Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil[a]

Effects of Professional Choice on Salary Composition and Its Reflexes in the Income Differentials by Sex in Brazil

Fábio Lúcio Rodrigues[b]
Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, Departamento de Economia, Mossoró (RN), Brasil

Mércia Santos da Cruz[c]
Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Economia, João Pessoa (PB), Brasil

Wallace Patrick Santos de Farias Souza[d]
Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Economia, João Pessoa (PB), Brasil

Resumo: As escolhas profissionais são o alicerce da vida em sociedade, assim como do perfil dos rendimentos futuros para os trabalhadores. Neste sentido, o foco deste trabalho consiste em verificar os efeitos das ocupações em profissões de prestígio social sobre a composição dos rendimentos por sexo, bem como a magnitude do prêmio salarial gerado pela segregação ocupacional ao longo da distribuição de rendimentos. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua referente ao quarto trimestre do ano de 2019 é utilizada para duas aplicações complementares. A primeira busca identificar a influência do prestígio da profissão escolhida e da formação em nível de pós-graduação do indivíduo na determinação dos rendimentos, enquanto que a segunda aplicação pretende identificar as características de segregação ocupacional entre homens e mulheres no conjunto de profissões relacionadas, avaliando os efeitos de uma provável autosseleção por sexo para ocupações diferentes. O conjunto de resultados obtidos indicam que há evidente vantagem salarial em ocupar profissões de prestigio no Brasil e que as mulheres podem compensar

Editor responsável: Diogo de Prince
[a] Submissão: 06/08/2021 | Aprovação: 12/04/2022 | DOI: 10.22456/2176-5456.117480
[b] prof.fabiolucio@gmail.com
[c] mercia_sc@hotmail.com
[d] wpsfarias@gmail.com

Todos os autores foram responsáveis pela concepção, pesquisa de dados e/ou documentos, análise dos dados e/ou documentos, participação ativa na discussão dos resultados e revisão e aprovação da versão final.

Esta publicação está licenciada sob os termos de Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional

parcialmente o hiato salarial existente na estrutura das relações de trabalho quando optam por essas profissões.

Palavras-chave: Composição salarial. Diferenciais de rendimentos por sexo. Prestígio profissional. Segregação ocupacional.

Abstract: Professional choices are the foundation of life in society, as well as of the profile of future earnings for workers. In this sense, the focus of this work is to verify the effects of occupations in professions of social prestige on the composition of wages by sex, as well as the magnitude of the wage premium generated by occupational segregation along the income distribution. The Continuous National Household Sample Survey regarding fourth quarter of 2019 is used for two complementary applications. The first seeks to identify the influence of the prestige of the chosen profession and of the individual's graduate education in determining income, while the second application aims to identify the characteristics of occupational segregation between men and women in the set of related professions, evaluating the effects of a probable self-selection by sex for different occupations. The set of results obtained indicates that there is an evident salary advantage in occupying prestigious professions in Brazil and that women can partially compensate the existing wage gap in the structure of labor relations when they choose these professions.

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

JEL: J16. J24. J31.

1. Introdução

As expectativas em relação ao mercado de trabalho dos jovens profissionais têm ficado mais temerosas desde 2010. As sucessivas crises das economias de mercado, sobretudo no brasileiro, têm provocado transformações no mercado de trabalho, elevando o quantitativo de indivíduos que trabalham em ocupações diferentes de suas formações. Vários fatores motivam tais acontecimentos, tais como, o aumento da oferta de cursos superiores e mudanças na estrutura de alguns trabalhos que se tornaram mais intensivos em tecnologia (Gavras; Jakitas, 2019).

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

Em uma pesquisa realizada pela consultoria *Universum*, com mais de 270 mil universitários de 57 países foi verificado que as mulheres têm expectativa de remunerações mais baixas do que os homens em todos os países pesquisados, sobretudo o Brasil. Tais dados sugerem que, no Brasil, a desigualdade salarial entre os sexos é uma das maiores do mundo, conforme discorre o relatório do Fórum Econômico Mundial, no qual o país aparece na 129ª posição no ranking de desigualdade de remuneração entre os sexos, entre 144 países analisados (Ferreira, 2017).

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

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

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

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

Desta forma, o presente trabalho busca testar duas hipóteses complementares, quais sejam: a) profissões com "prestígio social" tendem a ter um impacto maior no salário médio e ao longo da distribuição de rendimentos, em detrimento das demais, e; b) a escolha por profissões cuja predominância dos trabalhadores seja do sexo feminino reduz os hiatos salariais entre homens e mulheres no Brasil. Assim, o objetivo proposto por este trabalho consiste em verificar se os trabalhadores em profissões com prestígio social têm um ganho salarial diferenciado ao longo da distribuição de rendimentos, além de identificar se a profissão escolhida influencia a magnitude do hiato salarial entre homens e

mulheres no Brasil. As profissões prestígio social do país são aquelas ditas "imperiais", relacionadas às áreas de medicina, direito e engenharia, de caráter historicamente colonial, conforme exporto por Coelho (1999).

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

Para tanto, são utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) referente ao quarto trimestre do ano de 2019 para estimar as equações salariais na média e por *quantis*, além da construção de um panorama estatístico para identificar as principais características existentes entre homens e mulheres nos diferentes tipos de ocupações. Os resultados encontrados apontam vantagem salarial em ocupar profissões de prestigio no Brasil e que as mulheres podem compensar parcialmente o hiato salarial existente quando ocupam essas profissões.

Além dessa introdução, o trabalho conta ainda com uma revisão da literatura empírica, seguida pela contextualização e a estratégia empírica adotada. A seção 4 apresenta e discute os resultados obtidos, e, por fim, a seção 5 traz as considerações finais da pesquisa.

