

Diferencial salarial segundo a condição de migração e gênero nos estados da região sul do Brasil

Migration and gender wage gap in the southern region of Brazil

Karla Cristina Tyskowski Teodoro Rodrigues¹

Solange Cassia Inforzato de Souza²

Flavio Kaue Fiuza-Moura³

Katy Maia⁴

Resumo

Este trabalho analisa a diferença salarial segundo a condição de migração e sexo da população dos estados do Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2013. Para isso, calculam-se as equações de rendimentos, o procedimento de Heckman e a decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados revelam que o estado do Paraná tem maior participação relativa de migrantes da Região Sul, seguido por Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A Região apresenta um salário superior para migrantes, tanto para os homens como para as mulheres, compatível com a literatura sobre o tema. Os homens possuem um salário superior, tanto nos grupos de não migrantes como nos de migrantes, e a maior diferença salarial por sexo ocorre na população migrante. Há discriminação salarial por sexo entre migrantes e não migrantes, sendo maior entre os migrantes. O efeito migratório sobre os salários das mulheres é de aproximadamente 15%, favorável às migrantes, e dos homens é de aproximadamente 38% favorável aos migrantes.

Palavras-chave: Diferencial de salário por sexo. Migração. Decomposição Oaxaca-Blinder.

Abstract

This paper analyzes the wage gap according to migration status and gender of the labor force of the southern states of Brazil (Paraná, Santa Catarina and Rio Grande do Sul). We used data from the National Household Sample Survey – 2013, Mincer equations, Heckman procedure for sample selection bias and the Oaxaca-Blinder decomposition analysis. The results show that the state of Paraná has greater relative share of migrants from the South, followed by Santa Catarina and Rio Grande do Sul. The region has a higher salary for migrants, both for men and for women, consistent with the results already seen in the literature. Men have a higher salary, and the largest wage gap by gender occurs in the migrant population. By decomposing wage gap we detected discrimination by sex, which is higher among migrants. We also found the migration effect on wages, i.e. a wage gap caused by migration even after controlling by workers endowments: among women, about 15% of the pay gap comes from the migration status (favorable to migrants), and among men a difference of approximately 38% (favorable migrants).

Key-words: Gender Wage differences. Migration. Oaxaca-Blinder decomposition.

JEL: J11, J21, J24

Enviado em: 5/03/2016

Aprovado para publicação em: 15/07/2016

¹Mestre em Economia Regional. E-mail: karlatyskowski@gmail.com.

²Docente e pesquisadora do Depto de Economia - UEL. E-mail solangecassia@uol.com.br.

³Doutorando FEA-USP. Graduado em Ciências Econômicas e Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail : flaviokfiuza@gmail.com.

⁴Docente e pesquisadora do Depto. de Economia- UEL. E-mail : katymaia@terra.com.br.

INTRODUÇÃO

O Brasil é o país com o maior território na América do Sul, formado por várias etnias, e caracteriza-se pela migração de trabalhadores entre as suas regiões. Estudiosos da população e da desigualdade de renda, como Langoni (1973), investigam as disparidades econômicas regionais e a migração interna, especialmente aquela motivada pelo mercado de trabalho.

O estudo da migração contém dois aspectos relevantes. O primeiro aspecto é abordado pelos teóricos da microeconomia neoclássica, os quais relatam que os indivíduos são racionais e capazes de ordenar suas preferências, visando maximizar a utilidade de suas escolhas, tendo em vista as maiores chances de inserção social a partir das informações do mercado de trabalho sobre a origem e o destino dos migrantes (DURHAM, 1973). Segundo Borjas (1989), a ideia central dessas discussões é a de que as políticas de migração objetivam captar capital humano e físico da massa migratória e, assim, afetar os níveis da atividade econômica.

O segundo aspecto refere-se ao pressuposto dos novos economistas da migração de trabalhadores de que a decisão de migrar não é tomada por indivíduos isolados, mas por um conjunto maior de pessoas que estão de alguma forma ligados (SANTOS *et al.*, 2010). Além disso, para Singer (1976) as migrações são historicamente condicionadas, sendo o resultado de um processo global de mudança, do qual elas não devem ser separadas. O processo de migração está diretamente associado com o desenvolvimento do capitalismo, principalmente com o processo de industrialização.

Paralelamente a isso, tem-se que a motivação do deslocamento também é bastante distinta entre os sexos. Oliveira e Jannuzzi (2004) discorrem que a procura por emprego corresponde à motivação predominante para migração de homens; no caso das mulheres, tem-se como relevância principal a necessidade de acompanhar a família. Esta diferenciação não só interfere na decisão de trabalhar, uma vez instalada no local de destino, como também influencia na magnitude do salário reserva de homens e mulheres migrantes.

Apesar do considerável progresso da participação da mulher no mercado de trabalho e da redução das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres, a força de trabalho feminina ainda enfrenta muitas barreiras. Conforme Bruschini (1998), em relação à alocação ocupacional da força de trabalho feminina, observa-se que a participação feminina no mercado de trabalho, frequentemente, se restringe a atividades menos valorizadas e historicamente femininas, como por exemplo, o emprego doméstico e trabalhos autônomos.

No contexto migratório, o aumento das migrações interestaduais e inter-regionais foi o tema de estudo de Feguglia e Procópio (2013), Camara (1988), Azzoni, Carmo e Menezes (2003), Batista e Cacciamali (2009), entre outros. Estudos mostram também que o diferencial salarial não se dá apenas pelo nível de escolaridade e experiência, mas também pela discriminação da condição migratória.

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é analisar a diferença salarial por sexo e segundo a condição de migração da população dos estados da Região Sul do País (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul). Para tanto, foram utilizados os microdados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2013 - e adotada técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder.

Este artigo está organizado em mais 4 seções, além desta introdução. Apresenta-se, na seção 2, breve revisão de literatura sobre o tema. Na seção 3 são descritos o procedimento metodológico e a base de dados. Os resultados da

pesquisa são discutidos na seção 4. Ao final, na seção 5, estão expostas as considerações finais.

