


unesp  **UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA**
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Faculdade de Ciências e Letras
Campus de Araraquara - SP

PAULA WIELEWSKI LEME

DESIGUALDADE DE DISTRIBUIÇÃO DE RENDA
POR SEXO NO ESTADO DE SÃO PAULO ENTRE
2005 E 2015



ARARAQUARA – S.P.
Novembro, 2019

PAULA WIELEWSKI LEME

DESIGUALDADE DE DISTRIBUIÇÃO DE RENDA POR SEXO NO ESTADO DE SÃO PAULO ENTRE 2005 E 2015

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Conselho de Curso de Economia, da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Corrêa

ARARAQUARA – S.P.
Novembro, 2019

Leme, Paula Wielewski

Desigualdade de distribuição de renda por sexo no estado de São Paulo entre 2005 e 2015 / Paula Wielewski Leme - 2019

67 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Ciências e Letras (Campus Araraquara)

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Corrêa

1. Desigualdade entre os sexos e discriminação salarial. 2. Referencial teórico e base de dados. 3. Resultados e discussões. 4. Considerações finais. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo sistema automatizado com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

PAULA WIELEWSKI LEME

DESIGUALDADE DE DISTRIBUIÇÃO DE RENDA POR SEXO NO ESTADO DE SÃO PAULO ENTRE 2005 E 2015

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Conselho de Curso de Economia, da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Corrêa

Data da defesa/entrega: 04/11/2019

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: **Prof. Dr. André Luiz Corrêa**
Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho - UNESP

Membro Titular: **Prof. Dr. Alexandre Sartoris Neto**
Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho - UNESP

Local: Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências e Letras
UNESP – Campus de Araraquara

Dedico essa monografia aos meus pais e
a todos que me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que me permitiu toda essa vivência e sempre iluminou meu caminho.

À minha mãe, Luciana Wielewski Leme, e ao meu pai, Luiz Carlos da Silva Leme, por todo o apoio durante a graduação, por sempre me incentivarem, me permitirem seguir meus sonhos e me ajudarem financeiramente e emocionalmente. Serei sempre grata ao amor incondicional que me dão.

À minha irmãzinha que tanto admiro, Camila Wielewski Leme, uma das pessoas mais inteligentes que conheço. Obrigada por todos os momentos de ajuda e por estar comigo em momentos difíceis. Agradeço também a minha vó, Edvirges Wielewski, por toda a ajuda e carinho. E obrigada à minha família de modo geral.

Ao meu orientador, André Luiz Corrêa, por todo o auxílio, paciência e incentivo à área acadêmica. Obrigada por abraçar minha ideia em realizar essa pesquisa. Tenho grande admiração pelo professor que é e aprendi muito com você.

Ao Professor Alexandre Sartoris, por ter aceitado o convite para a banca examinadora, por todas as aulas e ensinamentos que me passou.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), processo nº 2018/04459-1, pela oportunidade de financiamento dessa pesquisa desde 2018.

Aos meus amigos de sala, dos quais tenho grande carinho e compartilharam comigo momentos muito alegres durante o dia a dia: Breno Caldeira, Geovana Oliveira, Paloma Gabrielli, Victor Bertin e Yskárlaty Diniz.

Aos amigos que tive a oportunidade de conhecer e me incentivaram muito: Ana Amélia Lima, Bruno Marchetti, Felipe Garcia, Isabela Correa, Jéssica Sousa, Letícia Cardozo, Leticia Prado, Matheus Migliato, Yaracris Pontes. Agradeço também algumas amigas de Bragança que sempre me animaram com os estudos: Isabela Taffuri, Julia Hora, Laís Lacerda. E agradeço a todas as pessoas que passaram por mim durante a graduação, conviveram comigo, e de alguma forma, me impactaram. Levo um pedaço de todos no coração.

À uma pessoa especial, Lucas Miranda, que me ensinou muito sobre a vida e por qual tenho grande carinho, sendo que foi ele quem me auxiliou nas ideias até que conseguisse chegar no tema dessa pesquisa. Obrigada por tudo e por ter feito de Araraquara uma cidade melhor ainda.

Aos professores e funcionários da graduação, que muito me ensinaram e me permitiram crescer, tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Agradeço também a todos professores e educadores que tive na vida, durante o ensino fundamental e médio, que contribuíram para ser o que sou hoje e me ensinaram a valorizar muito os estudos.

À UNESP Araraquara, por me proporcionar viver quatro anos intensos, com muitas oportunidades e participando de diversos projetos. Aqui, realizei sonhos, fui feliz e amei. Sou eternamente grata por ter estudado em uma universidade pública. Sou muito privilegiada e espero sempre me lembrar do meu compromisso com a sociedade, levando o que aprendi a outras pessoas, carregando comigo meus valores e sonhos.

“ Fecham a mulher [...] e se espantam de que seu horizonte seja limitado; cortam-lhe as asas e lamentam que não saiba voar. ”

Simone de Beauvoir (1967, p.371)

RESUMO

O objetivo dessa pesquisa é analisar a evolução da desigualdade da distribuição de renda por sexo no estado de São Paulo para os anos de 2005 e 2015, a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder e da decomposição no tempo proposta por Smith e Welch (1989), procurando identificar o papel dos atributos produtivos na desigualdade salarial, assim como a participação da discriminação. Para obter esses resultados foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os respectivos anos, manuseados com o auxílio do *software* IBM SPSS *Statistics*. O tema se mostra muito atual e importante, pois aponta que as mulheres possuem uma posição desfavorável no mercado de trabalho, mesmo para o estado de São Paulo, a maior economia do Brasil. Estudar esse fenômeno é relevante na tentativa de identificar quais variáveis contribuem para isso e de que forma se encontraria soluções no futuro para resolver. Através da pesquisa, observa-se que entre os anos estudados houve uma redução da desigualdade salarial entre os sexos, permanecendo ainda um componente associado a fatores produtivos. A parcela não explicada, associada a fatores e atributos omitidos ou não mensuráveis, bem como à discriminação pura, representa a maior parcela do diferencial não explicado. Assim, as mulheres obtiveram uma conquista em relação aos fatores produtivos, aproximando-se mais dos homens, ainda que exista essa parcela da discriminação e da constante que afeta para os rendimentos inferiores femininos.

Palavras – chave: Desigualdade salarial. Distribuição de renda. Decomposição Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the evolution of the inequality of income distribution by sex in the state of São Paulo for the years 2005 and 2015, using the Oaxaca-Blinder decomposition and the time decomposition proposed by Smith and Welch (1989), seeking to identify the role of productive attributes in wage inequality, as well as the participation of discrimination. To obtain these results, we used data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) for the respective years, handled with the help of the IBM SPSS *Statistics software*. The theme is very current and important because it points out that women have an unfavorable position in the labor market, even for the state of São Paulo, the largest economy in Brazil. Studying this phenomenon is relevant in an attempt to identify which variables contribute to this and how future solutions could be found to solve. Through the research, it is observed that between the years studied there was a reduction in the gender pay gap, remaining a component associated with productive factors. The unexplained portion, associated with omitted or unmeasurable factors and attributes, as well as pure discrimination, represents the largest portion of the unexplained differential. Thus, women achieved a conquest in relation to productive factors, getting closer to men, even though there is this part of discrimination and the constant that affects lower women's incomes.

Keywords Wage inequality. Income distribution. Oaxaca-Blinder decomposition.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2005	41
Figura 2	Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2015.	41
Figura 3	Participação dos fatores de discriminação e produtivos na desigualdade salarial entre os sexos em 2005	53
Figura 4	Participação dos fatores de discriminação e produtivos na desigualdade salarial entre os sexos em 2015	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Média do rendimento principal e amostra para ambos os anos	40
Tabela 2	Índice de Theil intra e entre grupos para ambos os anos	43
Tabela 3	Estatísticas descritivas de algumas variáveis para comparação entre a população feminina e masculina	43
Tabela 4	Estimativas das equações de rendimentos para os grupos em 2005	44
Tabela 5	Estimativas das equações de rendimentos para os grupos em 2015	44
Tabela 6	Decomposição da regressão salarial para o ano de 2005	48
Tabela 7	Decomposição da regressão salarial para o ano de 2015	50
Tabela 8	A contribuição do efeito quantidade e do efeito preço para cada fator na mudança de diferencial entre mulheres e homens entre 2005 e 2015	54
Tabela A.1	Resultados para o ano de 2005	66
Tabela A.2	Resultados para o ano de 2015	66
Tabela B.1	Resultados para 2005	66
Tabela B.2	Resultados para 2015	67

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
INTRODUÇÃO.....	13
1 A DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL	15
1.1 Histórico e estudos realizados	15
1.2 Dados que evidenciam a desigualdade entre os sexos no mundo e no brasil.....	22
1.3 Breve histórico sobre o estado de são paulo.....	26
2 REFERENCIAL TEÓRICO E BASE DE DADOS	29
2.1 Metodologia de Alan Blinder	29
2.2. Metodologia de Ronald Oaxaca	30
2.3 A decomposição de Oaxaca-Blinder ao longo do tempo: método de Smith e Welch (1989)	32
2.4 Sobre a PNAD e os anos selecionados para a amostra.....	34
2.5 Variáveis selecionadas para ambos os anos	37
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	40
3.1 Análises descritivas e a medida de desigualdade de theil	40
3.2 Regressões salariais	44
3.3 Os determinantes da desigualdade salarial por sexo através da decomposição.....	48
3.4 A contribuição das variáveis para a redução do diferencial entre salários.....	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	66
ANEXO I: Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2005 e 2015.....	66
ANEXO II: Variação relativa das regressões salariais.....	66

INTRODUÇÃO

A análise da distribuição de renda é um assunto historicamente importante nas discussões econômicas, visto que a análise da repartição da riqueza entre a população está relacionada ao desenvolvimento do país e à superação de desigualdades marcantes. Assim, a questão da desigualdade de distribuição de renda por sexo é um assunto recorrente atualmente, já que o debate para se promover uma distribuição de forma mais justa é um objetivo perseguido por diversos países. Para a população feminina, esse tema seria principalmente relevante visto que suas condições no mercado de trabalho acabam sendo desfavoráveis em relação à população masculina, tanto historicamente quanto devido à discriminação salarial. Melhorar a situação das mulheres em geral, no sentido de combater os diversos preconceitos que sofrem no âmbito de trabalho contribuiria para uma maior igualdade entre os sexos na sociedade.

A pesquisa engloba o estudo e análise dos salários inferiores que as mulheres recebem e de que forma isso ocorre, separando entre o que é ou não a discriminação salarial em si. A resolução para os respectivos obstáculos se destinaria à outras áreas de extrema importância, como a administração pública e/ou ciências sociais na criação de políticas adequadas e de outras medidas para combater o problema referido.

O modelo selecionado para comparar a situação feminina na força de trabalho, assim como verificar as mudanças existentes para os anos de 2005 e 2015 dentro desse cenário, é um dos métodos mais conhecidos para se estudar as equações de rendimento entre grupos distintos, e assim, observar as semelhanças e diferenças entre eles. Através desse modelo, será possível mensurar essa discriminação salarial entre os sexos e suas características na distribuição de renda por sexo no estado de São Paulo.

Primeiramente, serão apresentadas obras importantes sobre o tema, de autores internacionais e nacionais que debatem sobre a desigualdade salarial e sobre a discriminação existente entre os sexos. A revisão bibliográfica também contempla dados e histórico sobre o mundo, sobre o Brasil e sobre o estado de São Paulo, escolhido na pesquisa por sua importância econômica e por ser o estado em que a instituição em que a pesquisa é realizada se localiza.

A seguinte seção explica de forma mais clara e sucinta sobre o referencial teórico em que a pesquisa se apoiou, separando entre as metodologias de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), assim como sua extensão, proposta por Smith e Welch (1989). São apresentadas as equações elaboradas pelos autores, assim como o objetivo de seus estudos e alguns de seus

resultados, apresentados brevemente. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), elaborada anualmente pelo IBGE também é apresentada, de forma a justificar a escolha desta e explicar alguns de seus funcionamentos. A base de dados foi manuseada através do IBM SPSS *Statistics*, um *software* que auxilia a utilizar os dados da PNAD e a construir as regressões salariais para aplicar a metodologia. Ainda na seção, há a discussão sobre as variáveis selecionadas para a amostra e os anos selecionados para o estudo.

Em sequência, na parte de resultados e discussões, encontra-se algumas análises descritivas realizadas sobre as variáveis da amostra. Também está presente o cálculo do índice de Theil, a análise das regressões salariais obtidas e a aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar a composição da desigualdade salarial. No fim do capítulo, encontra-se a análise temporal dessa decomposição.

As considerações finais incluem principalmente os resultados obtidos, com uma retomada de algumas obras da revisão bibliográfica para comprovar que a pesquisa corrobora com estudos anteriores.

1 A DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

1.1 Histórico e estudos realizados

As mulheres estão inseridas no mercado de trabalho há séculos, sendo que para Baylão e Schettino (2014), que pesquisaram essa inserção analisando fatores e acontecimentos históricos, esse fenômeno foi intensificado com a Revolução Francesa em 1789. Nessa época, importantes conquistas femininas na sociedade ocorreram, como a participação política. Entretanto, os autores consideram que a Revolução Industrial elevou essa participação das mulheres no trabalho, que foi intensificado sobretudo no século XX, também devido às guerras mundiais. Aqui, cabe destacar que segundo Perrot (2005), os salários masculinos eram insuficientes, o que fez as mulheres saírem de casa em busca de trabalho. Porém, as condições que encontravam no ambiente de trabalho eram degradantes, como altas jornadas de trabalho, baixíssimos salários (já que a mão de obra feminina era desvalorizada), sem água potável e com instalações precárias. Rago (1997) ressalta que:

Não se deve supor que elas (mulheres) foram progressivamente substituindo os homens e conquistando mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fabricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. (p. 581).

Embora a industrialização tenha reduzido o número de operárias nas fábricas, ainda foi o grande marco da conquista das mulheres no mercado de trabalho, possibilitando a entrada de muitas mulheres nos processos mais recentes. Não obstante, a desigualdade entre os sexos ainda é bastante presente e na sociedade é possível observar seus reflexos. Uma das faces deste problema refere-se à discriminação salarial, que faz as mulheres ainda receberem menos do que homens em trabalhos semelhantes.

O debate acerca da desigualdade da distribuição de renda no Brasil ganhou destaque sobretudo nas últimas décadas e é um tema estudado por diversos intelectuais na tentativa de analisar o mercado de trabalho do país e poder discutir melhorias para este. Segundo Abramo (2006), o mercado de trabalho é marcado por persistentes desigualdades de sexo, sendo um fator importante ao considerar a formulação de políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza. A autora faz uma análise descritiva sobre o problema, analisando os dados obtidos de 1992 a 2003 da PNAD, revelando que a mulher nessa época recebia 21% a menos que homens. Assim, concorda que essa desigualdade reforça situações de pobreza e exclusão social na sociedade que poderiam ser combatidos.

Segundo Dados dos Censos Demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), a participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA)¹ é crescente desde a década de 1950, o que mostra anualmente uma redução da diferença na participação entre homens e mulheres, até os anos 2000. A partir da década de 1970, houve uma intensificação da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar destas trabalharem desde sempre. Essa intensificação advém de um acelerado processo de industrialização e urbanização dessa época, juntamente com um crescimento econômico e um aumento do PIB *per capita*. De acordo com Guedes e Alves (2004), os anos pertencentes ao “milagre econômico” (1968-1972) e da “marcha forçada” (1972-1979) impulsionaram a economia do país de forma a permitir uma maior inserção das mulheres no âmbito do trabalho, que gerava um aumento do poder aquisitivo e do nível de escolaridade. As décadas seguintes não foram marcadas por um crescimento econômico tão acentuado como ocorreu em 70; entretanto, foi observada uma continuação desse aumento da taxa de participação (calculada a partir da divisão da população economicamente ativa - empregados e desempregados - pela população total em idade ativa) da população feminina a longo prazo, ao passo que a participação masculina é praticamente linear com poucas variações ao longo do tempo pois essa taxa já era bastante alta, segundo os Dados Censitários do IBGE para 1980, 1991 e 2000, baseados para esses estudos; além de uma análise descritiva sobre os acontecimentos da época.

Houve uma flexibilização dos postos de trabalho que pôde beneficiar as mulheres; porém, em períodos de estagnação, estas são as primeiras a sofrerem as consequências do desemprego, fator que não é observado somente no Brasil (HIRATA, 2002). Os anos 2000 em diante representaram a continuação da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Segundo dados do IBGE, de 2000 para 2010, houve uma elevação de 44,1% para 48,9% na taxa de participação feminina na PEA. Dessa forma, é possível analisar que ocorreu historicamente no país uma evolução e mudanças significativas no sentido da inserção feminina no trabalho, entretanto o mesmo não é observado em relação às desigualdades entre os sexos e não há uma modificação na estrutura da divisão do trabalho por sexo (COUTINHO, 2006). Assim, como foi observado por Goldin (1990), o aumento dessa inserção traz para a sociedade o problema da discriminação salarial. Essa autora traz em seu estudo análises sobre a discriminação contra a mulher, sobretudo no caso norte-americano.