2. Aspectos gerais da literatura recente sobre diferenças salariais

Desde os estudos iniciais de Schultz (1961) e Becker (1962) onde são estabelecidos os pressupostos acerca dos impactos dos investimentos em educação e saúde sobre o desenvolvimento econômico, que os efeitos do capital humano nas relações de trabalho têm sido analisados, com ênfase nos impactos relacionados aos anos de educação formal acumulados e a experiência do indivíduo no mercado de trabalho.

Em um contexto de mercados de trabalho em países em desenvolvimento, Jayachandran (2020) argumenta que o sucesso das mulheres em ocupar mais e

melhores espaços de trabalho é prejudicado por um conjunto de barreiras culturais que refletem o tradicionalismo histórico da sociedade e que, apesar de haver um grande desenvolvimento relacionado as necessárias mudanças sociais sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, a regra segundo a qual as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com os filhos ainda está difundida essencialmente em todas as sociedades e parece ser o maior entrave contemporâneo para a igualdade entre os sexos (Jayachandran, 2020).

Sob uma ótica comportamental Heckman, Stixrud e Urzua (2006) desenvolvem o papel das competências cognitivas e não cognitivas para explicar uma variedade de resultados comportamentais e do mercado de trabalho. Os autores mostram que as habilidades não-cognitivas influenciam de forma expressiva as decisões escolares e, por consequência, a remuneração do trabalho e que os fatores relacionados a escolaridade, emprego, experiência profissional e escolha da ocupação são afetados por habilidades cognitivas e não cognitivas latentes.

Goldin (2006) defende que o aumento da participação feminina foi a mudança mais significativa ocorrida nos mercados de trabalhos globais no século XX. Uma revolução silenciosa que resultou da expansão do feminismo, encorajando as jovens mulheres da época a pensar de forma independente. Essa mudança estrutural, segundo a pesquisadora, foi sustentada em grande parte pela difusão da pílula contraceptiva e pelo aumento no número de divórcios, fatores que culminaram em horizontes mais longos em suas vidas pessoais e profissionais, se comparadas as gerações anteriores.

O hiato de rendimento entre homens e mulheres persiste mesmo com as mulheres ocupando postos de trabalhos mais modernos. Goldin *et al* (2017) mostram que esse *gap* salarial cresce à medida em que a trabalhadora fica mais velha, principalmente, entre 15 e 20 anos após o abandono escolar. Além disso, a diferença de renda se expande para as operárias casados e ainda mais para aquelas com filhos pequenos. Bertrand, Goldin e Katz (2010), apresentam evidência de que essa diferença é ainda maior entre os profissionais com nível superior e para trabalhadoras em setores tradicionalmente conhecidos por penalizar jornadas de trabalho mais curtas, flexibilidade de trabalho e folgas.

Existem evidências de descompasso entre a demanda por trabalho em profissões de alta qualificação técnica e a oferta dessas vagas em todo o mundo. Assaad, Krafft e Salehi-Isfahani (2018), em recente estudo com foco no Egito e na

Jordânia, identificam a existência de uma incompatibilidade substancial entre a oferta de profissionais recém-saídos do ensino superior e as necessidades do mercado de trabalho e demonstram que as questões do lado da oferta de trabalho e os incentivos institucionais têm pouco impacto nos resultados do mercado de trabalho. Por outro lado, evidências de que o contexto familiar desempenha papel fundamental nas decisões educacionais e profissionais no Brasil podem sem encontradas em Carvalho (2011), Küster e Mourão (2013) e Silva (2014).

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

Em outra aplicação para o Reino Unido, Jerrim (2011) compara as expectativas salariais dos estudantes de graduação com os salários reais recebidos durante sua formação, obtendo evidências de que os estudantes acabam por superestimar os seus salários iniciais, individualmente e em grupos homogêneos. Em um estudo posto em prática pela *American Medical Association* e divulgado em Muench *et al.* (2015) foram obtidas evidências de que, mesmo 50 anos após a Lei da Igualdade de Remuneração nos Estados Unidos (EUA), a diferença salarial entre homens e mulheres persistem em muitas profissões, principalmente nas áreas de enfermagem e medicina.

Já Ward (1999), com base em um conjunto de dados de 900 acadêmicos de cinco universidades escocesas tradicionais, encontra resultados que revelam um diferencial salarial em torno de 15% em favor dos homens na academia, além de obter evidências que sugerem uma oportunidade limitada para as mulheres acadêmicas combinarem carreira e família, apesar da flexibilidade ocupacional característica do trabalho acadêmico.

Em um estudo empírico para o Brasil, Madalozzo e Artes (2017) diferenciam os hiatos salariais considerando o que chamam de "profissões imperiais" – Direito,

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

Madalozzo e Artes (2017) ressaltam que os estudos acerca do diferencial salarial entre os sexos são bastante discutidos e explorados, tanto na literatura nacional como internacional. Algumas aplicações interessantes em profissões tradicionalmente com prestígio social para o Brasil podem ser encontradas em Madalozzo (2010), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Mattei e Baço (2016); análises relacionadas à mercados estrangeiros podem ser encontradas, por exemplo, em Bird, McCraw e O'Malley (2007), Crothers *et al.* (2010), Alonso-Villar, Del Rio e Gradin (2012) e Hegewisch e Hartmann (2014).

Beltrão e Alves (2009) defendem que o hiato salarial entre homes e mulheres, apesar de ainda significativo vem reduzindo-se desde o início dos anos 2000, principalmente devido a um conjunto de ações promovidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) visando eliminar as discriminações entes os sexos em todos os campos de atividade, atribuindo mais autonomia e independência às mulheres frente ao mercado de trabalho. Lima (2000) indica que uma tentativa de solução da discriminação existente sobre raça e gênero no Brasil foi a busca por mão-de-obra exatamente nas regiões onde haveria maior proporção de negros e mulheres (notadamente a região Nordeste), fato que tende a produzir um efeito de elevação da renda local, mas que se dispersa rapidamente visto as desigualdades inter-regionais existentes.

