

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
CAMPUS DE SOROCABA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ANA MARTINS DANTAS MOURA

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL METROPOLITANO: O QUE  
MUDOU ENTRE 2001 E 2014?

Sorocaba  
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
CAMPUS DE SOROCABA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ANA MARTINS DANTAS MOURA

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL METROPOLITANO: O QUE  
MUDOU ENTRE 2001 E 2014?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia  
da Universidade Federal de São Carlos,  
*campus* Sorocaba, para obtenção do título de  
bacharel em Ciências Econômicas.

Orientação: Prof. Dr. Andrea Rodrigues Ferro

Sorocaba  
2016

Martins Dantas Moura, Ana

Discriminação Salarial por Gênero no Brasil Metropolitano: o que mudou entre 2001 e 2014? / Ana Martins Dantas Moura. -- 2016.

72 f. : 30 cm.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação)-Universidade Federal de São Carlos, campus Sorocaba, Sorocaba

Orientador: Andrea Rodrigues Ferro

Banca examinadora: Mariusa Momenti Pitelli, Antônio Carlos Diegues Junior

Bibliografia

1. Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres. 2. Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres Empregados . 3. Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres Funcionários públicos. I. Orientador. II. Universidade Federal de São Carlos. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo Programa de Geração Automática da Secretaria Geral de Informática (SIn).

DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)

**ANA MARTINS DANTAS MOURA**

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL METROPOLITANO: O QUE MUDOU ENTRE 2001 E 2014?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia da Universidade Federal de São Carlos, *campus* Sorocaba, para obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Universidade Federal de São Carlos. Sorocaba, 12 de dezembro de 2016.

Orientadora

---

Dra. Andrea Rodrigues Ferro

Universidade Federal de São Carlos, *campus* Sorocaba

Examinadora

---

Dra. Mariusa Momenti Pitelli

Universidade Federal de São Carlos, *campus* Sorocaba

Examinador

---

Dr. Antônio Carlos Diegues Junior

Universidade Federal de São Carlos, *campus* Sorocaba

## **DEDICATÓRIA**

*A Deus por ter me abençoado e iluminado meu caminho até então. À toda minha família, especialmente as mulheres fortes que me serviram de exemplo.*

*À minha tia Ica por ter sido minha professora todos esse anos e aos meus pais que sempre me apoiaram e incentivaram.*

## **AGRADECIMENTO**

*Agradeço a toda minha família, especialmente meus pais por terem se sacrificando tanto em nome da minha educação.*

*Agradeço a UFSCar pelas oportunidades dadas, em especial a oportunidade de estudar na Universidade Nacional del Litoral pelo programa de mobilidade estudantil, nessa faculdade tive a primeiro contato com os conceitos e temas relacionados à economia do trabalho.*

*Agradeço a Professora Doutora Andrea Ferro pelo tempo e dedicação dada à minha orientação.*

*Agradeço ao meu amigo Valdemir que esteve comigo em todos os momentos da graduação, compartilhando vitórias e derrotas.*

*Agradeço ao Wesley pela ajuda na elaboração desse trabalho e pelo apoio, sou muito grata.*

*Agradeço também a minhas amigas Amanda e Evelin que me acolheram com tanto carinho em sua casa na fase final desse trabalho.*

*Agradeço a todos os professores e amigos que compartilharam comigo essa trajetória na UFSCar.*

## RESUMO

MOURA, Ana. *Discriminação Salarial por gênero no Brasil Metropolitano: o que mudou entre 2001 e 2014?*. 2016. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, Sorocaba, 2016.

As últimas décadas foram caracterizadas pela inserção evidente da força de trabalho feminina, essa inserção, entretanto, se deu mediante o atraso da condição da mulher no mercado. Uma das expressões desse atraso é o evidente hiato salarial existente entre homens e mulheres. Diante dessa problemática, o presente trabalho descreve o panorama geral da situação de homens e mulheres ocupados no mercado, assim como verifica a trajetória do hiato salarial e a influência do componente relacionadas às características e do componente discriminação nesse hiato nos anos de 2001 e 2014 para o recorte específico de empregados com e sem carteira e funcionários públicos das áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras. Para essa análise da decomposição do hiato salarial é utilizada a metodologia Oaxaca-Blinder (1973). Os resultados encontrados mostram que nos dois anos analisados o diferencial se deveu a discriminação, entretanto entre 2001 e 2014 foi verificada uma tendência de redução desses diferenciais salariais, sendo que no caso dos empregados, essa atenuação se deveu à diminuição da discriminação.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Gênero. Oaxaca-Blinder.

## ABSTRACT

MOURA, Ana. *Salary Discrimination by Gender: what changed between 2001 and 2014?*. 2016. 72 f. Graduation conclusion paper (Graduação em Ciências Econômicas) – Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, Sorocaba, 2016.

The last decades were characterized by the evident insertion of the female labor force in the labor market, this insertion, however, occurred through the delay of the condition of the woman in the market. One of the expressions of this delay is the evident wage gap between men and women. The present paper describes the general situation of men and women employed in the market, as well as the salary gap and the influence of the component related to the characteristics and the discrimination component in the hiatus in 2001 and 2014 for employees and public employees of the urban areas of the Brazilian metropolitan regions. For this analysis of the wage gap decomposition, the Oaxaca-Blinder (1973) methodology is used. The results show that in the two years analyzed the differential was due to discrimination, however between 2001 and 2014 a reduction trend was observed in these salary gaps, and in the case of the employees, this attenuation was due to the decrease in discrimination.

Keywords: Salary discrimination. Gender. Oaxaca-Blinder.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho: Indicadores de Participação Econômica no Brasil - 1920 a 2000.....	17
Tabela 2 - Estatísticas descritivas das amostras de empregados com carteira e sem carteira, por gênero e ano .....	41
Tabela 3 - Estimativas dos parâmetros das regressões utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder para empregados com carteira e sem carteira, por gênero e por ano.....	43
Tabela 4 - Decomposição Oaxaca-Blinder para empregados com carteira e sem carteira, por gênero e ano.....	45
Tabela 5 - Estatísticas descritivas das amostra de funcionários públicos, por gênero e ano....	47
Tabela 6 - Estimativas dos parâmetros das regressões utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder para funcionários públicos, por gênero e ano .....	48
Tabela 7 - Decomposição Oaxaca-Blinder para funcionários públicos, por gênero e ano.....	49

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução da população com 10 anos ou mais de idade total, masculina e feminina (em valores absolutos)* .....	30
Gráfico 2 - Evolução da população não economicamente ativa total, masculina e feminina (em valores absolutos)* .....	31
Gráfico 3 - Evolução da população economicamente ativa total, masculina e feminina (em valores absolutos)* .....	32
Gráfico 4 - Evolução da população ocupada total, masculina e feminina (em valores absolutos).....	32
Gráfico 5 - Evolução da população desocupada total, masculina e feminina (em valores absolutos)*.....	33
Gráfico 6 - Evolução da taxa de atividade total, feminina e masculina (em percentual)* .....	34
Gráfico 7 - Evolução da taxa de desocupação total, feminina e masculina (em percentual)* .....	34
Gráfico 8 - Evolução da taxa de desemprego aberto total, feminina e masculina (em percentual)* .....	35
Gráfico 9 - Evolução da taxa de desemprego oculto total, feminina e masculina (em percentual)* .....	36
Gráfico 10 - Participação da população com 10 anos ou mais de idade por condição de atividade, segundo o sexo - 2002*.....	37
Gráfico 11 - Participação da população com 10 anos ou mais de idade por condição de atividade, segundo o sexo - 2014*.....	37
Gráfico 12 - Valor do rendimento médio mensal de todos os trabalhos recebido pelas pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade - deflacionado pelo deflator da Pnad disponibilizado pelo Ipea (em valores absolutos) .....	38
Gráfico 13 - Razão entre os rendimentos médios mensais de todos os trabalhos recebido pelas mulheres ocupadas de 10 anos ou mais de idade e pelos homens ocupados de 10 anos ou mais de idade.....	39

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CEPAL - Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE - Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia

Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada

ONU - Organização das Nações Unidas

PD - População desocupada

PEA - População Economicamente Ativa

PED - Pesquisa do Emprego e desemprego

PIA - População em Idade Ativa

PME - Pesquisa Mensal do Emprego

Pnad - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Pnea - População não Economicamente Ativa

PO - População ocupada

Rais - Relação Anual de Informações Sociais

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2. CONTEXTUALIZAÇÃO.....</b>	<b>14</b>
2.1 A concepção de trabalho e a divisão sexual do trabalho.....	14
2.2 A trajetória da participação da mulher no mercado de trabalho recente: avanços, continuidades e atrasos.....	16
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>24</b>
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
4.1 Panorama da condição de mulheres e homens ocupados no mercado de trabalho recente.....	30
4.2 Análise do Hiato Salarial e Decomposição de Oaxaca-Blinder.....	39
4.2.1 Empregados com ou sem carteira.....	39
4.2.2 Funcionários públicos.....	46
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE A DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS CARGOS DAS MULHERES FUNCIONÁRIAS PÚBLICAS DA PNAD 2014.....</b>	<b>59</b>
<b>APÊNDICE B DESCRIÇÃO DOS PRINCIPAIS CARGOS DOS HOMENS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DA PNAD 2014.....</b>	<b>62</b>
<b>APÊNDICE C DESCRIÇÃO DOS CARGOS MEMBROS SUPERIORES E DIRIGENTES DO PODER PÚBLICOS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO A ESTIMATIVAS DOS PARÂMETROS DAS REGRESSÕES DE EMPREGADOS COM CERTEIRA E SEM CARTEIRA UTILIZADAS NA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER, SEM CONTROLES, POR GÊNERO E ANO.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXO B DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER PARA EMPREGADOS COM CARTEIRA E SEM CARTEIRA, SEM CONTROLES, POR GÊNERO E ANO.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO C ESTIMATIVAS DOS PARÂMETROS DAS REGRESSÕES DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS UTILIZADAS NA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER, SEM CONTROLES, POR GÊNERO E ANO.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO D DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER PARA FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS, SEM CONTROLES, POR GÊNERO E ANO.....</b>	<b>69</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O estudo da discriminação de gênero na sociedade apresenta sua relevância ao se considerar que a introdução da mulher em muitas atividades sociais é ainda um fenômeno recente e em transição. Inúmeras são as evidências que corroboram para a existência de barreiras à participação igualitária da mulher em diversos campos da vida social. O reconhecimento dessa condição da mulher na sociedade, inclusive no mercado de trabalho, tem proporcionado diversos esforços afirmativos que visam à promoção da equidade de gênero.

Na década de 70, já se verificava uma dessas primeiras ações afirmativas. Em 1975, a ONU (Organizações das Nações Unidas) juntamente com 162 nações ratificaram a "Convenção para eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres" (CEDAW - *Convention to Eliminate All Forms of Discrimination Against Women*). Em 1995 na IV Conferência Mundial sobre a Mulher organizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 126 estados membros assinaram a Convenção sobre Igualdade de Remuneração e 122 ratificaram a Convenção contra a Discriminação.

No Brasil essas ações também foram evidentes, na década de 90 o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) assume o papel de levantar dados e reflexões sobre a desigualdade de gênero do país, de forma a fornecer informações essenciais para pesquisadores, gestores governamentais e integrantes de movimentos sociais. Essa iniciativa foi de fundamental importância para a promoção de outras ações afirmativas, já que a produção e divulgação de dados e estatísticas possibilitaram a partir de então a análise das ações e políticas implementadas (POCHMANN, 2011).

Os avanços na obtenção da equidade de gênero e na proteção de direitos das mulheres no Brasil ganharam outro incremento com a criação em 2003 da Secretária de Políticas para as Mulheres (SPM), a qual foi criada com o intuito de erradicar todas as formas de desigualdade que atingem as mulheres. A criação dessa secretaria representou um marco inaugural no país ao se incorporar a temática da questão de gênero na agenda política do Estado, reconhecendo as implicações de tal desigualdade no desenvolvimento socioeconômico, político e cultural do país (HENRIQUE, 2015).

Assim como os esforços afirmativos, o debate teórico acerca da discriminação da mulher no mercado de trabalho também não é recente, inclusive quanto se trata do tema

referente aos diferenciais salariais entre homens e mulheres<sup>1</sup>. O trabalho de Becker (1957) inaugurou a literatura que visa analisar esses diferenciais entre os agentes econômicos e foi um dos primeiros a denunciar a discriminação na atribuição de rendimentos para as mulheres.

Para o caso brasileiro recente, o que se observa é que embora a participação feminina no mercado de trabalho cresça de forma contínua desde a década de 70 e tenha galgado diversas conquistas, essa entrada opera paradoxalmente através da existência de continuidades persistentes, exemplificadas pela própria concentração das mulheres ocupadas em determinados nichos de atividades, assim como de atrasos, relacionados tanto ao direcionamento do contingente feminino ingressante no mercado para atividades precárias, quanto à atribuição de rendimentos menores ao trabalho feminino.

Em um contexto em que as necessidades produtivas esbarram tanto na necessidade de incorporação da mão de obra feminina quanto nas heranças advindas da divisão sexual do trabalho, cria-se um ambiente contraditório que reflete nas distintas formas de discriminação existentes contra a mulher dentro do mercado. Ao se evidenciar a condição de inferioridade atribuída ao trabalho feminino e a valorização dada ao trabalho em distintos aspectos na atual sociedade, ressalta-se o quanto a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho é emblemática e impactante na vida social das mulheres.

Diante dessa problemática, o presente trabalho tem como objetivo analisar o quadro recente da participação da mulher dentro do mercado, abordando especificamente uma das facetas da discriminação contra a mulher: a discriminação salarial. Essa abordagem inicia-se com uma análise descritiva do mercado de trabalho das regiões metropolitanas brasileira para todos os ocupados de 10 anos ou mais de idade. Seguida dessa exploração, é realizada a análise do hiato salarial de 2001 e 2014 entre homens e mulheres e a decomposição desse hiato, utilizando como metodologia uma adaptação da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), comumente utilizada na literatura para mensurar o efeito discriminação. Essa segunda parte do trabalho é feita para o recorte específico de homens e mulheres empregados com ou sem carteira e para homens e mulheres funcionários públicos das áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras.

Essa abordagem voltada para a discriminação salarial entre os gêneros tem o intuito de mensurar o hiato salarial existente e evidenciar como as características de homens e mulheres e a discriminação, evidenciada nos diferentes retornos dados às características, influenciam nesse hiato. O trabalho contribui à literatura do tema ao analisar

---

<sup>1</sup> O presente trabalho utilizará como sinônimos as palavras salários e rendimentos, embora em termos metodológicos elas sejam distintas em significado.

comparativamente os resultados obtidos da decomposição de 2001 e 2014, de forma a poder captar a tendência de atenuação ou agravamento da discriminação salarial contra a mulher. É esperado que os resultados obtidos apontem uma redução do diferencial salarial, devido à diminuição da discriminação.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO

### 2.1 A CONCEPÇÃO DE TRABALHO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Ao abordar questões referentes ao mercado de trabalho é importante também ter o entendimento do que é trabalho, não só no aspecto mais técnico e aplicado à metodologia que essa análise se propõe, mas também sob uma ótica mais sociológica, pois o conceito de trabalho é fundamental para o entendimento da sociedade contemporânea e especialmente das relações laborais inseridas nela.

A abordagem de Meda (2007) expõe que o trabalho como produção material é uma constante na trajetória da humanidade, embora sua forma, concepção e noção tenham se modificado. Essa mutabilidade do trabalho lhe permite atribuir a condição de categoria histórica, na qual o trabalho é entendido como resultado de um conglomerado de capas de significação advindas com a modificação da relação entre o Homem e o trabalho durante o processo histórico.

Ramos (2007) expõe que a grande peculiaridade do trabalho está nele não poder ser considerado uma simples mercadoria transacionada no mercado, já que apresenta uma dimensão social fundamental que impacta na promoção da equidade e do bem-estar da sociedade. Em concordância, Artilles e Köhler (2007) destacam que o trabalho como atividade social, tanto que pode ser entendido como algo antropológicamente inerente à natureza humana. Essa concepção, entretanto, é algo histórico e culturalmente específico à nossa sociedade contemporânea.

O trabalho nas sociedades pré-capitalistas, por exemplo, era entendido de uma forma consideravelmente diferente. Muitas dessas sociedades nem mesmo apresentavam em sua linguagem alguma palavra com significado semelhante ao que a sociedade contemporânea entende por trabalho. As atividades produtivas dessas sociedades não se davam de maneira individual e muito menos tinham anseios individuais, seus fins eram puramente sociais e não lucrativos.