DIFERENCIAL SALARIAL SEGUNDO A CONDIÇÃO DE MIGRAÇÃO E GÊNERO: EVIDÊNCIAS E TEORIAS

Muitos são os estudos interessados nas motivações econômicas e características da população migrante, bem como nos diferenciais salariais decorrentes da migração. Câmara (1988) discorre sobre as características da população que migra, as circunstâncias do deslocamento e a absorção dos migrantes dentro do marco social e cultural da nova sociedade. Um importante aspecto da migração refere-se à realocação de empregos no mercado de trabalho, tornando-se uma particularidade comum das economias de mercado, cuja flexibilidade constitui-se frequentemente num aspecto positivo dessa economia.

Mata (1973) preocupou-se com a concentração populacional nos grandes centros urbanos nacionais entre 1940 a 1970, e constatou que os movimentos populacionais representavam a somatória de ações individuais ou de famílias em busca de um mercado de trabalho mais favorável e, assim, à medida que mudavam os polos de crescimento, as pessoas também migravam, facilitando o crescimento produtivo e o incentivo de crescimento populacional das regiões urbanas brasileiras.

Do ponto de vista da relação entre a migração e os diferenciais salariais, Freguglia e Procópio (2013) discorrem que se deve considerar não apenas diferenciais salariais em uma análise sobre a migração de trabalhadores entre os estados, mas também a circunstância que favorecem a mudança dos trabalhadores da região migratória, pois as perdas salariais associadas à mobilidade do trabalhador podem ocorrer devido à troca de emprego, mas não necessariamente como consequência da migração, mas sim a região atual do trabalhador.

Para esses autores, os custos da migração podem ser elevados e, inicialmente, o migrante pode receber menor remuneração que o nativo. Entretanto, existe um processo de assimilação do trabalhador, após a migração, no qual a evolução de seu salário é maior que a do nativo, possibilitando vantagem de migrar no longo prazo.

Azzoni, Carmo e Menezes (2003) analisam o diferencial salarial entre as regiões metropolitanas (RMs) do Brasil, buscando identificar se, além do capital humano, o diferencial de custo de vida e as características regionais também possuem um papel na sua explicação. Verificam, assim, que o diferencial de custo de vida, embora relevante, não é capaz, individualmente, de explicar os diferenciais salariais.

Costa (1975), por outro lado, analisou as vantagens e desvantagens dos migrantes em relação aos nativos no meio urbano brasileiro. As vantagens dos migrantes constatadas por ele foram significantes, tratando-se de maior facilidade nos diversos ramos de atividade econômica e oferecendo mobilidade vertical superior aos dos nativos, ratificada pelo maior número de empregadores e pela maior renda nas regiões analisadas.

Além das distinções salariais entre migrantes e nativos, outra dimensão importante no mercado de trabalho é aquela que trata dos diferenciais de salário entre os sexos. Batista e Cacciamali (2009) relatam que o aumento da participação da mulher como provedora da renda familiar deu um grande salto a partir dos anos 1970 e mesmo com esta inserção não se teve diminuição do papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar. Os trabalhos empíricos que

abordam este tema, dependendo do período examinado, destacam os principais determinantes da crescente presença da mulher na força de trabalho, os quais variam em importância entre queda da fecundidade, proporção de mulheres como chefes de família, situação conjugal e idade. A única variável comum nos estudos da área diz respeito ao aumento da escolaridade feminina.

Teoricamente, a diferença de salários pode decorrer, pelo menos, por dois fatores, sendo a heterogeneidade dos trabalhadores com respeito aos seus atributos produtivos e o fato de trabalhadores com idêntica qualificação serem remunerados de forma distinta, seja porque são discriminados (tratamento diferenciado baseado em atributos não produtivos), ou por meio de um mercado segmentado (caso em que os postos de trabalho valorizam os atributos do trabalhador de forma diferente).

Silva (2010) expõe que os primeiros indícios de segregação no mercado de trabalho são observados quando há assimetria no emprego de trabalhadores pela empresa, que, baseada em atributos não produtivos (como o sexo e a cor), induz à concentração desses trabalhadores em determinados grupos ocupacionais.

Fiuza-Moura (2015) estuda as diferenças salariais na indústria brasileira por gênero, cor e intensidade tecnológica em 2012 e conclui que há maior discriminação nos setores com menor intensidade de investimentos em tecnologia. Isto pode se tornar um estímulo para a população segregada mudar-se para locais com mais eficiência tecnológica.

Evarini, Souza e Maia (2010) relatam em seu estudo sobre a região sul que houve uma melhoria na situação das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho. A partir de estudos das PNAD's 2002 e 2007, a população ocupada continuou composta por homens em sua maioria, mas a população empregada feminina mostrou uma tendência ascendente. As autoras ainda verificaram uma menor proporção de mulheres Dirigentes, porém, aumentou a participação da mão de obra feminina nessa ocupação em relação aos homens na Região Sul; as mulheres ligadas às ocupações como Profissionais das Ciências e Artes tiveram um maior espaço no Sul e houve uma redução de mulheres ocupadas nas atividades de execução.

No entanto, o acréscimo no nível de instrução não gera maior renda para a mulher que apresenta uma média salarial inferior à masculina. Mesmo com a redução da diferença salarial entre homens e mulheres observada nos últimos anos, o primeiro grupo ganha, em média, 60% a mais do que o segundo (MACHADO, *et al.* 2005).

Como já mencionado, há diversas explicações para as diferenças salariais: capital humano, segmentação e segregação. Segundo Mincer (1958), a teoria do capital humano é a mais utilizada para justificar diferenças salariais persistentes no mercado de trabalho mesmo quando este se encontra em equilíbrio, partindo do princípio de que a remuneração de trabalhador é determinada de acordo com o investimento realizado pelo mesmo em educação e treinamento.