Para Lipovetsky e Neves (2020) a construção e implantação de políticas públicas que busquem mitigar os hiatos salariais recorrentes devem observar as especificidades dos perfis amplamente heterogêneos de grupos existentes em todo país, visando instituir políticas sociais que contemplem o acesso ao trabalho com

qualificação e remuneração adequadas e suficientes, independente do gênero, raça e origem do trabalhador. E esta consiste, portanto, a carência empírica que justifica este trabalho, na medida em que os resultados proporcionam exatamente essa identificação dos diferenciais de rendimentos entre os sexos e ocupações tradicionais ao longo da distribuição de rendimentos, além de apresentar um panorama estatístico que possibilita distinguir as principais características que podem influenciar as diferenças salariais.

3. Estratégia empírica

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

A segunda abordagem complementa a primeira e pretende identificar as características de segregação ocupacional entre homens e mulheres no conjunto de profissões relacionadas, avaliando os efeitos de uma provável autosseleção por sexo para ocupações diferentes. A forma de seleção das ocupações objeto da análise se baseia em Madalozzo e Artes (2017) e divide as ocupações de forma que profissões com mais de 60% de homens são classificadas como masculinas; com mais de 60% de mulheres, como femininas, sendo as demais ocupações identificadas como integradas. A expectativa é obter um panorama explicativo além da média que identifique as semelhanças e diferenças entre homens e mulheres em diferentes tipos de ocupações. O Quadro 1 apresenta a classificação obtida a partir das categorias para os principais segmentos econômicos na amostra da PNADC referente ao quarto trimestre do ano de 2019.

O Quadro 1 mostra que apenas as profissões relacionadas à educação, saúde e os serviços domésticos são predominantemente ocupadas por mulheres, enquanto

que as atividades mais voltadas ao campo e à indústria tem preminência de oferta de mão-de-obra masculina. Não parece ser coincidência que as profissões com maioria feminina sejam aquelas ligadas à educação e aos cuidados de saúde. Como exposto por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), a sobrecarga de trabalhos domésticos dificulta muitas mulheres em concentrar seus esforços na profissão em condição de igualdade com os homens, sobretudo em profissões predominantemente masculinas.

Quadro 1 – Classificação dos Segmentos Ocupacionais por Sexo

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

Fonte: elaboração própria com base em Madalozzo e Artes (2017) utilizando os microdados da PNADC 2019 (4º trimestre).

3.1 Base de dados e tratamentos das variáveis

A base de dados escolhida para esse estudo é a PNADC relativa ao quarto trimestre do ano de 2019. A PNADC acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país (IBGE, 2020). A base de dados do quarto trimestre da PNADC 2019 possui 542.802 indivíduos. Após a construção e o tratamento das variáveis, a amostra final contém 210.794 indivíduos com rendimentos do trabalho diferente de zero, equivalente a uma população estimada de 74.092.839 pessoas.

As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Shultz (1961), Becker (1962), Mincer (1974), Freitas (2008), Firpo, Fortin e Lemieux

(2009, 2011), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Madalozzo e Artes (2017) e Santos e Hermeto (2019). O Quadro 2 apresenta as variáveis utilizadas e suas descrições.

A variável dependente é o logaritmo do rendimento ajustado pelas horas trabalhadas (logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal). No Brasil há a preocupação recorrente com os vieses nas informações sobre salários causados pela subdeclaração de rendimentos, principalmente aqueles não monetários e de transferências eventuais. De toda forma, não há evidências empíricas que sugiram que essas subdeclarações incidam com maior intensidade sobre um determinado grupo de renda, podendo, portanto, serem consideradas como variável relevante para a construção das equações salariais (Paes de Barros; Foguel; Ulyssea, 2007; Souza, 2015).

As variáveis explicativas, por sua vez, são divididas pelo tipo de análise. Na primeira abordagem são utilizadas as variáveis *mulher* e *prestigio*, que está relacionada com o prestígio da profissão do indivíduo, conforme definida no Quadro 2. O vetor de controle identifica as variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo, bem como características pessoais. A idade do indivíduo assume valor máximo de 75 anos, que é a idade de aposentadoria compulsória no país. A variável *idade2* é incluída a fim de captar o decréscimo na renda decorrente da redução da produtividade do trabalho.

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

Quadro 2 – Descrições das variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	logaritmo do rendimento por hora	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
interesse	prestigio	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão de prestígio e 0, caso contrário.
	profissão masculina	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão masculina e 0, caso contrário
	profissão feminina	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão feminina e 0, caso contrário
	profissão integral	Assume valor 1 se o indivíduo estiver ocupado em profissão integrada e 0, caso contrário
	mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	mulher em profissão de prestígio	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão de prestígio social e 0, caso contrário
	mulher em profissão masculina	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão masculina e 0, caso contrário
	mulher em profissão feminina	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado em profissão feminina e 0, caso contrário
	homeoffice	Assume valor 1 se o indivíduo exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
	mulher em homeoffice	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
	subocupação	Assume valor 1 se o indivíduo declara subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas e 0, caso contrário
	mulher subocupada	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e declara subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas e 0, caso contrário
	mulher no setor público	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e estiver ocupado no setor púbico e 0, caso contrário
controles	idade1	Idade em anos
	idade2	Idade ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	casado	Sendo igual a 1 se o indivíduo for casado e 0, caso contrário
	urbano	Assume valor 1 se o indivíduo reside na zona urbana e 0, caso contrário
	publico	Assume valor 1 se o indivíduo tem emprego público e 0, caso contrário

	escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (nível escolar, graduação, especialização, mestrado e doutorado) e 0, caso contrário
	macroregiões	Assume valor 1 se o indivíduo é residente em uma macrorregião específica (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro Oeste) e 0, caso contrário
correção do viés de seletividade	ocupado	Variável dependente para a equação de correção. Assume valor 1 se o indivíduo está ocupado e 0, caso contrário
	responsável pelo domicílio	Assume valor 1 se o indivíduo é o responsável pelo domicílio e 0, caso contrário
	pessoas no domicílio	Quantidade de moradores residentes no domicílio