No caso das sociedades clássicas, especificamente para os romanos havia o *obrar*, o qual englobava as atividades criativas e artísticas valorizadas socialmente e reservadas apenas para os homens livres, assim como também existia o *labor*, relacionado às



atividades fatigosas e penosas de escravos e mulheres. Embora a concepção de trabalho fosse distinta da atual, a divisão sexual do trabalho já se manifestava<sup>2</sup>.

Quanto à concepção de trabalho para as sociedades contemporâneas, ela se forma com as transições trazidas pela Revolução Industrial. Às diversas atividades laborais, a partir de então, é atribuída à fonte de identidade pessoal, da integração social, do desenvolvimento de personalidade e da transcendência do Homem (NEFFA,1999). O trabalho também se diferencia em um novo conceito social: o emprego.

Segundo Neffa (1999), emprego é uma modalidade de trabalho estabelecida por um marco institucional ou jurídico e é entendido como um trabalho realizado em troca de salário ou posição de conta própria ou empregador, já trabalho abarca um conceito mais amplo que se refere a qualquer esforço humano para produzir algo externo a si mesmo e com utilidade, no qual é incluído o próprio emprego.

Para Artilles e Köhler (2007), trabalho-emprego é entendido como a forma mais comum de trabalho dentro dessa perspectiva pós Revolução Industrial. O trabalho sob essa nova perspectiva é caracterizado também como o grande determinante das instituições (família, empresa, administração e legislação), das normas (valores éticos-morais) e da ordenação do tempo e do espaço social da contemporaneidade. As atividades e relações laborais, portanto, estruturam a ordem social.

O trabalho como atividade eixo da sociedade, despreendeu-se da concepção de algo pecaminoso e desprezível e tornou-se algo compulsório tanto para as necessidades psíquicas humanas quanto afirmativas dentro da sociedade, contudo a sistematização da divisão sexual do trabalho permanece presente na sociedade contemporânea, não somente designando às mulheres à esfera reprodutiva, como resultado da naturalização do determinismo biológico, mas simultaneamente designando aos homens as funções com maior valor social (políticos, religiosos, militares, entre outros) e maiores rendimentos.

Essa constatação é confirmada em Carloto (2002) que expõe a desvalorização do trabalho feminino como um fenômeno ainda evidente, visto que as mulheres, independentemente de sua qualificação e de suas escolhas pessoais, ainda são primeiramente valorizadas por suas qualidades associadas à condição de reprodutora, mãe, dona de casa, em detrimento de sua função profissional, a qual é frequentemente limitada pelas necessidades de conciliar trabalho e sua função dentro do ambiente familiar.

---

<sup>2</sup> A divisão sexual do trabalho pode ser entendida como a divisão de lugares sociais para homens e mulheres, sua análise mais detalhada pode ser verificada nos trabalhos de Cambota e Pontes (2007) e Hirata e Kergoat (2007).

Essa limitação do ambiente familiar na vida profissional da mulher se torna mais evidente ao verificar que o engajamento feminino no mercado de trabalho está associado não só à escolaridade, idade e conjuntura econômica, como se verifica para os homens, mas também à sua posição dentro da família. Fatores como número de adultos da família, número e distribuição etária dos filhos, renda dos demais membros da família e a posição ou condição em que está inserida no grupo familiar pode influenciar diretamente nas suas decisões dentro do mercado de trabalho (BRUSCHINI, 1998).

## 2.2 A TRAJETÓRIA DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO RECENTE: AVANÇOS, CONTINUIDADES E ATRASOS.

Conhecida a percepção do trabalho para sociedade atual e o impacto da divisão sexual na vida profissional das mulheres, essa seção pretende através da análise da literatura existente descrever a trajetória recente da participação da mulher no mercado de trabalho, que desde já pode ser caracterizada por avanços, continuidades persistentes e atrasos.

Dentre os avanços evidentes, pode-se destacar o engajamento destoante de mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, possibilitado pelas modificações econômicas, sociais, culturais, demográficas e da própria organização familiar, que reordenaram as relações laborais. A observação dos dados sobre a População Economicamente Ativa (PEA) e da taxa de atividade na Tabela 1 permite verificar essa inserção evidente das mulheres nas últimas décadas, em especial a partir da década de 70 com a expansão econômica e acelerado processo de urbanização e industrialização<sup>3</sup>.

Até meados de 70, o perfil da mão de obra feminina era predominantemente composto por mulheres solteiras, jovens, com baixa escolaridade e sem filho(s), cujo trabalho, na grande maioria, era uma atividade temporária que precedia o casamento. Esse período é seguido pelo contínuo processo de modificação do perfil da mulher ocupada, ela passa a ser então cônjuge, com mais de 25 anos, com maior nível de escolaridade e pertencente a níveis de renda não tão baixos (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000).

Leone (2003) entende a modificação do perfil da mulher ocupada inicialmente como resultado das crises das décadas de 80 e 90, durante as quais a renda masculina sofre queda abrupta, propiciando a entrada também desse outro perfil de mulher no mercado de trabalho com o intuito de proteger a renda familiar. O impacto dessa mudança é tamanho que

---

<sup>3</sup> A PEA refere-se ao potencial de mão de obra do mercado de trabalho, na qual se insere as pessoas ocupadas e desocupadas. A taxa de participação é a relação entre PEA e PIA, a PIA refere-se à população com idade economicamente ativa, que a pesquisa do IBGE considera as pessoas com 10 anos ou mais.

já a partir de 90 a renda feminina se coloca como um componente essencial dentro da renda total familiar, de forma a consolidar a sua permanência no mercado de trabalho.

Tabela 1 - Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho: Indicadores de Participação Econômica no Brasil - 1920 a 2000

Anos	Mulheres		Anos	Homens	
	Pop. Ec. Ativa (PEA)	Taxa de Atividade		Pop. Ec. Ativa (PEA)	Taxa de Atividade
1920	15,70%	13,50%	1920	84,30%	71,30%
1940	19,00%	19,20%	1940	81,00%	82,80%
1950	14,60%	13,60%	1950	85,40%	80,80%
1960	17,90%	16,60%	1960	82,10%	77,40%
1970	20,90%	18,50%	1970	79,10%	72,20%
1980	27,50%	26,90%	1980	72,50%	73,10%
1991	32,40%	32,90%	1991	67,60%	71,50%
2000	40,10%	43,60%	2000	59,90%	68,70%

Fonte: Dados Demográficos do Brasil, IBGE - 1920 a 2010.

A intensificação dos processos de terceirização, de flexibilização das leis trabalhistas e de aumento da informalidade ocorridos durante a década de 90, contribuíram também para essa inserção da mulher no mercado, visto que essa inserção não se deu unicamente via ocupação de posto masculinos, mas, sim, através da ocupações informais e precárias quanto ao vínculo, à remuneração, à proteção social e às condições de trabalho. Revelando, portanto, um dos atrasos da trajetória da mulher no mercado (LEONE, 2003)<sup>4</sup>.

Em 2005, nada menos que 33% das mulheres concentravam-se em nichos precários, nos quais estavam inseridos o emprego doméstico, as atividades sem remuneração, as atividades para consumo próprio e familiar (BRUSCHINI, 2007). Quanto ao trabalho doméstico é importante salientar que na virada do século correspondia à atividade feminina por excelência, mais de 93% dos trabalhadores eram mulheres e absorvia cerca de 18% da força de trabalho feminina, sendo que 76% das mulheres, que ocupavam esses posto de

<sup>4</sup> Segundo Lebrunée et al. (2005), o trabalho precário está associada a uma modalidade de contratação caracterizada pela instabilidade laboral, baixa remuneração, incerteza sobre o tempo de duração do trabalho e ausência de proteção legal. A informalidade, entretanto, refere-se a um conjunto de atividades heterogêneas compreendidas como um modo de particular de acumulação visivelmente diferenciado do setor moderno da economia. Essas atividades se dão em estabelecimentos pequenos, com baixa dotação de capital por trabalhador, escassa qualificação da mão de obra e quase nenhuma divisão do trabalho. Outras características são a baixa produtividade laboral e a ausência de normas que regulam a atividade. É importante evidenciar que a informalidade é uma criadora de precariedade, embora a precariedade também exista em empresas grandes e modernas coexistindo com empregos seguros e bem remunerados.

trabalho, não possuíam carteira de trabalho e 88% ganhavam menos de dois salários mínimos por mês (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000)<sup>5</sup>.

A outra forma de inserção evidente da mulher no mercado de trabalho foi através da ampliação de nichos tradicionalmente femininos, caracterizando, portanto, as continuidades persistentes da trajetória da mulher. Estão incluídos nesses nichos as atividades sociais (saúde, educação, cultura, previdência e assistência social), serviços auxiliares da atividade econômica e administração pública. Em 2005, aproximadamente 40% das trabalhadoras estavam concentradas nessas áreas (BRUSCHINI, 2007).

Apesar desses atrasos e continuidades persistentes, a partir da virada do século a ocupação de mulheres em cargos de prestígio e de nível superior - como medicina, magistratura, arquitetura, direito e até mesmo engenharia, inclusive em cargos de status e de chefia no setor formal - tem aumentado de forma significativa, como aponta Bruschini e Lombardi (2000), destoando, portanto, outro avanço evidente da trajetória da mulher. Em Bruschini (2007), verifica-se que para o ano de 2004, 31% dos 19.167 cargos de diretoria no setor formal pertenciam a mulheres, apesar de 75% dessas mulheres estarem em cargos de chefia nos nichos tradicionalmente femininos. Nas áreas de apoio as mulheres em postos de chefia representavam 30% e em empresas de produção e operação 21%.

A análise da trajetória do mercado de trabalho como um todo permite evidenciar que embora a mulher tenha conquistado seu espaço dentro do mercado, muitas das modificações ocorridas ao invés de auxiliarem no processo de emancipação da mulher, minimizando os efeitos inerciais da divisão sexual do trabalho, operam de forma a incorporar o trabalho feminino mediante o atraso da condição da mulher no mercado, ora pela precariedade, ora pelos menores rendimentos atribuídos as suas atividades (NOGUEIRA, 2011).

Esse atraso na condição da mulher no mercado pode ser verificado nos tipos de discriminação acometidos contra a mulher, formalizados por Loureiro (2003) em *premarket discrimination*, representando a discriminação associada às desigualdades de oportunidades no desenvolvimento de capital humano, ou em outras palavras, às barreiras ao acesso à educação e treinamento e em *postmarket discrimination*, na qual estão incluídas a discriminação da oferta de postos de trabalho, a discriminação alocativa, evidente tanto para

---

<sup>5</sup> A PEC das domésticas, que prevê aos empregados domésticos os mesmos direitos dos empregados em regime CLT, foi somente regulamentada em meados de 2015, embora a emenda à Constituição tenha sido promulgada em 2013.

determinados agrupamentos de atividades quanto para determinados cargos, e a discriminação salarial, tema que norteia o presente trabalho.

A literatura é unânime em assumir a existência desses diferentes tipos de discriminação. Quanto à discriminação salarial, embora o diferencial de salário entre homens e mulheres de imediato também possa estar relacionado às diferenças de preferências e qualificação entre os trabalhadores, evidências empíricas e descritivas indicam a existência de um componente residual não explicado, que é associado a essa discriminação, impulsionada sobretudo durante a redução da segregação ocupacional por sexo e o aumento da ocupação de cargos superiores por mulheres. Essa discriminação é observada principalmente na atribuição de retornos diferentes a características iguais de homens e mulheres.

Baptista (2000), em sua análise sobre os diferenciais de rendimentos para o caso brasileiro na década de 90, confirma a existência de um hiato salarial entre os gêneros e ressalta que tal diferencial para o período analisado se deve substancialmente ao componente residual, no qual insere-se à discriminação. Segundo a autora, essa discriminação se mostra tão grande que anula os impactos positivos trazidos com os melhores atributos produtivos das mulheres, relacionados a maior quantidade de anos de estudo.

Ao se associar o diferencial salarial à escolaridade de homens e mulheres, o que se tem é que as mulheres já nos coortes nascidos na década de 50 se mostram mais qualificadas que os homens em anos de estudos, evidenciando, assim, que a distância da qualificação entre os gêneros "desexplica" os menores salários femininos (GALEAZZI et al., 2011)<sup>6</sup>. Essa discriminação auferida às características básicas das mulheres é também constada por Medalozzo et al. (2010), para ele o retorno do investimento em educação é menor para mulheres do que para homens, de forma que um aumento nos anos de estudos dos homens pode resultar na elevação da desigualdade salarial.

O trabalho de Cambota e Pontes (2007) para 2004 evidencia os diferentes retornos dados as características masculinas e femininas se dão também intra-ocupações, em destaque nas ocupações em que requer escolaridade maior. Barros et. al (1995) expõe que caso não houvesse esses diferenciais salariais entre gêneros intra-ocupações, o hiato salarial entre homens e mulheres poderia ser reduzido em um terço.

Embora os retornos dados à educação das mulheres sejam menores, a maior escolaridade das mulheres, segundo Giuberti e Menezes-Filho (2005), apresenta uma

---

<sup>6</sup> É importante salientar que embora as mulheres sejam mais qualificadas em termos de anos de estudo, as *proxies* utilizadas para qualificação na literatura em geral não captam os efeitos qualitativos desses anos de estudo, de forma que parte desse diferencial de qualificação pode estar sendo superestimado ou subestimado.

importância destoante para a redução do diferencial de rendimento entre os gêneros. Já que as variáveis de mercado atuam de forma ainda mais negativa sobre os salários das mulheres em termos gerais. O autor exemplifica o caso das variáveis relacionadas à ocupação e ao ramo de atividade, as quais representam um evidente percentual de discriminação na sua decomposição.

Camargo et al. (1983) utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 1976, estimou equações de salário para homens e mulheres em função de características pessoais, como escolaridade, e características de mercado, como tamanho do estabelecimento, setor da indústria, intensidade do capital no setor e proporção de trabalhadores em cargos administrativos. Além da confirmação da existência de um diferencial evidente entre os salários de homens e mulheres, o estudo verificou que embora as características educacionais sejam favoráveis às mulheres, as variáveis de mercado resultam em maiores retornos para os homens. O trabalho sugere que além dos diferentes retornos atribuídos, estão reservados cargos e funções distintos para homens e mulheres dentro das empresas, sendo que os cargos femininos apresentam salários mais baixos, menor estabilidade e menor possibilidade de ascensão.

Esses resultados ressaltam que o diferencial pode ser resultado não somente da pura discriminação salarial, isto é, da atribuição de rendimentos de forma diferenciada para pessoas com a mesma produtividade, qualificação e empregadas em estruturas de mercado similares, mas também da ação indireta de outras discriminações já evidenciadas e descritas por Loureiro (2003), como a discriminação alocativa. Pois ao impor barreiras a entrada das mulheres em certos agrupamentos de atividades e cargos, tais como as *white-collars occupations*, contribui-se para a concentração da mão de obra feminina em funções que não necessariamente são as com as melhores remunerações dentro do mercado. Assim como, limitar o acesso de qualificação, devido aos padrões socioculturais ou mesmo às dificuldades trazidas com a dupla jornada feminina, indiretamente resulte em diferenciais latentes de rendimentos.

Evidenciando especificamente essa questão alocativa na desigualdade salarial entre os gêneros, Galeazzi et al. (2011) em uma abordagem para a população ocupada (excluindo os empregados domésticos) verificou que o setor com o menor hiato salarial é o setor de serviços, no qual os rendimentos das trabalhadoras correspondiam 74,4% dos trabalhadores em 1993 e 81,2% em 2002. O maior hiato era das mulheres assalariadas da indústria, cujos ganhos representavam 58,3% do salário dos homens em 1993 e 64,2% em

2002. Para o setor público e para o comércio essa razão em 1993 era de 70,3% e 73,2%, que em 2002 passou para 78,5% e 78,8%, respectivamente.

Assim como nos setores, verificou-se que dentro das distintas posições de ocupação também havia um diferencial do hiato salarial evidente.

É assim que, em 2005, recebem até dois salários mínimos 68% das empregadas, mas 63% dos empregados, 96% das trabalhadoras domésticas, mas 89% dos trabalhadores domésticos, 81% das mulheres que trabalham por conta própria, ante 69% dos homens que mantém igual posição na ocupação. A desigualdade de gênero também se constata nas posições mais favorecidas, uma vez que, enquanto 36% das empregadoras ganham mais de cinco salários mínimos em 2005, o mesmo ocorre com 45% dos empregadores. (BRUSCHINNI, 2007, p.568)

Bruschinni (2007) também aponta que a desigualdade salarial também ocorria nos cargos de chefia. A autora ressalta que em 2004 cerca de 41% dos diretores ganhavam mais de 15 salários mínimos mensais, enquanto o mesmo ocorria apenas para 16% das diretoras. Em consonância, Santos e Ribeiro (2006) captaram através da análise do hiato dos rendimentos entre os gêneros diferenças brutais de rendimentos nos níveis mais altos de renda, indicando a existência do fenômeno *glass ceiling* no mercado de trabalho brasileiro de 1999<sup>7</sup>.