A percepção de que as decisões de migração são motivadas principalmente pelos diferenciais de salários é o ponto de partida de praticamente todos os estudos modernos sobre as decisões de migração que analisam a mobilidade de trabalhadores como um investimento em capital humano (BORJAS, 1999).

Posteriormente, surgiram trabalhos sobre a teoria do mercado dual (segmentação) em que coexistem os mercados primário e secundário. O primeiro se caracteriza por empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta e uma maior qualificação dos trabalhadores. Já o mercado secundário é caracterizado por alta rotatividade dos trabalhadores, baixa produtividade, baixa qualificação e

níveis altos de desemprego. A teoria da segmentação afirma que os salários são determinados por fatores como gênero, raça, setor em que a firma se encontra, demografia, grau de sindicalização, segmentação dos postos de trabalho e intensidade tecnológica (LIMA, 1980).

METODOLOGIA

Base dos dados

O presente estudo utiliza as informações coletadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2013. A PNAD, realizada desde 1971, foi de periodicidade anual até 2013, sendo interrompida por ocasião dos Censos Demográficos (1970, 1980, 1991, 2000 e 2010). Trata-se de um levantamento anual realizado por meio de uma amostra dos domicílios que abrange todo o país. O procedimento metodológico, adotado pelo IBGE, é feito por método de amostra, assim cada pessoa da amostra representa um determinado número de pessoas da população. Foram utilizados os dados a respeito da renda, gênero e a condição de migrante ou não migrante dos trabalhadores acima de 10 anos de idade na região sul do Brasil.

No aspecto da migração, consideraram-se na análise, pessoas que no momento da coleta das informações, não estivessem trabalhando no local de nascimento. Segundo Pressat (1976), define-se "migração" como o fenômeno demográfico caracterizado pelo deslocamento de um indivíduo do seu local de nascimento para um novo local. Desta forma, cada vez mais se viu a importância de introduzir perguntas ao questionário dos censos para poder melhorar a base dados, assim auxiliando os trabalhos da área. Segundo Martine (1984), foi no Censo Demográfico de 1940 que, pela primeira vez, foram levantadas informações sobre a migração interna, com a inclusão de algumas indagações sobre a Unidade da Federação - UF de nascimento e a de residência de todos os recenseados.

A respeito dos questionários da PNAD, foi a partir de 1992 que foram incluídos os quesitos sobre migração. Atualmente são encontradas 12 questões relacionadas à migração no questionário básico, o que auxilia a identificação da UF de naturalidade do migrante, a UF de residência anterior e a UF de residência cinco anos antes da data do levantamento (FERNANDES; VASCONCELOS, 2006). Este trabalho procurou estar de acordo com a literatura econômica que analisa o diferencial de renda entre migrantes e não migrantes, com o conceito de população não natural da Unidade de Federação.

Determinação das equações de rendimentos e o procedimento de Heckman

A equação minceriana de determinação de salários, modelo salarial de Jacob Mincer (1974), é uma estrutura utilizada para estimar retornos com a educação e experiência. Mincer integrou a teoria do investimento em capital humano dentro de um contexto empírico, compatível com a teoria econômica, formulando uma equação para rendimentos que seria dependente de fatores explicativos associados à escolaridade e à experiência, além de possivelmente outros atributos, como sexo e cor.

A equação tem como objetivo incorporar dois conceitos econômicos distintos. O primeiro é uma equação de preço que revela quanto o mercado de trabalho está disposto a pagar por atributos produtivos como educação e experiência e o segundo

a taxa de retorno da educação, que deve ser comparada com a taxa de juros de mercado para determinar a quantidade ótima de investimento em capital humano.

O modelo da regressão aplicado é o que segue:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \gamma' x + \varepsilon \quad (1)$$

Onde :

- w é salário recebido pelo indivíduo
- educ é a sua escolaridade (medida em anos)
- exp é a sua experiência
- x é um vetor de características observáveis do indivíduo (raça, gênero, região).
- ε é um erro estocástico

Todavia, podem ocorrer problemas com o viés de seletividade, pois existem vários problemas técnicos que acontecem quando da estimação econométrica de uma equação de rendimentos. Entre eles, um aspecto importante diz respeito aos problemas com o viés de seletividade amostral.

Heckman (1979) argumenta que a utilização de alguns métodos como MQO na função rendimento determina o viés de seleção amostral. Isto ocorre porque na estimação de equações de salário, em geral, o procedimento usual é regredir o salário em função apenas de variáveis explicativas dos indivíduos empregados, ignorando-se os desempregados e os inativos, pois esse grupo não possui um emprego remunerado. No modelo de Heckman a desocupação é resultante do fato de o salário depender não apenas da oferta de trabalho oferecida pelo mercado e do salário contratado, mas também do salário reserva, que é entendido como o valor mínimo que o indivíduo estabelece como condição para se inserir no mercado de trabalho.

Diante disso, este trabalho utiliza o procedimento de Heckman (1979) que consiste na estimação de duas equações. A equação de participação de mercado ou equação de seleção e, posteriormente, a equação de salários. Num primeiro momento, estima-se a equação de participação no mercado de trabalho que informa a probabilidade de um trabalhador participar do mercado de trabalho considerando um conjunto de características pessoais e dos seus familiares, gera-se, através dessa equação, uma variável cujo propósito é corrigir um possível viés de seleção amostral. A existência do viés de seleção é detectada através da significância desta variável.

No modelo, a variável dependente é a escolha dicotômica: trabalhar ou não trabalhar. Nessa decisão, supõe-se que o indivíduo avalie os ganhos e/ou perdas que o emprego pode oferecer. As variáveis que compreendem essa tomada de decisão não são diretamente observáveis para cada indivíduo i .

Define-se y^* como uma preferência (não observável):

$$y_i^* = \beta_i X_i + \mu_i \quad (2)$$

Em que X_i representa um conjunto de variáveis explicativas relacionadas ao trabalhador i .