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

No segundo grupo de estimativas são incluídas na especificação anterior as variáveis explicativas adaptadas de Madalozzo e Artes (2017), a fim de identificar características de segregação ocupacional e de autosseleção por sexo para diferentes ocupações. Neste grupo estão as variáveis que identificam o tipo de profissão por sexo em consonância com o definido no Quadro 1 (masculina, feminina ou integrada), sendo a categoria de referência a variável relativa a profissão integrada. Inclusos, também, um indicador para a mulher em profissão masculina e outro para a mulher em profissão feminina, além de identificações para as mulheres com profissões consideradas de prestígio social, tanto agregadas quanto separadamente, em estimativas diferentes.

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

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

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

3.2 Especificação dos modelos empíricos e métodos de estimação

A composição dos salários e a consequente identificação dos diferenciais salarias será fundamentada em Mincer (1974) e pode ser representada formalmente, conforme descrito por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki}\beta_k + \varepsilon_{ki} \qquad (1)$$

Em que *lnw* é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, *X'* são vetores de características observáveis de cada *i* indivíduos, relacionadas ao seu capital humano e características de controle (como idade, raça, estado civil, etc.) e ε é o termo de erro estocástico.

A equação (1) é estimada empiricamente para diferentes *quantis* de rendimentos. Para este trabalho, a técnica de regressão quantílica utilizada é desenvolvida por Firpo, Fortin e Lemieux (2009) e aplicada em Firpo, Fortin e Lemieux (2011), a qual permite a realização de uma decomposição detalhada, computando o efeito individual de cada covariada na distribuição incondicional.

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

$$RIF\left(y,F_Y\right)=\upsilon\left(F_Y\right)+IF\left(y,F_Y\right) \tag{2}$$

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

$$\mathrm{E}\left[RIF\left(y,F_Y\right)\right]=\int RIF\left(y,F_Y\right)dF_Y\left(y\right)=\upsilon\left(F_Y\right) \tag{3}$$

A equação (3) indica que qualquer estatística de interesse $\upsilon\left(F_Y\right)$ pode ser expressa em termos de um valor esperado. Considerando que a variável Y é observada na presença de um conjunto de covariadas arranjadas em um vetor X, pode-se assumir que Y e X são conjuntamente distribuídas de acordo com $F_{Y,X}\left(y,x\right)$ e que a função de distribuição de Y condicionada em X é dada por $F_{Y|X}\left(y\,|\,X=x\right)$. Portanto, a função de distribuição incondicional (marginal) de Y pode ser escrita como:

$$F_Y\left(y\right)=\int F_{Y|X}\left(y\,|\,X=x\right)dF_X\left(x\right) \tag{4}$$

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

$$\upsilon\left(F_Y\right)=\int RIF\left(y,F_Y\right)dF_Y\left(y\right)=\int \mathrm{E}\left[RIF\left(y,F_Y\right)|\,X=x\right]dF_X\left(x\right) \tag{5}$$

A expressão (5) mostra que o impacto de variações em uma das variáveis de X sobre $\upsilon\left(F_Y\right)$ pode ser calculado integrando $\mathrm{E}\left[RIF\left(y,F_Y\right)|\,X=x\right]$, o que na prática pode ser obtido utilizando técnicas de regressão. Supondo que a distribuição condicional de Y dado X permanece inalterada e supondo pequenas mudanças na distribuição de X, pode-se definir $\alpha\left(\upsilon\right)$ como um vetor de efeitos parciais em $\upsilon\left(F_Y\right)$, dados por deslocamentos individuais em coordenada de X. Firpo, Fortin e

Lemieux (2009) demonstram que esse efeito parcial de uma variação marginal na FDA de X sobre $\upsilon(F_Y)$ é obtido por:

$$\alpha(\upsilon) = \int \frac{d\mathrm{E}\left[RIF(y,\upsilon) \mid X = x \right]}{dx} dF_X(x) \qquad (6)$$

Assim, da expressão (6) se percebe que os efeitos parciais podem ser obtidos regredindo o valor esperado de $RIF(y,\upsilon)$, sobre o vetor X. Em suma, a regressão *RIF* propõe a linearização da distribuição marginal das variáveis, tornando possível atender à Lei das Expectativas Iteradas e realizar a decomposição salarial seguindo a mesma lógica do método de Oaxaca-Blinder.

Para fins de comparação, os resultados na média serão estimados utilizando o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), além do método de correção para o viés de seleção amostral proposto por Heckman (1979), com as mesmas especificações.

4. Apresentação e discussão dos resultados

O trabalho objetiva estimar as diferenças salariais por sexo, identificando o impacto das profissões com prestígio social para a composição salarial e analisar os hiatos salarias entre homens e mulheres por tipo de ocupação para diferentes *quantis* salariais. Antes de apresentar as estimativas obtidas a partir das especificações definidas na Seção 3 é necessário entender as características existentes entre homens e mulheres nos diferentes tipos de ocupações.

4.1 Análise descritiva

A Tabela 1 mostra a participação por sexo dos indivíduos em diferentes ocupações para um conjunto de características, além dos respectivos testes de diferenças entre médias e proporções onde a igualdade dos coeficientes é a hipótese nula testada. Para cada variável, a primeira linha traz os coeficientes estimados enquanto a segunda linha apresenta a diferença com o nível de significância relacionado.