¹ População Economicamente Ativa (PEA): é um índice calculado pelo IBGE, medindo a força de trabalho, que inclui a população de 10 a 60 anos que está ocupada e desocupada, e procura emprego. Entretanto, a idade mínima depende da pesquisa e da PNAD utilizada.

Ressalta que a discriminação ocorre de várias formas, desde ganhos salariais e barreiras à participação da força de trabalho, o que foi gerando descontentamento na população feminina principalmente a partir da década de 60.

Há outros fatores, como o nível de escolaridade, a questão da maternidade, dupla jornada de trabalho, a ocupação por grande parte das mulheres em trabalhos que são caracterizados por receberem um rendimento inferior entre outros, que também são relevantes para o estudo e acabam por revelar as vantagens que a população masculina possui historicamente no caso de mercado de trabalho. Em relação à educação, “quanto maior a escolaridade do grupo em questão (população feminina), mais expressiva é a participação das mulheres no mercado de trabalho” (GUEDES; ALVES, 2004). Para esses autores, a diferença na participação entre homens e mulheres diminui quando a mulher possui maior nível educacional. Portanto, as mulheres puderam obter um maior espaço referente à inserção no mercado de trabalho; entretanto, os mesmos autores sugerem que esse avanço não se observa na questão de rendimentos, já que as mulheres continuam a receber menos. Como uma resolução, apontam que deveria haver mudanças nas relações de gênero no espaço doméstico também. Há outros estudos que obtiveram resultados semelhantes, em que é observado que mulheres de famílias com condição socioeconômica mais desfavorecida e que possuem menor grau de escolaridade ainda têm uma participação limitada na atividade econômica (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Beltrão e Alves (2009), analisando os censos demográficos brasileiros de 1960 a 2000, estudaram sobre o hiato de gênero (*gender gap*) na educação no Brasil e sobre a reversão deste, como uma importância conquistada feminina para reduzir as desigualdades existentes entre os sexos. Segundos os autores, o hiato de gênero na educação representa diferenças entre os níveis de escolaridade entre homens e mulheres. Dessa forma, destacam que a partir de 1960 as mulheres começaram a ter mais chances de ingressar em faculdades através de uma lei² declarada. Para Beltrão e Alves, entre 1970 e 1980 se iniciou essa reversão do hiato de gênero para a educação de nível superior, resultado de um esforço do movimento de mulheres que lutavam pela igualdade. De acordo com suas análises, já se observava em 1960 que os grupos etários mais novos, como de 10 a 14 anos, tinham uma maior participação feminina, evidenciando essa reversão. Entretanto, ressaltam que a reversão do hiato de gênero educacional não foi acompanhada por conquistas iguais no mercado de trabalho, não ocorrendo uma reversão salarial e ocupacional que eram esperadas.

² Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira – LDB, intitulada em 1961.

De acordo com Leone e Baltar (2006), através da análise da PNAD de 2004, foi observado que apesar da queda da economia nos anos 90, os indivíduos com nível superior não foram tão afetados. Entretanto, a divisão de ocupação no mercado de trabalho para homens com esse nível é diferente para as mulheres com o mesmo nível. Nessa pesquisa, foi constatado que:

As mulheres com nível superior de escolaridade se ocupam principalmente em empregos da administração pública, educação, saúde, serviços sociais e atividades financeiras (77% do emprego de mulheres de nível superior de instrução) [...]. Mesmo nos setores em que predomina o emprego de mulheres, as diferenças de rendimento em favor dos homens são muito grandes. No caso dos empregos formalizados, essa diferença é de 55,5% em educação, saúde e serviços sociais, 33,3% em finanças e imóveis e 21,8% em administração pública. Esses dados sugerem que os homens têm acesso a cargos mais bem remunerados de direção e de ocupações profissionais de nível superior. (p. 365).

Para Hoffmann e Leone (2004), utilizando dados da PNAD de 1981 até 2002 e através do método de decomposição do índice de Gini conforme parcelas de rendimento, foi possível obterem a conclusão de que o aumento da contribuição da renda do trabalho feminino reflete em um aumento na parcela do rendimento domiciliar. Ou seja, as oscilações observadas no índice de Gini também são vistas na desigualdade de rendimentos entre os sexos. O baixo rendimento que as mulheres recebem contribuem para que a desigualdade seja elevada; embora, nesses referidos anos, foi observado um aumento da participação da renda feminina na renda domiciliar, o que diminui a participação da renda do homem nesse quesito. É importante ressaltar que na renda domiciliar também se enquadram rendas de aposentadorias e pensões. Esse estudo também demonstrou que nas últimas décadas, foi observado um envelhecimento das mulheres que participam do mercado de trabalho, demonstrando que muitas mulheres com filhos e com parceiros faziam parte desse quadro.

A questão da maternidade é um fator que também merece uma análise para o estudo em caso. De acordo com estudos de Pazello (2006), um aumento não planejado de filhos tem impacto negativo somente no curto prazo. Essa pesquisa se baseia em fatores biológicos; ou seja, como a questão da fecundidade atrapalharia ou não o engajamento da mulher no mercado de trabalho. Porém, não foi possível obter dados concretos sobre a jornada de trabalho e salário recebido, sendo que possuir filhos pode afetar essas variáveis. Conforme estudos de Buchmann e McDaniel (2016): “Embora a maioria das pesquisas assumem que a diferença salarial familiar é negativa para todas mulheres e positivo para todos os homens, alguns trabalhos recentes revelam que essa diferença para homens e mulheres varia de acordo com a renda, raça, estado civil ou profissional [...]” (p.19).

Assim, a maioria dos dados analisados foi de que há uma relação negativa entre a maternidade e o salário recebido pelas mulheres, com exceções a profissões mais “elitistas”, como medicina e direito, que possuem uma flexibilização maior, e geralmente salários maiores também. O estudo de Buchmann e McDaniel (2016) foi realizado para o caso americano, mas pode-se aplicar para o Brasil na tentativa de explicar os motivos da desigualdade salarial observada.

Pazello e Fernandes (2004) realizaram um estudo para identificar como a maternidade afeta o mercado de trabalho, e demonstram que é impossível estabelecer comparações entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos em razão da endogeneidade da fecundidade, já que as preferências (entre trabalhar e ter filhos) entre a população feminina são diferentes. Dessa forma, comparam as mulheres que possuem um ou mais filhos (e nenhum nascido morto) em relação às que não possuem filhos mas que já tiveram pelo menos um filho natimorto, pois teriam preferências semelhantes. Através de dados da PNAD de 1992 a 1999, os autores constatam que a maternidade afeta negativamente para que as mulheres participem do mercado de trabalho, não variando muito com o número de filhos e diminuindo no longo prazo. As mulheres sem nenhum filho possuem maiores jornadas de trabalho, como é esperado, além de obterem maiores rendimentos (principalmente porque as que possuem filhos aceitam receber salários mais baixos em troca de horários mais flexíveis).

Bruschini (2007) realizou um estudo sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho, assim como as tendências dessa. Selecionando dados de 1992 a 2005 do IBGE, Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e Emprego, sua pesquisa indica que as mulheres obtiveram progressos no ambiente de trabalho durante esses anos. Ressalta que apenas as mulheres com maior nível de escolaridade que conseguem empregos de melhor remuneração e prestígio social, enquanto aquelas que não se enquadram nesse nível ficam, geralmente, com trabalhos informais e de baixa remuneração. Outra questão importante que aborda é que, durante os anos avaliados, foi percebido que a maioria das mães entram na força de trabalho, uma mudança importante para essa década. Entretanto, essa taxa de participação no mercado de trabalho passa a ser maior quando os filhos alcançam a idade de sete anos, em que as mães podem contar com o auxílio de escolas para os cuidados com as crianças.

A dupla jornada feminina, caracterizada pelo trabalho das mulheres tanto no âmbito do profissional quanto no doméstico também é um fator importante para a análise, já que muitas mulheres precisam tomar conta dos afazeres domésticos por conta própria e isso pode afetar seu rendimento. Perez (2001) destaca a sobrecarga das responsabilidades que as mulheres possuem em relação aos homens nas atividades domésticas- que incluem cuidados com filhos,

cuidados com a casa, compras em supermercado, entre outros-, sendo que as mulheres gastam até o dobro de tempo se dedicando nestes afazeres, além de suas atividades econômicas. Essa questão está diretamente associada com os valores da sociedade e cultura, que responsabilizam as mulheres para cuidarem dessas atividades e da falta de consciência dos homens em dividir igualmente as tarefas. De acordo com França e Schimanski (2009), essa constatação representa uma contradição na vida da população feminina, pois ao mesmo tempo que é incentivada a procurar trabalho e a buscar independência, lhe é atribuída a responsabilidade pelos cuidados dentro da casa. Os estudos dessas autoras foram baseados no contexto histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, o que justifica a escolha de uma pesquisa qualitativa para analisar experiências que ocorreram. Com isso, muitas mulheres podem acabar não querendo participar do mercado de trabalho ou optam por empregos que possuem carga horária reduzida ou em tempo parcial, que geralmente possuem salários menores, para que consigam se dedicar à essa dupla jornada de trabalho. (LEONE; BALTAR, 2006).

A existente desigualdade dos sexos também é evidenciada em relação ao fato de que em diversos casos mulheres ocupam cargos com salários inferiores, como o setor de serviços e trabalhos autônomos por exemplo. Segundo Leone e Baltar (2008), analisando as PNADs de 2004 e 2006, há muitas restrições que impedem as mulheres de conseguirem cargos que possuem maior prestígio social, o que reforça o hiato salarial entre a população masculina e feminina. É uma segregação ocupacional, em que os autores reforçam que fazem as mulheres se concentrarem em setores de menor remuneração e que exigem menos responsabilidade, já que estas entraram mais tardiamente também na ocupação de trabalhos com remunerações melhores. Os autores também revelam a ocupação das mulheres em trabalhos não-remunerados³ como um fator que aumenta a diferença de salários recebidos por sexo. Leone e Baltar destacam o fato de que no mercado de trabalho por conta alheia - que engloba os empregados de estabelecimento, o serviço doméstico remunerado e os desempregados -, as mulheres obtiveram taxas maiores de desemprego e informalidade no vínculo de emprego. Há também muitas situações de discriminação salarial no mercado de trabalho, um fenômeno preocupante e que distancia as mulheres da igualdade em relação aos homens.

Bartalotti e Leme (2007) realizaram um estudo sobre a discriminação salarial no Brasil com ênfase na questão de cor e gênero, e para tanto, utilizaram a técnica de regressões quantílicas para a decomposição de Oaxaca-Blinder. Nesse modelo, as variáveis explicativas

³ Segundo o IBGE, são aqueles trabalhos destinados a produção para próprio consumo, cuidados de pessoas, afazeres domésticos e trabalho voluntário.

abrangem a educação e a experiência - aproximada pela idade e incluída em nível e ao quadrado - além da ocupação no trabalho, setor de atividade, formalização e *dummies* para a localização geográfica e posição na família. Através das regressões quantílicas, o modelo é estimado a cada decil entre 0,01 e 0,99 percentis. Os resultados desse estudo mostram que no setor industrial é evidente uma maior discriminação em relação às mulheres, até para setores de menor remuneração. Além disso, revelam que as mulheres sofrem com a discriminação para chegar a posições no topo da distribuição de renda e em qualquer ponto dessa distribuição. Com isso, precisariam se preparar mais do que os homens no sentido de adquirir experiências e atributos, e ainda receberiam um salário inferior. Os autores ressaltam ainda que o setor público discrimina menos e garante uma maior igualdade entre os sexos do que o setor privado.

A definição de desigualdade salarial utilizada para a presente análise diz respeito à existência de diferenças salariais entre indivíduos que possuem as mesmas características produtivas. Ou seja, é observado que homens e mulheres que possuem os mesmos atributos em diversas situações possuem remunerações diferentes. Assim, a discriminação salarial ocorre quando para mesmos níveis de escolaridade, experiência e controlados por outros fatores que teriam impacto na produtividade de ambos os sexos, é observada uma diferença salarial entre os sexos (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006). Essa discriminação salarial também pode ocorrer em relação a cor e gênero, por exemplo. Tal fenômeno é preocupante por motivos variados, já que a questão da igualdade salarial poderia permitir ao país um melhor desenvolvimento nos setores e um aumento no PIB, além de que acaba por desestimular a independência do sexo feminino que, injustamente, não recebe salários adequados por motivos de preconceitos no âmbito trabalhista. Quanto maior é a diferença dos rendimentos que o grupo dominante recebe em relação ao grupo minoritário (no caso, a população masculina e feminina respectivamente) mais longe se está de alcançar a igualdade entre estes grupos.

O artigo de Ometto, Hoffman e Alves (1999) descreve a forma que essa discriminação ocorre com a população feminina na sociedade:

Diz-se que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, recebem salários menores porque têm acesso apenas às ocupações mais mal remuneradas e/ou recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função. No primeiro caso, a discriminação é ocupacional (ou interocupacional), decorrente de uma segmentação do mercado de trabalho na qual o sexo se torna uma variável de triagem. O segundo compreende a discriminação salarial (ou intra-ocupacional) propriamente dita. (p. 289).

Madalozzo, Martins e Lico (2015) realizaram um estudo utilizando o índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan com o intuito de medir o tamanho da segregação ocupacional por gênero no Brasil, através da PNAD de 2013. Assim, estimaram equações via método de decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados obtidos pelos autores demonstram que os homens ganham mais que as mulheres, seja para ocupações profissionais femininas, masculinas e integradas⁴. É observado que as mulheres obtiveram rendimentos maiores para ocupações masculinas, pois estas consideram os atributos produtivos, um fator que beneficia as mulheres. Entretanto, o estudo indica que mesmo para essas profissões as mulheres sofrem discriminação via diferenças não explicáveis. Dessa forma, observou-se que para esse ano, as mulheres permaneceram recebendo salários inferiores aos homens, mesmo que tivessem características iguais ou até superiores, e que a segregação ocupacional persistiu no mercado de trabalho.

Barros, Franco e Mendonça (2007) elaboraram um estudo para analisar a contribuição da cor e gênero para as desigualdades salariais, assim como entre os setores (espacial, setorial e segmentos formal e informal). Os autores constatam que o hiato salarial entre os gêneros ainda é maior do que para a cor. Ao analisar o período de 2001 a 2005, conclui-se que houve uma redução da discriminação por gênero no mercado de trabalho, entretanto foi tão baixa que não contribuiu de forma significativa para reduzir a desigualdade de renda *per capita*, o que demonstra que a discussão sobre o assunto ainda é necessária, tanto no aspecto de gerar mais igualdade entre os sexos mas para também garantir um aumento nos rendimentos femininos.

1.2 Dados que evidenciam a desigualdade entre os sexos no mundo e no Brasil

Quando comparado a países de desenvolvimento semelhante, nota-se que o Brasil possui diferenças salariais mais elevadas do que o restante, como apontam Coelho e Corseuil (2002). Os autores construíram um levantamento de vários textos que analisam a diferença de rendimentos justificada através de características produtivas e de características não produtivas no país, levando em consideração a base de dados da PNAD. Com isso, apresentam que essas características foram construídas de formas diferentes no Brasil em relação a outros países, o que justifica uma maior desigualdade salarial aqui.

⁴ Os autores utilizam o índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan para formar grupos ocupacionais. Ocupações femininas seriam aquelas que possuem maior representação de mulheres do que homens e as ocupações masculinas seria o oposto. Já as ocupações integradas seriam profissões em que a proporção de homens e mulheres é semelhante.

Ao se fazer uma análise de dados recentes, é possível perceber essa discriminação salarial existente entre homens e mulheres. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁵, elaborado anualmente pelo Programa de Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), tem como objetivo principal avaliar a saúde, educação e renda de um país, abrangendo essas três dimensões. Dessa forma, permite fornecer dados a respeito da desigualdade e desenvolvimento do país, se baseando no estudo das variáveis que avalia. Outro índice importante para a análise é o Índice de Desigualdade de Gênero (IDG)⁶. Esse índice analisa as dimensões da saúde reprodutiva, autonomia/empoderamento e atividade econômica. A saúde reprodutiva é mensurada através das taxas de mortalidade materna e fertilidade entre adolescentes; a dimensão autonomia considera a proporção do número de assentos parlamentares entre os gêneros e a atividade econômica abrange a taxa de participação no mercado de trabalho para cada gênero.