Neste trabalho foram estimadas as equações de participação por gênero e condição de migração. Com base nos coeficientes estimados nas equações de participação, a variável lambda – também denominada de “inverso da razão de

Mills⁵ – foi calculada e utilizada nas equações de rendimentos para obter estimativas consistentes dos parâmetros sem viés de seletividade amostral.

Fiuza-Moura (2015) aponta que o procedimento de Heckman depende de certas premissas, algumas vezes não observadas em determinados setores ou mesmo em países subdesenvolvidos. A principal delas é, justamente, a existência de um salário reserva superior ao oferecido pelo mercado. Algumas regiões – ou países – possuem uma população generalizadamente pobre e com salário reserva extremamente baixo. Portanto, os indivíduos se vêem obrigados a buscar trabalho remunerado para sobreviver, não incorrendo em viés de seleção amostral. Porém, devido às características da região Sul (PIB elevado, baixos índices de pobreza, etc.), considera-se que o salário reserva de, pelo menos, alguma parcela dos indivíduos se encontre acima daquele oferecido pelo mercado e optou-se pela utilização do procedimento.

Os resultados das equações de participação no mercado de trabalho podem ser consultados na tabela A.1 do Apêndice A.

Decomposição do diferencial de salários

O capital humano é o conjunto das habilidades do indivíduo ligadas à capacidade produtiva, e incorporadas no conhecimento e qualificação para determinadas atividades Becker (1993). A metodologia de Oaxaca-Blinder, empregada neste trabalho, permite investigar o diferencial de rendimento existente entre dois grupos, assim como separar a parcela do hiato referente às características pessoais dos trabalhadores daquela não explicada por tais características. A parcela não explicada é comumente atribuída à discriminação em casos de comparação entre gênero ou cor da pele (JANN, 2005), porém existem estudos que realizam decomposições entre outros grupos, a fim de captar o efeito de outras características como o efeito da “tecnologia sobre os salários” (FIUZA-MOURA, 2015) e o efeito das regiões metropolitanas sobre os salários (HERSEN, 2009).

Neste trabalho, além de realizar a decomposição de salários entre homens e mulheres (migrantes e não migrantes) para mensurar o tamanho da discriminação salarial por gênero e seu impacto sobre os salários, também foram realizadas decomposições entre migrantes e não migrantes (tanto para homens, quanto para mulheres) a fim de mensurar o efeito “migração” sobre os salários.

A forma funcional para realização da decomposição de Oaxaca-Blinder é a seguinte:

$$\ln(G + 1) = \Delta Z\beta_v + Z_d\Delta\beta \quad (3)$$

O termo $\ln(G + 1)$ representa o diferencial total entre o grupo em vantagem (denominado pelo subscrito v) e o grupo em desvantagem (subscrito d). O termo $(\Delta Z\beta_v)$ representa a parcela da diferença explicada pelos aspectos produtivos e o termo $(Z_d\Delta\beta)$ representa a parcela não explicada (discriminação para comparações entre grupos étnicos ou de gênero). O procedimento algébrico completo para o desenvolvimento do modelo de decomposição pode ser encontrada nos trabalhos de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) e Fiuza-Moura (2015).

⁵ A natureza do Lambda de Mills e o desenvolvimento completo do procedimento podem ser vistos em Heckman (1979) e Fiuza-Moura (2015).

RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO

População e salários dos migrantes e não migrantes da Região Sul do Brasil

A Região Sul tem apresentado um crescimento relevante nas últimas décadas e seu parque industrial tem se intensificado com políticas públicas de desenvolvimento. A distribuição regional populacional da Região Sul apresenta o terceiro maior percentual do país de 14,36% (CENSO, 2010).

A Região Sul do Brasil contava com uma população estimada pela PNAD de 2013 de 23.521.675 pessoas, sendo que 3.321.695 (14,12%) eram de migrantes. No estado do Paraná, com a maior participação relativa de migrantes, a distribuição populacional era composta por 9.042.672 pessoas, sendo 7.141.666 (78,98%) de nativos e 1.901.006 (21,02%) de migrantes. O estado de Santa Catarina contava com 5.431.711 de pessoas no mercado de trabalho, sendo que 4.609.471 (84,87%) eram nativos e 822.240 (15,13%) eram migrantes. O estado do Rio grande do Sul computava 9.047.292 pessoas no mercado de trabalho, dos quais 8.448.843 (93,39%) eram pessoas nascidas no local e 598.449 (6,61%) de migrantes.

A tabela 1 expõe a distribuição da população migrante, por sexo e situação de domicílio na Região Sul do Brasil. Ela mostra que a maioria da população de migrantes desta região está localizada no estado do Paraná, com 57,03% do montante total, seguido por 27,75% no estado de Santa Catarina e 18,01% no Rio Grande do Sul.

TABELA 1 - Distribuição da população migrante, por sexo e situação de domicílio dos Estados do Sul do Brasil.

Região	Área Rural				Área Urbana			
	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%
PR	89.782	4,72	110.295	5,8	881.190	46,35	819.739	43,12
SC	32.994	4,01	47.141	5,73	389.249	47,34	352.856	42,91
RS	12.72	2,08	24.210	3,96	289.571	47,38	284.655	46,58

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados da PNAD 2013.

Os dados mostram que: primeiro, tanto na área rural quanto na área urbana, há o predomínio dos homens migrantes, com exceção da área rural do estado de Santa Catarina e, segundo, o estado do Paraná apresentou um elevado percentual de migrantes homens e mulheres, tanto na área urbana como na rural.

O estado do Paraná apresentou uma mudança estrutural constatada por Sepulcri e Paula (2003), os quais relatam que a modernização foi tida como difícil para algumas classes e isso se deu pelo processo de reestruturação produtiva e saída de muitos trabalhadores da área rural.