Na Tabela 1 é de fácil percepção que as características dos indivíduos que ocupam profissões sem prestígio social são bastante distintas daquelas profissões ditas de prestígio. Em todas as ocupações os homens possuem salário por hora trabalhada superior ao das mulheres, porém, para as profissões com prestígio, o salário/hora pode chegar a oito vezes o salário das demais profissões, como no caso dos médicos. Mesmo comparado com as demais profissões com prestígio social, os médicos, independente do sexo, chegam a ganhar quase o dobro da remuneração de advogados e engenheiros. Para esses profissionais da área médica não houve diferença salarial significativa entre os sexos.

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

Em todas as categorias ocupacionais expostas na Tabela 1 o percentual de mulheres casadas é superior ao dos homens, fato que indica uma maior probabilidade das mulheres exercerem tarefas domésticas e os cuidados com os filhos e, portanto, perceberem salários menores, como evidenciado em Souza (2016), Guiginski e Wajnman (2019) e Uhr *et al.* (2019).

Nota-se também que as mulheres que ocupam posições no setor público em ocupações sem prestígio são praticamente o dobro dos homens no mesmo regime de trabalho. Para os indivíduos em profissões de prestígio, não há diferença significativa em termos de sexo em empregos públicos para advogados e engenheiros. Por outro lado, para os médicos, 38,6% dos homens e 47,8% das mulheres atuam no serviço público. Esse fato pode decorrer da situação em que os médicos utilizem o serviço público para manter um vínculo empregatício estável enquanto atuem em clínicas e consultórios próprios como profissionais autônomos, fato que não parece ocorrer com as demais categorias profissionais.

Tabela 1 – Características amostrais dos indivíduos por categorias ocupacionais no Brasil (2019)

Variável	Ocupações sem prestígio social		Ocupações com prestígio social					
			Advogado		Engenheiro		Médico	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
Salário/hora (R$)	13,48	12,89	50,22	37,96	47,99	37,18	94,57	91,32
	(0,1050)	(0,1386)	(4,1549)	(2,1481)	(1,4970)	(2,7833)	(5,3065)	(9,4479)
	0,58***		12,26**		10,81***		3,25	
Idade (anos)	40,16	39,68	41,36	38,29	41,85	35,82	47,76	41,28
	(0,0385)	(0,0425)	(0,4072)	(0,4062)	(0,4830)	(0,8362)	(0,7260)	(0,6794)
	0,48***		3,08***		6,03***		6,48***	
Raça não branca	61,21%	57,12%	28,56%	29,97%	28,37%	33,11%	24,75%	23,17%
	(0,0014)	(0,0018)	(0,0149)	(0,0173)	(0,0169)	(0,0388)	(0,0215)	(0,0228)
	4,09%***		– 1,41%		– 4,74%		1,58%	
Casado	22,03%	35,17%	16,63%	31,68%	22,75%	33,78%	26,73%	38,71%
	(0,0012)	(0,0016)	(0,0123)	(0,0175)	(0,0157)	(0,0390)	(0,0220)	(0,0264)
	– 13,14%***		– 15,05%***		– 11,03%**		– 11,98%***	
Urbano	74,45%	85,27%	98,03%	98,58%	97,61%	97,97%	98,27%	98,24%
	(0,0012)	(0,0012)	(0,0046)	(0,0045)	(0,0057)	(0,0116)	(0,0065)	(0,0071)
	– 10,82%***		– 0,55%		– 0,36%		0,03%	
Setor Público	9,66%	18,64%	11,27%	12,78%	19,66%	15,54%	38,61%	47,80%
	(0,0008)	(0,0013)	(0,0105)	(0,0126)	(0,0149)	(0,0299)	(0,0242)	(0,0270)
	– 8,98%***		– 1,51%		4,12%		– 9,19%**	
Subocupação	6,08%	8,84%	3,17%	5,82%	2,11%	2,70%	1,73%	3,22%
	(0,0007)	(0,0010)	(0,0058)	(0,0088)	(0,0054)	(0,0133)	(0,0065)	(0,0096)
	– 2,76%***		– 2,65%***		– 0,59%		– 1,49%	
Homeoffice	2,47%	7,59%	9,74%	9,66%	5,06%	5,40%	0,74%	0,88%
	(0,0004)	(0,0009)	(0,0098)	(0,0111)	(0,0082)	(0,0186)	(0,0043)	(0,0051)
	– 5,12%***		0,08%		– 0,34%		– 0,14%	
Especialização	2,53%	6,88%	33,15%	32,24%	28,51%	22,30%	47,03%	45,75%
	(0,0004)	(0,0009)	(0,0156)	(0,0176)	(0,0169)	(0,0342)	(0,0248)	(0,0270)
	– 4,35%***		0,91%		6,21		1,28%	
Mestrado	0,43%	0,75%	4,81%	4,40%	7,02%	10,13%	8,17%	5,28%
	(0,0002)	(0,0003)	(0,0071)	(0,0077)	(0,0096)	(0,0248)	(0,0136)	(0,0121)
	– 0,32%***		0,41%		– 3,11%		2,89	
Doutorado	0,22%	0,30%	1,75%	0,28%	0,84%	0,67%	5,44%	4,69%
	(0,0001)	(0,0002)	(0,0043)	(0,0020)	(0,0034)	(0,0067)	(0,0113)	(0,0114)
	– 0,08%***		1,47%*		0,17%		0,75%	

Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.
Nota: significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses.

A subocupação relatada na amostra é maior no caso dos indivíduos em profissões sem prestígio e, apesar dos advogados indicarem uma menor incidência de horas subocupadas, as mulheres são predominantes nessa situação. O *home office* é prática mais utilizada por advogados e menos por médicos, possivelmente

pelas características profissionais inerentes ao trabalho. Já para as ocupações sem prestígio as mulheres atuam praticamente três vezes mais do que os homens em atividades profissionais remotas.