Cabe ressaltar que há diferenças entre o conceito de gênero e sexo, já que sexo se refere ao ponto de vista biológico em que os indivíduos são classificados como homens e mulheres e gênero abrange os papéis sociais do homem e mulher (Moser, 1989). O IDG permanece sendo um índice importante pois consiste em mostrar o quanto de desenvolvimento se perde por conta das diferenças entre as conquistas femininas e masculinas em razão das dimensões que retrata, ainda que também enquadre indivíduos que não pertencem a essa classificação. O IDG é elaborado através do Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH)⁷, divulgado pelas Nações Unidas, e este apontou em 2010 que os países que apresentam baixo IDH possuem desigualdade de gênero acentuada.

Outro índice internacional importante para a análise da desigualdade de gênero é o Índice Global de Desigualdade de Gênero (IDgG) elaborado pelo Fórum Econômico Mundial⁸, que utiliza dados de nível escolaridade, participação econômica e oportunidade, saúde, sobrevivência e capacitação política. Para o ano de 2015, o Brasil ocupou a 85ª posição dentre 145 países analisados. Esse fato é preocupante pois o índice se baseia nas probabilidades de as mulheres participarem da vida política e econômica e, simultaneamente, possuir acesso à educação e saúde. Nota-se o atraso brasileiro em relação a outros países, sobretudo os europeus, que lideram as posições.

⁵ Pode variar entre 0 e 1, sendo quanto mais próximo de 1, mais desenvolvido estaria o país. Para o ano de 2017 verificou-se que o Brasil alcançou um IDH de aproximadamente 0,754. O IDH também pode ser calculado a nível municipal (IDHM).

⁶ Também varia entre 0 e 1; porém quanto mais próximo de 1, maior é a desigualdade entre os gêneros.

⁷ www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0.html

⁸ www.weforum.org

A Organização Internacional de Trabalho⁹ (OIT, 2017) elaborou um relatório sobre as perspectivas sociais e de emprego no mundo, com ênfase na tendência para as mulheres. Esse relatório mostra que em muitos casos as mulheres trabalham mais que os homens e recebem menos que estes, já que possuem maiores dificuldades em encontrar empregos. Para o Brasil, nesse ano, foi calculado que a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é de cerca 56%, ao passo que a população masculina tem uma participação de aproximadamente 78,2%. De acordo com a OIT, se as desigualdades de gênero fossem reduzidas em torno de 25% até 2025, a economia global poderia receber mais de 5,8 trilhões de dólares e haveria um considerável aumento das receitas fiscais. No Brasil, essa redução representaria um aumento de 382 bilhões de reais, 3,3% no PIB e acréscimo de cerca de 131 bilhões em receita tributária. Entretanto, a igualdade de remuneração entre os gêneros só está prevista para ser alcançada em 2086 no país.

Um relatório elaborado pelo Banco Mundial¹⁰ em 2018 defende a ideia de que nenhuma economia pode crescer com todo seu potencial se os homens e as mulheres não participam desta completamente. O documento aborda quais seriam os obstáculos legais existentes para que as mulheres se engajem ativamente na economia em todo o mundo, englobando ao todo 189 países. Para tanto, o relatório pontua para cada país avaliado de 0 a 100, sendo 100 o melhor, em relação a sete indicadores abrangentes: acesso às instituições, para analisar se homens e mulheres possuem o mesmo direito nesse quesito; a questão de uso da propriedade; a obtenção de emprego e suas remunerações; os incentivos para trabalhar à população feminina que o país oferece, como para mães por exemplo; a questão de ir à corte (justiça) e se os testemunhos de mulheres possuem pesos iguais aos dos homens; se o crédito que é oferecido pode ser diferente devido ao sexo dos indivíduos; a proteção à violência que as mulheres recebem e as legislações para isso. Cada indicador inclui diversas perguntas elaboradas para que o relatório realizasse sua pontuação e se baseiam nas legislações domésticas e regulações presentes.

A partir desses indicadores, os países da OCDE¹¹ obtiveram os melhores resultados, ao passo que o Oriente Médio e o Norte da África pertenceram às regiões com os piores resultados, e abrangem cerca de 20 economias. A maioria dos países dessas localidades possuem severas restrições para a população feminina, como a escolha onde viver, viajar para

⁹ www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm

¹⁰ www.worldbank.org

¹¹ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, que inclui cerca de 37 países, como vários membros da União Europeia, Estados Unidos, Canadá, Japão e outros.

outros países e até abrir uma conta em banco como ocorre em Guiné-Bissau e Nigéria. Um quesito que não foi observado em 96 países, incluindo Estados Unidos e Brasil, é de que a lei não estabelece uma comissão anti-discriminação para receber reclamações de vítimas que sofrem discriminação de gênero, o que mostra um cenário problemático em resolver situações de violência e preconceito.

Economias crescem mais rápido quando as mulheres participam da força de trabalho, segundo Aguirre et al. (2012). Ainda assim, é visto em muitos países algumas limitações para mulheres trabalharem em empregos considerados mais árduos e inseguros, como a mineração, em indústrias e de trabalharem durante o período noturno fazendo horas extras. Como já mencionado, os principais países com tais obstáculos pertencem ao Oriente Médio e África do Norte, seguidos de países do sul da Ásia, África Subsaariana, Europa e Ásia Central, leste da Ásia e Pacífico e os países com elevada renda da OCDE. Entretanto, segundo dados do Banco Mundial coletados em 2011, remover essas barreiras que impedem a população feminina trabalhar em determinadas ocupações aumentariam a produtividade do trabalho em até 25% em algumas economias.

A proteção das mulheres contra a violência também se mostra um aspecto importante para o fortalecimento da participação das mulheres na economia. Das 189 economias avaliadas pelo relatório, 45 não possuem leis específicas contra a violência doméstica, incluindo o Canadá e Bélgica¹², sendo que novamente o quadro é mais frequente para as regiões já citadas. As mulheres também são suscetíveis a sofrer com abusos no ambiente de trabalho, o que pode desestimular a participação destas. Dessa forma, a pesquisa também indica que aqueles países onde existem leis contra o assédio sexual no trabalho, as mulheres são mais propensas a trabalharem e, assim, participarem da força de trabalho desse local.

Como constatado nesses dados, a legislação brasileira não exige que haja remuneração compatível para ambos os sexos em trabalhos de igual valor e também não se verifica leis para assédio sexual no ambiente educacional. Apesar de obter um desempenho melhor nos itens avaliados do que muitos países, inclusive de alguns da América Latina que é a região que se enquadra, ainda fica atrás de países em que a igualdade de gênero é bem evoluída, como Islândia, Noruega e Suíça. Tais países estão à frente por fatores educacionais e culturais, além de legislações que garantam essa igualdade, como a de remunerações iguais para os sexos em trabalhos de mesmo valor, um quesito deficiente para o Brasil e que evidencia a discriminação salarial existente no país.

¹² Apesar de que ambos os países e mais 7 (Chade, Djibouti, Estônia, Líbia, Madagascar, Marrocos e Tunísia) possuem penalidades severas contra abusos específicos entre cônjuges ou familiares.

O Brasil também se enquadra na posição em que se verifica pelo menos uma lei que impede o sexo feminino em trabalhar em algum emprego específico, juntamente com mais 103 países. No caso brasileiro, ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (Art. 390 CLT)¹³. Essa lei resulta em ampla discussão sobre o assunto, visto que estaria interferindo no quesito de igualdade entre os sexos e na oportunidade de conseguir empregos. Também é observado no país a falta de uma licença paternidade por um período maior, o que eventualmente prejudica a responsabilidade dos homens na divisão das tarefas e cuidado com os filhos. Outra dificuldade observada no Brasil é a inexistência de uma lei que proíbe a discriminação com base no gênero ou no estado civil no acesso ao crédito de propriedade, por exemplo. Assim, esse fato poderia dificultar o empreendedorismo feminino e sua independência.

Como observado por Aguirre et al. (2012), o Brasil era a sexta economia do mundo em 2011-2012 e as pessoas se aproveitaram da prosperidade que afetou o país na última década, sendo que milhões saíram da pobreza, e as mulheres também se beneficiaram desses acontecimentos. Entretanto, os autores apontam que estas ainda encontram enormes disparidades salariais em relação aos homens, sendo que esse hiato chegou em aproximadamente 38,5% entre 2007 e 2008¹⁴, um dos piores da América Latina.

1.3 Breve histórico sobre o estado de São Paulo

O estado de São Paulo possui grande relevância para a economia brasileira, sendo o principal centro financeiro do país. Há vários indícios que demonstram seu importante papel, desde seu complexo industrial, que atua em diversas áreas produtivas e abrange diferenciadas empresas, até a questão de ser o estado mais populoso do Brasil, com cerca de 45,34 milhões de habitantes em 2018 segundo o IBGE. Dessa forma, se justifica para a pesquisa analisar os dados desse estado devido ao seu destaque no cenário nacional, embora que a desigualdade entre os sexos seja muito mais evidente em estados como o Norte ou Nordeste em diversos aspectos.

Para o estado de São Paulo, as mulheres conquistaram uma maior autonomia econômica, além de uma maior inserção no mercado de trabalho, já que essa região obteve

¹³ Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/43.

¹⁴ Esse dado foi retirado do texto citado no parágrafo, baseado em: *Uma Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres no Brasil*, Decisões Para a Vida. Projeto MDG3, Country Report No. 12, University of Amsterdam/ Instituto de Amsterdam para Estudos Laborais Avançados (AIAS), p. 6; "Mulheres e Oportunidades Econômicas no Setor Privado Formal na América Latina e Caribe", p. 107

índices de crescimentos elevados e acelerados se comparado com o total do país. Tal fato se deve ao desenvolvimento histórico do estado, além da concentração populacional em sua área. Como constata Leone (1999), a partir da década de 80, para a região metropolitana de São Paulo em específico, mais famílias passaram a depender do trabalho das mulheres na obtenção da renda familiar. Entretanto, ainda se observa o problema da discriminação e desigualdade salarial enraizado em sua população, sendo necessárias melhorias para o alcance da igualdade de gênero.

Ometto, Hoffmann e Alves (1999) realizaram um estudo para comparar a discriminação da mulher no mercado de trabalho no estado de Pernambuco e de São Paulo. Utilizando dados da PNAD para analisar os anos das décadas de 80 e 90, os autores afirmam que no estado de São Paulo, a parcela de mulheres que trabalham sem carteira assinada é maior do que os trabalhadores homens sem carteira. Também percebem que as mulheres que trabalham possuem idades inferiores aos homens e praticamente não participam da posição de “empregador” para esse estado. Ometto, Hoffman e Alves (1999) verificaram que há uma grande segregação ocupacional no estado de São Paulo, e sugerem alguns diagnósticos e soluções:

A tendência decrescente da discriminação intra-ocupacional ao longo dos anos analisados e sua associação positiva com as taxas de inflação em São Paulo sugerem que, nesse aspecto, a desigualdade entre os rendimentos de homens e mulheres pode vir a ser reduzida sem a adoção de políticas complementares. Todavia, como nesse mesmo estado a desigualdade de rendimentos por gênero que decorre de diferenças de estrutura ocupacional que não se justificam pela qualificação é considerável e aparenta ter caráter mais estrutural do que conjuntural, visto que não é afetada pela redução do desemprego nem pela da inflação, a sua superação implica adoção de um conjunto de políticas específicas que objetivem propiciar o crescimento da participação feminina em carreiras predominantemente masculinas. (p. 318).

As desigualdades entre os sexos no estado de São Paulo podem ser observadas em diversos âmbitos. De acordo com dados de 2017 do IBGE, apesar de ser o estado mais rico do país, a distância salarial entre os sexos é a maior observada dentre todos os estados para o estado de SP. Assim, esses dados apontam que as mulheres recebem aproximadamente 66% do que os homens recebem. Nos estados mais pobres haveria uma maior igualdade entre os salários, embora as mulheres sofram com a discriminação de outras formas nessas áreas. Algumas justificativas para essa diferença entre os salários recebidos no estado de SP são a falta de mulheres ocupando grandes cargos de chefias nas empresas que exigem responsabilidade e comprometimento individual, devido a avaliações que muitas vezes são preconceituosas e evidenciam a discriminação, além da questão da maternidade e da dupla

jornada de trabalho. A não divisão de tarefas entre os parceiros afeta grande parte das mulheres que habitam essa região, que teriam que conciliar diversos trabalhos em uma rotina acelerada. No presente trabalho, será explorada esse problema mencionado, focando nas questões que evidenciam a desigualdade salarial para as mulheres no estado de São Paulo.

Outro fator que evidencia essa discriminação na região em análise é o contraste na política. Através de informações do Portal de Dados Abertos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)¹⁵ para 2013, a região abrange cerca de 645 municípios, sendo que apenas 82 destes possuem mulheres à frente do Poder Executivo local. Além dessa questão, o estado de São Paulo está em 15º lugar no ranking de estados com maior número de cidades que são lideradas por prefeitas. Não é a melhor colocação ao considerar a riqueza e importância do estado, o que revela a dificuldade das mulheres para a candidatura na prefeitura e a própria dificuldade para o ramo político. O perfil da classe política na região, e no próprio Brasil, é majoritariamente masculino, mesmo que desde 2010 o TSE tenha exigido por lei que a participação mínima das mulheres em partidos políticos fosse de 30%, mas estes alegaram ter dificuldade para atrair mulheres interessadas. Porém, a participação das mulheres na política é importante para que essas possam assegurar os direitos da população feminina, assim como lutar por políticas públicas que favoreçam a igualdade entre os sexos, além de conquistar mais espaço num ambiente que há essa discriminação contra as mulheres.

¹⁵ www.tse.jus.br

2 REFERENCIAL TEÓRICO E BASE DE DADOS

Para a apresentação da metodologia utilizada, optou-se por separá-la de acordo com os modelos que cada autor apresentou. Assim, primeiro será mostrada a metodologia de Alan Blinder (1973) e em seguida a metodologia de Ronald Oaxaca (1973), sendo relevante destacar que aplicando ambos os modelos nas regressões, chega-se nos mesmos resultados e conclusões. Essa metodologia foi escolhida para o trabalho pois consiste em um dos principais métodos estatísticos para estudos de desigualdade salarial entre dois grupos, em que há um grupo com menores rendimentos (como no caso, para homens e mulheres). Em seguida, é apresentada uma extensão dessa composição que possibilita analisar a contribuição dos fatores para as mudanças no hiato dos rendimentos ao longo do tempo, proposta por Smith e Welch (1989).

Após a metodologia, será mostrada como foi realizada a construção da base de dados.

2.1 Metodologia de Alan Blinder

Blinder (1973) publicou o artigo *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, com o intuito de estudar as diferenças salariais entre homens negros e brancos e também entre homens e mulheres brancos para os Estados Unidos. O autor entende que essas diferenças são importantes para o estudo de distribuição de renda e para análises sobre redistribuição. Assim, estima uma regressão simples para estudar a dispersão de salários individuais ou da renda:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + u_i \quad (2.1.1)$$

Onde Y_i é o nível ou logaritmo natural de ganhos, renda ou taxa salarial e X_{1i}, \dots, X_{ni} são n características observáveis para explicar Y . Para a comparação entre dois grupos diferentes (no caso desse estudo, homens e mulheres), se estima a equação (3.1.1) para cada grupo em interesse. Então:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (2.1.2)$$

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (2.1.3)$$

Em que o H representaria o grupo com salário mais alto (homens), e M representaria o grupo com salário mais baixo, indicando no caso as mulheres.

A explicação para parte do diferencial de salários vem das diferenças entre os coeficientes, β_j^H e β_j^M e de diferenças em características comuns, X^H e X^M . É possível estimar uma regressão tal que:

$$\sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \beta_j^M \bar{X}_j^M = \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) + \sum_j \bar{X}_j^M (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (2.1.4)$$

A primeira parte refere-se ao valor das vantagens de atributos possuídos pelo grupo com maior salário, avaliado pela equação do grupo de maior salário (parcela referente aos atributos). A segunda parte representa a diferença entre o quanto a equação de maior salário valorizaria as características do grupo com salário mais baixo e o quanto a equação de menor salário de fato os avaliam. Essa parte é atribuível aos coeficientes, segundo o autor, existindo somente porque o mercado de trabalho atribui pesos diferentes para características possuídas por membros de diferentes grupos da sociedade, o que reflete a discriminação tanto quanto o coeficiente.

Para poder realizar uma análise através do tempo, foi utilizada a média aritmética da equação (2.1.4), tal como foi proposta por Jesus (2016):

$$\sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \beta_j^M \bar{X}_j^M = (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) 0,5 (\beta_j^H + \beta_j^M) + 0,5 (\bar{X}_j^H + \bar{X}_j^M) (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (2.1.5)$$

Essa ponderação permite chegar a resultados com valores iguais (ou quase próximos) mas com sinais invertidos, o que facilitará quando aplicada a fórmula para uma análise temporal.

