depreende-se que, além da ocupação e o setor de atividade econômica exercerem um papel muito importante na determinação da renda do indivíduo, a interação entre eles também influencia de maneira muito significativa a renda dos trabalhadores. O retorno de todas as variáveis observadas no modelo é superior para os homens, seja no nível de escolaridade, na ocupação, no setor de atividade em que se encontra, na experiência de trabalho dentro do mesmo vínculo, em todos os âmbitos analisados, as mulheres sofrem com a desigualdade salarial entre gêneros.

CONCLUSÃO

A importância de se investigar a distribuição dos salários e avaliar até que ponto o nível educacional, o gênero ou a estrutura produtiva e de ocupações foi determinante para a distribuição de salários na economia brasileira auxiliou a elaboração desta monografia, que teve por objetivo abordar as seguintes questões: se a estrutura produtiva e ocupacional afeta os salários no Sudeste e como elas afetam de forma desigual as mulheres em relação aos homens.

Entretanto, toda investigação econômica deve ser pautada por uma fundamentação teórica que auxilie na explicação dos fatos econômicos observados. Neste sentido, para orientar nossa análise, esta monografia assumiu como proposição teórica a prescrição da Economia Política Clássica e a importância da estrutura produtiva na determinação dos salários. Esses aspectos teóricos, bem como a abordagem neoclássica, especialmente da teoria do capital humano que, por vezes, fundamenta muitos trabalhos que discutem a distribuição de salários e da renda pessoal foram apresentados no primeiro capítulo desta monografia

. Este trabalho permitiu observar que, além da distribuição da renda entre lucros e salários, deve-se considerar a existência de uma distribuição heterogênea no recebimento das rendas por parte dos trabalhadores. Isso ocorre, pois, o mercado de trabalho é composto por um número de trabalhadores com características diferentes e com formas distintas de acessar o mercado de trabalho. Desta forma, essa heterogeneidade leva também a distintos salários numa mesma economia, caracterizada por uma determinada estrutura produtiva.

Ao analisar os dados da RAIS, percebeu-se uma diferença salarial entre homens e mulheres: homens recebem cerca de 15% a mais que as mulheres, sendo essas ocupantes do mercado formal de trabalho em número inferior: elas representam 44% do total de trabalhadores ativos na Região Sudeste. Porém, o número de mulheres com ensino superior completo no Sudeste é 11% superior ao número de homens trabalhadores. Entretanto, O retorno de todas as variáveis observadas no modelo é superior para os homens, seja no nível de escolaridade, na ocupação, no setor de atividade em que se encontra, na experiência de trabalho dentro do mesmo vínculo, em todos os âmbitos analisados, as mulheres sofrem com a desigualdade salarial entre gêneros mesmo sendo mais escolarizadas que os homens.

Em relação a varável ocupação, o resultado foi bastante contundente e mostrou que a ocupação Dirigente faz com que o trabalhador tenha um salário 83% maior do que um trabalhador localizado num posto de trabalho com menor prestígio. Entretanto, pode-se notar que a desigualdade salarial entre homens e mulheres nessas ocupações foi significativo, seja no número de trabalhadores ocupando esses cargos ou no retorno salarial, em todos as mulheres sofrem com a desigualdade.

Apesar das semelhanças nas características das ocupações e experiência, a importância relativa dos setores de atividade e seu valor adicionado gerado no processo produtivo leva a remunerações distintas. Cabe ressaltar que para as três categorias de ocupações destacadas neste trabalho, o setor de atividade que possui maior diferença salarial a depender da experiência medida por tempo no emprego é a Extrativa Mineral enquanto o setor que possui menor diferença salarial por tempo de emprego é a Agricultura. Por sua vez, os salários mais altos recebidos em todos os setores de atividade econômica são dos Profissionais e das Artes.

É perceptível um prêmio salarial por estar empregado nesses setores de atividade, em especial o setor extrativo que faz aumentar significativamente a renda. Isso revela que empiricamente não são só a experiência e o nível educacional importantes para a composição da renda individual, mas o valor adicionado pelo setor de atividade e sua importância relativa na geração de valor dentro do processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, I. R. S., VAZ, D. V., Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da ABET**, v. 15, nº1, janeiro-junho, 2016

BRUSCHINI, C. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo, Rio de Janeiro: Alast, 1998. p.277-294. (Série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho)

_____. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos Feministas**. [S.I]. 1994, p. 179-199.

FERREIRA, L. S. **Distribuição de salários na economia brasileira: um estudo a partir da matriz de contabilidade social para os anos 2001, 2005, 2008**. Tese (doutorado), departamento de economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012

GUIMARÃES, D. B. et al. Diferenciais de rendimentos entre raça e gênero nas regiões metropolitanas por níveis ocupacionais: uma análise através do pareamento de ñopo. **Anais do XX Encontro Nacional da ANPEC**,

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA et al (orgs.) **Mercado de Trabalho e Gênero**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

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

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, jun. 2006

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Bases Conceituais**, 2010.

MONSUETO, S. E., BICHARA, J. S., CUNHA, A. M., Mobilidade ocupacional e diferencial de renda: a experiência do Brasil entre 2012 e 2010. **Anais do XX Encontro Nacional da ANPEC**, 2012

PONTE, J. N., MACHADO, D.C., PERO, V. Diferenciais salariais e fluxos migratórios dos trabalhadores formais no estado do Rio de Janeiro. **Anais do XX Encontro Nacional da ANPEC**, 2013

QUIRINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade** - 2ª Edição, 2012.

REIS, M. C., MACHADO, D. C. **Uma análise dos rendimentos do trabalho entre indivíduos com ensino superior no Brasil**. Brasília: IPEA. julho de 2015.(Texto para Discussão, nº 2010).

RODRIGUES, L. C., VIEIRA, M. T., FREGUGLIA, R. S. O papel das ocupações na desigualdade salarial brasileira: uma análise da evolução recente entre trabalhadores de alta qualificação. **Anais do o XX Encontro Nacional da ANPEC**.

SANTOS, R. V. ; RIBEIRO E. P. **Diferenciais de Rendimentos entre Homens e Mulheres no Brasil revisitado: explorando o “Teto de Vidro”** , 2006. Recuperado em 23 de Abril, 2009, de http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf.

SCHULTZ, T.W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v.51, n.1, March/1961, pp. 1-17

SOARES, S.; IZAKI, R. S. A participação feminina no mercado de trabalho. **Texto para Discussão** n. 923, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Rio de Janeiro, dez.2002.

SRAFFA, P. **Produção de mercadorias por meio de mercadorias: prelúdio a uma crítica à teoria econômica**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

STIRATI, A. **The Theory of Wages in Classical Economics: A Study of Adam Smith, David Ricardo and their contemporaries**. Edward Elgar, 1994.