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

A Tabela 2 segue com a análise descritiva apresentando as médias dos salários por hora para as diferentes categorias de ocupação segundo a predominância do sexo dos indivíduos, conjuntamente com um teste de comparação entre médias ao longo da distribuição de rendimentos. A hipótese nula considerada é de que a diferença salarial é igual a zero.

Tabela 2 – Comparativo entre o salário/hora por sexo e categoria de ocupação no Brasil (2019)

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

Fonte: elaboração própria com base em Madalozzo e Artes (2017) e nos resultados das estimações.
Nota: significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses.

Os resultados da Tabela 2 são semelhantes aos obtidos por Madalozzo e Artes (2017) e mostram que todas as diferenças calculadas são estatisticamente significativas, exceto a mediana relacionada às ocupações femininas. Para as

ocupações masculinas percebe-se que as mulheres possuem ganho médio superior aos homens, fato que também ocorre na mediana da distribuição. Já nos extremos da distribuição de rendimentos para as ocupações masculinas os homens se mostram com ganhos superiores. Os resultados apontam que, na média, há um prêmio salarial positivo para aquelas mulheres que enveredam pelas profissões predominantemente masculinas. Para as profissões femininas e integradas ocorre uma evidente vantagem para a ocupação masculina nessas atividades. A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas para os dados amostrais, assim como as médias populacionais estimadas.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Amostra				População Estimada	
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média	Erro Padrão
rendimento por hora	13,8895	40,5581	0,0507	7615,385	15,4881	0,2037
idade1	39,9804	13,0222	14	75	39,8840	0,0478
raça não branca	0,5902	0,4918	0	1	0,5501	0,0025
casado	0,2748	0,4464	0	1	0,2794	0,0012
urbano	0,7925	0,4055	0	1	0,9028	0,0012
subocupação	0,0717	0,2580	0	1	0,0670	0,0009
homeoffice	0,0463	0,2102	0	1	0,0471	0,0007
publico	0,1352	0,3419	0	1	0,1248	0,0013
ensino escolar	0,6940	0,4608	0	1	0,6686	0,0028
graduação	0,1450	0,3221	0	1	0,1649	0,0018
especialização	0,0480	0,2139	0	1	0,0540	0,0012
mestrado	0,0064	0,0799	0	1	0,0078	0,0004
doutorado	0,0028	0,0528	0	1	0,0034	0,0002
prestigio	0,0152	0,1224	0	1	0,0186	0,0006
profissão masculina	0,4217	0,4930	0	1	0,3836	0,0018
profissão feminina	0,1907	0,3928	0	1	0,1922	0,0014
profissão integral	0,3877	0,4872	0	1	0,4241	0,0018
mulher	0,4161	0,4929	0	1	0,4369	0,0012
mulher em profissão de prestígio	0,0056	0,0748	0	1	0,0072	0,0003
homem advogado	0,0043	0,0656	0	1	0,0047	0,0002
mulher advogada	0,0033	0,0576	0	1	0,0042	0,0002
homem engenheiro	0,0034	0,0579	0	1	0,0044	0,0003
mulher engenheira	0,0007	0,0264	0	1	0,0009	0,0001
homem médico	0,0019	0,0436	0	1	0,0023	0,0002
mulher médica	0,0016	0,0401	0	1	0,0021	0,0002
mulher em profissão masculina	0,0868	0,2815	0	1	0,0842	0,0010

mulher em profissão feminina	0,1532	0,3602	0	1	0,1567	0,0012
mulher no setor público	0,0778	0,2679	0	1	0,0716	0,0008
mulher subocupada	0,0366	0,1877	0	1	0,0366	0,0006
mulher em homeoffice	0,0315	0,1748	0	1	0,0322	0,0006
norte	0,1252	0,3309	0	1	0,0691	0,0010
nordeste	0,2768	0,4474	0	1	0,2228	0,0022
sul	0,1939	0,3952	0	1	0,1641	0,0019
sudeste	0,2908	0,4541	0	1	0,4626	0,0032
centrooeste	0,1134	0,3171	0	1	0,0813	0,0011

Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.

Na Tabela 3 se percebe uma alta amplitude do salário/hora, motivo pelo qual a abordagem quantílica é mais indicada. Considerando as estimativas populacionais, o indicador para a profissão de prestígio mostra que apenas 1,86% dos indivíduos estão ocupados em algumas dessas profissões. Já a proporção de mulheres nas profissões consideradas de prestígio é sempre inferior a 1% das estimativas para a população.

4.2 Resultados empíricos

Nesta seção são apresentados e discutidos os resultados obtidos com as estimativas para os modelos especificados. A Tabela 4 expõe as estimativas realizadas para a primeira abordagem proposta que considera apenas as profissões de prestígio agregadas e não sopesa os diferentes segmentos ocupacionais.

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

O ganho salarial oriundo do capital humano também fica evidente na análise quantílica. Um resultado interessante em relação ao impacto da formação nos

rendimentos diz respeito ao prêmio salarial do doutorado no topo da distribuição de salários. As estimativas considerando as diferenças ao longo da distribuição mostram que o ganho salarial do doutorado se mostra superior apenas a partir do 75º *quantil*, chegando a 400% em relação a base escolar no 90º *quantil*, valores que representam, aproximadamente, 18 vezes a base da distribuição dos rendimentos.

Tabela 4 – Impactos da ocupação em profissões de prestígio e da pós-graduação sobre os rendimentos do trabalho

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

Fonte: elaboração própria com base nos resultados das estimações.
Notas: significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses. As estimativas complementares são expostas nos apêndices.