O diferencial de salário entre homens e mulheres não é verificado somente ao se considerar as variáveis de mercado ou as relacionadas a qualificação e experiência. A literatura constata que diferentes retornos às características também podem ser vistos de acordo com a região e raça na equação de salário das mulheres. Por exemplo, Hersen e Staduto (2010) decompondo os determinantes dos rendimentos do trabalho para 2006, demonstram que a região e as características pessoais dos trabalhadores explicam as diferenças nos rendimentos médios em intensidades que variam de acordo com os Estados. Da mesma forma, Ometto et al. (1997) ao compararem a discriminação entre os gêneros em Pernambuco e São Paulo corroboram com essa constatação ao verificarem que ser mulher afeta o salário em maiores proporções em Pernambuco do que em São Paulo.

No que se refere a questão racial dentro do debate sobre discriminação salarial, a literatura é ampla e unânime também ao evidenciar a existência de diferenciais de salário e discriminação. Na análise realizada por Pinheiro et al. (2016), verificou-se que em 2014 a os

---

<sup>7</sup> Segundo De Almeida e Besarria (2014), o *glass ceiling effect* (efeito teto de vidro) é um termo utilizado para descrever a invisível e inquebrável barreira que dificulta ou impede que as minorias, na qual se insere as mulheres, de alcançarem postos superiores na hierarquia corporativa, independentemente das habilidades e qualificações que possuem. Essas barreiras existem devido à discriminação implícita com relação à raça, idade, opção sexual e filiação política ou religiosa.

rendimentos femininos atingiam 70% da rendimentos masculinos, enquanto em 2004 essa razão encontrava-se em 63%. Apesar desse avanço, a análise destacou a situação alarmante da mulher negra no mercado que ainda não alcança nem 40% dos rendimentos dos homens brancos.

Na abordagem realizada por Coelho et al. (2010), em que a questão racial também é tratada, verificou-se que nos pontos mais altos dos níveis de salários tanto os retornos educacionais quanto os diferenciais raciais são mais evidentes e dentre os grupos analisados de homens e mulheres e brancos e não brancos, as mulheres negras são as mais prejudicadas e enfrentam as maiores barreiras para os níveis mais altos de salários.

Da mesma forma, a análise de Satel et al. (2011) aplicada para o caso catarinense evidenciou que para os *quantis* mais elevados da renda, o gênero e a raça são as características pessoais que melhor explicam os diferenciais de rendimento, enquanto para os *quantis* mais baixos características como estar inserido no setor informal, ser chefe de família, estar sindicalizado e possuir níveis maiores de escolaridade são os fatores determinantes. Novamente o que se tem é a evidenciação que nas faixas de rendas mais altas a discriminação é maior contra negros e mulheres.

Na abordagem alternativa realizada por Stein et al. (2015) para o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, pôde-se verificar um exemplo de modelagem que considera distintas variáveis impactantes no diferencial de salários entre homens e mulheres. Nessa abordagem o diferencial é mensurado através das características básicas comumente usadas na literatura como idade, idade<sup>2</sup>, anos de estudo, variáveis típicas da equação minceriana, assim como das relacionadas a cor e tipo de região pertencente (metropolitana ou não), ao perfil profissional (idade que começou a trabalhar e probabilidade de interromper a carreira) e ao perfil de emprego (sindicalizado, emprego formal, número de anos no emprego, horas trabalhadas, entre outros). O grande destaque é a incorporação de características relacionadas à estrutura familiar pertencente (horas dedicadas a afazeres domésticos e tipo de família), que como a literatura também afirma apresenta impacto evidente nas decisões das mulheres no mercado de trabalho<sup>8</sup>.

Diante do problemático quadro que certifica a persistência da desigualdade salarial na trajetória feminina, Silva Leme e Wajnman (2000), em sua análise para o período

---

<sup>8</sup> As funções de Mincer ou mincerianas são chamadas também de funções salário do capital humano, pois Mincer (1974) as concebeu relacionando a Teoria do Capital Humano com outros modelos mais formais da teoria econômica. Nessas funções Mincer relaciona os rendimentos aos fatores explicativos associados à escolaridade e à experiência, além de possivelmente outros atributos, como sexo, por exemplo.



compreendido entre 1978 a 1999, apontam para a tendência de diminuição do hiato salarial entre os gêneros e indicam que essa diminuição se deve principalmente aos fatores alocativos, já que entre os ocupados sem carteira e por conta própria, as mulheres estavam em maior proporção nas atividades que contribuíam positivamente para seus rendimentos, ou seja, as mulheres tendem a se dirigir para os setores em que são mais bem remuneradas e que sofrem menor discriminação.

Essa tendência de redução também é verificada por Galleazi et al. (2011). Os autores demonstram que em 1993 as mulheres apresentavam rendimentos médios que atingiam 63,3% do rendimento médio masculino, enquanto em 2002, esse rendimento já atingiam 71,8%. Para 2013, por exemplo, Stein et al. (2015) já encontram um diferencial de 20,8%. Esse diferencial acompanha a tendência apresentada pelos outros países, pois analisando o salário médio de homens e mulheres que trabalham no centros urbanos com idades entre 29 e 49 e que trabalham mais de 35 horas por semana em 18 países da América Latina, a CEPAL (Comissão Econômica das Nações Unidas Para a América Latina) divulgou uma queda em de 11,1 pontos percentuais no diferencial de salário entre 1992 e 2012 em seu relatório de 2015 denominado *Regional review and appraisal of implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in Latin American and Caribbean countries*.

Quanto à discriminação propriamente dita, trabalhos como o de Santos (2000) já apontava para a tendência de redução a uma taxa lenta e constante. Embora não seja comum à literatura atribuir um valor para a discriminação salarial pura, Stein et al (2015) decompondo o diferencial salarial para 2013, captaram para as características não observadas, isto é, para a discriminação um valor correspondente a 6% no hiato salarial entre os gêneros. A atribuição desse valor para a discriminação não é unânime na literatura, Santos(2015), por exemplo, entende que o peso da discriminação seja muito maior especialmente para mulheres negras, apesar de não atribuir a essa discriminação uma porcentagem específica.

Como se verifica, a literatura sobre a discriminação salarial contra a mulher é ampla nos recortes considerados para a análise, assim como na metodologia de análise utilizada. Apesar dessas divergências acerca dos métodos e interpretações do hiato salarial e do componente discriminação, trata-se como consenso a continuidade persistente da desigualdade salarial ocasionada pela discriminação contra a mulher, já que homens e mulheres são remunerados em estruturas salários distintas, isto é, que atribuem retornos diferentes às mesmas variáveis.

### 3. METODOLOGIA

Para o objetivo que esse trabalho se propõe é realizada primeiramente uma análise descritiva, que tem como intuito apresentar o panorama que se situam homens e mulheres ocupados no mercado de trabalho das regiões metropolitanas brasileiras. Para isso foram utilizados dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) do IBGE<sup>9</sup>, da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do Convênio entre DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais<sup>10</sup> e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) também do IBGE<sup>11</sup> para o período compreendido entre 2001 e 2014<sup>12</sup>. Optou-se por utilizar essas distintas bases de dados com distintas metodologias nessa abordagem, pois as informações sobre condição de atividade e suas respectivas taxas já eram obtidas calculadas na PME, enquanto os dados sobre taxa de desemprego aberto e oculto só eram disponíveis na PED do DIEESE. Para essa análise, serão introduzidas previamente as principais definições do universo do mercado de trabalho.

Como foi abordado anteriormente, o conceito de trabalho apresenta uma complexidade característica devido aos diversos entendimentos intrínsecos nele, para a análise que se propõe optou-se por adotar o conceito aplicado ao mercado de trabalho apresentado pela Pesquisa Mensal do Emprego do IBGE. É, portanto, considerado trabalho o exercício de ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (como moradia, alimentação, roupas e treinamento) na produção de bens e serviços durante pelo menos uma hora na semana ou a ocupação econômica sem remuneração exercida pelo menos durante uma hora na semana em ajuda a membro da unidade domiciliar contra própria, empregador ou empregado em sua atividade econômica.

Para a compreensão das descrições gerais do mercado de trabalho que seguem é importante também entender o conceito de população ocupada e população desocupada. Por população ocupada a Pesquisa Mensal do Emprego classifica as pessoas que na semana de referência trabalharam sendo remuneradas ou não durante pelo menos uma hora na semana ou que tinham trabalho, mas não trabalharam, como o caso das pessoas em férias e em greve. As pessoas ocupadas são:

---

<sup>9</sup> Na PME utilizou-se dados referentes a pessoas com 10 anos ou mais das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

<sup>10</sup> Na PED os dados utilizados eram referentes a pessoas de 10 anos ou mais das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal.

<sup>11</sup> Os dados utilizados da Pnad eram os relativos às pessoas com 10 anos ou mais das Regiões Metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

<sup>12</sup> Para as variáveis não disponibilizadas para 2001, foram realizadas análises a partir de 2002.

Empregados: aquelas pessoas que trabalham para um ou mais empregadores, cumprindo uma jornada de trabalho, recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro ou outra forma de pagamento (moradia, alimentação, vestuário, por exemplo). Incluem-se, entre as pessoas empregadas, aquelas que prestam serviço militar obrigatório e os clérigos. Os empregados ainda podem ser classificados como empregados com carteira, empregados sem carteira, militares e funcionários públicos.

Contas Próprias: aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, sem empregados.

Empregadores: aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, com auxílio de um ou mais empregados.

Trabalhadores não remunerados: aquelas pessoas que ajudaram os membros de unidade domiciliar conta próprias ou empregadores.

Já os desocupados, segundo a Pesquisa Mensal do Emprego, são as pessoas que não tinham trabalho na semana de referência, que estavam disponíveis para assumir um trabalho nessa semana e tomaram alguma providência efetiva para conseguirem trabalho<sup>13</sup>.

Conhecidos esses conceitos, pode-se partir para a explanação da População em Idade Ativa (PIA), População Economicamente Ativa (PEA) e População Não Economicamente ativa (Pnea). Na População em Idade Ativa (PIA), estão compreendidas todas as pessoas com 10 anos ou mais de idade ocupadas, desocupadas e não economicamente ativas. Já na PEA compreende-se todo potencial de mão de obra do mercado de trabalho de 10 anos ou mais de idade, na qual se insere somente as pessoas ocupadas e desocupadas, enquanto na Pnea estão as pessoas que não são classificadas nem como ocupadas, nem como desocupadas, tais como estudantes que não trabalham e não procuraram emprego, donas de casa que não recebem remuneração e aposentados.

Para a análise do mercado de trabalho também cabe verificar as taxas de atividade, taxa de ocupação e taxa de desocupação. Por taxa de atividade entende-se a relação entre a população economicamente ativa (PEA) e a população em idade ativa (PIA). Já a taxa de ocupação é a relação entre população ocupada (PO) e população economicamente ativa (PEA), enquanto a taxa de desocupação a relação entre população desocupada (PD) e população economicamente ativa (PEA).

---

<sup>13</sup> Semana de referência é a semana, de domingo a sábado, que precede a semana definida como de entrevista para a unidade domiciliar. Cada mês da pesquisa é constituído por quatro semanas de referência.

Na abordagem da Pesquisa de Emprego e Desemprego feita pelo DIEESE, observa-se a taxa de desemprego aberto e oculto. O desemprego aberto enquadra todas as pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum tipo de trabalho nos sete últimos dias. Já o desemprego oculto capta tanto as pessoas que realizaram algum trabalho precário e procuraram mudar de trabalho quanto os desempregados que não procuraram qualquer ocupação devido aos desestímulos do mercado de trabalho.

Para análise subsequente que verifica como as características de homens e mulheres e a discriminação impactam no hiato salarial entre os gêneros para o recorte específico de empregados com e sem carteira e de funcionários públicos foram utilizados dados da Pnad de 2001 e 2014. A metodologia empregada nessa segunda etapa do trabalho divide-se em duas partes: na primeira são estimadas as equações de Mincer e na segunda parte é realizada a decomposição do diferencial salarial através do método de Oaxaca-Bilnder (1973), o qual é amplamente aplicado na literatura para a mensuração de possíveis discriminações existentes entre dois grupos, como se verificar em Oaxaca (1973), Baptista (2000), Giuberte e Menezes-Filho (2005), De Sales Silva e De Lima (2012), De Carvalho et al. (2006), Scorzafave e Menezes-Filho (2005), Augusto et al. (2015), entre outros.

A equação de Mincer ou minceriana corresponde à função salário do capital humano, a qual se caracteriza por relacionar o logaritmo natural dos rendimentos a fatores explicativos relacionados à escolaridade, experiência, além de outros atributos como raça e sexo, por exemplo. De acordo Freitas (2008), essas funções apresentam algumas características importantes: seus parâmetros da equação têm interpretações econômicas e permitem à incorporação de variáveis adicionais. A função de Mincer pode ser expressa da seguinte forma:

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

em que  $w$  é o salário recebido pelo indivíduo,  $\text{qualific}$  é a qualificação expressa pela escolaridade medida usualmente em anos de estudo,  $\text{exp}$  é a experiência do indivíduo expressa usualmente pela idade,  $\text{exp}^2$  é a  $\text{idade}^2$ ,  $x$  é o vetor de características observáveis do indivíduo, tais como sexo, raça e região pertencente. E o  $\varepsilon$  refere-se ao erro estocástico.

Já o método de Oaxaca-Blinder (1973), é explicado por Jann (2008) como a decomposição dos diferenciais salariais utilizando regressões lineares estimadas a partir das equações mincerianas. Essa decomposição se dá dividindo os diferenciais captados em um

componente relacionados às características observadas de cada grupo e um outro residual, associado aos diferentes retornos dados às características de homens e mulheres. Essa parte residual, apresentada no modelo como coeficientes, é comumente interpretada na literatura do tema como discriminação, embora capte também outras variáveis não mencionadas no modelo. É usual a utilização do Modelo de Mínimos Quadrados Ordinários para a estimação dos parâmetros da regressão, na forma que se apresenta a seguir:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j x_{ij} + u_i \quad (2)$$

em que  $Y_i$  é o logaritmo natural dos rendimentos mensais por hora;  $\beta_0$  é o intercepto da regressão;  $x$  é o vetor variáveis de capital humano;  $\beta$  é o vetor dos coeficientes e  $u$  é o erro ou termo estocástico.

Como o objetivo é comparar o diferencial salarial entre dois grupos, é necessário estimar uma regressão para cada um. Para o presente trabalhos os grupos são: mulheres empregadas *versus* homens empregados e mulheres funcionárias públicas *versus* homens funcionários públicos. Estabelecida as regressões para esses dois grupos, o próximo passo do método é subtraí-las, de forma que se obtenha uma expressão como a (3) que subtrai o diferencial entre o grupo A e o B.

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A) \beta_A - E(X_B) \beta_B \quad (3)$$

De forma que:

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\} \beta_B + E(X_B) (\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\} (\beta_A - \beta_B) \quad (4)$$

Essa é a decomposição *Threefold*, na qual o diferencial de rendimentos é decomposto em 3 componentes:

$$R = E + C + I \quad (5)$$

O primeiro componente  $E = \{E(X_A) - E(X_B)\} \beta_B$  refere-se às diferenças advindas das características médias dos grupos. Já o componente  $C = E(X_B) (\beta_A - \beta_B)$  relaciona-se às diferenças mensuradas nos coeficientes, associado às variáveis não observadas, nas quais se insere a discriminação. Já o componente  $I = \{E(X_A) - E(X_B)\} (\beta_A -$

$\beta_B$ ) refere-se às possíveis interações entre o componente explicado e não explicado do diferencial de salários<sup>14</sup>.

É importante ressaltar que para a mensuração da discriminação por meio do modelo Oaxaca-Blinder (1973), alterações foram realizadas na base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), a começar pelos rendimentos mensais recebidos na semana de referência no trabalho principal, os quais além de transformado em logaritmo natural para adequação à equação minceriana, foram previamente divididos pelo número de horas trabalhadas na semana e multiplicado por quatro, de forma a se obter uma nova variável: o rendimento mensal/hora<sup>15</sup>.

Conforme Giuberti e Menezes-Filho (2005), a consideração da variável horas trabalhadas deve ser feita para a captação de possíveis não linearidades da relação entre salário e horas trabalhadas, como as causadas pelo pagamento de horas-extras, por exemplo. Além disso, a literatura do tema aponta sua inserção como uma forma de melhorar a especificação do modelo, visto que parte do diferencial de salários de homens e mulheres pode estar relacionada à quantidade diferente de horas trabalhadas.