Desta forma, houve o favorecimento das grandes propriedades e a concentração da terra, sob o forte apoio do Estado, que se revelou socialmente seletivo, com as propriedades sendo conduzidas por tecnologias poupadoras de emprego, trazendo consequências negativas para os trabalhadores rurais, ocasionando a migração forçada de milhares de famílias do interior para os centros urbanos. Como o estado do Paraná tem vasta área produtiva de grãos em geral (soja, café, etc.), isto corroborou para que a mecanização provocasse o êxodo rural. Ainda assim, a presença de migrantes na região rural do Paraná é significativa, como também o é na região urbana.

Neste aspecto estadual, Castro (2014) ressalta que houve um arranjo institucional entre governo e demais atores sociais, celebrado em 2011, que impulsionou o mercado de trabalho, atraídos pelo Programa Paraná Competitivo.

Destaca-se como diferencial favorável para a economia regional seu desempenho superior ao nacional no segmento de serviços, o qual teve uma participação de 66,2% no PIB do Paraná, gerando um crescimento nos ramos do comércio 8,7%, transportes 5,8%, alojamento e alimentação 4,5%, e em saúde e educação 3,5%. Isso pode ser explicado, em grande medida, pelos impactos generalizados e pulverizados espacialmente do *boom* dos preços das *commodities* agropecuárias e da trajetória ascendente da criação de empregos formais, o que pode ter auxiliado na migração estadual.

Com aproximadamente 8,8 milhões de trabalhadores em cada Estado, Paraná e Rio Grande do Sul têm atraído os trabalhadores para as suas regiões em magnitudes diferentes. As causas da menor condição migratória no Rio Grande do Sul deve ser motivo de investigação específica.

Batista e Cacciamali (2009) expõem que do ponto de vista econômico, os indivíduos migram devido a uma expectativa de melhora de padrão de vida, almejando um local de destino com melhor qualidade de vida e renda. Por este motivo, a mobilidade espacial ocupa um lugar de destaque na redistribuição da mão de obra e, conseqüentemente, na reordenação dos diferenciais de renda nacional.

A tabela 2 mostra o salário e o diferencial salarial por sexo e condição de migração para a Região Sul do Brasil. No quesito de diferencial salarial, os estados do Sul do Brasil apresentam um salário superior aos migrantes, tanto para os homens como para as mulheres.

Entre a população masculina, os nativos e migrantes que recebem mais estão localizados em Santa Catarina, R\$15,65 e R\$22,92, respectivamente, e os que tem o menores rendimentos estão localizados no Rio Grande do Sul. Tendo em vista a população feminina, o estado com maior remuneração para nativos e migrantes se apresentou igualmente o estado de Santa Catarina com R\$11,02 e R\$12,97, respectivamente, da mesma forma o estado que possuiu a menor remuneração é o do Rio Grande do Sul.

Quanto ao diferencial de salários, a tabela 2 mostra que a diferença salarial em favor da população masculina é maior entre os migrantes e nativos; essa diferença é maior em Santa Catarina. Porém, a população migrante apresenta um hiato salarial superior nos três estados: o diferencial de salário entre homens migrantes e não migrantes é maior do que o diferencial entre mulheres migrantes e não migrantes, sendo mais pronunciados em Santa Catarina.

TABELA 2 - Salário e diferença salarial médios, por sexo e condição de migração para o Sul do Brasil

Estado	Salário (R\$)				Diferencial Salarial *(R\$)			
	Homens		Mulheres		Diferencial por sexo		Diferencial de Migração	
	Não Migrante	Migrante	Não Migrante	Migrante	Não Migrante	Migrante	Homem	Mulher
PR	12,50	16,02	10,20	11,31	2,30	4,71	3,52	1,11
SC	15,65	22,92	11,02	12,97	4,63	9,95	7,27	1,95
RS	11,37	15,86	9,38	11,04	1,99	4,82	4,49	1,66

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados da PNAD 2013.

*Sinal positivo: vantagem do homem ou do migrante. Sinal negativo: vantagem da mulher ou do não migrante.

O trabalho de Santos Júnior, Menezes e Ferreira (2005) mostra que os homens migrantes buscam melhora em seu desempenho no local de trabalho, aperfeiçoando-se em relação à população masculina de não migrantes. Os autores

deduzem então que o fluxo de trabalhadores mais produtivos dos estados mais pobres para os mais ricos possa colaborar para a permanência das diferenças inter-regionais de renda no país.

O que os dados evidenciam é que se a motivação masculina na migração está ligada à busca de melhores níveis salariais, o resultado é o de que os conseguem, mas com maior diferença salarial entre os próprios homens migrantes. Apesar dos níveis mais altos de salários entre as mulheres migrantes comparadas às não migrantes, as diferenças salariais calculadas pela condição de migração são menores do que aquelas dos homens.

Entre os fatores que podem contribuir para a diferença salarial entre homens e mulheres, independente da condição de migração, é a heterogeneidade da produtividade dos indivíduos, a discriminação devido à valorização diferenciada de características produtivas idênticas, ou, ainda, a segmentação do mercado de trabalho. Muitas vezes as ocupações não são igualmente acessíveis entre os indivíduos, apesar de estes serem igualmente qualificados (BATISTA E CACCIAMALI, 2009).

As medidas das diferenças salariais por gênero e o efeito imigratório

Esta seção apresenta os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais por gênero e condição de migração, devidas à diferença explicada pelas dotações dos indivíduos e à diferença não explicada pelas mesmas. Esta última parcela revela a discriminação sexual e o efeito migratório.

A tabela 3 mostra a decomposição do diferencial de salários entre homens migrantes e não migrantes. Observa-se que a diferença salarial entre os grupos é de 38,95%, das quais, 42,14% decorrem dos atributos pessoais (escolaridade e experiência), e 57,86% são devidos à migração, que se refere aos coeficientes (diferencial salarial não explicado pelos atributos pessoais)⁶.

TABELA 3 - Diferencial de salários dos homens por condição de migração no Sul do Brasil

	Coeficiente do Salário	Salário/hora	
Homem migrante	2,3926*	R\$ 10,94*	
Homem não migrante	2,0637*	R\$ 7,87*	
	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Diferença devida aos atributos pessoais	0,1386	42,14	14,87*
Diferença devida ao efeito migração	0,1903	57,86	20,96*
Diferença total	0,3289	100	38,95*

Fonte: Calculado pelos autores a partir de dados da PNAD 2013.