Para indivíduos ocupados em profissões de prestígio, a Tabela 4 mostra que não há diferença substancial entre a base e a mediana da distribuição. Nos *quantis* 10º e 25º o ganho salarial por ocupar uma dessas profissões gira em torno de 8% aumentando aproximadamente 16 pontos percentuais quando verificado na mediana. Já na parte superior da distribuição o impacto da ocupação de prestígio se torna mais substancial, chegando a um prêmio salarial de quase 180%. Os resultados apontam que os impactos tanto da ocupação em uma profissão de prestígio quanto à conclusão de cursos de alta qualificação são melhor aproveitados pelos indivíduos com maiores rendimentos do trabalho.

Na Tabela 5 são apresentados os resultados das estimativas para identificar a possível ocorrência de segregação ocupacional entre homens e mulheres e a

ocorrência de autosseleção por sexo para diferentes ocupações. Como anteriormente, os resultados na média para as estimativas com MQO e aplicando a correção para o viés de seleção não apresentam diferenças substanciais sobre os rendimentos.

Dessa forma, a Tabela 5 evidencia que o prêmio salarial médio para o indivíduo que ocupa uma profissão de prestígio é de 53%. Já para a mediana da distribuição de rendimentos o ganho salarial gira em torno de 13%, aproximadamente. O prêmio salarial pelo fato do indivíduo ocupar profissão de prestígio se mostra relevante apenas na cauda superior da distribuição, visto que o prêmio obtido é superior a 62% e 173% nos *quantil* 75º e 90º, respectivamente.

Os resultados evidenciam que as profissões com prestígio tendem a ter um impacto maior nos rendimentos. Contudo, ocorrem diferenças de magnitude nos resultados encontrados por Madalozzo e Artes (2017) que identificaram estimativas do prêmio salarial médio para ocupações com prestígio em torno de 160% utilizando dados da PNAD 2013. Possivelmente, essas diferenças dizem respeito as modificações metodológicas relacionadas ao plano amostral e ao questionário das pesquisas, além das mudanças estruturais ocorridas no mercado de trabalho brasileiro entre os períodos analisados.

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

As estimativas para o hiato salarial mostram que as mulheres ganham, em média, 19% a menos do que os homens. No *quantil* inferior a diferença é de 13,5%, aumentando à medida que os rendimentos se elevam, chegando a quase 27% de *gap* no 90º *quantil*. Essa diferença salarial é parcialmente compensada quando a mulher ocupa uma profissão de prestígio, visto que o prêmio salarial médio para essa condição é de 16,2%. Na análise por *quantil* é verificado que o prêmio pela ocupação feminina em profissão de prestígio é superior na base da distribuição, onde o ganho salarial ultrapassa os 22%. Apesar de cair no 25º *quantil*, os ganhos

salariais se encontram em torno de 20%, exceto na cauda superior da distribuição onde os resultados não se mostram significativos.

Tabela *5* – Impactos da segregação ocupacional e da autosseleção por sexo sobre os rendimentos do trabalho

Variáveis	MQO	Heckman	Regressões *RIF* *Quantil*				
			10	25	50	75	90
prestigio	0,5427***	0,5324***	– 0,0374	0,0161	0,1296***	0,6282***	1,7379***
	(0,0409)	(0,0404)	(0,0512)	(0,0131)	(0,0176)	(0,0366)	(0,0886)
profissão masculina	– 0,0368***	– 0,0372***	– 0,1220***	– 0,0109**	0,0128*	– 0,0408***	– 0,0717***
	(0,0066)	(0,0065)	(0,0146)	(0,0047)	(0,0076)	(0,0106)	(0,0154)
profissão feminina	0,0067	0,0135	0,1299***	0,0192**	0,0197	– 0,0456**	– 0,1275***
	(0,0135)	(0,0134)	(0,0197)	(0,0078)	(0,0129)	(0,0232)	(0,0399)
mulher	– 0,1915***	– 0,1906***	– 0,1356***	– 0,0920***	– 0,2021***	– 0,2417***	– 0,2693***
	(0,0073)	(0,0072)	(0,0153)	(0,0053)	(0,0079)	(0,0108)	(0,0167)
mulher em profissão de prestígio	0,1552***	0,1621***	0,2260***	0,1118***	0,2106***	0,1814***	– 0,0140
	(0,0497)	(0,0493)	(0,0578)	(0,0167)	(0,0254)	(0,0547)	(0,1352)
mulher em profissão masculina	0,0147	0,0134	– 0,0591**	– 0,0072	– 0,0337**	0,0258	0,2232***
	(0,0125)	(0,0124)	(0,0255)	(0,0083)	(0,0136)	(0,0183)	(0,0273)
mulher em profissão feminina	– 0,0693***	– 0,0739***	– 0,2768***	– 0,0500***	– 0,0299*	– 0,0073	0,0187
	(0,0157)	(0,0156)	(0,0272)	(0,0099)	(0,0157)	(0,0257)	(0,0419)
homeoffice	– 0,1164***	– 0,1163***	– 0,4458***	– 0,0912***	– 0,0216	0,0086	0,0582
	(0,0231)	(0,0230)	(0,0547)	(0,0153)	(0,0203)	(0,0321)	(0,0556)
mulher em homeoffice	– 0,1641***	– 0,1653***	– 0,5145***	– 0,0810***	– 0,0726***	– 0,0690*	– 0,1906***
	(0,0268)	(0,0267)	(0,0665)	(0,0181)	(0,0247)	(0,0368)	(0,0599)
subocupação	– 0,1179***	– 0,1079***	– 0,6493***	– 0,0979***	– 0,0703***	0,0328*	0,0975***
	(0,0148)	(0,0147)	(0,0411)	(0,0106)	(0,0138)	(0,0190)	(0,0301)
mulher subocupada	0,1541***	0,1407***	0,2718***	0,0893***	0,1523***	0,1064***	0,0969**
	(0,0193)	(0,0192)	(0,0539)	(0,0140)	(0,0184)	(0,0254)	(0,0381)
mulher no setor público	– 0,0781***	– 0,0674***	– 0,1711***	0,0639***	0,0691***	– 0,1585***	– 0,5740***
	(0,0134)	(0,0133)	(0,0196)	(0,0080)	(0,0132)	(0,0230)	(0,0426)
especialização	1,0349***	0,9804***	0,2938***	0,2510***	0,6799***	1,5603***	2,3517***
	(0,0181)	(0,0170)	(0,0128)	(0,0051)	(0,0088)	(0,0190)	(0,0540)
mestrado	1,3179***	1,2657***	0,2864***	0,2441***	0,6833***	1,7728***	3,2767***
	(0,0347)	(0,0340)	(0,0224)	(0,0093)	(0,0145)	(0,0335)	(0,1047)
doutorado	1,5499***	1,4958***	0,1699***	0,2098***	0,6315***	1,8353***	4,1248***
	(0,0472)	(0,0474)	(0,0325)	(0,0120)	(0,0209)	(0,0399)	(0,1557)
Controles	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Dummies regiões	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Amostra	210.794	399.595	210.794				
População estimada	74.092.839	132.315.153	74.092.839				