Para a mensuração do diferencial e da decomposição dos salários de homens e mulheres para 2001 e 2014, esse trabalho realizou um recorte específico para as áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras. O primeiro modelo é realizado especificamente para homens e mulheres empregados com ou sem carteira de trabalho de idade entre 25 e 65 anos dos agrupamentos de atividades da indústria, da construção, da agricultura e do comércio, serviços e outras atividades. O segundo modelo é realizado para homens e mulheres de idade entre 25 e 65 anos do funcionalismo público.

Para os dois modelos utilizou-se como variáveis explicativas, as variáveis das equações mincerianas, idade e idade<sup>2</sup> como *proxy* para experiência no mercado e anos de estudo como *proxy* para qualificação. Foram incorporadas também outras variáveis para o melhor especificação dos modelos. Para o caso do modelo dos empregados com carteira e sem carteira considerou-se também as variáveis relacionadas ao tempo no trabalho (em anos) para expressar também experiência e as binárias relacionadas ao tipo de família (casal sem filhos, casal com filhos com 14 anos ou menos, casal com filhos de 14 anos ou mais, casal com filho com 14 anos ou menos e 14 anos ou mais - omitida, mãe com filhos com 14 anos ou menos,

---

<sup>14</sup> Existe também uma decomposição alternativa, a *Twofold*, a qual desconsidera o efeito interação do componente explicado e não explicado do diferencial de salários.

<sup>15</sup> Os dados de 2001 também foram previamente deflacionados pelo deflator da Pnad disponibilizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e atualizados para os valores correntes de 2014.

mãe com filhos com 14 anos ou mais, mãe com filhos com 14 anos ou menos ou 14 anos ou mais - omitida e outras famílias), assim como é verificado em Stein et al. (2015).

Embora os dados sobre estrutura familiar disponibilizados pela Pnad não captem o caso exclusivo de pais com filhos, optou-se por manter a variável binária relacionada ao tipo de família, pois por mais que não seja possível a análise comparativa entre homens e mulheres solteiros com filhos, tal variável é imprescindível para as tomadas de decisão das mulheres no mercado de trabalho, e devido a isso sua exclusão poderia acarretar em problemas de especificação no modelo.

Foram incluídas no modelo também variáveis relacionadas à região ( norte, nordeste, centro oeste, sul e sudeste - omitida), à cor (preto, pardo, indígena, amarelo e branco - omitida), aos agrupamentos de atividades (indústria - omitida, construção, agricultura e comércio, serviços e outras atividades), à contribuição a previdência, à associação a sindicato, à posse de carteira de trabalho, à condição dentro do grupo familiar (se chefe de família) e, por fim, uma binária para captar se o empregado apresentava mais de um trabalho<sup>16</sup>.

As variáveis relacionadas à contribuição a previdência, à associação a sindicato e à posse de carteira são incorporadas com o intuito de captar a precariedade das atividades dos empregados. A binária referente a quantidade de trabalhos que o empregado possui leva em consideração que quanto mais trabalhos ele possuir, maior é o rendimento obtido. Pois segundo Augusto et al. (2015), tal fenômeno se dá em funções que requeiram maior qualificação, como o caso de médicos, enfermeiros e professores, e por isso são melhor remuneradas<sup>17</sup>.

No modelo feito para os funcionários públicos, foram mantidas as mesmas variáveis, exceto as utilizadas para verificação da precariedade das atividades (contribuição a previdência, posse de carteira de trabalho e associação a sindicato) e a binárias dos agrupamentos de atividade (indústria, construção e comércio, serviços e outras atividades e agricultura).

---

<sup>16</sup> Para condição na família foram mantidos na base apenas a pessoa de referência (chefe), filhos e cônjuges.

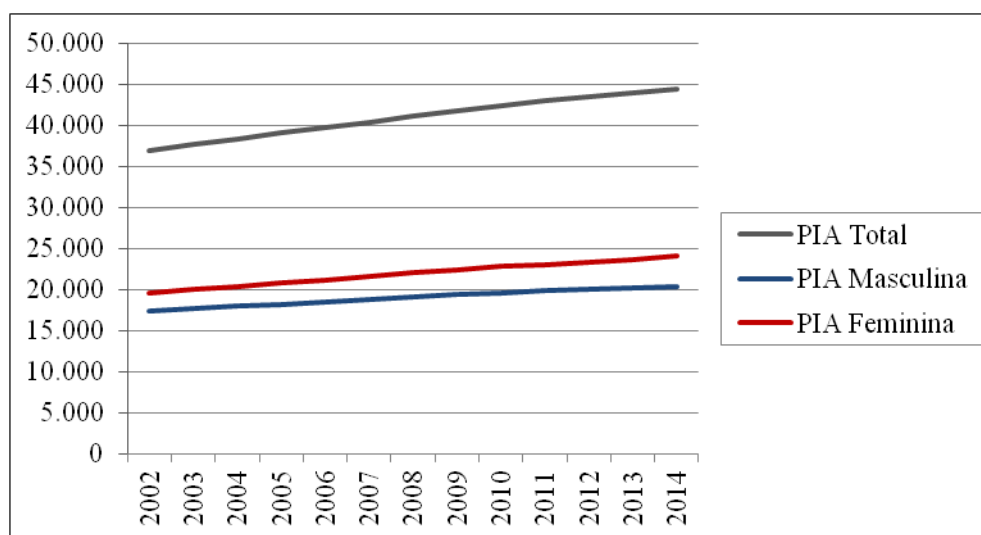
<sup>17</sup> É importante salientar que essa interpretação pode apresentar exceções, no qual se encontram indivíduos que devido a baixa remuneração do emprego principal recorrem a atividades complementares.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 PANORAMA DA CONDIÇÃO DE MULHERES E HOMENS OCUPADOS NO MERCADO DE TRABALHO RECENTE

Nesta seção é realizada uma descrição do panorama da condição de mulheres e homens no mercado de trabalho recente por meio da análise dos dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME), da Pesquisa do Emprego e Desemprego (PED) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). Analisando o Gráfico 1, pode-se notar que o período compreendido entre 2002 a 2014 caracterizou-se pela trajetória crescente em valores absolutos da PIA, tanto da feminina quanto da masculina, embora a PIA masculina crescesse em patamar inferior. A PIA feminina passou de 19.636 milhões para 24.059 milhões, enquanto a PIA masculina passou de 17.324 milhões para 20.408 milhões. O mesmo comportamento é verificado na Pnea, Gráfico 2, embora com o diferencial entre homens e mulheres mais evidente. Em 2002, a Pnea feminina era composta por 10.672 milhões de mulheres, enquanto em 2014 aumentou para 12.465 milhões. Já a Pnea masculina em 2002 era de 5.830 milhões de pessoas e passou para 7.091 milhões em 2014.

Gráfico 1 - Evolução da população com 10 anos ou mais de idade total, masculina e feminina (em valores absolutos)\*

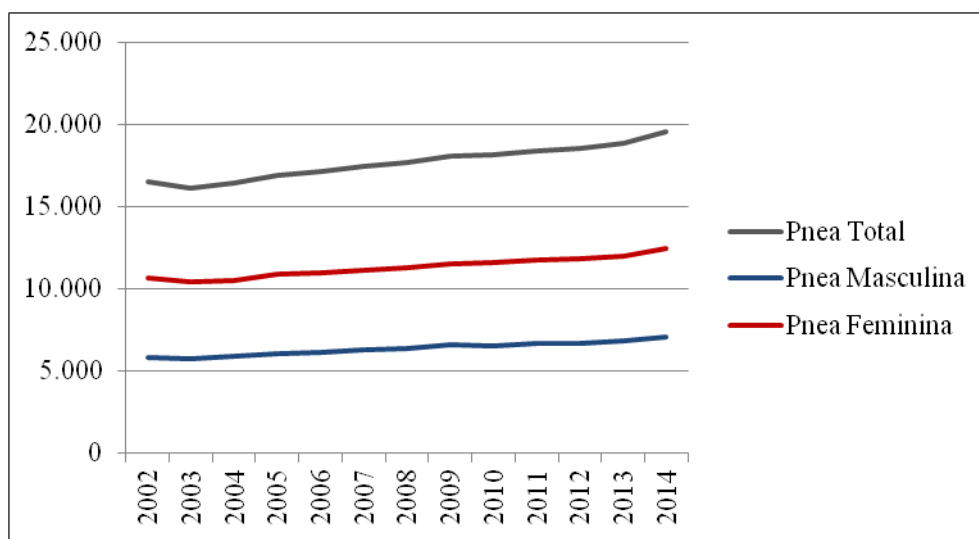


Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\*Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego em milhões.



Gráfico 2 - Evolução da população não economicamente ativa total, masculina e feminina (em valores absolutos)\*



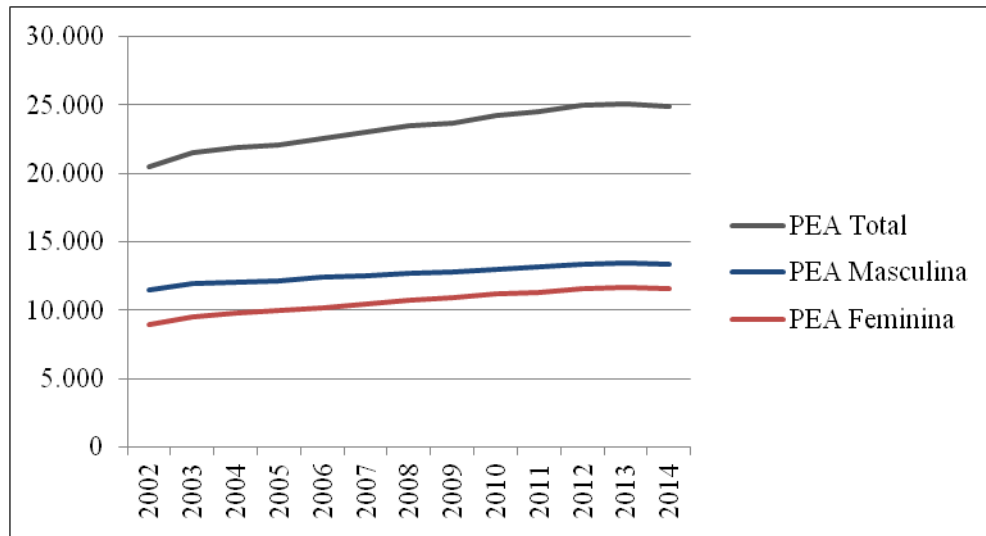
Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\*Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego em milhões.

A PEA e população ocupada também tiveram uma tendência de crescimento, como mostram os Gráficos 3 e 4. A PEA masculina aumentou de 11.493 milhões para 13.317 milhões de homens, enquanto a PEA feminina foi de 8.964 milhões para 11.594 milhões de mulheres. A população ocupada total apresentou um acréscimo de 3.429 milhões de homens e de 3.208 milhões de mulheres no período compreendido entre 2002 e 2014, de forma que em 2014 a população ocupada passou a contar com cerca de 12.787 milhões de homens e 10.925 milhões de mulheres. Estas constatações demonstram que no período destacado a trajetória de aumento da quantidade de mulheres no mercado persistiu e se deu de forma contínua, inclusive com o aumento do número de mulheres ocupadas.

Quanto à população desocupada total, seu comportamento é descrito no Gráfico 5. Como se pode verificar, a população desocupada total diminuiu, assim como a população desocupada feminina e masculina. Em 2002, a população desocupada feminina correspondia a 1.248 milhões de mulheres, em 2014 diminuiu para 670 mil. Para os homens a mudança foi de 1.136 milhões para 531 mil de homens no mesmo período. A análise dos dados sobre desocupação permite evidenciar que mesmo em uma tendência de diminuição da população desocupada total e mesmo apresentando a menor PEA, a população desocupada feminina é maior independente do período analisado.

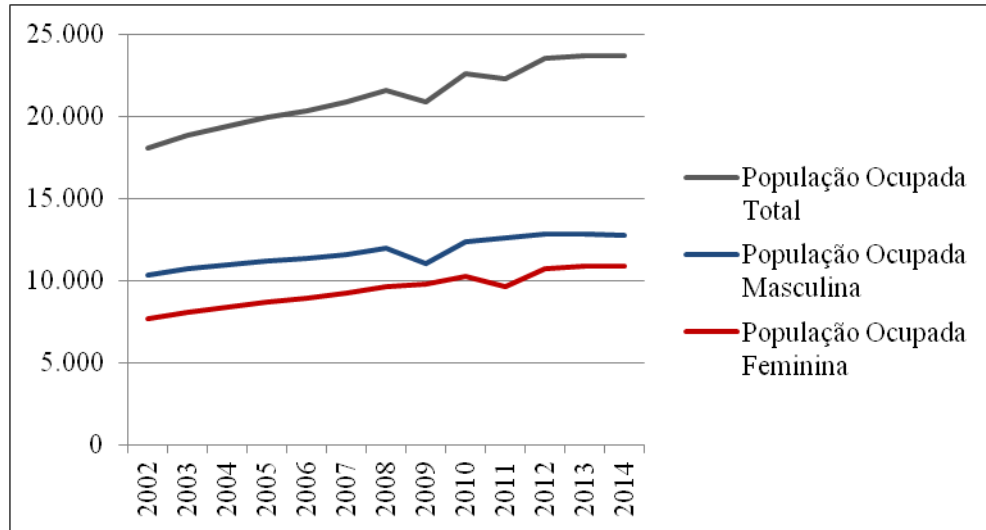
Gráfico 3 - Evolução da população economicamente ativa total, masculina e feminina (em valores absolutos)\*



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\*Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego em milhões.

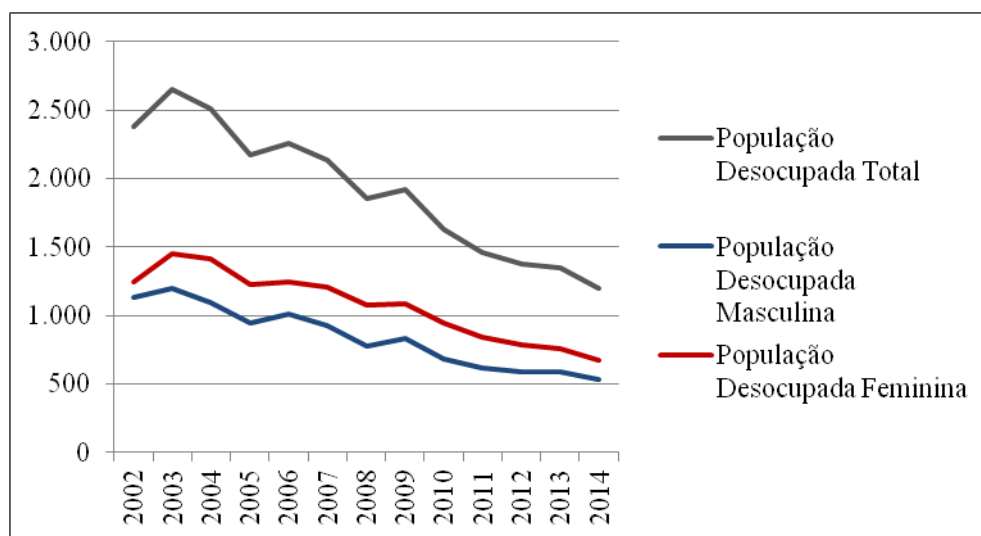
Gráfico 4 - Evolução da população ocupada total, masculina e feminina (em valores absolutos)



\* Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego em milhões.

Gráfico 5 - Evolução da população desocupada total, masculina e feminina (em valores absolutos)\*



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

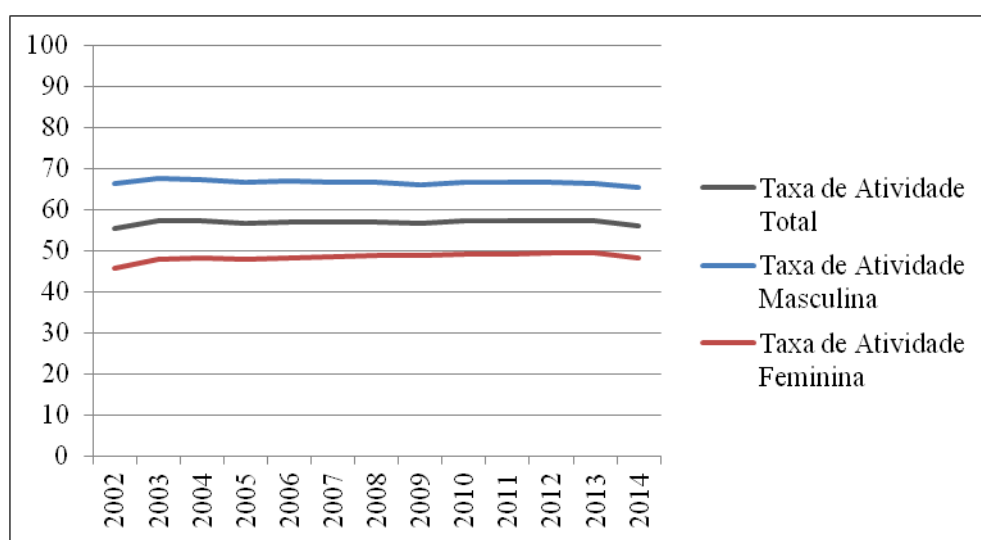
\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego em milhões.