Na elaboração da sua regressão para a análise, Blinder considerou como variável dependente o logaritmo da taxa salarial por hora. Para variáveis independentes selecionou, entre outras: variáveis *dummies* relacionadas à educação; *dummies* para designar ocupação; *dummy* para o treinamento; variável onde 1 se refere aos membros de sindicato e 0 para o restante; variável onde 1 representaria “veteranos” e 0 para o restante; *dummies* para a estabilidade no atual trabalho e outras variáveis exógenas.

Como resultado, o autor observou que as mulheres brancas não mostram tendência de aumento salariais durante seu ciclo de vida, o que é diferente para o caso dos homens brancos. Outro fato que observou são as melhores condições na educação e no local de trabalho para a população masculina, visto que são menos sensíveis às condições do mercado de trabalho também. Argumenta que as regressões atribuem ao diferencial de salarial entre homens e mulheres aproximadamente dois terços devido à discriminação no mercado de trabalho, enquanto que um terço resultaria da discriminação de variáveis endógenas (como status da ocupação e tempo em um mesmo cargo de trabalho).

2.2. Metodologia de Ronald Oaxaca

Oaxaca (1973) realizou um estudo similar, defendendo a ideia de que a cultura, tradição e discriminação explícita limitam a participação da mulher no mercado de trabalho.

Assim, a distribuição de ocupações desfavoráveis à população feminina e diferenças no pagamento de salários para cargos de mesma ocupação entre homens e mulheres contribuem para essa discriminação salarial. Oaxaca (1973) define esse conceito como quando os homens recebem um pagamento superior sendo que ambos os sexos estão sendo remunerados de acordo com o mesmo critério, evidenciando o privilégio masculino.

O autor formaliza esse conceito de discriminação (D) através da equação:

$$D = \frac{W_h - \left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0}{\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0} \quad (2.2.1)$$

Onde: W_h = taxa salarial dos homens; W_m = taxa salarial das mulheres; $\frac{W_h}{W_m}$ = proporção de salários entre homens e mulheres observada e $\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0$ = proporção de salário entre homens e mulheres sem a discriminação, que é desconhecida.

A equação salarial que se pode estimar, separadamente, para cada grupo (de sexo, raça, etc.) possui a seguinte forma:

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + u_i \quad (2.2.2)$$

Em que: W_i = a taxa salarial por hora do i -ésimo trabalhador; Z_i' = vetor de características individuais; β = vetor dos coeficientes e u_i = termo de erros ou perturbações. É possível decompor essa equação analisando os efeitos da discriminação e dos diferenciais salariais em cada característica individual. Dessa forma, considerando G como a diferença de rendimento entre os sexos:

$$G = \frac{\bar{W}_h - \bar{W}_m}{\bar{W}_m} \quad (2.2.3)$$

$$\text{e} \quad \ln(G + 1) = \ln(\bar{W}_h) - \ln(\bar{W}_m) \quad (2.2.4)$$

Onde: \bar{W}_h e \bar{W}_m correspondem a uma média salarial dos homens e mulheres por hora, respectivamente.

Através das propriedades da estimação por métodos dos mínimos quadrados (MQO)¹⁶, tem-se que:

$$\ln(\bar{W}_h) = \bar{Z}_h' \hat{\beta}_h \quad (2.2.5)$$

$$\ln(\bar{W}_m) = \bar{Z}_m' \hat{\beta}_m \quad (2.2.6)$$

Onde: \bar{Z}_h' e \bar{Z}_m' são os vetores de valores médios dos regressores, para homens e mulheres respectivamente; $\hat{\beta}_h$ e $\hat{\beta}_m$ são os correspondentes vetores os coeficientes estimados. Substituindo (2.2.5) e (2.2.6) em (2.2.4):

$$\ln(G + 1) = \bar{Z}_h' \hat{\beta}_h - \bar{Z}_m' \hat{\beta}_m \quad (2.2.7)$$

¹⁶ É um método estatístico em que as estimativas minimizam a soma dos quadrados dos resíduos, das diferenças entre o valor estimados e dados observados. Ver mais em Wooldridge, 2010 (p. 25)

Considerando que $\Delta\bar{Z}' = \bar{Z}_h' - \bar{Z}_m$ e que $\Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h$, é possível organizar a equação (2.2.7) de tal forma:

$$\ln(G + 1) = \Delta\bar{Z}' \hat{\beta}_m - \bar{Z}_h' \Delta\hat{\beta} \quad (2.2.8)$$

Supondo que a atual estrutura do salário feminino poderia ser aplicada tanto para homens quanto para mulheres em um local de trabalho sem discriminação, e retomando a ideia da equação inicial (2.2.5), é possível ter que:

$$\ln\left(\frac{\widehat{W}_h}{\widehat{W}_m}\right)^0 = \Delta\bar{Z}' \hat{\beta}_m \quad (2.2.9)$$

$$\ln(D + 1) = -\bar{Z}_h' \Delta\hat{\beta} \quad (2.2.10)$$

As equações (2.2.9) e (2.2.10) representam a decomposição da diferença salarial nos efeitos estimados das diferenças das características individuais e nos efeitos estimados da discriminação. Entretanto, o método utilizado por Oaxaca para estimar os efeitos da discriminação envolve o problema do índice de número, o que significa que as estimações separadas obtidas pela mesma regressão tanto para homens quanto para mulheres, estabelecem uma faixa de possíveis valores, sendo uma desvantagem.

Um resultado descrito por Oaxaca é que os coeficientes estimados de experiência para ambas as regressões revelam que para uma mesma taxa de retorno da capacitação ou treinamento no local de trabalho, os homens investem mais inicialmente e por um longo período, o que resulta para estes em um pagamento superior. A questão da maternidade também reflete no pagamento das mulheres, sendo que cada criança diminui o salário feminino em cerca de 2 ou 3% para as mulheres brancas e, para as negras, reflete em perdas maiores, já que muitas vezes essas acabam por sair do emprego. O autor conclui, assim, que a concentração de mulheres em empregos com salários baixos é a principal causa para a diferença salarial entre os sexos, sendo que grande parte do diferencial de salários entre homens e mulheres ainda é atribuído aos efeitos da discriminação.

2.3 A decomposição de Oaxaca-Blinder ao longo do tempo: método de Smith e Welch (1989)

A decomposição de Oaxaca-Blinder considera a análise do diferencial de rendimento entre os sexos para um determinado momento no tempo. Smith e Welch (1989) propõem uma extensão da decomposição de Oaxaca-Blinder que possibilita analisar a contribuição dos fatores para as mudanças no hiato dos rendimentos ao longo do tempo. Os trabalhos de Kim (2010) e Jesus (2016) também abordam essa metodologia em suas análises.

Sejam $t = 0$ e $t = 1$ os anos iniciais e finais, respectivamente, de um período de tempo (no presente caso, 2005 e 2015). Considerando que Δg seja a variação do rendimento entre os grupos e Δt a variação no tempo, tem-se que:

$$\begin{aligned}
 \Delta t \Delta g(\bar{Y}) = \Delta g(\bar{Y}_1) - \Delta g(\bar{Y}_0) = & \underbrace{[(\bar{X}_1^M - \bar{X}_1^H) - (\bar{X}_0^M - \bar{X}_0^H)] \left[\frac{\beta_1^M + \beta_1^H + \beta_0^M + \beta_0^H}{4} \right]}_{(I)} + \\
 & \underbrace{\left[\frac{(\bar{X}_1^M - \bar{X}_1^H) + (\bar{X}_0^M - \bar{X}_0^H)}{2} \right] \left[\frac{(\beta_1^M + \beta_1^H)}{2} - \frac{(\beta_0^M + \beta_0^H)}{2} \right]}_{(II)} + \\
 & \underbrace{\left[\frac{\bar{X}_1^M + \bar{X}_1^H + \bar{X}_0^M + \bar{X}_0^H}{4} \right] [(\beta_1^M - \beta_1^H) - (\beta_0^M - \beta_0^H)]}_{(III)} + \\
 & \underbrace{\left[\left(\frac{\bar{X}_1^M + \bar{X}_1^H}{2} \right) - \left(\frac{\bar{X}_0^M + \bar{X}_0^H}{2} \right) \right] \left[\left(\frac{\beta_1^M - \beta_1^H}{2} \right) + \left(\frac{\beta_0^M - \beta_0^H}{2} \right) \right]}_{(IV)}.
 \end{aligned}
 \tag{2.3.1}$$

Na equação (2.3.1), os termos (I) e (II) refletem a decomposição em relação a mudança no efeito das médias, ou efeitos de atributos produtivos, sendo que o primeiro termo é denominado de efeito quantidade, pois mensura a parcela da mudança observada no hiato de rendimento que é explicada exclusivamente pela mudança na diferença entre as médias das características dos dois grupo e o segundo termo seria denominado como efeito preço, pois mensura a parcela na mudança do hiato associada à variação no tempo da média dos coeficientes estimados para ambos os grupos. Os termos (III) e (IV) refletem a decomposição da mudança no efeito dos parâmetros ou da discriminação. Mantendo a perspectiva proposta para este trabalho, dado o caráter residual da parcela associada ao efeito de parâmetros, não serão realizadas análises detalhadas sobre estes termos.

Dessa forma, somando-se todos os termos e aplicando nas regressões salariais para cada variável, encontra-se aquelas que para os atributos produtivos estão reduzindo ou elevando o diferencial de salários por sexo entre 2005 e 2015 para o estado de São Paulo.

Smith e Welch no texto que elaboraram propondo essa metodologia estavam estudando a respeito da situação dos negros nos Estados Unidos, após dos estudos feitos por Gunnar Myrdal (que justifica o título do artigo). Os autores analisam as condições dos homens negros e dos homens brancos, ressaltando que os homens negros conseguiram uma

melhoria em termos de rendimentos em relação aos brancos desde 1940, embora ainda houvesse uma forte desigualdade salarial.

A base de dados dos autores corresponde às análises estatísticas dos salários semanais da população masculina a partir de arquivos de micro dados, desde 1940 até 1980. A variável dependente dentro das regressões construídas foi o logaritmo do salário semanal, e as variáveis explicativas foram: anos de escolaridade, variáveis *dummy* para indicar residência no Sul, área estatística metropolitana, as cidades centrais dessas áreas e um conjunto de *dummy* para experiência (com o intervalo das experiências). A intenção era de compreender as mudanças salariais entre homens negros e brancos, e verificar se ocorreram a partir de ganhos na educação ou de fatores de migração e do crescimento da economia sulista.

Os autores optaram por aplicar um método próprio (tomando como base inicial a decomposição de Oaxaca-Blinder) justamente por estudarem um período de tempo de 40 anos, em que a prioridade da análise era de estudar a diferença salarial dos negros principalmente sobre dois aspectos: anos de estudo e localização geográfica. Assim, se eles realizassem apenas a decomposição original, além de um estudo muito extenso, ficaria difícil fazer uma boa comparação entre os anos para verificar quais variáveis impactavam positivamente as mudanças salariais constatadas.

Após uma ampla análise de dados, os autores concluem que há um crescimento da classe média negra, principalmente da elite, para os anos da amostra. Os negros com maiores graus de instrução conseguiram se dirigir para o setor privado, até porque o grande crescimento da economia norte-americana no período de 1940 a 1980 possibilitou ganhos para toda a população masculina, branca e negra. A localização geográfica também foi importante para determinar a diferença salarial existente entre negros e brancos, sendo que os negros que apostaram na migração para o Sul principalmente, conseguiram ganhos salariais melhores, mesmo que ainda inferiores em comparação aos homens brancos. Porém, de forma geral entre o período, os negros perderam sua participação na força de trabalho.

Os resultados e toda as análises individuais feitas pelos autores não são muito exploradas porque não é a intenção da pesquisa, apenas no sentido de mostrar a metodologia criada por eles e a justificativa para realizá-la.

2.4 Sobre a PNAD e os anos selecionados para a amostra

A PNAD é uma pesquisa domiciliar complexa, coletada em âmbito nacional, criada em 1967, muito útil para estudos de distribuição de renda e sobre os impactos econômicos desta, como aponta Rocha (2003):

As informações da PNAD permitem analisar como o rendimento se relaciona às características dos indivíduos, tais como idade, sexo e educação, por exemplo. Permitem ainda verificar como, de ano para ano, a renda dos indivíduos com diferentes características é afetada pelos ciclos de expansão e recessão econômica, ou pelas mudanças estruturais do aparelho produtivo. As informações sobre rendimento obtidas da pesquisa têm permitido a realização de estudos sobre o nível e evolução da pobreza ao longo dos anos. (p. 206).

Dessa forma, expressa uma base de dados que contribui para uma proximidade maior com a situação real do país e permite estudos mais completos.

É importante ressaltar que assim como diversas pesquisas domiciliares, a PNAD também possui limitações que podem refletir em alguns erros ou desvios nos estudos que as utilizam. Jesus (2016) destaca, por exemplo, que em muitos casos os indivíduos questionados podem ter constrangimento em declarar de fato seu rendimento mensal, o que causaria uma distorção nos resultados finais. Há também a possibilidade de faltar variáveis específicas que seriam relevantes para uma análise mais detalhada, como a ausência de variáveis de renda real (ROCHA, 2003), destacando o auxílio para alimentação, moradia, transporte, saúde, entre outros. Outra limitação apontada por Rocha seria a de utilizar um mês específico¹⁷ como referência, sendo que o ideal seria usar uma *proxy* mensal do rendimento anual.

Sobre os anos selecionados para a presente pesquisa, cabe destacar que há muitas semelhanças e diferenças entre eles, sendo que são separados por um período considerável. Em relação aos termos amostrais para o estudo econométrico, os anos de 2005 e 2015 foram escolhidos considerando esse último fator mencionado, já que são separados por um período de mais de uma década e, dessa forma, permitiria uma análise mais ampla sobre as diferenças e mudanças que ocorreram durante esse tempo, embora não seja um período homogêneo.

Ao analisar a situação econômica do país para cada ano selecionado, o partido vigente em poder era o mesmo - Governo Lula de 2003 a 2011 e Governo Dilma de 2011 a 2016, ambos do Partido dos Trabalhadores. Esse fato facilita o estudo da pesquisa, mesmo com presidentes diferentes no poder. Entretanto, o ano de 2005 representou para o país uma maior fase de crescimento econômico, visto que em 2004 o Brasil voltou a apresentar um bom desempenho em seu crescimento (ALVES, 2004). Como Baltar (2014) aponta, o período de 2004-2008 demonstrou um importante crescimento do PIB, sendo que de 2003 para 2008 houve em média um crescimento anual de 4,8%. Isso foi possível devido a um maior crescimento das exportações, em um contexto de aumento da demanda por commodities

¹⁷ O mês setembro (IBGE, 2005). Para a PNAD de 2005, a data de referência utilizada foi dia 24 de setembro de 2005, sendo que o período de referência de 365 dias foi definido como de 25 de setembro de 2004 a 24 de setembro de 2005. Já para a PNAD de 2015, a data de referência utilizada foi dia 26 de setembro de 2015, utilizado como referência o mês de setembro, utilizando geralmente a última semana de setembro como base de referência.

(*boom* das commodities) de outros países, permitindo uma situação favorável ao balanço de pagamentos do Brasil.

O período de 2004-2008 também foi marcado por uma baixa inflação e aumento do valor do salário mínimo, ocorrendo uma elevação da renda média do trabalho e evidenciando que o expressivo aumento do PIB ocorreu com redução nas diferenças relativas de renda do trabalho (BALTAR, 2014). Entretanto, o ano de 2015 demonstrou características diferentes em relação ao ano de 2005 sobre o crescimento econômico do país e mercado de trabalho.

Em 2015, a economia se encontrava em recessão, sendo que para o cálculo do PIB, apenas o setor da agropecuária havia crescido nesse ano (IBGE, 2015). Esse baixo crescimento do país foi resultado da deterioração dos indicadores de inflação, juros, crédito, emprego e renda ao longo de todo o ano de 2015, como constatou o IBGE. A queda dos investimentos também gerou um impacto negativo para a economia, visto que o consumo das famílias diminuiu consideravelmente de 2014 para 2015, recuando cerca de 4% segundo os dados do IBGE.

Cabe destacar que durante o governo petista, houve uma ampliação dos beneficiários de políticas sociais, mesmo que em 2015 a recessão tenha afetado tais programas. Carleial (2015) destaca a queda do desemprego de 12,4% de 2003 para 4,8% em 2014, segundo a PME/IBGE. A autora também ressalta a criação de aproximadamente 21,3 milhões de novos postos de trabalho entre esse período, assim como um avanço nas negociações salariais. Entretanto, muitas das ocupações criadas pertencem às categorias de baixa remuneração.