Notas: Grupo em vantagem: homem migrante.

Para melhor visualização das tabelas, os níveis de significância foram substituídos por asteriscos. * representa significância a, pelo menos, 1%. ** representa significância a, pelo menos, 5%. *** representa significância a, pelo menos, 10%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Caso os homens não migrantes passassem a possuir as mesmas características pessoais dos homens migrantes, perceberiam aumento de 14,87% no próprio salário. O efeito migração tem impacto de 20,96% sobre o salário dos não migrantes – isto significa que, caso os homens não migrantes tivessem as

⁶ Diferencial não explicado pode ocorrer por segregação ou por não ser possível inserir na análise todas as variáveis que faz existir a diferença de renda entre eles (para melhor compreensão, ver trabalhos de Fiuza-Moura, 2015 e Margonato, Souza e Nascimento, 2014).

características dos migrantes (com todo o mais constante) receberiam aumento salarial da ordem de 20,96%. Como foi encontrado viés de seleção amostral para homens migrantes na região Sul, estes resultados apresentados já passaram por correção de viés de seleção. Sem o procedimento de Heckman, a diferença salarial entre os grupos seria de 24,61%.

Na tabela 4 apresenta-se o caso das diferenças salariais entre mulher migrante e mulher não migrante. A diferença salarial entre os grupos é de 24,97%, sendo que a diferença explicada pelas dotações das trabalhadoras não se mostrou significativa. A diferença explicada pelo efeito migração teve impacto de 22,31% sobre os salários das mulheres não migrantes. Isto significa que caso as mulheres não migrantes fossem equalizadas para migrantes, elas observariam ganho salarial da ordem de 22,31%.

Essa tendência vai ao encontro do que é afirmado pela literatura da migração, pois Oliveira e Jannuzzi (2004), Chaves (2004) e Batista e Cacciamali (2009) salientam que as mulheres em geral acompanham a família e, portanto, normalmente não migram para auferir maiores salários. Diante disso, pode-se afirmar que as especificidades da migração feminina trazem elementos adicionais para a análise do hiato salarial entre homens e mulheres.

TABELA 4 - Diferencial de salarial das mulheres por condição de migração no Sul do Brasil

	Coefficiente do Salário	Salário/hora	
Mulher migrante	1,9939*	R\$ 7,34*	
Mulher não migrante	1,7711*	R\$ 5,87*	
	Coefficientes	Participação Relativa (%)	Impacto percentual no salário
Diferença devido aos atributos pessoais	0,0214	9,61	2,16
Diferença devido ao efeito migração	0,2014	90,39	22,31*
Diferença total	0,2228	100	24,97*

Fonte: Calculado pelos autores a partir de dados da PNAD 2013.

Grupo em vantagem: Mulher migrante.

Para melhor visualização das tabelas, os níveis de significância foram substituídos por asteriscos. * representa significância a, pelo menos, 1%. ** representa significância a, pelo menos, 5%. *** representa significância a, pelo menos, 10%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Batista e Cacciamali (2009), em seu trabalho sobre o diferencial de salários segundo a condição de migração da população, expõem que as mulheres migrantes no Brasil estão em situação mais desvantajosa do que a dos homens, se comparadas às mulheres não migrantes, pois, ao contrário dos homens migrantes que tiveram um acréscimo salarial, as mesmas não obtiveram mudanças, fazendo com que o hiato de renda pelo trabalho crescesse ainda mais.

No entanto, a mulher cada vez mais vem apresentando uma escolaridade superior à masculina na economia brasileira, o que condiz com a migração da mulher em busca de melhores rendimentos. Segundo Margonato, Souza e Nascimento (2014), a crescente presença feminina no mercado de trabalho, o que representa uma importante mudança no cenário econômico nacional, está ligada às transformações sociais ocorridas no país, advindas da mudança do papel social da mulher e os novos arranjos familiares, aspectos que transcendem ao segmento econômico no país.

As informações apresentadas na tabela 4 também mostram uma realidade interessante: o diferencial salarial devido ao efeito migratório para mulheres migrantes sobre as não migrantes é superior ao observado entre homens migrantes e não migrantes na região.

A Tabela 5 mostra a decomposição salarial por gênero entre pessoas que nunca tiveram uma experiência de moradia fora do estado de origem (não migrantes). Observa-se que a diferença de salário entre os grupos foi de 33,99%. A despeito desta elevada diferença salarial, caso as mulheres passassem a possuir as mesmas características dos homens (diferença explicada pelos atributos), observariam redução de 15,64% em seus salários. Isto significa que as trabalhadoras não migrantes possuem melhores características pessoais (produtivas, de cargo, etc.) do que os homens não migrantes, fato que justificaria um salário feminino superior ao masculino.

No entanto, a discriminação salarial por gênero teve impacto de 58,84% sobre as trabalhadoras. Ou seja: caso não houvesse discriminação contra o gênero feminino, as mulheres não migrantes ganhariam um bônus salarial de 58,84%. Permite-se afirmar que há discriminação sexual entre os nativos na região Sul e ela é fortemente detectada pela decomposição de Oaxaca-Blinder. Parte do impacto percentual no salário da mulher advém da diferença não explicada economicamente, isto é, se não houvesse discriminação, a mulher não migrante ganharia um salário superior ao dos homens não migrantes (devido aos seus atributos).

TABELA 5 - Diferencial de salários de não migrantes por sexo no Sul do Brasil

	Coefficiente do Salário	Salário/hora	
Homem não migrante	2,0637*	R\$ 7,87*	
Mulher não migrante	1,7711*	R\$ 5,88*	
	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Diferença devido aos atributos pessoais	-0,1701	26,88	-15,64*
Diferença devido à discriminação	0,4627	73,12	58,84*
Diferença total	0,2926	100	33,99*

Fonte: Calculado pelos autores a partir de dados da PNAD 2013.