Como o Gráfico 6 permite verificar, a taxa de atividade total se mostrou pouco oscilante no período evidenciado, em 2002 era de 55,34% enquanto em 2014 igual a 56%, confirmando que a PIA e PEA tiveram acréscimos semelhantes. Quanta à taxa de atividade específica para o gênero feminino, em 2002 correspondia a 45,65%, enquanto em 2014 a 48,20%, o que representa que apesar da PIA ter aumentado, a PEA aumentou mais que proporcionalmente, indicando que em relação ao total de mulheres com 10 anos ou mais de idade, mais mulheres eram força de trabalho no mercado de trabalho em 2014 do que em 2001, indicando da tendência de aumento da inserção da mulher na força de trabalho. Para o caso masculino, a taxa de atividade diminuiu no período destacado, passou de 66,34% para 65,27%, diminuição essa explicada pelo aumento da inatividade masculina.

Na análise da taxa de ocupação, o que se verificou é que mesmo com o acréscimo da PEA, evidenciado no Gráfico 3, seu crescimento foi evidente, em 2002 correspondia a 88,34% e em 2014 a 95,18%. O grande destaque para o período analisado foi a diminuição significativa taxa de desocupação, como ilustra o Gráfico 7. Mesmo com o aumento da população economicamente ativa total, verificou-se uma diminuição do contingente sem trabalho, indicando que o mercado não só absorveu os novos entrantes na força de trabalho, como também os que outrora se encontravam desempregados. A taxa de desocupação para o período analisado caiu 6,86 pontos percentuais aproximadamente, passando de 11,66% para 4,81%, a menor média anual registrada no período.

Analisando a queda da taxa de desocupação por gênero, verifica-se um comportamento semelhante para ambos os sexos, apesar de partirem de patamares distintos. Em 2002, a taxa de desocupação feminina era de 13,93% recuando para 5,77% em 2014. Para o caso masculino no período de 2002 a 2014 verificou-se que foi de 9,88% para 4,0%. A análise do panorama do mercado indica que embora o mercado tenha absorvido a força de trabalho, que já se encontrava desempregada e a que entrou com o aumento da PEA, essa absorção se deu em menor intensidade para as mulheres.

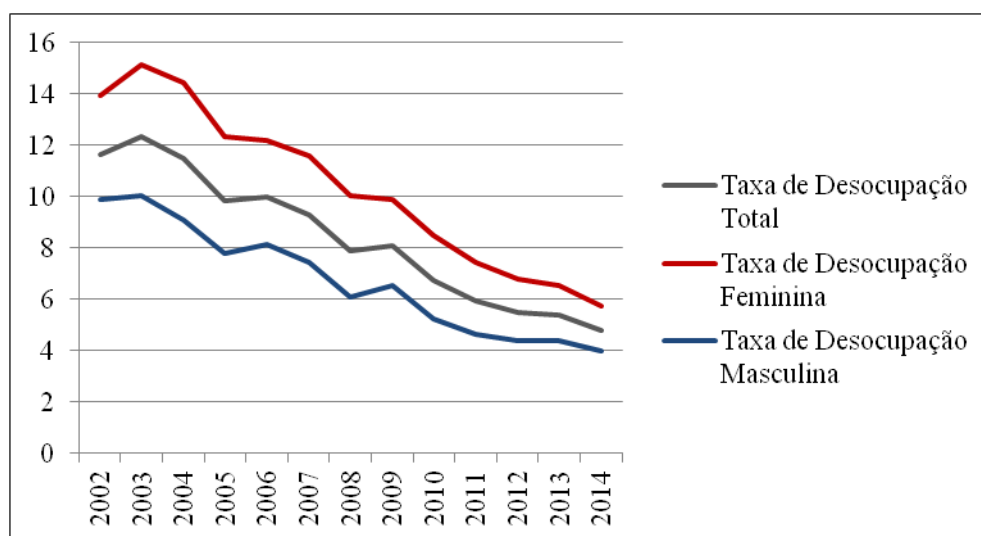
Gráfico 6 - Evolução da taxa de atividade total, feminina e masculina (em percentual)\*



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

Gráfico 7 - Evolução da taxa de desocupação total, feminina e masculina (em percentual)\*

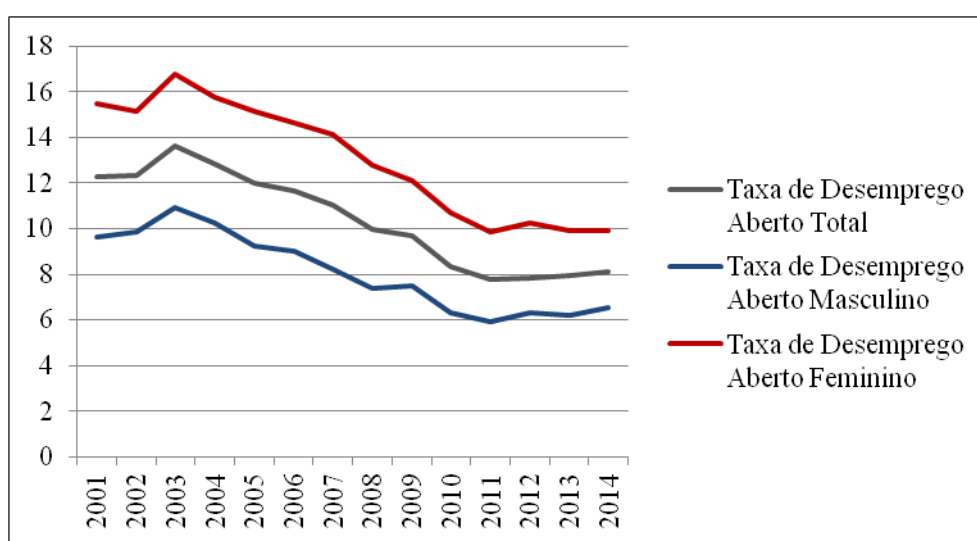


Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

A análise dos Gráfico 8 permite verificar a queda do desemprego aberto, conforme também foi verificada com a taxa de desocupação calculada pelo IBGE na Pesquisa Mensal do Emprego. Em 2001, o taxa de desemprego aberto total se encontrava em 12,3%, enquanto em 2014 caiu para 8,12%. A taxa de desemprego aberto feminino sofreu um recuo significativo, de 15,45% para 9,94%, embora em um patamar inferior ao masculino, que em uma trajetória de diminuição semelhante passou de 9,61% para 6,56%.

Gráfico 8 - Evolução da taxa de desemprego aberto total, feminina e masculina (em percentual)\*



Fonte: PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. Elaboração própria.

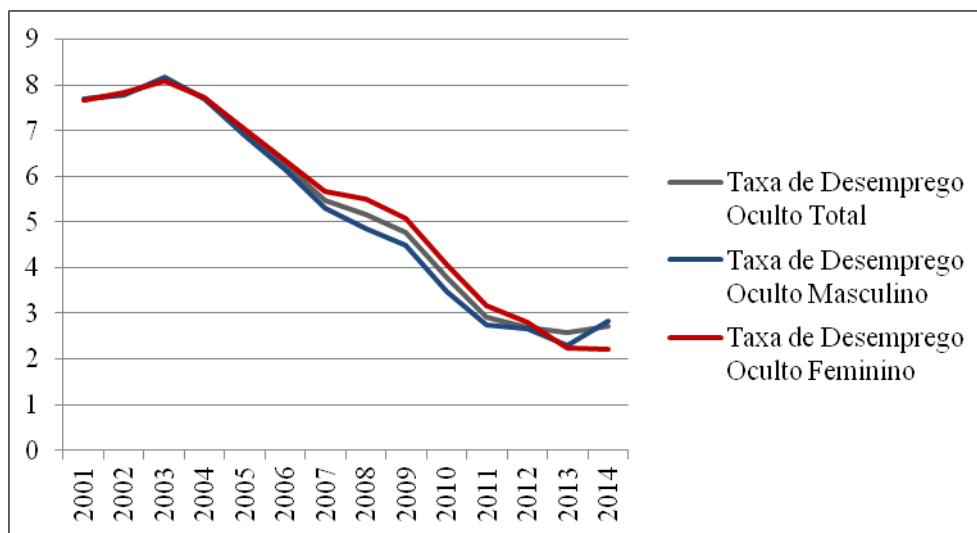
\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

O desemprego oculto total também sofreu um recuo, saiu de 7,68% para 2,72% de 2001 a 2014, como se verifica no Gráfico 9, assim como as taxas de desemprego oculto feminino e masculino. Essas taxas se mostraram um destaque, já que apresentaram um comportamento não só semelhante no que se refere à trajetória, mas também em termos de percentuais. Apesar de em grande parte do período os percentuais de desemprego oculto feminino fossem mais elevados, ocorreram momentos de alterações em que o masculino disparou em relação o feminino. Em 2001, a taxa de desemprego oculto das mulheres era de 7,66%, enquanto a dos homens era de 7,68%, em 2014 essas taxas recuaram para 2,2 e 2,28, respectivamente.

A verificação da taxa de desemprego oculto é uma ferramenta de grande importância para análise, visto que as taxas de desempregos usualmente utilizadas

desconsideram essa parcela da população desocupada por precariedade e desalento, subestimando o desemprego efetivo.

Gráfico 9 - Evolução da taxa de desemprego oculto total, feminina e masculina (em percentual)\*



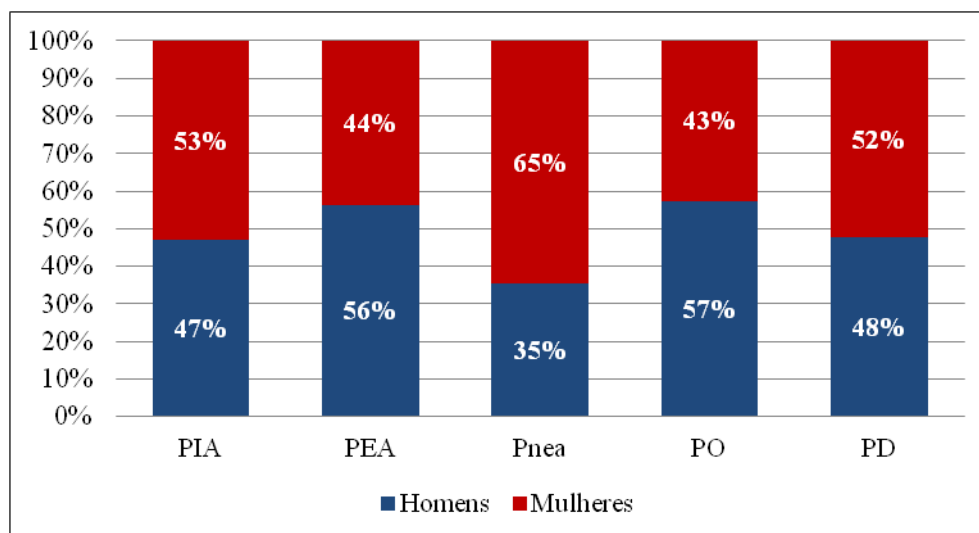
Fonte: PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

Nos Gráficos 10 e 11 verifica-se o panorama geral do mercado de trabalho de 2002 e 2014, no qual é comparada a participação relativa entre os gêneros nas variáveis de condição de atividade. O panorama para 2002 indica que a mulher, embora represente 53% da PIA, compunha em apenas 44% a PEA e em 43% a população ocupada. Na inatividade, a mulher se mostrava predominante, representando evidentes 65% da Pnea. Somada essa participação relativa menor no mercado, já observada pela análise dos valores absolutos, está a constatação de que a quantidade de mulheres desocupadas é maior que a dos homens, representando 52% do contingente total desocupado.

Na análise para 2014, evidencia-se uma sutil mudança nesse panorama do mercado de trabalho, as mulheres passaram a representar 47% da PEA e 46% da população ocupada, demonstrando portanto um aumento de sua participação em relação aos homens no mercado. Apesar disso, a inatividade não se alterou de forma significativamente, as mulheres passaram a compor 64% da Pnea, diminuindo apenas 1 ponto percentual. O que mais chama a atenção na análise é que dentre o total de desocupados de 2014, a parcela referente às mulheres aumentou de 52% para 56%, indicando que o aumento da participação da mulher no força de trabalho foi concomitante com o aumento da propensão à desocupação.

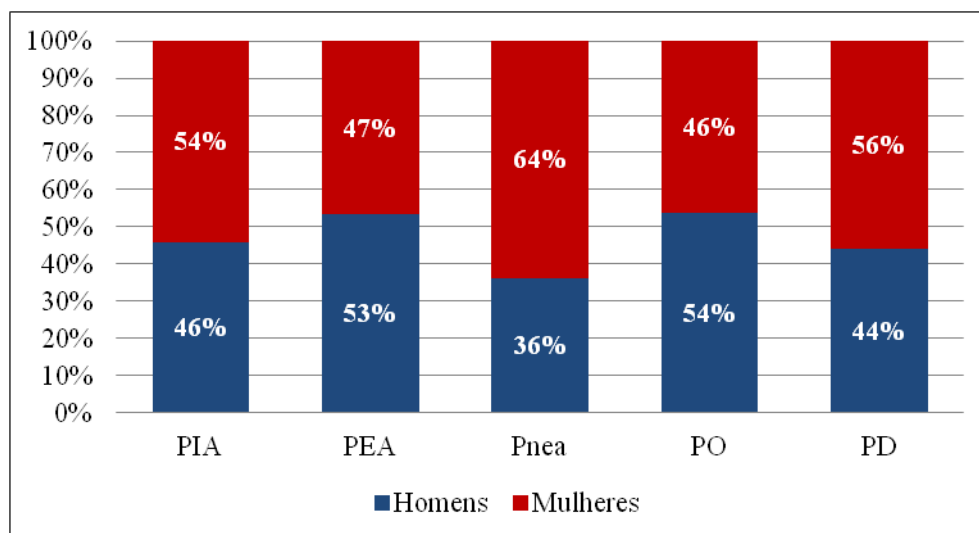
Gráfico 10 - Participação da população com 10 anos ou mais de idade por condição de atividade, segundo o sexo - 2002\*



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

Gráfico 11 - Participação da população com 10 anos ou mais de idade por condição de atividade, segundo o sexo - 2014\*



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

\* Médias dos valores mensais da Pesquisa Mensal do Emprego.

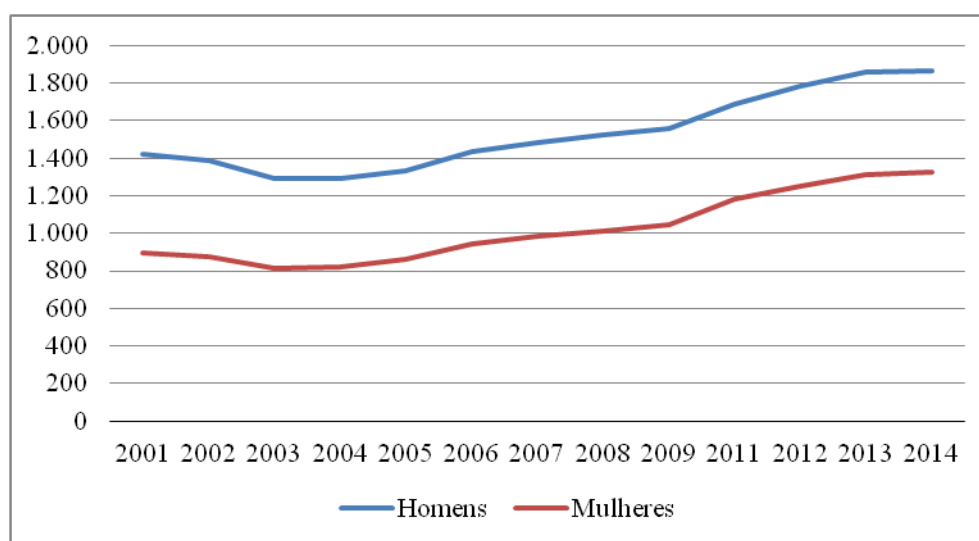
A partir dos dados gerais analisados, pode-se dizer que o período compreendido entre 2001 e 2014 se caracterizou pelo cenário favorável no aspecto geral do mercado de trabalho, marcado pelo seu aquecimento e continuidade do processo de inserção das mulheres na força de trabalho. Esse desempenho favorável não só impactou as taxas de desocupação, mas também o valor do rendimento médio real mensal das pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade, como mostra o Gráfico 12. Tanto os rendimentos masculinos

quanto os femininos tiveram seus valores reais aumentados no período analisado, embora o hiato salarial se mostre persistente durante o período<sup>18</sup>.