Fonte: elaboração própria com base nos resultados das estimações.
Notas: significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.
As estimativas complementares são expostas nos apêndices.

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

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

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

O *homeoffice* tende a ser uma constante nas relações de trabalho para os próximos anos. As estimativas mostram que o fato dos trabalhadores executarem suas tarefas profissionais nessa modalidade reduz seus rendimentos médios em 11,6%. Resultado que piora de forma considerável para os indivíduos com os mais baixos salários, para os quais o trabalho remoto pode significar uma perda de quase 45% dos seus rendimentos. Os resultados sugerem que o trabalho em formato

homeoffice é ainda pior para as mulheres, visto que os rendimentos reduzem em 16,5% na média e podem cair mais de 51% para os menores salários. Mesmo para aquelas mulheres que tem altos salários, o trabalho remoto ainda provoca uma perda salarial superior a 19%.

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

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

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

O acréscimo salarial em decorrência da pós-graduação condiz com a literatura recorrente acerca dos efeitos do acúmulo de capital humano sobre os rendimentos. Na média, quanto maior o nível de qualificação, maior o prêmio salarial gerado. A Tabela 5 mostra que o ganho de salários para a conclusão da especialização, do mestrado e do doutorado representam 103%, 132% e 155%, respectivamente, quando comparados com a formação escolar básica até o ensino

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

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

5. Considerações finais

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

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

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

Os prêmios salariais relacionados ao acúmulo de capital humano com a pós-graduação vão de encontro aos resultados já amplamente consolidados na literatura especializada. Os ganhos salariais obtidos são sempre superiores a 100%. Os cursos de especialização se mostram mais importantes quando os salários são mais baixos,

mas, à medida que os salários se aproximam do topo da distribuição de rendimentos, os cursos *stricto sensu* passam a exercer maior participação na composição dos rendimentos, com elevada importância para o doutorado, que gera ganho salarial superior a 400% em relação a formação escolar básica para os indivíduos com salários mais altos.

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

Referências

ALONSO-VILLAR, O.; DEL RIO, C.; GRADIN, C. The extent of occupational segregation in the United States: Differences by race, ethnicity, and gender. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 51, n. 2, p. 179-212, 2012.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, v. 33, n. 2, p. 1-22, 2002.

ASSAAD, R.; KRAFFT, C.; SALEHI-ISFAHANI, D. Does the type of higher education affect labor market outcomes? Evidence from Egypt and Jordan. *Higher Education*, v. 75, n. 6, p. 945-995, 2018.

BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. *Anais* ... Resende: SEGET, 2014.

BECKER, G. S. Investiment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 136, p. 125-156, 2009.

BERTRAND, M; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 2, n. 3, p. 228–255, 2010.

BIRD, B. M.; MCCRAW, J. H.; O'MALLEY, J. R. Enterprise accountants, managerial status and gender salaries. *Journal of Diversity Management*, v. 2, n. 3, p. 23-36, 2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FIRPO, S.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Decomposition methods in economics. In: ACEMOGLU, D.; AUTOR, D. (Eds.). *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier, 2011.

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

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

GOLDIN, C. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

GOLDIN, C. *et al*. The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, v. 107, n. 5, p. 110-114, 2017.

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

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

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

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

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

JAYACHANDRAN, S. *Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countrie*s. Evanston: Northwestern University, 2020. (Working Paper Series n. 27449).

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

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

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

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

LIMA, J. C. Interiorização industrial e fábricas cooperativas: a experiência nordestina dos anos 90. In: GUIMARÃES, N. A.; MARTIN, S. B. (Orgs.). *Competitividade e Desenvolvimento. Atores e Instituições locais*. São Paulo: SENAC, 2000.

LIPOVETSKY, N.; NEVES, A. N. C. T. As desigualdades no mercado de trabalho: apontamentos sobre o hiato salarial entre mulheres e homens. In: MESQUITA, C. P. L.; ESTEVES, J. T.; LIPOVETSKY, N. (Orgs.). *Feminismo & Deuda/Feminismo & Dívida*. Napoli: La Cittá del Sole, 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PAES DE BARROS, R.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. *A queda recente da desigualdade de renda no Brasil*: Uma análise da queda recente. Brasília: Ipea, 2006.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOUZA, P. H. G. F. A distribuição de renda nas pesquisas domiciliares brasileiras: harmonização e comparação entre Censos, PNADs e POFs. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 32, p. 165-188, 2015.

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

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

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