Grupo em vantagem: Homem não migrante.

Para melhor visualização das tabelas, os níveis de significância foram substituídos por asteriscos. * representa significância a, pelo menos, 1%. ** representa significância a, pelo menos, 5%. *** representa significância a, pelo menos, 10%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A tabela 6 retrata a decomposição dos diferenciais de salário por gênero, de pessoas migrantes. A diferença salarial total entre os grupos é de 48,99%.

TABELA 6 - Diferencial de salários de migrantes por sexo no Sul do Brasil

	Coefficiente do Salário	Salário/hora	
Homem migrante	2,3926*	R\$ 10,94*	
Mulher migrante	1,9939*	R\$ 7,34*	
	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Diferença devido aos atributos pessoais	-0,1024	16,96	-9,73*
Diferença devida à discriminação	0,5011	83,03	65,05*
Diferença total	0,3987	100	48,99*

Fonte: Calculado pelos autores a partir de dados da PNAD 2013.

Grupo em vantagem: Homem migrante.

Para melhor visualização das tabelas, os níveis de significância foram substituídos por asteriscos. * representa significância a, pelo menos, 1%. ** representa significância a, pelo menos, 5%. *** representa significância a, pelo menos, 10%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Quando observada essa diferença por fatores explicados (características pessoais, como atributos produtivos, de cargo, forma de inserção, etc.) e não explicados (discriminação sexual) ressalta-se que a diferença por atributos teve impacto negativo sobre o salário das mulheres migrantes da ordem de 9,73% – ou

seja, as mulheres migrantes possuem maior número de características que justificam incrementos salariais se comparadas aos homens migrantes – desta forma, caso as trabalhadoras passassem a possuir as mesmas dotações dos trabalhadores, perceberiam redução de 9,73% em seu salário.

Já a discriminação salarial de gênero apresenta impacto de 65,05% sobre o salário das mulheres. Isto significa que, caso a discriminação fosse extinta, as mulheres receberiam incremento salarial na magnitude de 65,05% sobre sua remuneração auferida com discriminação.

Os resultados das decomposições salariais estão de acordo com o esperado pela literatura da discriminação. Segundo Assis e Alves (2012), os homens são mais valorados pelo mercado frente às mulheres, tanto nos grupos de não migrantes como no grupo de migrantes.

Com base nos resultados apresentados, pode-se afirmar que: (1) Homens migrantes recebem mais que não migrantes, em parte devido a diferenças em suas características pessoais e, principalmente, pelo efeito migração; (2) mulheres migrantes ganham mais que não migrantes exclusivamente devido ao efeito migração – estes resultados não são esperados pela literatura, dado que, normalmente, as mulheres migram para acompanhar a família e raramente em busca de melhores salários; (3) o efeito migração sobre os salários é maior para mulheres do que para homens; (4) a discriminação salarial por gênero (tanto entre migrantes quanto entre nativos) existe e tem grande impacto sobre os salários das mulheres, sendo maior entre migrantes do que entre nativos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou elucidar os componentes que afetam a diferença de salário existente no mercado de trabalho do Sul do Brasil por condição de migração e de gênero, utilizando os microdados da PNAD de 2013.

O estado do Paraná tem a maior participação relativa de migrantes da Região Sul, seguido por Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A região Sul apresenta um salário superior para migrantes, tanto para os homens como para as mulheres, compatível, no geral, com a literatura sobre o tema.

Por meio da decomposição do diferencial de salários segundo a condição de migração da população, constatou-se que, de maneira geral, as mulheres e homens não migrantes recebem salários ainda inferiores aos dos migrantes. O efeito migração sobre os salários – explicado única e exclusivamente pela migração e não por características pessoais dos trabalhadores – é positivo e responsável pela maior parcela da diferença salarial entre migrantes e não migrantes.

Caso notável foi para mulheres migrantes, que também apresentaram efeito migração sobre os salários positivo e, inclusive, maior do que o observado no caso de comparação entre homens migrantes e não migrantes. Este resultado pode denotar uma mudança no padrão migratório da mulher, normalmente entendido no meio acadêmico como motivado pela migração do membro chefe da família, ou seja, que a mulher apenas migre para acompanhar outro membro da família (normalmente do gênero masculino).

Quanto às diferenças salariais entre gênero, tanto para migrantes quanto para não migrantes, as mulheres são grande alvo de discriminação salarial, e as mulheres migrantes são as mais atingidas pelo fenômeno. Este resultado é digno de nota, pois são as migrantes que apresentam maior bônus salarial por migração, porém sofrem maior discriminação salarial quando comparadas aos homens também

migrantes. A despeito disso percebe-se que a menor diferença nas características pessoais entre os gêneros reside no grupo de migrantes, algo já relatado na teoria, pois os indivíduos migrantes normalmente são aqueles mais capacitados e inseridos em melhores setores e cargos. A partir desses achados, novos estudos podem ser realizados, pela incorporação das especificidades dos estados da região Sul, bem como pela comparação desta região com as demais do Brasil.

REFERÊNCIAS

ASSIS, R. S.; ALVES, J. S. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discrimina? In: **Encontro de Economia do Espírito Santo**, 2012, Espírito Santo. Encontro de Economia do Espírito Santo, 2012.

AZZONI, C.; CARMO, H.; MENEZES, T. Comparação da paridade do poder de compra entre cidades: aspectos metodológicos e aplicação ao caso brasileiro. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 1, p. 91-126, abr. 2003.

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

BECKER, G. S. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. New York: Columbia University Press, 1964.

BORJAS, G. J. Economic theory and international migration. **International Migration Review**. v. 23, n. 3, Special Silver Anniversary Issue: International Migration an Assessment for the 90's, Autumn, p. 457-485, 1989.

BORJAS, G. J. The analytics of the wage effect of immigration. **NBER Working Papers**, National, 2009.