O rendimento médio mensal feminino elevou-se de R\$897,99 para R\$1.325 entre 2001 e 2014, representando portanto um aumento de aproximadamente 32%. Já o masculino passou de R\$1.422,97 para R\$1.864, representando um crescimento menor de 23%. Esse diferencial na taxa de crescimento dos rendimentos de homens e mulheres entre 2001 e 2014 implica que em termos gerais os salários de homens e mulheres aproximaram-se.

No Gráfico 13, é apresentada a razão dos rendimentos reais médios mensais das mulheres ocupadas e dos homens ocupados para o período de 2001 a 2014. Em 2001 o rendimento feminino condizia a 63% do rendimento masculino, enquanto em 2014 esse valor chegou a 71%, confirmando a tendência de redução do diferencial salarial médio entre homens e mulheres.

Gráfico 12 - Valor do rendimento médio mensal de todos os trabalhos recebido pelas pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade - deflacionado pelo deflator da Pnad disponibilizado pelo Ipea (em valores absolutos)

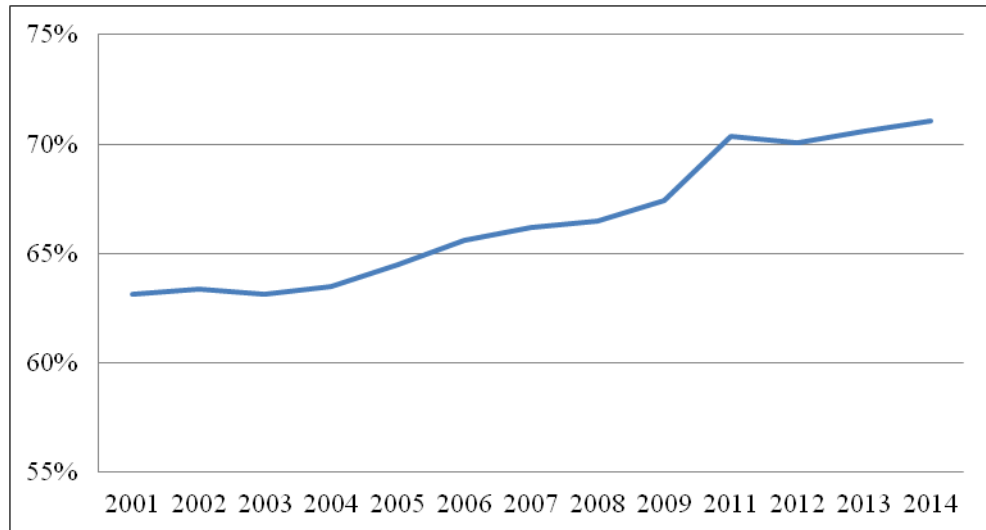


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração própria

<sup>18</sup> A base de dados não apresentava os valores dos rendimentos para o ano de 2010.



Gráfico 13 - Razão entre os rendimentos médios mensais de todos os trabalhos recebido pelas mulheres ocupadas de 10 anos ou mais de idade e pelos homens ocupados de 10 anos ou mais de idade



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração própria.

#### 4.2 Análise do Hiato Salarial e Decomposição de Oaxaca-Blinder

Uma vez constatado o comportamento de atenuação dos diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres ocupados de 10 anos ou mais de idade, cabe a análise descritiva das amostras dos empregados com e sem carteira de trabalho e de funcionários públicos das áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras utilizadas na modelagem de Oaxaca-Blinder (1973). Nessa análise descritiva é incluída a verificação do hiato salário entre homens e mulheres em 2001 e 2014. Em sequência são apresentados os resultados obtidos na Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) através dos quais é verificada como as características de homens e mulheres e a discriminação, captada pelo componente coeficientes, influenciaram tal hiato. Por fim, é possível evidenciar a atenuação ou agravamento da discriminação entre 2001 e 2014.

##### 4.2.1 Empregados com ou sem carteira

Na Tabela 2, verifica-se as estatísticas descritivas das amostras de 2001 e 2014 dos empregados homens e mulheres. Quanto aos detalhamentos dados aos rendimentos, verifica-se que em 2001 o salário mensal feminino correspondia a 78,50% do salário médio mensal masculino, sendo que o salário mensal/hora que as mulheres recebiam era igual a R\$9,58 e o dos homens a R\$10,81. Para 2014, o que se verifica é uma elevação dos rendimentos dos empregados, o salário médio mensal/hora feminino e masculino passam a

corresponder R\$13,59 e R\$16,10, respectivamente, sendo que o salário mensal feminino passa a representar 81,34% do salário médio mensal dos homens. Essa convergência entre os salários vai ao encontro não somente dos dados apresentados para pessoas ocupadas com 10 anos ou mais de idade da seção anterior, mas também da literatura sobre o tema.

No que se refere à participação nos diferentes setores da economia, em 2001, 80,8% das mulheres empregadas estavam ocupadas no agrupamento de atividade comércio, serviços e outras atividades, 18% na indústria, 1,06% na construção e 0,14% na agricultura<sup>19</sup>. Já entre os homens empregados, 62,30% concentrava-se no comércio, serviços e outras atividades, 25,4% na indústria, 11,3% na construção e 1% na agricultura<sup>20</sup>. A análise comparativa entre os anos permite observar que a quantidade relativa de mulheres e homens no agrupamento do comércio, serviços e outras atividades e no da construção aumenta em relação aos outros agrupamentos de atividade.

A análise da tabela permite verificar também que em 2001, 73,3% das mulheres empregadas apresentam carteira assinada, enquanto 73,8% dos homens apresentavam essa mesma característica, quanto à associação à sindicato, verifica-se que 22% da mulheres e 24,7% dos homens eram associados. Já a contribuição à previdência ocorria para 79,9% das mulheres empregadas e 77,8% dos homens empregados. Essas variáveis sofrem alterações, em 2014, a porcentagem de empregados com carteira de trabalho passa para 81,8% das mulheres e de 83,7% dos homens, quanto a previdência, 88% das mulheres e 88,1% dos homens se tornam contribuidores.

Outra informação de destaque dentro da equação de rendimentos de homens é a referente a anos de estudo, os resultados apresentados demonstram que em 2001 as mulheres eram mais qualificadas que os homens, visto que elas apresentavam em média 9,5 anos de estudo, enquanto os homens apenas 7,6. Em 2014, elas passam a apresentar 11 e eles 9,6 anos de estudo, indicando que as mulheres ainda continuam mais qualificadas que os homens.

Quanto à experiência, captada pelo tempo de trabalho médio na atividade atual e pela idade, verifica-se que em 2001, homens em média permaneciam mais tempo no trabalho, 5,4 anos, enquanto as mulheres 4,9 anos. Já a idade média de homens e mulheres empregados era de 37,6 anos e 36,83, respectivamente. Na análise para 2014, verifica-se quanto ao tempo de trabalho na atividade atual que as mulheres mantêm seus 4,9 anos, enquanto os homens aumentam seu tempo para 6,3. A idade média de homens e mulheres no mercado também muda, passa para 39,7 e 38,2 anos, respectivamente.

---

<sup>19</sup> Esse recorte só considera os trabalhadores rurais das áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras.

<sup>20</sup> Esse recorte só considera os trabalhadores rurais das áreas urbanas das regiões metropolitanas brasileiras.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas das amostras de empregados com carteira e sem carteira, por gênero e ano

	2001				2014			
	Mulher		Homem		Mulher		Homem	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
ln(rendimento mensal/hora)	1,806	0,010	1,880	0,007	2,124	0,007	2,244	0,006
Rendimento mensal/hora	9,581	0,198	10,811	0,175	13,599	0,351	16,106	0,378
Rendimento mensal	1392,487	20,149	1773,796	21,770	1721,441	18,016	2116,220	22,188
Norte	0,062	0,241	0,067	0,250	0,050	0,218	0,061	0,239
Nordeste	0,180	0,384	0,194	0,396	0,164	0,371	0,182	0,386
Centro-Oeste	0,076	0,265	0,068	0,252	0,071	0,257	0,066	0,249
Sudeste	0,276	0,447	0,288	0,453	0,295	0,456	0,305	0,460
Sul	0,215	0,411	0,188	0,391	0,217	0,412	0,193	0,395
Idade	36,835	8,942	37,636	9,440	38,221	9,661	39,700	10,294
Chefe de família	0,327	0,469	0,776	0,417	0,392	0,488	0,595	0,491
Mais de um trabalho	0,050	0,219	0,037	0,188	0,029	0,168	0,023	0,150
Contribui para a Previdência	0,799	0,401	0,778	0,416	0,880	0,325	0,881	0,324
Tempo de trabalho	4,903	5854,174	5,402	6582,867	4,970	6,226	6,372	7,418
Sindicalizado	0,220	0,415	0,247	0,431	0,204	0,403	0,225	0,417
Anos de estudo	9,572	3,876	7,698	4,114	11,015	3,407	9,654	3,850
Empregado com carteira	0,733	0,442	0,738	0,440	0,818	0,386	0,837	0,369
Construção	0,0106	0,102	0,113	0,317	0,013	0,114	0,140	0,347
Comércio, serviços e outras atividades	0,808	0,394	0,623	0,485	0,864	0,343	0,668	0,471
Indústria	0,180	0,384	0,254	0,435	0,122	0,327	0,186	0,389
Agricultura	0,0014	0,038	0,010	0,099	0,001	0,033	0,006	0,075
Casal sem filhos	0,109	0,312	0,120	0,326	0,156	0,363	0,177	0,381
Casal com filhos com 14 anos ou menos	0,231	0,421	0,375	0,484	0,196	0,397	0,262	0,440
Casal com filho com 14 anos ou mais	0,178	0,383	0,206	0,404	0,203	0,402	0,243	0,429
Casal com filhos com 14 anos ou mais e 14 anos ou menos	0,090	0,286	0,137	0,344	0,076	0,265	0,100	0,300
Mãe com filhos com 14 anos ou menos	0,099	0,299	0,002	0,039	0,063	0,243	0,002	0,042
Mãe com filhos com 14 anos ou mais	0,149	0,356	0,058	0,233	0,169	0,375	0,081	0,273
Mãe com filhos com 14 anos ou mais e 14 anos ou menos	0,038	0,191	0,003	0,058	0,028	0,164	0,002	0,044
Outras famílias	0,105	0,307	0,099	0,299	0,109	0,311	0,133	0,340
Branco	0,593	0,491	0,516	0,500	0,501	0,500	0,436	0,496
Preto	0,072	0,258	0,089	0,285	0,114	0,318	0,137	0,344
Amarelo	0,005	0,070	0,004	0,066	0,006	0,075	0,004	0,066
Parda	0,328	0,470	0,388	0,487	0,377	0,485	0,421	0,494
Indígena	0,003	0,052	0,002	0,042	0,002	0,047	0,002	0,049

Fonte: Pnad 2001 e 2014. Elaboração própria.

Quanto as variáveis referentes à quantidade de trabalhos e à condição de chefe na família, verificou-se que, em 2001, 5% das mulheres e 3,7% dos homens apresentavam mais de um trabalho, em 2014, a porcentagem de pessoas nessa condição diminuiu para 2,9% das mulheres e 2,3% dos homens. Na posição de chefe de família concentravam-se 32,7% das mulheres e 77,6% dos homens, já em 2014, 39,2% das mulheres passaram a ser chefes de família, enquanto os homens chefes de família diminuíram para 59,5% do total de homens empregados.

A Tabela 3 apresenta as estimativas dos parâmetros das regressões dos empregados utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder. A variável dependente utilizada foi o logaritmo do rendimento mensal/hora. O que se verifica dessas estimativas é que embora grande parte delas sejam estatisticamente significativas, algumas estimativas não tiveram seus efeitos captados na modelagem, como, por exemplo, a variável construção para homens em 2014 ou como algumas das variáveis relacionadas ao tipo de família. Mesmo diante disso, optou-se por mantê-las, de forma a evitar problemas de especificação.

Verifica-se também que todas as estimativas apresentam sinal esperado, exceto a relacionada a posse de carteira de trabalho. Atribui-se às variáveis que visam captar precariedade da atividade, na qual inclui-se a posse de carteira, contribuição à previdência e associação a sindicato, o sinal positivo, visto que em geral o setor formal onde a precariedade é menos evidente apresenta rendimentos maiores, como se pode verificar em Kassouf (1998). Ao apresentar sinal negativo, a variável empregado com carteira se mostra contraintuitiva a relação estabelecida na literatura.

O sinal positivo da anos de estudo vai ao encontro as ideias da Teoria do Capital Humano, a qual vincula o aumento dos rendimentos aos investimentos em capital humano como escolaridade e treinamento profissional de um indivíduo. Da mesma forma o sinal positivo de idade e tempo no trabalho, *proxy* de experiência, são coerentes às explicações verificadas na literatura. Para esse caso específico verificou-se que:

Além de serem afetados pela experiência no mercado de trabalho, os salários também são afetados pela experiência na empresa. Da mesma forma que a experiência no mercado de trabalho, a experiência na empresa torna o trabalhador mais produtivo e, conseqüentemente, mais bem remunerado. (COELHO e CORSEUIL 2002, p. 76)

Tabela 3 - Estimativas dos parâmetros das regressões utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder para empregados com carteira e sem carteira, por gênero e por ano

Variáveis explicativas	2001		2014	
	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres
Idade	.0433514***	.0201898**	.0190673***	.0271989***
Idade <sup>2</sup>	-.0004082***	-.0001304	-.0001516**	-.0002796***
Anos de estudo	.1053318***	.1165712***	.0850295***	.0995059***
Contribui para a previdência	.3480625***	.2852752***	.2954849***	.2244455***
Sindicalizado	.1338096***	.1364259***	.11225***	.1082332***
Empregado com carteira	-.1800496***	-.1470813***	-.2072443***	-.1219681***
Tempo no trabalho	.020964***	.0241447***	.0180557***	.0196517***
Mais de um trabalho	.2375818***	.294805***	.2359441***	.2529748***
Chefe de família	.1443845***	.0415426***	.0607141***	.0226792
Agrícola	-.415626***	-.3438051	-.261178***	-.1711022
Comércio, serviços e outras atividades	-.0698264***	-.0072853	-.1067718***	.0038973
Construção	-.0698264***	.1581884	.027606	.2441631***
Casal sem filhos	.0261511	.0919235**	.0597188**	.0865372***
Casal com filho com 14 anos ou menos	.0124445	.0568405*	.0537121**	.0504288*
Casal com filhos com 14 anos ou mais	.0723763	.0383504	.0307576	-.0211196
Mãe com filhos com 14 anos ou menos	.2415274***	-.0638474	-.3398384**	-.0845111*
Mãe com filhos com 14 anos ou mais	-.0206422	-.0249205	-.0673712**	-.0590299*
Outros tipos de família	.0080368	.0121051	.0237432	.1071626***
Preto	-.2761735***	-.2428923***	-.2619413***	-.2462033***
Amarelo	.3747927***	.1309215	.3455157***	.2030004**
Pardo	-.2188224***	-.2104243***	-.1900399***	-.1876941***
Indígena	-.045616	.0777947	-.2042199*	-.1026926
Norte	-.2595048***	-.2727614***	-.27775***	-.2286851***
Nordeste	-.315035***	-.333577***	-.2894427***	-.2532579***
Centro Oeste	.1758149***	.2052149***	.1191451***	.09891***
Sul	-.0381608*	-.0251347	-.0246863	-.0043113
Intercepto	-.1259692	-.0272519	.873828***	.312689***
R <sup>2</sup> ajustado	0.4799	0.4783	0.3347	0.3493
Observações	13815	7741	17163	11917

Legenda: \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

O valor negativo de idade<sup>2</sup> também converge com o verificado na literatura visto que embora o salário cresça de acordo com a idade, esse crescimento se dá a taxas decrescentes. A variável mais de um trabalho também se comporta conforme o esperado, seu sinal positivo converge com a interpretação de Augusto et al. (2015), que relaciona a maior quantidade de trabalhos a profissões de maior qualificação. Quanto à variável relacionada a estrutura familiar, chefe de família, também se esperava sinal positivo, visto que essa posição de referência dentro da família está relacionada à provisão financeira dada pelo indivíduo, o que portanto está relacionado a maiores salários.

Para as variáveis relacionadas aos agrupamentos de atividades também é verificada convergência com a literatura. Coelho e Corseuil (2002) associam os maiores rendimentos aos setores com maior grau de desenvolvimento tecnológico e sendo portanto a variável omitida o setor da indústria é coerente encontrar sinais negativos para a construção, para a agricultura e para comércio, serviços e outras atividades que comparativamente apresentam menor emprego de tecnologia.