Dessa forma, mesmo com as diferenças entre os anos que serão analisados, é possível estabelecer uma comparação entre eles. Para o estudo, é necessário analisar sobretudo se a recessão em 2015 afetou as variáveis de rendimento e do mercado de trabalho, assim como avaliar também os impactos na ocupação de trabalho. É possível que, para esse ano, as mulheres obtiveram um rendimento inferior devido à essas questões condicionais ao Brasil que ocorreram para o ano de 2005.

Outra informação relevante para a escolha dos anos para a pesquisa é que, a partir de 2016, o IBGE modificou a metodologia da PNAD e esta foi substituída pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), já para os dados de 2016.¹⁸

¹⁸ Para ver mais diferenças entre ambas as metodologias, consultar: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, IBGE. *Nota técnica: principais diferenças metodológicas entre PME, PNAD e PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

2.5 Variáveis selecionadas para ambos os anos

Para a presente pesquisa, será trabalhada com a PNAD utilizando como fator de ponderação a variável peso (do indivíduo). Para o processamento de dados da PNAD foi utilizado o *software* IBM SPSS Statistics por sua facilidade para a construção da base de dados, além de estar disponível para utilização na instituição que a pesquisa está sendo realizada. O auxílio do orientador foi importante para as técnicas necessárias para o processamento dos dados, como por exemplo, a criação de variáveis binárias, restrições e exclusão de indivíduos da amostra em situações que não atendem aos critérios da pesquisa (por exemplo os indivíduos não declararam rendimento ou não o possuem), entre outras.

Assim, a variável dependente utilizada nos modelos de regressão foi o logaritmo do rendimento do trabalho principal (**ln_renda**) e para as variáveis explicativas, foram consideradas as seguintes variáveis:

1. **sexo**: variável binária para distinguir o sexo do indivíduo, sendo igual a 1 para mulher e 0 para homem;
2. **educ**: representa a escolaridade do indivíduo, sendo que corresponde ao total dos anos de estudo – 1;
3. **idade**: é a idade declarada pelo entrevistado;
4. **idade_quad**: representa a idade dos indivíduos ao quadrado, uma forma de expressar a experiência dos indivíduos que não é fornecida pela PNAD, e porque o logaritmo do rendimento do trabalho principal não varia linearmente conforme apenas a idade.
5. **pos_ocup**: refere-se a posição na ocupação do trabalho principal, sendo que foram construídas cinco variáveis binárias para distinguir as categorias de ocupação: trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (tomado como base de referência); trabalhadores com carteira de trabalho assinada (*com_carteira*); funcionários públicos ou militares (*publico*); trabalhadores domésticos, com ou sem carteira de trabalho assinada (*trab_domestico*); trabalhadores por conta própria (*conta_propria*) e empregadores (*empregador*).
6. **setor_atividade**: refere-se aos grupamentos de atividade principal do empreendimento do trabalho principal, sendo que foram construídas três variáveis binárias para distinguir quatro categorias do setor de atividades: comércio,

serviços e outros (tomado como base de referência)¹⁹; setor agrícola (agrícola); setor de indústria e construção (industria_construcao); setor referente à administração pública (administracao_publica). Essa divisão dos setores foi baseada de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), disponível no site da Receita Federal²⁰.

7. cor: refere-se à cor ou raça dos indivíduos entrevistados, sendo que foi construída uma variável binária para distinguir as cores dos indivíduos: brancos e amarelos (tomado como base de referência) e negros, pardos e indígenas (ppi).

8. cond_fam: refere-se à condição na família dos entrevistados, sendo que foi construída uma variável binária para distinguir os diferentes tipos de condição: pessoas de referência na família (cond_fam_ref) e os demais (cônjuge, filhos, outros parentes, agregados, pensionistas, empregados domésticos e parentes dos empregados domésticos) tomados como base de referência.

9. horas: refere-se às horas trabalhadas por semana na semana de referência.

10. Rend_Trab_P: refere-se ao rendimento mensal do trabalho principal, sendo que não foi usada na construção das regressões em si (apenas o seu logaritmo que atua como variável dependente), porém importante para calcular e analisar outros resultados.

Cabe destacar que, para todas as variáveis, são apenas considerados indivíduos acima de 10 anos de idade. Também vale destacar que foram excluídos das amostras os seguintes indivíduos: aqueles que não possuem ou não declararam o rendimento mensal do trabalho principal; aqueles que não são da área urbana; aqueles que não possuem ou não declararam os anos de estudo; aqueles que não declararam sua posição de ocupação ou ocupam apenas serviços coletivos e sociais; aqueles indivíduos que não declararam as horas trabalhadas por semana na semana de referência e aqueles que não declararam sua idade. Há outras variáveis que foram estudadas e consideradas para construir a restrição do tamanho da amostra e poderão ser utilizadas em estudos futuros, mas não foram incluídas nas regressões realizadas.

Uma das razões para a exclusão da população rural é de que a distinção dos trabalhadores efetuados no campo muitas vezes não é possível, pois se mistura o trabalho para consumo próprio e o que vai para venda, por exemplo. Portanto, muitos autores não consideram a zona rural ao elaborar regressões dessa forma. Além disso, Ulyseia (2007), após

¹⁹ A base de referência para essa variável inclui os seguintes setores: comércio e reparação; alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos; outros serviços coletivos, pessoais e sociais; outras atividades e atividades mal definidas.

realizar um estudo sobre a segmentação no mercado de trabalho e a desigualdade salarial de 1995 a 2005, demonstrou que “as diferenças regionais entre trabalhadores da área rural e urbana perderam muito de sua importância para explicar a desigualdade total” (ULYSSEA, 2007). Esse fato é explicado pela constante queda do diferencial de rendimentos entre aqueles que trabalham na zona rural e os que trabalham na zona urbana. Com esses apontamentos, espera-se que a exclusão da zona rural não afete de forma significativa os resultados das equações e da decomposição.

Para todas as variáveis relacionadas ao rendimento, os valores foram expressos em reais (R\$) de setembro de 2015. Assim, foi utilizado um deflator para atualizar os valores de 2005 para 2015, baseado no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e disponível no site do IBGE.

²⁰ www.receita.economia.gov.br.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da amostra selecionada, foi possível obter resultados pertinentes para o estudo. Primeiramente, são analisados primeiramente o rendimento e também o índice de Theil. Em seguida, são apresentados os resultados das regressões salariais, a decomposição de Oaxaca-Blinder para essas regressões e também o método proposto por Smith e Welch (1989) para analisar a decomposição através do tempo.

3.1 Análises descritivas e a medida de desigualdade de Theil

Através do rendimento do trabalho principal foi possível a construção da tabela 1 abaixo, sendo que o tamanho se refere ao tamanho da amostra (em número de pessoas) e o rendimento médio está em R\$, assim como todas as variáveis de rendimento.

Tabela 1 - Média do rendimento do trabalho principal e amostra para ambos os anos

Ano Variável/Amostra	2005		2015	
	Tamanho	Rendimento médio	Tamanho	Rendimento médio
Total	16.829.256	1867,0326	19.501.004	2236,5134
Mulheres	7.194.974	1440,1945	8.706.570	1828,8904
Homens	9.634.282	2185,7994	10.794.434	2565,2938

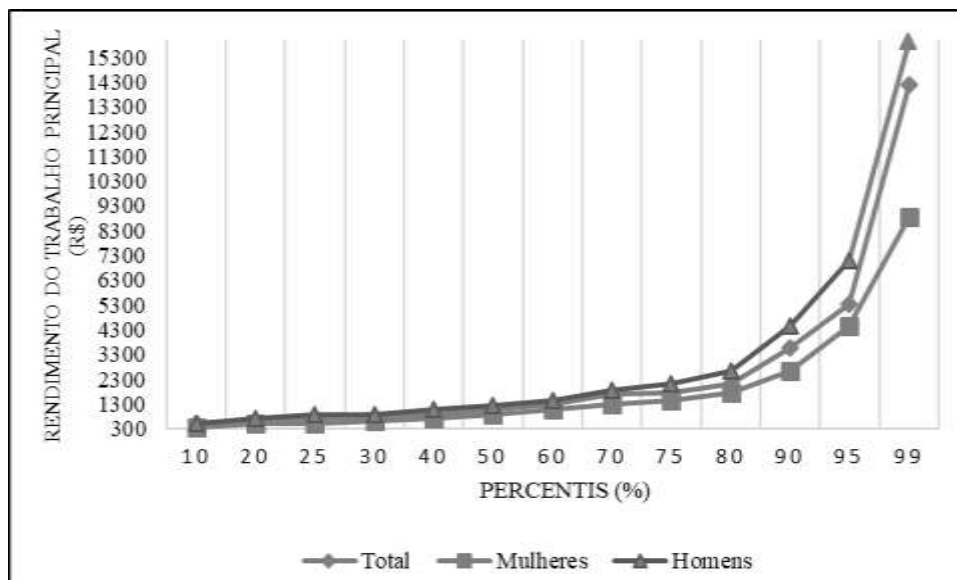
Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da PNAD de 2005 e 2015.

A tabela 1 indica que, para ambos os anos, o rendimento médio feminino é inferior ao masculino. Ao dividir a renda média obtida para ambos os grupos, é possível comparar esse diferencial, de modo que o valor encontrado para indivíduos do sexo feminino corresponde à 65,8% em comparação com indivíduos do sexo masculino para 2005. Já para 2015, realizando o mesmo cálculo, o valor obtido pelos indivíduos do sexo feminino corresponde a 71,3% em comparação com o valor dos indivíduos do sexo masculino. Cabe destacar que o salário mínimo passou a ser de R\$ 788,00, sendo que era de aproximadamente R\$ 531,44 em 2005 (a preços de 2015), segundo o IBGE.

A partir dos dados da PNAD, também foi possível calcular o valor dos percentis do rendimento para os respectivos anos, sendo que para todos os percentis, foi observado que os homens recebem uma remuneração superior. Essa diferença é evidenciada principalmente a partir do percentil 50. A partir do percentil 90, em que se representa os mais ricos, a diferença salarial se distancia mais ainda, sobretudo para o 1% mais ricos. Em 2005, o percentil que separa o 1% das mulheres mais ricas era de R\$8.857,00 enquanto para os homens o valor era

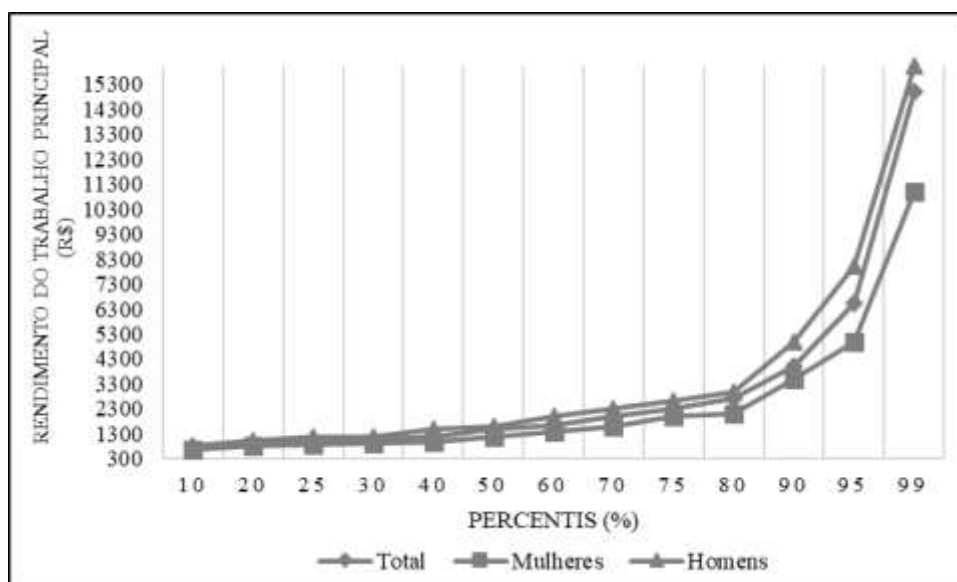
R\$15.943,00. Em 2015, a separatriz correspondia a R\$11.000,00 para as mulheres e R\$16.000,00 para os homens. Abaixo as figuras 1 e 2 que permitem essa comparação. A tabela dos percentis encontra-se no anexo A.

Figura 1 – Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2005



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2005.

Figura 2 – Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2015



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2005.

É possível construir o índice de Gini para ambos os anos. Dessa forma, os valores do índice de Gini em 2005 obtidos para a população total, para população feminina e para a população masculina foram de aproximadamente 0,5117; 0,4962 e 0,5060, respectivamente. Já para o ano de 2015, os valores obtidos para a população total, para a população feminina e

para a população masculina foram de aproximadamente 0,4507; 0,4368 e 0,4461, respectivamente. Entretanto, uma parte da medida de sua decomposição refere-se à superposição dos grupos, o que geraria uma certa dificuldade na análise ou na tentativa de separar o índice de Gini entre e intra grupo. Dessa forma, mesmo que calculado, sua análise de forma detalhada não foi incluída na presente pesquisa.

Justifica-se assim o uso do índice de Theil na pesquisa, outra medida de desigualdade, que, embora mais simples, também contemplou para a análise. O índice é baseado na teoria da informação e Hoffmann (1998) demonstrou a vantagem das medidas de desigualdade de Theil, já que se as rendas individuais estão agrupadas seguindo algum tipo de critério, é possível decompor estas em medidas de desigualdade entre grupos e em média ponderada das medidas de desigualdade dentro dos grupos.

Dessa forma, dividindo o índice da forma descrita por Hoffmann (1998), é possível descrever a medida de desigualdade como:

$$T = \sum_{i=1}^n y_i \log ny_i \quad (3.1.1)$$

Onde: y_i é o rendimento do trabalho principal/soma da renda total (população total, feminina ou masculina) e n representa o tamanho da população (total, feminina ou masculina). Corresponde a um intervalo em que $0 \leq T \leq \log n$, sendo que se $T = 0$, há uma distribuição perfeitamente igualitária e se $T = \log n$, há máxima desigualdade. Assim, o índice de Theil mede a distribuição de renda observada, sendo que cada indivíduo detém uma fração igual a y_i da renda total descolada de uma distribuição perfeitamente uniforme. Quanto maior o valor para o índice de Theil para um grupo, significa que a distribuição de renda neste é pior. A fórmula representada acima aplica-se também ao cálculo do índice de Theil dentro dos grupos, restringindo-se às observações de cada grupo.

Já o índice de Theil entre grupos pode ser calculado da seguinte forma:

$$Te = \sum_{h=1}^k Yh \log \frac{Yh}{\Pi h} \quad (3.1.2)$$

Em que: k é o número de grupos; Yh é a renda total da população apropriada pelo h-ésimo grupo e Πh é a proporção da população no h-ésimo grupo.

A tabela 2 apresenta os valores do índice T de Theil: total, dentro dos grupos e entre os grupos. Verifica-se que o índice de Theil intra grupos é maior para o sexo masculino em relação ao sexo feminino sobretudo para o ano de 2005, o que indica que a desigualdade da distribuição de renda é maior entre os homens do que entre as mulheres. Tal fato poderia ser justificado devido às diferenças nas posições ocupadas entre os homens e outros atributos pessoais e produtivos. Já entre o grupo feminino, a desigualdade é relativamente menor. Os

dados mostram que o componente da desigualdade entre grupos corresponde a cerca de 3,63% da desigualdade total, para esse ano (T_e total/ T total).

Já para o ano de 2015, observa-se que o índice de Theil possui valores inferiores se comparado ao outro ano em análise, fato que indica que houve uma melhoria na distribuição de renda entre os sexos feminino e masculino. Os dados mostram que o componente da desigualdade entre grupos corresponde a cerca de 3,21% da desigualdade total. O índice de Theil entres grupos, que é a parte da desigualdade determinada pelo diferencial entre os sexos sofreu uma redução de 2005 para 2015.

Tabela 2 - Índice de Theil intra e entre grupos para ambos os anos

Ano	T	T_e (% T total)	T_i (Mulheres)	T_i (Homens)
2005	0,5523	0,0200 (3,6%)	0,5210	0,5377
2015	0,4243	0,0136 (3,2%)	0,4104	0,4108

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da PNAD de 2005 e 2015; T_i representa índice de Theil intra grupos e T_e representa índice de Theil entre grupos.