BRUSCHINI, C. **Trabalho das Mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

CAMARA, M. R. G.. Migrações internas: evolução teórica e algumas evidências empíricas para o caso brasileiro. In: **Semina: Ci. Soc./Hum.** v. 9, n. 2, p.101-110, Londrina, 1988.

CASTRO, F. J. G.. Análise Conjuntural. **IPARDES**, v.36, n.11-12, nov./dez. 2014. Disponível em: http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_36_6c.pdf. Acessado em: 20 fev. 2015

COSTA, M. Estudos de Demografia Urbana. **IPEA/INPES**, Rio de Janeiro, 1915.

DURHAM, E. **A caminho da Cidade**. Ed. Perspectiva, 1973.

EVARINI, A.; SOUZA, S. C. I. S.; MAIA, K. Distribuição ocupacional na região sul do Brasil em 2002 e 2007: estudo a partir das PNAD's. **A Economia em Revista**, v. 18, n. 2, dezembro de 2010.

FERNANDES, D. M.; VASCONCELOS, I. Proposta para a inserção da variável migração em sistemas de indicadores municipais. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 121-132, 2006.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por gênero, cor e intensidade tecnológica**, 2015. 96f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional)- Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

FREGUGLIA, R. S.; PROCOPIO, T. S. Efeitos da mudança de emprego e da migração interestadual sobre os salários no Brasil Formal: Evidencia a partir de dados em Painel. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 43, n. 2, p.255-278, ago. 2013.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **Econométrica**, v. 47, n.1, p.153-161, jan., 1979.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **National Bureau of Economic Research, California**. Working paper n. 172. March, 1977.

IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000008473104122012315727483985.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2014.

JANN, B. Standard errors for the Oaxaca-Blinder Decomposition. In: **3rd GERMAN STATA USERS GROUP MEETING**, Berlin, Germany, 2005.

LANGONI, C. G.. **Distribuição Da Renda e Desenvolvimento Econômico Do Brasil**. Expressão e Cultura: Rio de Janeiro, 1973.

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

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; WAJNMAN, S. **Sexo frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Organização Gelre, 2005.

MATA, M. Urbanização e Migrações Internas. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 19, n. 4, p. 115-46, 1973.

MARGONATO, R. C. G.; SOUZA, S. C. I.; NASCIMENTO, S. P.. Diferenciais de rendimentos do trabalho feminino no Sul do Brasil: uma abordagem dual. **Revista Economia & Região**, v.2, n.1, p.90-107, 2014.

MARTINE, G. Os dados censitários sobre migrações internas: evolução e utilização. In: Seminário Metodológico dos Censos Demográficos - **CENSOS, CONSENSOS E CONTRA-CENSOS**, 3., 1984, Ouro Preto-MG. Abep, p. 183-214, 1984.

CHAVES, M. de F. G. Migração feminina: familiar ou autônoma? Observações sobre as mulheres que migram solteiras e separadas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu, **Anais...** Caxambu: ABEP, 2004.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings**. New York, 1974.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, 1973.

OLIVEIRA, K. F.; JANNUZZI, P. M. Motivos para migração no Brasil: padrões etários, por sexo e origem/destino. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu, **Anais...** Caxambu: ABEP, 2004.

PRESSAT, R. **Dictionnaire demographique**. Paris: Editions PUF, 1976. 236 p.

SANTOS JUNIOR, E. R.; MENEZES FILHO, N. A.; FERREIRA, P. C. Migração, seleção e diferenças regionais de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 3, p. 299-332, 2005.

SANTOS, M. A.; BARBIERI, A. F.; CARVALHO, J. A. M.; MACHADO, C. J. **Migração**: Uma revisão sobre algumas das principais teorias. Texto para discussão n. 398, CEDEPLAR, 2010.

SEPULCRI, O.; PAULA, N. A evolução da agricultura e seus reflexos na EMATER. **Prêmios Extensão Rural**, 2003. Disponível em: http://www.emater.pr.gov.br/arquivos/File/Biblioteca_Virtual/Premio_Extensao_Rural/2_Premio_ER/03_Evol_Agri_refl_Emater.pdf. Acessado em: 20 fev. 2015.

SILVA, F. N. **Segregação entre brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro**. 2010. 145f. Dissertação (Mestrado em Economia) Programa de Pós graduação em Economia do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, 2010.

SINGER, P. Migrações internas: considerações teóricas sobre o seu estado. In: MOURA, H. A. (Org.) **Migração interna, textos selecionados**. Fortaleza, BNB/ENTENE, p. 211-244, 1980.

Apêndice A

De acordo com a tabela A.1, apenas os grupos de homens migrantes e de mulheres não migrantes apresentaram viés de seleção amostral, demandando a aplicação do procedimento de Heckman.

Tabela A.1 – Resultado das equações de participação no mercado de trabalho

Variáveis	Homens Migrantes	Homens não Migrantes	Mulheres Migrantes	Mulheres não Migrantes
Educação	0.2079*	0.2747*	0.2110*	0.2734*
Experiência	0.1476*	0.1794*	0.1343*	0.1613*
Experiência ²	-0.0021*	-0.0024*	-0.0019*	-0.0022*
Educação*Experiência	-0.0055*	-0.0073*	-0.0053*	-0.0070*
Branco	-0.0450	-0.1194*	-0.1850*	-0.0795*
Chefe de família	0.5657*	0.4905*	0.3979*	0.3100*
Cônjuge	0.6209*	0.5604*	0.1059	0.1163*
Filho de 0 a 5 anos	0.3049*	0.4130*	-0.1991*	-0.0860*
Constante	-1.9885*	-2.6932*	-2.1000*	-3.0039*
Lambda	-0.3742**	0.0138	-0.1820	0.3627*

Fonte: Calculado pelos autores, com base nos dados da PNAD 2013.

Para melhor visualização das tabelas, os níveis de significância foram substituídos por asteriscos. * representa significância a, pelo menos, 1%. ** representa significância a, pelo menos, 5%. *** representa significância a, pelo menos, 10%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.