Para o caso específico do setor da construção, verifica-se que embora comparativamente o setor industrial pague maiores rendimentos a seus trabalhadores, o sinal dessa variável para 2001 e 2014 é positivo para as mulheres. Isso pode estar relacionado ao fato das poucas mulheres concentradas no setor da construção (cerca de 0,4 e 1% das mulheres ocupadas em 2001 e 2014, respectivamente) apresentarem maior qualificação dentro desse agrupamento de atividades, como no caso de arquitetas e engenheiras, e por isso apresentam rendimentos mais elevados.

Quanto às estimativas das cores preta, parda e indígena, elas também se mostram coerentes com o esperado, visto que omitindo a cor branca, caracterizada pelos maiores rendimentos, essas cores teriam que apresentar tais estimativas com sinais negativos. No caso da cor amarela, apesar de apresentar uma heterogeneidade de indivíduos, ela também caracteriza por apresentar um contingente qualificado destoante. Explorando dados da Pnad observou-se que mais da metade da população amarela ocupada apresenta mais de 14 anos de estudo, ultrapassando até a população branca nesse quesito. Essa maior qualificação de seus membros explica o porquê dentre as outras cores e mesmo ao ser comparada com a cor branca, suas estimativas apresentam sinal positivo para os gêneros nos dois anos analisados.

Ao omitir o sudeste das variáveis de região, espera-se que as outras regiões apresentem suas estimativas com sinais negativos, isso, de fato, ocorre para as regiões norte, nordeste e sul. A região centro-oeste, representada pelo Distrito Federal nessa análise, apresenta estimativas positivas para homens e mulheres em 2001 e 2002. Embora de imediato

essa constatação pareça divergir da literatura, trabalhos como de Azzoni e Servo (2001) mostram que Brasília e São Paulo aparecem como as regiões que oferecem os maiores salários, enquanto Recife e Fortaleza aparecem com os menores, o que explica a captação de estimativas positivas para o centro-oeste.

Conhecidos as estimativas dos parâmetros das regressões utilizadas na decomposição de de Oaxaca-Blinder (1974), pode-se então partir para a análise dos resultados dessa decomposição verificados na Tabela 4. A decomposição apresenta dois componentes: características e coeficientes. O componente características demonstram quanto do hiato salarial se deve as diferenças nas características de homens e mulheres, seu sinal negativo indica que as características não contribuíram para a existência dos diferenciais de salários evidentes em 2001 e 2014 e que caso os retornos dados às características de homens e mulheres fossem iguais, o hiato salarial continuaria existindo, porém a favor das mulheres.

Já o valor positivo do componente coeficientes indica que retornos atribuídos de maneira distinta para características de homens e mulheres favoreceram nos dois anos os homens. É importante destacar que essa atribuição distintas de retornos é associada na literatura à discriminação. Essa análise permite assumir que o hiato salarial a favor dos homens nos dois anos analisados se deveu à discriminação contra as mulheres.

Embora a discriminação seja persistente nos dois anos analisados, a análise das estatísticas descritivas permite afirmar que o hiato salarial entre os gêneros diminuiu, passou de 21,5% para 18,66%, essa diminuição é atribuída na decomposição de Oaxaca-Blinder à atenuação da discriminação, a qual é comprovada ao observar o decréscimo do componente coeficientes.

Tabela 4 - Decomposição Oaxaca-Blinder para empregados com carteira e sem carteira, por gênero e ano

Variável	2001	2014
<i>Diferencial</i>		
Homens <sup>§</sup>	1.879983***	2.244147***
Mulheres <sup>§</sup>	1.806409***	2.124414***
Diferença	.0735739***	.1197328***
<i>Decomposição</i>		
Características	-.1788541***	-.0749544***
Coeficientes	.2335041***	.1581851***
Interação	.0189239	.0365022**
Observações	21556	29080

Legenda: § estimativa do logaritmo natural dos rendimentos mensais/hora \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

A decomposição de Oaxaca-Blinder feita apenas com as variáveis idade, idade<sup>2</sup> e anos de estudo, que tem seus resultados expressos no anexo A e B, também associou o hiato salarial de 2001 e 2014 à discriminação e também indicou a tendência de redução da discriminação para o período destacado.

#### 4.2.2 Funcionários públicos

Repetindo a análise feita para empregados com e sem carteira para funcionários públicos, obteve-se as estatísticas descritivas evidenciadas na Tabela 5 para as amostras de 2001 e 2014. Quanto aos rendimentos recebidos por esse grupo, o que se tem é que em 2001, o salário mensal feminino era de R\$2.615, enquanto o masculino era de R\$3.485, de forma que os rendimentos femininos equivaliam a 75,03% da masculina, sendo que os rendimento mensal/hora eram de R\$19,15 para mulheres e R\$22,8452 para homens. Em 2014, embora os salários tenham aumentado, a mulheres continuaram com rendimentos menores, equivalentes a 75,17%. Os rendimentos mensais/hora de mulheres e homens se elevaram para R\$30,99 e R\$44, respectivamente. Esses resultados atestam que para o caso dos funcionários públicos o hiato salarial diminui em 0,14 pontos percentuais apenas entre 2001 e 2014.

As variáveis relacionadas à experiência, idade e tempo no trabalho de 2001, indicam que a média de idade da mulher funcionária pública é 41,8 anos, enquanto do homem é 41,4 e que mulheres e homens em média ficam em um mesmo trabalho por 12,4 e 13,7 anos, respectivamente. Para 2014 observa-se um aumento da idade média dos funcionários públicos, as mulheres passa a apresentar a média de 44,5 anos e os homens de 44,4. O tempo médio no trabalho também aumenta, as mulheres apresentam como média 13,5 anos e os homens 14,8.

Quanto a posição de chefe de família, 36,5% das mulheres e 83% dos homens estavam nessa posição em 2001, para 2014, 46,5% das mulheres e 69,7% dos homens. Outra variável evidenciada é a referente a quantidade de trabalhos apresentados pelos funcionários públicos, em 2001, 12,6% dos funcionários públicos mulheres apresentavam mais de um trabalho para 11,19% dos homens. Em 2014 o percentual de homens e mulheres com mais de um trabalho diminui, apenas 7,5% das mulheres e 7,8% apresentavam essa condição.



Tabela 5 - Estatísticas descritivas das amostra de funcionários públicos, por gênero e ano

	2001				2014			
	Mulher		Homem		Mulher		Homem	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
ln(rendimento mensal/hora)	2,576	0,018	2,732	0,021	2,998	0,017	3,228	0,022
Rendimento mensal/hora	19,156	0,489	22,845	0,609	30,999	1,638	44,003	3,631
Rendimento mensal	2615,450	62,180	3485,580	87,111	3943,400	77,887	5245,870	114,291
Norte	0,082	0,274	0,081	0,273	0,071	0,257	0,074	0,262
Nordeste	0,189	0,391	0,205	0,404	0,157	0,364	0,172	0,378
Centro-Oeste	0,144	0,352	0,154	0,361	0,145	0,352	0,170	0,376
Sudeste	0,233	0,423	0,230	0,421	0,259	0,438	0,254	0,435
Sul	0,172	0,377	0,163	0,369	0,194	0,395	0,161	0,367
Idade	41,838	8800,219	41,403	9188,646	44,573	1001,613	44,492	1034,747
Chefe de família	0,365	0,481	0,830	0,375	0,465	0,499	0,697	0,460
Mais de um trabalho	0,126	0,332	0,111	0,315	0,075	0,264	0,078	0,269
Tempo de trabalho	12,419	7788,324	13,782	8544,365	13,592	1015,219	14,800	10,810
Anos de estudo	12,246	3250,677	11,194	3570,011	13,578	233,655	12,868	29,446
Casal sem filhos	0,100	0,300	0,115	0,319	0,147	0,354	0,187	0,390
Casal com filhos com 14 anos ou menos	0,209	0,407	0,331	0,471	0,164	0,371	0,229	0,420
Casal com filho com 14 anos ou mais	0,222	0,416	0,238	0,426	0,256	0,437	0,266	0,442
Casal com filhos com 14 anos ou mais e 14 anos ou menos	0,088	0,284	0,144	0,351	0,059	0,235	0,090	0,287
Mãe com filhos com 14 anos ou menos	0,065	0,246	0,001	0,034	0,036	0,186	0,001	0,024
Mãe com filhos com 14 anos ou mais	0,166	0,372	0,046	0,211	0,169	0,375	0,055	0,229
Mãe com filhos com 14 anos ou mais e 14 anos ou menos	0,036	0,185	0,001	0,034	0,018	0,134	0,001	0,024
Outras famílias	0,114	0,318	0,123	0,329	0,151	0,358	0,170	0,376
Branco	0,608	0,488	0,555	0,497	0,574	0,495	0,511	0,500
Preto	0,076	0,265	0,084	0,277	0,096	0,295	0,115	0,319
Amarelo	0,007	0,083	0,002	0,041	0,004	0,067	0,008	0,087
Parda	0,307	0,461	0,358	0,479	0,322	0,468	0,364	0,481
Indígena	0,002	0,043	0,002	0,041	0,003	0,053	0,002	0,042

Fonte: Pnad 2001 e 2014. Elaboração própria.

A Tabela 6 apresenta as estimativas dos parâmetros das equações mincerianas dos funcionários públicos. Para essa modelagem desconsiderou-se as variáveis binárias agrupamento de atividades e as relacionadas a captação de precariedade (associação a sindicato, posse de carteira e contribuição a previdência), mantendo-se como variável dependente o logaritmo do rendimento mensal/hora. Mesmo apresentando menos variáveis explicativas, as estimativas encontradas nessa modelagem são semelhantes as encontradas no modelo para empregados em termos de sinalização.

Tabela 6 - Estimativas dos parâmetros das regressões utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder para funcionários públicos, por gênero e ano

Variáveis explicativas	2001		2014	
	Homem	Mulheres	Homem	Mulheres
Idade	.0260073	.0395244**	.0136744	.0136159
Idade <sup>2</sup>	-.0001364	-.0003904*	-.000124	-.0001342
Anos de estudo	.0093694***	.1296529***	.1405428***	.1399627***
Tempo no trabalho	.0093694***	.0096296***	.0156683***	.0158275***
Mais de um trabalho	.0537781	.0005703	.077539	.1088273*
Chefe de família	.0900084	.1141576**	.0949228*	.0564182
Casal sem filhos	.0603145	.1426053*	.1573658*	.2432572***
Casal com filho com 14 anos ou menos	.0174578	.0557175	.0642959	.1679799**
Casal com filhos com 14 anos ou mais	.0178145	.0176177	.0121713	.0671706
Mãe com filhos com 14 anos ou menos	-.1685012	-.0183198	-.6787358	.050571
Mãe com filhos com 14 anos ou mais	-.1289767	-.0128108	-.1991071*	.1102952
Outros tipos de família	.008534	.0907918	.0999302	.1749892**
Preto	-.1763499**	.1949987***	.2976659***	.2206721***
Amarelo	.043103	.0042482	.0081112	.440971*
Pardo	-.1668183***	-.2502019***	-.1954711***	-.2434084***
Indígena	-.7601594*	-.7618592	-.3052554	-.0923241
Norte	-.2114018**	.1970235***	.0886104	.0252534
Nordeste	.1575891***	.3360591***	-.156943**	.1689255***
Centro Oeste	.5090074***	.4780161***	.5041553***	.6384586***
Sul	-.0391047	-.0849429*	-.000029	-.0339724
Intercepto	.2540416	-.0315549	.753355*	.4307177
R <sup>2</sup> ajustado	0.4347	0.3911	0.3595	0.3407
Observações	1744	2168	1713	2456

Legenda: \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

As variáveis de experiência, idade e tempo no trabalho, apresentam sinal positivo, idade<sup>2</sup> sinal negativo. Mais de um trabalho apresenta sinal positivo. As variáveis binárias, cor preta, parda e indígena, apresentam sinais negativos, enquanto a cor amarela positiva. Por fim, as variáveis de região da mesma forma apresentam sinais negativos, exceto o centro-oeste.

Na Tabela 7 verifica-se os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder para o recorte feito para os funcionários públicos. Como já foi evidenciado na análise das estatísticas descritivas, a situação da mulher se mostra mais agravante do que a de empregados com e sem carteira, pois o hiato salarial entre homens e mulheres funcionários públicos diminuiu apenas 14 pontos percentuais, passando de 24,97% para 24,83% entre 2001 e 2014.

Quanto as indicações dadas pelos componentes decomposto, verifica-se que o componente das características, assim como nos empregados, apresenta sinal negativo nos dois anos destacados na análise, indicando que as características não contribuíram para esses diferenciais de rendimentos. A análise do componente dos coeficientes permite verificar que no caso do funcionalismo público o diferencial também é explicado pela discriminação.

Outra constatação obtida da análise dos resultados da decomposição é que entre 2001 e 2014, essa discriminação se elevou, como o aumento do componente dos coeficientes permite afirmar. Esse aumento da discriminação, foi acompanhado da convergência das características de homens e mulheres assim como no caso dos empregados. A decomposição de Oaxaca-Blinder feita apenas com as variáveis idade, idade<sup>2</sup> e anos de estudo, que tem seus resultados expressos no anexo C e D, também associou o hiato salarial de 2001 e 2014 à discriminação e também indicou a tendência de aumento da discriminação para o período destacado.

Tabela 7 - Decomposição Oaxaca-Blinder para funcionários públicos, por gênero e ano

Variável	2001	2014
<i>Diferencial</i>		
Homens <sup>§</sup>	2.732265***	3.228204***
Mulheres <sup>§</sup>	2.57638***	2.998112***
Diferença	.1558855***	.2300924***
<i>Decomposição</i>		
Características	-.0771304**	-.0552971**
Coeficientes	.2257273***	.2332515***
Interação	.0072885	.052138
Observações	3912	4169

Legenda: § estimativa do logaritmo natural dos rendimentos mensais/hora \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

O aumento da discriminação acompanhado da convergência de características resultar na diminuição do hiato salarial, pode de imediato representar algo contraintuitivo, entretanto o presente trabalho relaciona essa constatação a problemas de captação das variáveis utilizadas, as quais por exemplo não evidenciam a forma diferenciada como homens e mulheres se alocam no funcionalismo público.

Analisando os dados da Pnad de 2014, verificou-se que os cargos que mais concentravam mulheres na atividade pública eram respectivamente: ajudante, assistente e auxiliar administrativo; professor do ensino fundamental; mestre e professor de segundo grau, ensino médio, supletivo, cursos pré-vestibulares e de línguas estrangeiras; enfermeiro, auxiliar e técnico de enfermagem e mestre e professor de jardim de infância, educação infantil e maternal. Sendo que a média dos salários recebidos nessas atividades era de R\$ 2.562,911<sup>21</sup>.

Já os cargos que concentravam mais homens no mesmo ano na atividade pública eram respectivamente: ajudante, assistente e auxiliar administrativo; agente da polícia, assistente policial, fiscal de tráfego e trânsito; guarda, inspetor e marronzinho; mestres e professor de segundo grau, ensino médio, supletivo, cursos pré-vestibulares e de línguas estrangeiras; cabo soldado da polícia militar; auxiliar jurídico, depositário, escrivão e oficial de justiça, de protesto e de registro e agente de segurança, carcereiro, guarda e vigilante<sup>22</sup>. Sendo que a média dos salários recebidos nessas atividades era de R\$ 4.314,211.

Além do evidente diferencial de salários entres os cargos que homens e mulheres mais se concentram, verificou-se que dentro de um mesmo cargos homens e mulheres apresentam também salários distintos. Por exemplo, nos cargos de ajudante, assistente e auxiliar administrativo, os homens têm salário médio de R\$ 3.563,148, enquanto as mulheres de R\$2.883,045. Já nos cargos de mestre e professor de segundo grau, ensino médio, supletivo, cursos pré-vestibulares e de línguas estrangeiras, o diferencial é menor, mas ainda existente. As mulheres apresentam em média R\$3.034,506 e os homens R\$3.924,576.

Esse diferencial não fica apenas evidente nos cargos que homens e mulheres mais se concentram dentro do funcionalismo público, mas também nos cargos denominados pela Pnad como Membros Superiores e Dirigentes do Poder Público, ou seja, nos cargos mais

---

<sup>21</sup> A melhor descrição das atividades das mulheres pode ser verificada na Descrição dos Principais Cargos das Mulheres da Pnad 2014 no apêndice.

<sup>22</sup> A melhor descrição das atividades das mulheres pode ser verificada na Descrição dos Principais Cargos dos Homens da Pnad 2014 no apêndice.

elevados do Poder Público<sup>23</sup>. O salário médio das mulheres corresponde a R\$7.656,959, enquanto o dos homens é de R\$8.365,366. Embora esse trabalho não tenha a intenção de investigar a forma distinta que homens e mulheres se inserem no funcionalismo público tanto no que se refere aos cargos, quanto também as posições, verifica-se sua importância nessa discussão acerca da discriminação salarial entre os gêneros.