A tabela 3 abaixo traz algumas estatísticas para os homens e mulheres das variáveis: anos de estudo, horas trabalhadas e idade. É observado que em relação aos anos de estudo, houve uma melhora para ambos os sexos e que a população feminina nessa amostra estuda mais anos do que a população masculina, alcançando aproximadamente 10,6 anos de estudos contra 9,9 anos de estudos dos homens. Ou seja, esse não é mais um fator que impactaria a desigualdade de distribuição de renda. Já para as horas trabalhadas, há uma redução tanto para homens quanto para mulheres. Entretanto, as mulheres ainda estariam trabalhando menos horas do que os homens, sendo que em 2015 trabalharam cerca de 37,8 horas semanas e os homens, 42,6 horas. Esse fato pode estar relacionado ao tipo de ocupação que cada grupo se destina e também porque muitas vezes as mulheres optam por trabalhos de meio período em razão da dupla jornada de trabalho, como já dito. Já em relação à idade, se nota que houve um aumento de 2005 para 2015 da média da idade dos indivíduos da amostra, aumentando cerca de 3 anos. A população masculina no caso é mais velha do que a população feminina que trabalha, o que pode afetar em rendimentos superiores se isso representar impactos nos anos totais de trabalho também.

Tabela 3 - Estatísticas descritivas de algumas variáveis para comparação entre a população feminina e masculina.

Ano	2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Variáveis/Sexo				

Anos de estudo	8,7	9,4	9,9	10,6
Horas trabalhadas	45,1	38,8	42,6	37,8
Idade	36,3	36,1	39,4	38,9

Fonte: Elaboração própria, a partir da PNAD 2005 e 2015.

3.2 Regressões salariais

As tabelas 4 e 5 mostram as estimativas das regressões salariais obtidas para os grupos em estudo nos anos de 2005 e 2015. Vale destacar que todas as estimativas foram estatisticamente significativas ao nível de 1%.

Tabela 4 - Estimativas das equações de rendimentos para os grupos em 2005.

Amostra/Variável	Total	Mulheres	Homens
Constante	3,9131	3,7634	3,9388
Escolaridade	0,1016	0,1004	0,1005
Idade	0,0721	0,0602	0,0794
Idade ao quadrado	-0,0007	-0,0005	-0,0008
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,3885	0,3646	0,3893
Com carteira	0,2799	0,2532	0,2799
Trabalhador doméstico	-0,0804	-0,1264	-0,0464
Conta própria	0,0306	-0,1309	0,1245
Empregador	0,7621	0,7304	0,7799
Sector de atividades			
Agrícola	-0,0677	-0,1198	-0,0482
Indústria e construção	-0,0029	-0,1026	0,0303
Administração pública	0,0129	0,1112	-0,0659
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	-0,1360	-0,1201	-0,1439
Condição na família			
Pessoa de referência	0,1521	0,0538	0,2075
Horas	0,0128	0,0171	0,0080
Sexo	-0,3025	-	-
R²	0,5086	0,5074	0,4813

Fonte: Elaboração própria, a partir de resultados da pesquisa para o ano de 2005.

Tabela 5 - Estimativas das equações de rendimentos para os grupos em 2015.

Amostra/Variável	Total	Mulheres	Homens
Constante	4,7374	4,4985	4,7419
Escolaridade	0,0854	0,0855	0,0851
Idade	0,0540	0,0517	0,0558
Idade ao quadrado	-0,0005	-0,0005	-0,0005
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,3286	0,3799	0,2300
Com carteira	0,2219	0,2463	0,1971

Trabalhador doméstico	-0,0084	0,0256	-0,0042
Conta própria	0,0979	0,0203	0,1389
Empregador	0,7285	0,7861	0,7015
Setor de atividades			
Agrícola	-0,0436	0,0269	-0,0582
Indústria e construção	0,0224	-0,0559	0,0555
Administração pública	0,1562	0,1443	0,2061
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	-0,1209	-0,1172	-0,1223
Condição na família			
Pessoa de referência	0,0957	0,0338	0,1377
Horas	0,0109	0,0126	0,0086
Sexo	-0,2918	-	-
R²	0,4252	0,4070	0,4034

Fonte: Elaboração própria, a partir de resultados da pesquisa para o ano de 2015.

Segundo Maia (2013), para interpretação de equações semi-logarítmicas que incluem variáveis binárias, pode-se obter a variação relativa de Y (no caso, logaritmo do rendimento do trabalho principal) através da fórmula:

$$\frac{Y_1 - Y_0}{Y_0} = e^{\beta} - 1 \quad (3.2.1)$$

Essa fórmula é utilizada para interpretar a variação relativa daquelas variáveis consideradas binárias, como posição na ocupação do trabalho principal, o setor de atividades, cor e condição da família. Os valores calculados estão em anexo.

Em relação à variável de escolaridade, verifica-se que em 2005 para o sexo feminino, um ano de escolaridade a mais representa, em média, um aumento aproximado de 10,04% para os salários das mulheres. Para o sexo masculino, um ano a mais de escolaridade representa praticamente o mesmo crescimento no rendimento, representando em média um aumento de 10,05% no salário dos homens. Para o ano de 2015, é possível perceber que um ano a mais de escolaridade correspondeu a um aumento salarial inferior quando comparado com o ano de 2005, sendo igual a 8,55% para as mulheres e 8,51% para os homens. Aqui, é evidente que a razão das mulheres auferirem um rendimento menor não pode ser atribuída à questão da escolaridade.

Para o coeficiente de idade ao quadrado (idade dos entrevistados ao quadrado), cabe ressaltar que os sinais obtidos sempre serão negativos, já que a partir de certa idade, um ano a mais para os indivíduos indicará queda na produtividade, e assim, reduzirá a renda destes. Assim, analisando o efeito da idade (partindo das duas variáveis de idade mostradas nas tabelas acima) para compreender o efeito total para a variável dependente, observa-se

resultados muito diferentes. Em 2005, para as mulheres, verifica-se que estas possuem uma grande vantagem, já que seus rendimentos crescem até atingir a idade média de 60,2 anos e apenas após essa idade, os salários começam a decair. Já para os homens, os rendimentos destes se elevavam até a idade de 49,6 anos aproximadamente e, após atingir esse ano, os salários entravam em queda devido à redução de produtividade. Porém, esse quadro de inverteu para o ano de 2015: os rendimentos das mulheres cresciam até a idade de aproximadamente 51,7 anos e depois passavam a declinar, e os rendimentos masculinos cresciam até a idade de 55,8 anos aproximadamente, e após esse ano passavam a reduzir. Dessa forma, a análise permite concluir que as mulheres começam a receber salários inferiores antes do que os homens atualmente, sendo que em 2005 essa situação era diferente.

A variável de posição na ocupação revela que todas as mulheres recebiam mais do que aquelas que se encaixavam na categoria de trabalhadora sem carteira assinada, com exceção das trabalhadoras domésticas e por conta própria (recebiam cerca de 11,87% e 12,27% a menos), para 2005. Porém, para o ano de 2015, todas as mulheres passaram a receber mais do que as consideradas trabalhadoras sem carteira, sem exceção. Para a população masculina, percebe-se que todos recebiam um rendimento superior aos homens sem carteira assinada em 2005, excetos os considerados trabalhadores domésticos (4,53% a menos em relação aos que possuíam carteira assinada). Em 2015, esse cenário não se altera; entretanto se observa que os homens trabalhadores domésticos passam a receber apenas 0,42% a menos do que aqueles sem carteira assinada. Dessa forma, as regressões apontam um aumento salarial para ambos os sexos, e que vem ocorrendo uma redução da desigualdade nesses termos, sendo que a posição de empregador sempre é a que recebe mais em comparação aos indivíduos sem carteira, para homens e mulheres.

Já para o setor de atividades, há evidências de que no ano de 2005, as mulheres que ocupavam os setores agrícolas e de indústria e construção receberam 11,29% e 9,75% a menos, respectivamente, do que as mulheres que se encaixavam no setor de comércio, serviços e outros. Já as mulheres no setor de administração pública receberam 11,76% a mais do que aquelas que estavam no setor de comércio, serviços e outros. Para o ano de 2015, esse cenário sofreu grande modificação, visto que as mulheres no setor agrícola e administração pública receberam, respectivamente, 2,72% e 15,52% a mais do que aquelas no setor de referência e as mulheres no setor de indústria e construção auferiram um rendimento de 5,43% a menos do que aquelas que estavam no setor de comércio, serviços e outros. Já para os homens, em 2005, aqueles que se encontravam na categoria de indústria e construção possuíam um rendimento de 3,07% maior do que aqueles que se encontravam na categoria de

comércio, serviços e outros. Já aqueles no setor agrícola e de administração pública, possuíram um rendimento de 4,7% e 6,38%, respectivamente, menor do que os homens que estavam no setor de referência. Para o ano de 2015, essa situação também mudou, visto que os homens no setor de indústria e construção e de administração pública receberam, respectivamente, 5,71% e 22,88% a mais do que aqueles no setor de referência. Já aqueles que ocuparam o setor agrícola possuíram um rendimento de 5,66% menos do que os homens que estavam no setor de comércio, serviços e outros.

Em relação a variável cor, verifica-se que para os indivíduos do sexo feminino que se enquadram na classificação de negros, pardos e indígenas, o rendimento era de 11,32% menor do que para as brancas e amarelas. Já para o ano de 2015, o rendimento para as negras, pardas e indígenas era de 11,06% menor do que para as brancas e amarelas. Para o sexo masculino, em 2005 e 2015, os negros, pardos e indígenas receberam, respectivamente, 13,41% e 11,52% a menos do que os brancos e amarelos. Portanto, conclui-se que a cor é um elemento que impacta o rendimento de forma negativa para os indivíduos que não são brancos ou amarelos, seja para mulheres e para homens em ambos os períodos.

Para as estimativas de condição na família, observa-se que em 2005 as mulheres que eram a pessoa de referência da família receberam 5,53% a mais do que os demais membros, visto que em 2015 as mulheres de referência da família possuíram um rendimento de 3,44% maior do que os demais membros da família. Já para os homens, em 2005 e 2015, os que eram considerados como a pessoa de referência da família receberam, respectivamente, 23,06% e 14,77% a mais do que os demais membros da família. Essa situação evidencia a questão da desigualdade entre os membros da família, principalmente quando o homem é a pessoa de referência e a vulnerabilidade de indivíduos do sexo feminino na condição de pessoa de referência.

Em relação às horas trabalhadas por semana na semana de referência, em 2005 e 2015 as mulheres que trabalhavam uma hora a mais, aumentavam seu rendimento em cerca de 1,71% e 1,26%, respectivamente. Já para os homens que trabalhavam uma hora a mais em 2005 e 2015, conseguiam aumentar seu rendimento em aproximadamente 0,80% e 0,86%, respectivamente. Assim, para essa variável, verifica-se uma vantagem para o rendimento feminino em comparação ao masculino.

A variável de sexo indica que, em 2005, as mulheres auferiam um rendimento aproximadamente 30,25% inferior ao sexo masculino. Para o ano de 2015, houve uma redução dessa desigualdade salarial observada, sendo que o rendimento feminino passou a ser 29,18% a menos do que o salário obtido pelos homens. Essa desigualdade pode ser explicada

por conta de inúmeros fatores, sejam históricos ou de pura discriminação, sendo que no tópico abaixo o modelo de decomposição explica de uma forma melhor esses resultados.

As análises dessas variáveis evidenciam, que em alguns casos, houve uma melhoria entre 2005-2015 para a condição da mulher no mercado de trabalho. Entretanto, para algumas variáveis, a desigualdade entre sexos fica evidente e o rendimento feminino muitas vezes ainda é menor, por conta da variável idade, posição na ocupação do trabalho, no setor de atividades que atua, na questão de ser a pessoa referente da família e também pela cor que possui.

3.3 Os determinantes da desigualdade salarial por sexo através da decomposição

A seguir são apresentadas as decomposições de Oaxaca-Blinder aplicadas às regressões estimadas acima:

Tabela 6 - Decomposição da regressão salarial para o ano de 2005.

Fator/Variável	Fator Parâmetros	Fator Atributos	Fator Total
Constante	-0,1754	-	-0,1754
Escolaridade	-0,0008	0,0676	0,0667
Idade	-0,3645	0,0058	-0,3587
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	-0,0015	-0,0139	0,0124
Com carteira	-0,0123	-0,0287	-0,0410
Trabalhador doméstico	-0,0078	-0,0157	-0,0235
Conta própria	-0,0442	0,0002	-0,0440
Empregador	-0,0024	-0,0191	-0,0216
Setor de atividades			
Agrícola	-0,0022	0,0029	0,0007
Indústria e Construção	-0,0358	0,0073	-0,0286
Administração pública	0,0072	-0,0001	0,0071
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	0,0072	0,0020	0,0092
Condição na família			
Pessoa de referência	-0,0716	-0,0497	-0,1213
Horas	0,3839	-0,0791	0,3048
Soma	-0,3202	-0,0930	-0,4132
Soma total	-0,4132		

Fonte: Elaboração própria, a partir dos resultados da pesquisa para o ano de 2005.

O “fator atributos” seria aquela parcela do diferencial de rendimentos que pode ser explicada devido aos atributos produtivos. Assim, haveria uma diferença nos rendimentos auferidos pelos sexos em consequência desses atributos. Já o “fator discriminação” seria aquela parcela do diferencial de rendimento em que não pode ser explicada e, assim, essa

parte do diferencial ocorre devido a pura discriminação existente. Aqui, cabe destacar que a constante não foi calculada para o fator de atributos visto que ela não os afeta.

Ao observar que a soma dos coeficientes dos atributos é negativa, pode-se concluir que os atributos produtivos são relevantes e possuem responsabilidade pela diferença de salários no estado de São Paulo. Entretanto, a soma dos coeficientes de discriminação também possui sinal negativo, o que indica que há discriminação no mercado de trabalho em análise, sendo que essa discriminação afeta uma parcela maior no diferencial. Em 2005, os fatores de discriminação correspondiam a aproximadamente 77,50% da diferença de rendimentos, sendo que os fatores de atributos correspondiam a aproximadamente 22,50%. Para obtenção desses percentuais, basta fazer a divisão da soma dos fatores individuais entre a soma total de todos os fatores.

Para o ano de 2005, observa-se que a escolaridade, a variável binária para funcionário público ou militar, a variável binária para trabalhadores agrícolas, funcionários da administração pública, indivíduos negros/pardos/indígenas e também a variável de horas trabalhadas por semana são as variáveis que possuem sinal positivo para a soma dos fatores totais e, conforme os estudos de Blinder (1973) e Oaxaca (1973), dessa forma há uma vantagem para as mulheres. Já as variáveis que possuem o sinal negativo correspondem a uma vantagem para os homens.

Portanto, fica evidente como foi apontado nas bibliografias acima que a educação não é uma característica que ressalta a desigualdade salarial entre os sexos, visto que as mulheres estão à frente dos homens nesse quesito. Inclusive, segundo Scorzafave e Menezes-Filho (2001), as mudanças nos perfis educacionais femininos e o aumento da escolaridade entre as mulheres é o grande responsável pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho e também de mulheres mais velhas e/ou cônjuges.

A variável de idade²¹ aponta que o sexo masculino possui uma vantagem em relação a esse quesito, visto que ganhariam mais do que as mulheres ao longo do tempo e da idade que possuem. Dessa forma, o rendimento masculino se elevaria simultaneamente à sua idade. Seria uma das principais variáveis que afeta a discriminação no diferencial de rendimentos.

Outra variável que indica uma grande vantagem em relação aos homens é a da condição na família para a pessoa de referência. Ou seja, os homens que são considerados como a pessoa de referência da família possuiriam um rendimento maior em relação às

²¹ Aqui, para essa interpretação, optou-se pela junção da idade com a idade ao quadrado para facilitar a interpretação da variável para os grupos em estudo.

mulheres que se encaixam na mesma posição, possivelmente porque havia mais homens nessa condição e também com cargos mais bem remunerados.

Analisando o fator total (a soma dos outros fatores), é possível verificar que a única posição de ocupação do trabalho principal que as mulheres auferem alguma vantagem seria nos cargos públicos ou como militares. Essa situação também é mostrada no setor de administração pública, em que as mulheres também possuem uma vantagem. Como foi analisado nas regressões salariais acima, o setor agrícola não conferiu elevados rendimentos para os indivíduos que se encontram nele; entretanto, o sexo feminino ainda possui uma vantagem maior para esse setor também. O setor de indústria e construção confere vantagem aos homens, visto que não é um cenário majoritariamente ocupado por mulheres e, geralmente nesses cargos, elas tendem a receber menos. Em todas as categorias de posição de ocupação do trabalho principal, a maior parte da diferença de rendimentos não pode ser explicada, ou seja, é atribuída à parte de discriminação e aos parâmetros. A ocupação de trabalhador com carteira e empregador são as únicas categorias em que a maior parte do diferencial de rendimento é explicado por conta dos atributos produtivos.

É possível verificar que para os indivíduos negros/pardos/indígenas, o sexo feminino também possui vantagem. Apesar de, historicamente, esse grupo não ser privilegiado e sofrer preconceitos no mercado de trabalho, as mulheres dessas cores/raças ainda conseguiriam vantagens, embora poucas, em relação aos homens que se enquadram nessa classificação.

Em relação às horas trabalhadas por semana, as mulheres também possuem vantagens. Ou seja, os homens estariam trabalhando mais horas do que as mulheres semanalmente, principalmente porque muitas mulheres trabalham em setores com cargas horárias inferiores e porque precisam cuidar das casas e famílias, com o que é apontado por Soares e Izaki (2002).

Tabela 7 - Decomposição da regressão salarial para o ano de 2015.

Fator/Variável	Fator Parâmetros	Fator Atributos	Fator Total
Constante	-0,2433	-	-0,2433
Escolaridade	0,0046	0,0568	0,0614
Idade	-0,1709	0,0010	-0,1699
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,0104	0,0119	0,0224
Com carteira	0,0262	-0,0142	0,0121
Trabalhador doméstico	0,0022	0,0014	0,0036
Conta própria	-0,0214	-0,0050	-0,0265
Empregador	0,0032	-0,0205	-0,0172
Setor de atividades			
Agrícola	0,0015	0,0003	0,0018

Indústria e Construção	-0,0269	0,0000	-0,0269
Administração pública	-0,0027	-0,0012	-0,0039
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	0,0020	0,0030	0,0050
Condição na família			
Pessoa de referência	-0,0485	-0,0198	-0,0683
Horas	0,1615	-0,0477	0,1138
Soma	-0,3022	-0,0338	-0,3360
Soma total	-0,3360		

Fonte: Elaboração própria, a partir dos resultados da pesquisa para o ano de 2015.

Já para o ano de 2015, através da tabela 7 acima, decomposição indica que houve uma redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Tal fato se comprova ao comparar o fator de discriminação e de atributos em relação ao ano de 2005, sendo que as somas dos efeitos de discriminação e de atributos anteriormente era maior, relevando uma maior desigualdade. Entretanto, pode-se observar para o ano de 2015 que a maior parte do diferencial de rendimentos é atribuído à fatores de discriminação, já que aproximadamente 89,94% desse diferencial corresponde a efeitos de discriminação e apenas 10,06% corresponde a efeitos de atributos.

A idade continua sendo uma das principais variáveis que aponta a vantagem do sexo masculino diante do sexo feminino, na questão de rendimento do trabalho principal. Como foi analisado nas regressões salariais, observou-se que a partir de 2015 os homens conseguiram atuar mais no mercado de trabalho antes de atingirem a idade em que começa a queda de produtividade e, assim, a queda de salários. Porém, analisando a parte dos fatores da decomposição, é possível perceber que houve uma melhora para as mulheres, sendo que grande parte dessa diferença ainda se deve à discriminação. Pode-se pensar que esse seja um quesito que venha a melhorar nos próximos anos para a população feminina.

Em 2015 é possível verificar que as mulheres possuem vantagem também na ocupação de trabalhadores com carteiras e trabalhadores domésticos, sendo que em 2005 eram os homens que possuíam. Embora as condições em trabalhos domésticos sejam piores e os rendimentos também, essa situação demonstra que as mulheres conseguiram se inserir mais no mercado de trabalho e conquistaram maior participação e igualdade também. Esses resultados podem estar relacionados com o aumento de trabalhadores sem carteira e com empregos informais em 2015, já que de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED – Ministério do Trabalho)²² em 2015 foram fechados mais de 1.6

²² www.trabalho.gov.br/trabalhador-caged.

milhão de trabalhos com carteira assinada. Pode-se pensar que muitos homens perderam seu emprego com carteira assinada dentre 2005 e 2015 e que as mulheres conquistaram um espaço maior nessa área, podendo auferir rendimentos superiores.

O setor agrícola é o único no grupo de atividades principais em que as mulheres estão obtendo uma vantagem. No setor de indústria e construção, verifica-se que 100% da desigualdade é atribuída à discriminação e aos parâmetros, o que demonstra que o fator produtivo da população feminina não contribui nesse caso para o diferencial de salários existente. Para o setor de administração pública, verifica-se que para esse ano o grupo que foi mais favorecido foram os homens. Esse resultado é um pouco contraditório, já que em funcionário público e/ou militar as mulheres obtiveram uma vantagem, além de que o setor de administração pública é um setor que normalmente não possui grande discriminação frente aos sexos e também muito ocupado por mulheres. Possivelmente, em 2015, houve uma maior concentração de mulheres que ocuparam cargos com rendimentos inferiores, evidenciando novamente a segregação ocupacional entre os sexos, além da falta de mulheres frente à política.

Para os indivíduos considerados como as pessoas de referência da família, houve uma redução da desigualdade também. Embora os homens enquadrados nessa posição ainda possuam vantagens e recebam mais nesse quesito, de 2005 para 2015 é possível identificar que as mulheres que são a referência na família estão alcançando os homens e, assim, conseguem obter um rendimento melhor do que em 2005 e, possivelmente, há mais mulheres que ocupam essa posição em 2015 também. Essa situação é apontada por Scorzafave e Menezes-Filho (2001), que demonstram que há, ao longo dos anos, uma tendência de uma maior proporção de mulheres chefes de família e que estas precisam cada vez mais também participar do mercado de trabalho para o sustento da família. Entretanto, Soares e Izaki (2002) ressaltam em seus estudos de cortes e de decomposições univariadas de recortes populacionais que o crescimento de famílias chefiadas por mulheres ainda exerce pouca influência na decisão feminina de trabalhar ou não, se comparado com outras variáveis. Essa seria uma explicação para que os homens ainda possuam vantagens nessa categoria, além de que há mais homens chefiando famílias do que mulheres.

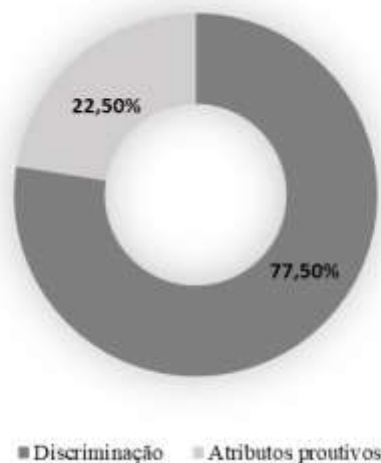
As mulheres negras/pardas/indígenas também ainda possuem vantagens se comparados aos homens de mesma cor/raça, embora que os dados para 2015 demonstrem que os homens estão alcançando as mulheres. Ou seja, o sexo masculino nessa classificação também tem recebido melhores rendimentos, talvez devido a melhorias para esses grupos no âmbito de trabalho, como maiores oportunidades, cotas para ingresso em instituições de

ensino superior (o que permitiria maior qualificação e contato com o mercado de trabalho), entre outros fatores.

Entre o período de 2005-2015, nota-se que os valores totais que evidenciam a desigualdade entre os sexos vêm caindo. Entretanto, o fator que corresponde a discriminação aumentou sua contribuição no diferencial de rendimento, sendo assim o principal responsável pela desigualdade de rendimentos entre os sexos tanto em 2005 como em 2015, mas principalmente nesse último ano. Chega-se à conclusão de que, apesar da desigualdade salarial entre homens e mulheres estar apresentando queda durante esse período, esse problema ainda é existente no mercado de trabalho. A partir dessa análise realizada, verifica-se que a discriminação salarial ainda existe no mercado de trabalho para a área em estudo, e aumentou sua participação para a formação da desigualdade salarial.

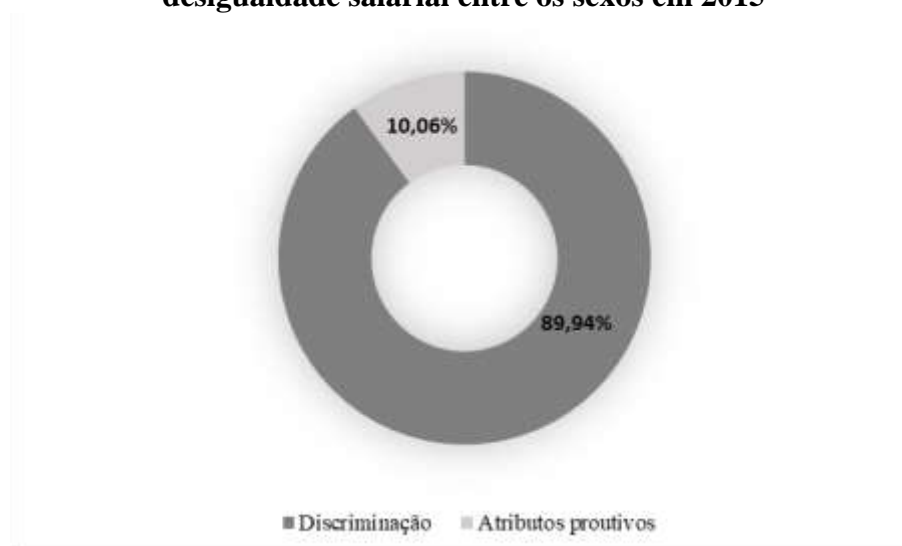
Abaixo, as figuras 3 e 4 representam com clareza as parcelas correspondentes à discriminação e as parcelas que se referem aos atributos produtivos no total do diferencial de salários entre sexos:

Figura 3 – Participação dos fatores de discriminação e produtivos na desigualdade salarial entre os sexos em 2005



Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados da pesquisa para 2005.

Figura 4 - Participação dos fatores de discriminação e produtivos na desigualdade salarial entre os sexos em 2015



Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados da pesquisa para 2015.

3.4 A contribuição das variáveis para a redução do diferencial entre salários

Ao considerar os resultados estimados acima da decomposição de Oaxaca-Blinder e aplicando a extensão desse método proposto por Smith e Welch (1989), é possível obter a seguinte tabela realizando uma comparação entre os dois períodos:

Tabela 8 - A contribuição do efeito quantidade e do efeito preço para cada fator na mudança de diferencial de rendimento entre mulheres e homens entre 2005 e 2015

Efeitos/ Variáveis	Efeito quantidade	Efeito preço	Contribuição para mudança de rendimento (%)
Constante	-	-	-19,78
Escolaridade	-0,0006	-0,0102	-1,54
Idade	-0,0042	-0,0005	55,01
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,0008	-0,0027	2,91
Com carteira	0,0107	0,0038	15,47
Trabalhador doméstico	0,0020	0,0151	7,88
Conta própria	-0,0006	-0,0046	5,11
Empregador	-0,0016	0,0003	1,27
Sector de atividades			
Agrícola	-0,0007	-0,0019	0,32
Indústria e construção	0,0002	-0,0074	0,48
Administração pública	-0,0005	-0,0007	-3,21
Cor			
Pretos, pardos, indígenas	0,0013	-0,0002	-1,21
Condição da família			

Pessoa de referência	0,0162	0,0137	15,45
Horas	0,0208	0,0106	-55,64
Total	0,0439	0,0153	1,000

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa.

Para se analisar a porcentagem da contribuição total, foi utilizada a soma de todos os termos (I, II, III e IV) para cada variável, citados no item 2.3, dividido pela soma total desses termos. Nota-se que os efeitos que refletem a mudança no hiato de rendimento em razão das médias e atributos produtivos não são os principais causadores dessa desigualdade, em vista de sua soma como participação total. Como foi feito nas análises anteriores, é possível ver quais variáveis estariam contribuindo para a redução do diferencial de rendimentos entre os sexos.

As variáveis com sinal negativo contribuem para essa redução, enquanto as que possuem sinal positivo estariam elevando o hiato salarial entre os sexos. Como foi visto, a escolaridade estaria reduzindo essa desigualdade, pois como já foi citado, a mulher tem alcançado os mesmos níveis ou até mais altos do que os homens e essa variável atualmente não determina essa diferença de rendimentos. O mesmo vale para a variável de administração pública, em que as mulheres estariam auferindo vantagens nesse setor porque os níveis salariais geralmente são semelhantes para os sexos, desde que seja uma mesma função a executar. Além do mais, é um setor muito ocupado pela população feminina.

A variável de cor indica que também haveria uma redução desse hiato de rendimentos, considerando então que mulheres negras, pardas ou indígenas, possivelmente estariam a frente de homens na mesma posição. Esse fato pode ser corroborado pelos cálculos acima, que comprovam que homens negros, pardos e indígenas estariam mais desfavorecidos em relação às mulheres nessa posição quando comparadas com as brancas. Essa situação pode ter relação de que entre os grupos das mulheres há uma menor desigualdade entre elas.

Em relação às horas trabalhadas, é possível observar que essa variável também estaria contribuindo para a queda da desigualdade. Esse fato também já foi analisado acima, considerando que as mulheres estariam possuindo alguma vantagem nesse quesito, e assim, não se pode considerar uma variável que afeta a diferença entre os salários observados. Considerando apenas as horas trabalhadas, as mulheres estariam recebendo mais por hora trabalhada; embora muitas delas acabam trabalhando menos horas do que os homens e optam por empregos com carga horária reduzida em conta da dupla jornada de trabalho, como também já foi mencionado anteriormente.

Já as demais variáveis (com sinal positivo) estão colaborando para o aumento da desigualdade salarial entre os sexos durante o período de 2005 e 2015. A decomposição de Oaxaca-Blinder aplicada para o ano de 2015 indica que as mulheres conferiram algumas vantagens nas variáveis de posição na ocupação, por exemplo. Porém, realizando essa análise temporal, verifica-se que nenhuma categoria da posição da ocupação auxiliou para a queda da desigualdade como um todo, o que fortalece os argumentos de segregação ocupacional (que é um tipo de discriminação contra as mulheres) já discutido anteriormente.

A variável idade é a que mais contribuiu para que a desigualdade salarial não diminuísse, refletindo os textos da revisão bibliográfica que aponta que as mulheres mais velhas possuem mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho e também em conciliar atividades domésticas e trabalho. Outra variável que também não colabora para a queda da desigualdade (após a idade) é a condição na família, demonstrando que durante o período ainda houve poucas mulheres nessa posição e condiz com os argumentos de Soares e Izaki (2002), que apontam que mesmo sendo chefes de família, isso ainda não afeta totalmente a decisão da mulher trabalhar ou não e de conseguir melhores posições no trabalho e melhores remunerações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve o objetivo de estudar a desigualdade de distribuição de renda por sexo no estado de São Paulo entre 2005 e 2015, analisando a forma que essa desigualdade ocorre e identificando as parcelas existentes dentro dessa desigualdade, através do modelo Oaxaca-Blinder para os dados da PNAD.

A análise dos percentis do rendimento do trabalho principal demonstrou que os homens recebem uma remuneração superior em todos os percentis, sendo que o hiato salarial aumenta principalmente entre as pessoas com maior renda. Ao observar também o rendimento médio entre o sexo feminino e masculino, para ambos os anos, percebe-se que há uma grande diferença entre os rendimentos, embora tenha aumentado para ambos os grupos de 2005 para 2015.

O Índice de Theil indica que a desigualdade vem reduzindo entre 2005 e 2015 e também identifica que a desigualdade é maior entre o grupo masculino, e aqui a justificativa pode-se dar por conta de questões raciais e de oportunidades dentro do grupo (o homem negro é mais distante de alcançar a igualdade com o homem branco do que a mulher negra com a mulher branca). Porém, a queda do índice de Theil entre grupos reflete a ideia de que a desigualdade de rendimento principal entre os sexos está em queda.

Os resultados obtidos através das regressões salariais e da decomposição do modelo de Oaxaca-Blinder corroboram com os dados e apontamentos levantados pela referência bibliográfica. Leone e Baltar (2008) já haviam indicado que mulheres ocupam setores de menor remuneração e Bartalotti e Leme (2007) observaram que havia uma maior discriminação no setor industrial para as mulheres, e que o setor público discriminava menos, algo que foi comprovado pelos resultados da pesquisa. Em comparação com o setor agrícola e de administração pública, o setor de indústria e construção ainda é o que possui maior efeito de discriminação dentre os setores, sendo que 1,52% do total de 2,69% de diferencial é atribuído à parte não explicada da decomposição. Essa parcela inexplicável pode ser devido à discriminação ou às características não incluídas e não explicadas pela regressão. As mulheres também possuem uma vantagem nas posições de trabalho doméstico e, a partir de 2015, auferiram uma vantagem em empregos com carteira e na posição de funcionários públicos e militares.

Os dados obtidos pela pesquisa demonstram que a desigualdade salarial está em queda, situação já retratada por Soares (2000), que em seus estudos de diferencial de rendimento para homens negros, mulheres brancas e mulheres negras nos de 1987 e 1998,

indicou que a discriminação salarial estava caindo, para as mulheres de modo geral, a uma taxa constante. Embora as análises aqui presentes não diferem para cor, esse resultado também é observado, visto que os efeitos de discriminação e de atributos reduziram de 2005 para 2015, ainda que os fatores de discriminação tenham aumentado sua contribuição para a desigualdade entre rendimentos.

Outra questão que também foi levantada pela bibliografia foi a posição na família, sendo que Scorzafave e Menezes-Filho (2001) já haviam apontado em seus estudos que há uma tendência das famílias terem, com o tempo, mais mulheres sendo a pessoa referente dessa família e, com isso, buscariam por trabalho. Esse fato foi demonstrado pela pesquisa, visto que houve uma redução de 12,13% de 2005 para 6,83% em 2015 do diferencial de rendimento através do modelo de decomposição. Entretanto, em 2015, a maior parte dessa diferença dessa variável foi atribuída ao fator de discriminação (cerca de 3,65%), sendo que antes era explicado pela diferença de atributos.

Leone e Baltar (2006) haviam apontado que as mulheres possuíam uma carga horária inferior aos homens, principalmente em razão de terem uma dupla jornada de trabalho. Essa situação foi evidenciada pela pesquisa, sendo que as mulheres obtiveram uma vantagem em relação às horas trabalhadas semanalmente, ou seja, trabalham menos. Porém, analisando como um todo, e considerando essa dupla jornada, as mulheres ainda acabam atrás dos homens,

Os resultados também demonstraram que as mulheres possuem um nível educacional maior que os homens e isso contribui para seu rendimento, como Guedes e Alves (2009) trouxeram em seus estudos, afirmando que as mulheres participavam mais do mercado de trabalho ao passo que aumentam o nível educacional.

A decomposição de Oaxaca-Blinder demonstrou que em 2005, a parcela de discriminação e dos parâmetros contribuía para a formação de 77,50% da desigualdade salarial entre os sexos, contra 22,50% formada pela parcela de fatores produtivos. Já em 2015, os fatores de discriminação compunham aproximadamente 89,94% do total da desigualdade salarial, contra 10,06% dos atributos produtivos. Esse cenário, considerando todas as análises feitas, indica que embora a desigualdade esteja em queda, a discriminação aumentou seu tamanho na composição da desigualdade. Ou seja, as mulheres estão alcançando os atributos produtivos da população masculina, até determinado momento em que a desigualdade seria apenas devido à discriminação (100% formada de discriminação), que em tese, deveria ser inexistente.

Quando se analisa a decomposição de Oaxaca-Blinder aplicada ao longo do tempo, e analisando principalmente o efeito dos atributos produtivos, se estabelece uma relação com as outras análises feitas, corroborando com essas. Ou seja, a parcela de atributos produtivos não é a maior no fator da desigualdade e, praticamente todas as variáveis em que as mulheres possuíram alguma vantagem contribuem para reduzir o hiato entre rendimentos. Assim, a educação, o setor de administração pública, a cor e as horas trabalhadas por semana estariam contribuindo para reduzir esse diferencial. Esse cenário indica um esforço das mulheres em alcançarem os homens em níveis produtivos e também um rumo para uma maior igualdade entre os sexos em relação à renda, indicando também que as mulheres negras, pardas e indígenas estariam em condições mais semelhantes com as brancas do que os homens negros, pardos e indígenas em relação aos homens brancos.

Para o período de 2005-2015, houve uma queda na desigualdade da distribuição de renda entre os sexos masculinos e femininos, uma tendência que vem sendo observada pelas pesquisas recentes. Os efeitos totais de discriminação ainda estão acima dos efeitos de atributos, o que indica que o debate para extinguir essa desigualdade salarial precisa ser realizado e soluções para auxiliar as mulheres devem ser encontradas, tanto para acabar com a pura discriminação quanto para que estas consigam alcançar também as posições privilegiadas que os homens possuem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. *Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: Ciência e Cultura. v.58. n.4, 2006.

_____. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Brasília: OIT, 2010.

AGUIAR, I. R. S.; VAZ, D. V. *Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras*. ABET, v.15. n.1, 2016.

AGUIRRE, D.; HOTEIT, L.; RUPP, C.; SABBAGH, K. *Empowering the Third Billion: Women and the world of work in 2012*. Booz & Company, p.48-60, 2012.

AGÊNCIA IBGE. *Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem*. Rio de Janeiro: Agência IBGE, 2018. Disponível em: <agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 13 jul. 2018.

ALVES, J. E. D. *O bônus demográfico e o crescimento econômico no Brasil*. ABEP: UNICAMP, 2004.

ARAUJO, J. R.; SALVATO, M.A.; SOUZA, P. F. L. *Decomposição do índice de Theil-T em disparidades regionais, entre gêneros, raciais e educacionais: uma análise da desigualdade de renda na região sul*. XI Encontro de Economia da Região Sul. Curitiba, 2008 Disponível em: <boletimdeconjuntura.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a2/ANPEC-Sul-A2-04-decomposicao_do_indice_d.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2019.

BALTAR, P. *Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil*. In: *Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro*. Brasília: IPEA. p. 423-468, 2014. Disponível em: <ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/150605_livro_presente_futuro.pdf>. Acesso em: 30 set. 2018.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. *A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro*. SEGET: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. *Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil*. In: BARROS, R. P.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (orgs). *Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Brasília: IPEA. v. 2. p. 371-400, 2007. Disponível em: <ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Livrocompleto3.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2019.

BARROS, R. P.; HENRIQUES, R.; MENDONÇA, R. *A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Instituto de Planejamento Econômico e Social (IPEA), 2001.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. *Família e distribuição de renda: O impacto na participação das esposas no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Instituto de Planejamento Econômico e Social (IPEA) - Institutos de Pesquisas (INPES), 1989.

BARTALOTTI, O. A. C.; LEME, M. C. S. *Discriminação salarial além da média: uma abordagem de decomposição confractual utilizando regressões quantílicas*. São Paulo: FGV - Escola de Economia de São Paulo, dissertação de mestrado, 2007.

BEAUVOIR, SIMONE DE. *O segundo sexo II – A experiência vivida*. São Paulo: Difusão Europeia do livro, tradução de Sérgio Milliet. ed.2. p. 363-393, 1967. Disponível em: afoiceomartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. *A reversão do hiato de gênero na educação brasileira do século XX*. Cadernos de pesquisa. v.39, n.136, 2009.

BLINDER, A. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. University of Wisconsin Press: The Journal of Human Resources. v.8. n.4. p. 436-455, 1973.

BRUSCHINI, M. C. A. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de pesquisa, v.37. n.132. p.537-572, 2007.

BUCHMANN, C.; MCDANIEL, A. *Motherhood and the Wages of Women in Professional Occupations*. In: *A Half Century of Change in the Lives of American Women*. The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. v.2. n.4. p.128-150, 2016.

CARLEIAL, L. M. F. *Política econômica, mercado de trabalho e democracia: o segundo governo Dilma Rousseff*. São Paulo: Estudos Avançados. v.29. n.85, 2005. Disponível em: scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142015000300014&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 30 set. 2018.

COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. *Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama*. In: CORSEUIL, C. H. et al. *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). p. 67-99, 2002. Disponível em: ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livrocompleto.pdf. Acesso em: 10 dez. 2018.

COUTINHO, M. L. P. *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*. Brasília: OIT. p. 32-63, 2006.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. *Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar*. Ponta Grossa: Emancipação. v. 9. n. 1. Disponível em: www.uepg.br/emancipacao., 2009.

GOLDIN, C. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. In: BURSTEIN, P. *Equal Employment Opportunity: Labor Market Discrimination and Public Policy*. New York: Aldine de Gruyter. p.17-26, 1990.

GUEDES, M. C.; ALVES, J. E. D. *A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário*. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos de População-ABEP, 2004.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e sociedade*. São Paulo: Bontempo, 2002.

HOFFMANN, R. *Distribuição de renda: Medidas de desigualdade e pobreza*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo. p.33-144, 1998.

_____. *Análise de Regressão: Uma Introdução à Econometria*. São Paulo: Portal de Livros Abertos da USP, Edição do Autor. p. 44-81, 2016. Disponível em: <livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/download/73/64/310-1?inline=1>. Acesso em: 28 fev. 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. *Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*. Belo Horizonte: Nova Economia. v.14. n.2. p.35-58, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, IBGE. *Censo Demográfico de 2005*. Disponível em: <ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/perfilmunic/2005/default.shtm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

_____. *Censo Demográfico de 2015*. Disponível em: <ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/default.shtm>. Acesso em: 19 nov. 2018.

_____. *Estatísticas do Século XX: Salário Mínimo*. Disponível em: <seculoxx.ibge.gov.br/populacionais-sociais-politicas-e-culturais/busca-por-palavra-chave/trabalho/1038-salario-minimo.html>. Acesso em: 30 jan. 2019.

_____. *Nota técnica: principais diferenças metodológicas entre PME, PNAD e PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <[ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios c ontinua/Nota Tecnica/Nota Tecnica Diferencas Metodologicas das pesquisas PNAD PM E e PNAD Continua.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Nota_Tecnica/Nota_Tecnica_Diferencas_Metodologicas_das_pesquisas_PNAD_PME_e_PNAD_Continua.pdf)>. Acesso em: 27 fev. 2019.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011 a 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnad>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores 2005*. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv29353.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Síntese de Indicadores 2015*. Rio de Janeiro: Coordenação de Trabalho e Rendimento. IBGE, 2016. Disponível em: <biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 30 set. 2018.

JESUS, J. G. *Diferenças de rendimentos entre negros e brancos no Brasil: evolução e determinantes*. Versão revisitada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011. Tese (Mestrado em Economia) –Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo. Piracicaba, 2016.

KAUFMAN, B.; HOTCHKISS, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason: USA, Thompson South-Western, 2006.

LACERDA, L. P. T. *Diferenças de rendimento entre os setores de serviço e de indústria no Brasil: uma análise de decomposição a partir dos dados da PNAD*. Tese (Mestrado em Economia) –Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo. Piracicaba, 2017.

LEONE, E. T. *Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90*. Campinas: IE/UNICAMP. n.81, 1999.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. *Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior na região metropolitana*. Revista Brasileira de Estudos de População, ABEP. v.23. n.2. p.355-367, 2006.

_____. *A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: Revista Brasileira de Estudos de População. v.25. n.2. p.233-249, 2008.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. *Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros*. INSPER, 2015.

MAIA, A. G. *Econometria: conceitos e aplicações*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. p. 153-165, 2013.

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

MELO, H. *Gênero e pobreza no Brasil*. Brasília, Cepal SPM (Relatório final do Projeto Governabilidade Democrática de Gênero em América Latina y el Caribe), 2005.

MOSER, C. O. N. *Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs*. World Development. v.17. n.11, 1989.

OAXACA, R. *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. Institute of Social and Economic Research, Osaka University: International Economic Review. v. 14. n.3. p.693-709, 1973.

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. *Participação da mulher no mercado de trabalho: discriminação em Pernambuco e São Paulo*. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Economia. v. 53. n. 03. p. 287-322, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. *Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: <ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

PAZELLO, E. T. *A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho? Um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural*. São Paulo: Estudos Econômicos. v.36. n.3., 2006.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. *A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA, 31. João Pessoa: ANPEC, 2004. Disponível em: <anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. *Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder*. Rio Grande do Sul: Revista Eletrônica Direito e Sociedade (REDES). v. 21. n. 1. p. 148-173, 2016.

PEREZ, L. *Os desafios para o século XXI*. In: GALEAZZI, I.M.S. *Mulher e Trabalho*. Publicação Especial do Convênio da Pesquisa e Desemprego na Região metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA). v.1. p.51-53, 2001.

PERROT, M. *As mulheres ou os silêncios da história*. São Paulo: EDUSC. p. 170-186, 2005.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PELO DESENVOLVIMENTO, PNUD. *Relatório de Desenvolvimento Humano 2010 – A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento Humano*. PNUD, 2010. Disponível em: <br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br/PNUD_HDR_2010.pdf>. Acesso em 14 jul. 2018.

RAGO, M. *Trabalho feminino e sexualidade*. In: PRIORI, M. Del (Org). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto. p. 577-606, 1997.

RECEITA FEDERAL. *Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)*. Receita Federal, 2013. Disponível em: <receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae>. Acesso em: 20 set. 2018.

ROCHA, S. *A investigação da renda nas pesquisas domiciliares*. Campinas: Economia e Sociedade, v. 12. n. 2. p. 205-224, 2003.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. *Participação feminina no mercado de trabalho: evolução e determinantes*. Rio de Janeiro: Pesquisa e Planejamento Econômico. v. 31. n. 3. p. 441-477, 2001. Disponível em: <ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/151/86>. Acesso em: 26 fev. 2019.

SILVA, V. H. M. C.; FRANÇA, J. M. S.; NETO, V. R. P. *Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995-2014*. São Paulo: Estudos Econômicos. v. 36. n. 3, 2016. Disponível em: <scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612016000300579&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 jan. 2019.

SMITH, J. P.; WELCH, F. R. *Black Economic Progress After Myrdal*. Journal of Economic Literature. v. 27. p. 519-564, 1989.

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Texto para discussão nº 769, 2000. Disponível em: <ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2018.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. *A participação feminina no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Texto para discussão nº 923, 2002. Disponível em: <repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2819/1/TD_923.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, TSE. *Há 80 anos as mulheres conquistaram o direito de votar*. TSE, 2013. Disponível em: <tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2013/Marco/ha-80-anos-mulheres-conquistaram-o-direito-de-votar-e-ser-votadas>. Acesso em: 7 jul. 2018.

ULYSSEA, G. *Segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos no Brasi: uma análise empírica*. In: BARROS, R. P.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (orgs). *Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Brasília: IPEA. v. 2. p.417-446, 2007. Disponível em: <ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Livrocompleto3.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2019.

WORLD BANK. *Women, business and the law*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development, 2018. Disponível em: <wbl.worldbank.org>. Acesso em: 9 jul. 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Index Results in 2015*. World Economic Forum, 2015. Disponível em: <reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-results-in-2015/>. Acesso em: 7 jul. 2018.

WOOLDRIDGE, J. M. *Introdução à Econometria: Uma abordagem moderna (tradução da 4ª edição norte-americana)*. São Paulo: Cengage Learning. ed. 2. p.25-33, 2010.

ANEXOS

ANEXO I: Percentis do rendimento do trabalho principal para o ano de 2005 e 2015.

Tabela A.1 – Resultados para o ano de 2005

Percentis	Total	Mulheres	Homens
10	531,444	354,296	531,444
20	620,018	531,444	726,3068
25	708,592	531,444	850,3104
30	779,4512	620,018	885,74
40	885,74	708,592	1062,888
50	1062,888	885,74	1240,036
60	1310,8952	1062,888	1452,614
70	1700,6208	1289,63744	1860,054
75	1771,48	1434,8988	2125,776
80	2125,776	1771,48	2657,22
90	3542,96	2657,22	4428,7
95	5314,44	4428,7	7085,92
99	14171,84	8857,4	15943,32

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2005.

Tabela A.2 – Resultados para o ano de 2015

Percentis	Total	Mulheres	Homens
10	788	690	850
20	910	800	1020
25	1000	900	1200
30	1088	950	1200
40	1200	1000	1500
50	1500	1200	1600
60	1650	1400	2000
70	2000	1600	2300
75	2300	2000	2600
80	2700	2100	3000
90	4000	3500	5000
95	6500	5000	8000
99	15000	11000	16000

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2015.

ANEXO II: Variação relativa das regressões salariais

Tabela B.1 – Resultados para 2005

Amostra/Variável	Total	Mulheres	Homens
Escolaridade	-	-	-
Idade	-	-	-
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,4748	0,4400	0,4759
Com carteira	0,3230	0,2882	0,3230
Trabalhador doméstico	-0,0773	-0,1187	-0,0453

Conta própria	0,0310	-0,1227	0,1326
Empregador	1,1428	1,0759	1,1812
Setor de atividades			
Agrícola	-0,0655	-0,1129	-0,0470
Indústria e construção	-0,0029	-0,0975	0,0307
Administração pública	0,0129	0,1176	-0,0638
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	-0,1272	-0,1132	-0,1341
Condição na família			
Pessoa de referência	0,1643	0,0553	0,2306
Horas	-	-	-
Sexo	-	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2005.

Tabela B.2 – Resultados para 2015

Amostra/Variável	Total	Mulheres	Homens
Escolaridade	-	-	-
Idade	-	-	-
Posição na ocupação			
Funcionário público/Militar	0,3890	0,4622	0,2587
Com carteira	0,2484	0,2793	0,2179
Trabalhador doméstico	-0,0084	0,0260	-0,0042
Conta própria	0,1028	0,0205	0,1490
Empregador	1,0719	1,1949	1,0167
Setor de atividades			
Agrícola	-0,0427	0,0272	-0,0566
Indústria e construção	0,0226	-0,0543	0,0571
Administração pública	0,1691	0,1552	0,2288
Cor			
Pretos, pardos e indígenas	-0,1138	-0,1106	-0,1152
Condição na família			
Pessoa de referência	0,1004	0,0344	0,1477
Horas	0,0110	0,0127	0,0086
Sexo	-0,2531	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD de 2015.