---

<sup>23</sup> O cargo de referência utilizado para a análise é o 1123 da Pnad, descrito na Descrição dos Cargos Membros Superiores e Dirigentes do Poder Públicos no apêndice.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, com o intuito de entender o que mudou em termos de discriminação contra a mulher entre 2001 e 2014, realizou previamente uma análise do panorama da condição de homens e mulheres ocupados no mercado de trabalho. Nessa análise, verificou-se que o período foi favorável em termos gerais, pois não só se observou-se a diminuição do desemprego, como também o aumento dos rendimentos médios.

No aspecto de gênero, o período foi marcado também por avanços relacionados ao aumento da PEA feminina, assim como da taxa de participação e ocupação feminina, indicando o aumento da inserção da mulher no mercado. Apesar disso, esse aumento da participação se deu juntamente com o aumento da propensão da mulher à desocupação e a persistência do hiato salarial entre homens e mulheres. Esse hiato em 2001 representava 37%, e em 2014 29%, indicando que para o caso dos ocupados ocorreu uma queda de 8 pontos percentuais nos diferenciais de salários entre homens e mulheres.

Para a análise específica de empregados com ou sem carteira das áreas urbanas das regiões metropolitanas do Brasil, também verificou-se a tendência de convergência de salários de homens e mulheres entre 2001 e 2014, esse hiato passou de 21,2% para 18,2%, evidenciando uma diminuição de 3 pontos percentuais.

Na decomposição realizada por meio da metodologia de Oaxaca-Blinder, evidenciou-se que se dependesse apenas das características consideradas na modelagem, as mulheres apresentariam maiores salários que os homens. Entretanto o componente referente aos coeficientes relacionados aos diferentes retornos dados às características de homens e mulheres se destoa, evidenciando que o hiato salarial existente se deve à discriminação.

Ainda sobre os empregados com ou sem carteira, na análise comparativa entre 2001 e 2014, evidenciou-se não apenas a convergência de salários, mas também de características entre homens e mulheres. Quanto ao que se modificou em termos de discriminação salarial, observou-se a diminuição do diferencial dos retornos dados às características de homens e de mulheres, o que permite afirmar a atenuação da discriminação salarial contra a mulher para esse recorte.

Já para o caso específico de funcionários públicos das áreas urbanas das regiões metropolitanas do Brasil, o que se verificou foi também a diminuição do hiato salarial, embora em valores menos expressivos. Esse hiato salarial passou de 24,97% para 24,83%, indicando uma diminuição de 0,14 pontos percentuais apenas. Na decomposição realizada para esse enfoque, verificou-se que assim como nos empregados, se dependesse apenas das

características, o salário das mulheres seria maior que o dos homens, mas devido ao fato dos retornos dados a essas mesmas características se diferenciarem de acordo com o gênero, no caso beneficiando os homens em detrimento das mulheres, ocorre o hiato salarial que é evidenciado e confirma-se que ele se deve à discriminação.

Na análise comparativa, entre os anos de 2001 e 2014, verificou-se novamente como no caso dos empregados com ou sem carteira a convergência das características de homens e mulheres. Além dessa constatação é verificado também aumento do diferencial dos retornos dados para homens e mulheres, indicando que a discriminação salarial no funcionalismo público acentuou-se.

De imediato, esses resultados são contraditórios frente à tendência de diminuição do hiato salarial apresentado, pois esperava-se que com o menor diferencial de características e aumento do diferencial dos retornos atribuídos às características de homens e mulheres, o hiato salarial aumentasse. Esse resultado contraintuitivo é relacionado pelo presente trabalho ao fato da equação de salários utilizada na modelagem não apresentar as variáveis que melhor se correlacionam à forma como os rendimentos são determinados no funcionalismo público.

O presente trabalho entende que variáveis relacionadas à forma como homens e mulheres se alocam em atividades e cargos explicariam melhor os rendimentos recebidos, pois como é sabido no funcionalismo público existem grandes diferenças em termos alocativos de homens e mulheres, o que apesar de não representar a pura discriminação salarial, exemplifica um dos tipos de discriminação, a discriminação alocativa, à qual impacta no hiato salarial entre homens e mulheres e evidencia a persistência da divisão sexual do trabalho no mercado. Divisão que não apenas implica nessa evidente forma como homens e mulheres se dividem em atividades, cargos e posições, mas também na subvalorização de características e do próprio trabalho da mulher.

O que resume a análise do período compreendido entre 2001 a 2014 é que a trajetória feminina no mercado de trabalho continua a ser caracterizada por inconsistências, verificadas inclusive na concomitante ampliação da participação das mulheres no mercado e a persistência da discriminação. Quanto à discriminação salarial por gênero, especificamente, o que se verificou foi uma atenuação para o caso dos empregados com ou sem carteira e, diferentemente do esperado, o agravamento para o caso dos funcionários públicos, embora tenha sido constatado também que a equação de salários estimada nesse caso não fosse a que melhor representasse a forma que de fato homens e mulheres são remunerados.

Frente à constatação da persistência da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, verifica-se a importância da continuidade das ações afirmativas para a promoção da equidade de homens e mulheres. Entende-se que essas ações devam primeiramente propiciar a divulgação de dados cada vez mais precisos e de fácil acesso sobre a trajetória da mulher no mercado de trabalho, assim como expor de maneira mais eficiente a condição inferior do trabalho feminino e os impactos trazidos para a produtividade da economia e para a sociedade como um todo.

A condição da mulher no mercado está estritamente associada à divisão sexual do trabalho enraizada na sociedade, o que torna sua superação um intento contínuo e de longo prazo, para isso entende-se a importância da conscientização dessa condição, que muitas vezes é desprezada ou minimamente entendida em seu sentido mais amplo na sociedade. Devido a isso, esse trabalho entende que estudos como da discriminação contra minorias, assim como outros de grande impacto social, devem extrapolar as barreiras acadêmicas e serem disseminados para a população como um todo, democratizando os dados e resultados existentes.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTILES, Antonio Martín e KÖHLER, Holm Deilex. Trabajo y empleo. In: ARTILES, Antonio Martín e KÖHLER. **Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales**. 2ª edição. Madrid: Delta Publicaciones, 2007, cap. 1, pag 1 -22.

AUGUSTO, Natalia; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. A Evolução Recente da Desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. **Pesquisa & Debate. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**. ISSN 1806-9029, v. 26, n. 2 (48), 2015.

BAPTISTA, DBDA. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. **Anais do XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP, Caxambu, 2000**.

BARROS, Ricardo; MACHADO, Ana Flávia; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. A desigualdade da pobreza: estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero. 1997.

BARROS, Ricardo; RAMOS, Lauro; SANTOS, Eleonora. 13 Gender Differences in Brazilian Labor Markets. **Investment in women's human capital**, p. 391 a 424, 1995.

BECKER, Gary S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago. 1957.

BLINDER, A. S. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *The Journal of Human Resources* 8 436–455., 1973: P.436–455.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa\\_resultados.php?id\\_pesquisa=40](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40)> Acesso em: agosto 2016.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal do Emprego**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaultmicro.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaultmicro.shtm)>. Acesso em: agosto 2016.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995. In: **seminar," Trabalho e Gênero: Mudanças, Persistências e Desafios"**, ABEP/NEPO, Campinas, Apr. 1998. p. 14-15.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de pesquisa**, v. 110, p. 67-104, 2000.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

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

CAMARGO, José Márcio et al. **Os dois mercados: homens e mulheres na indústria**

**brasileira.** Departamento de Economia, PUC/RJ, 1983.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CARLOTO, Cássia Maria. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, v. 4, n. 2, 2002.

CEPAL, N. U. Regional review and appraisal of implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in Latin American and Caribbean countries. 2015. p. 35 -43.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. 2002.

COELHO, Danilo; VESZTEG, Róbert; SOARES, Fabio Veras. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. 2010.

DA SILVA LEME, Maria Carolina; WAJNMAN, Simone. Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo. **En Desigualdade e Pobreza no Brasil, coordenado por Ricardo Henriques. Rio de Janeiro: IPEA**, p. 251-270, 2000.

DAVANZO, Eloá Sales; FERRO, Andrea Rodrigues. Retornos à Educação: Uma Análise Sobre as Causas da Redução do Diferencial Salarial por Anos de Estudo no Brasil.

DE ALMEIDA, Wallace da Silva; BESARRIA, Cássio Nóbrega. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO POR GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO NORDESTINO: UMA ANÁLISE VIA REGRESSÕES QUANTÍLICAS E DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER (1973).

DE CARVALHO, Alexandre Pinto; NÉRI, M.; DO NASCIMENTO SILVA, D. Britz. Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. **Rio de Janeiro, Brazil: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mimeographed document**, 2006.

DE SALES SILVA, Juliana; DE LIMA, João Ricardo Ferreira. DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO: UMA APLICAÇÃO DO MÉTODO DE OAXACA-BLINDER.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva. Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de porto Alegre: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de de Oaxaca. 2008.

FUNDAÇÃO SEADE – DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/anualMET.html>>. Acesso em: agosto 2016.

GALEAZZI, Irene Maria Sassi et al. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**, v. 3, 2011.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

HENRIQUE, Arthur. Um olhar dos trabalhadores: um balanço positivo, uma disputa cotidiana e muitos desafios pela frente. In: SADER, Emir. **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**. Rio de Janeiro: Boitempo Editorial, 2015.

HERSEN, A.; STADUTO, J. A. R. Decomposição do rendimento do trabalho: uma análise entre regiões metropolitanas e não metropolitanas brasileiras. VIII ENABER, 2010.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, 2009.

IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 2001. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE.

JANN, Ben et al. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

KASSOUF, Ana Lucia. The wage rate estimation using the Heckman procedure. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 14, n. 1, p. 89-107, 1994.

LABRUNÉE, María Eugenia et al. **Informalidad, precariedad y trabajo en negro. Distinción conceptual y aproximación empírica**. Centro de Documentación, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2005.

LEONE, Eugênia Troncoso. O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras. **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos**, v. 90, p. 199-230, 2003.

LOUREIRO, Paulo RA. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no Mercado de Trabalho e no Trabalho Doméstico: Homens e Mulheres têm Condições Iguais?. *Revista Estudos Feministas*, v. 18, n. 2, p. 547-566, mai./ago. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>>. Acesso em: 22/02/2016.

MÉDA, Dominique. ¿ Qué sabemos sobre el trabajo?. **Revista de trabajo**, v. 3, n. 4, p. 17-32, 2007.

MINCER, Jacob. Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2. 1974.

NEFFA, Julio César. Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en

debate. *Orientación y sociedad*, v. 1, p. 127-162, 1999.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. Integrar desintegrando: as metamorfoses no mundo do trabalho feminino, na agroindústria. **Lutas Sociais**. ISSN 1415-854X, n. 27, p. 186-199, 2011.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, p. 693-709, 1973.

OMETTO, AMH; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos estados de São Paulo e Pernambuco. *Economia Aplicada*, v. 1, n. 3, p. 393-423, 1997.

PINHEIRO, Luana Simões et al. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. 2016.

POCHMANN, Marcio. Apresentação. In: MULHERES, O.N.U. et al. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**: Apresentação do IPEA. 4ª edição. Brasília: IPEA, 2011. p. 7.

RAMOS, Lauro. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. **Texto para discussão n. 1255**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories>> Acesso em: 10 mar. 2016.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. **Rio de**, 2006.

SATEL, Clécia Ivânia Rosa; SOUZA, S. C. I.; CAMPOS, M. F. S. S. Rendimentos no mercado de trabalho catarinense: uma aplicação da regressão quantílica. **ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE**, v. 5, p. 1-17, 2011.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. Impacto da participação das mulheres na evolução da distribuição de renda do trabalho no Brasil. 2005.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. 2000.

STEIN, Guilherme; SULZBACH, Vanessa Neumann; BARTELS, Mariana. **Relatório sobre o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul — 2001-13**. Porto Alegre: FEE, 2015.

## APÊNDICE A

### Descrição dos principais cargos das mulheres funcionárias públicas da Pnad 2014.

- 4110 Adjunto, agente, apontador, auxiliar administrativo - incl. comercial
- 4110 Agente: de colocação, previdenciário
- 4110 Ajudante de: administração, cartório, coletoria, controle, escritório, faturamento, importação
- 4110 Ajudante de: procuradoria, seção, secretaria, seguros, seleção
- 4110 Ajudante de serviços: de importação e exportação, jurídicos
- 4110 Ajudante, auxiliar técnico de estatística
- 4110 Anotador, apontador de: cartões de ponto, mão-de-obra, departamento de pessoal
- 4110 Assistente administrativo - incl. distrital, geral, técnico
- 4110 Assistente administrativo de: folhas de pagamento, marketing, setor de vendas
- 4110 Assistente administrativo de serviços: comerciais, contábeis
- 4110 Assistente de: administração, compra e venda, controlador de orçamento, escritório
- 4110 Assistente de: administração e orçamentos, controle administrativo, delegado fiscal
- 4110 Assistente de: faturamento, seleção, vendas especiais
- 4110 Assistente de departamento, setor de controle planejamento de vendas
- 4110 Assistente técnico: de administração financeira, no serviço público
- 4110 Auxiliar administrativo de: compras, expediente, FGTS e descontos, folha de pagamento
- 4110 Auxiliar: administrativo de pessoal, assistente de compras
- 4110 Auxiliar de: administração, cadastrador, cartório, coletoria, faturamento, importação
- 4110 Auxiliar de: comprador, controle de compras, promoção de vendas (administrativo)
- 4110 Auxiliar de controle de: orçamentos, vendas
- 4110 Auxiliar de departamento de: crédito, custo, pessoal
- 4110 Auxiliar de preparação, codificador, operador de codificação de dados
- 4110 Auxiliar de: escritório, pessoal, planejamento, procuradoria, vendas
- 4110 Auxiliar de planejamento, programação de vendas, registro de pessoal
- 4110 Auxiliar de promoção, propaganda e divulgação (administrativo)
- 4110 Auxiliar de: seção, secretaria, seguros, seleção
- 4110 Auxiliar de seção de caixa -excl. nos serv. e no comércio de mercadorias
- 4110 Auxiliar de seção de: cobrança, crédito e cadastro, contas a pagar, controle estatístico
- 4110 Auxiliar de seção de compras (administrativo)
- 4110 Auxiliar de seção de: faturamento, pagadoria, pagamento, pessoal, tesouraria, tributos
- 4110 Auxiliar de serviço: de estatística, externo de importação e exportação, seguros, jurídicos
- 4110 Auxiliar de setor de: compras, pessoal
- 4110 Auxiliar de: supervisor de vendas, tráfego de exportação e importação
- 4110 Auxiliar técnico de seguros, classificador de compras
- 4110 Calculador, calculista - incl. Auxiliar
- 4110 Cadastrista, comprovador, controlista, conferente calculista, correspondente comercial
- 4110 Conferente de documentação de importação e exportação
- 4110 Controlador de: cartões de ponto de pessoal, pedido de venda
- 4110 Correspondente de: departamento de crédito, importação
- 4110 Emissor de ordem de produção, emitente de requisições, encarregado de relatório de vendas

- 4110 Cadastrista, entrevistador de pessoal, informador, inspetor de colocação, protocolista
- 4110 Escriturário, amanuense, praticante de escritório - incl. controlador, de compras
- 4110 Seleccionador de pessoal, separador de carnês, taxador, tratador de documentos
- 4110 Oficial: administrativo, de administração, legislativo
- 4110 Pesquisador de mercado de trabalho
- 2312 Mestre, professor de 1ª a 4ª série do ensino fundamental (com formação superior)
- 2312 Mestre, professor de ensino do primeiro grau menor (com formação superior)
- 2312 Mestre, professor de: curso de alfabetização, CA - incl. de adultos (com formação superior)
- 2321 Mestre de ensino do segundo grau de primeira a terceira série (com formação superior)
- 2321 Mestre de línguas estrangeiras modernas (no ensino de 2º grau)(com formação superior)
- 2321 Mestre de organização social e política (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre de supletivo (no ensino médio de primeira a terceira série) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de biologia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de disciplinas pedagógicas (no ensino de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de disciplinas pedagógicas (no ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de ensino médio do segundo grau (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de física (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de geografia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de história (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de inglês (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de língua portuguesa(no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de línguas estrangeiras modernas (ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de literatura brasileira (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de matemática (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de português (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de pré-vestibular (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de psicologia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de química (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Professor de ensino do segundo grau de primeira a terceira série (com formação superior)
- 2321 Professor de línguas estrangeiras modernas (no ensino de 2º grau)(com formação superior)
- 2321 Professor de organização social e política (no ensino de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Professor de organização social e política (no ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Professor de supletivo (no ensino médio de primeira a terceira série) (com formação superior)
- 3222 Acadêmico, aluno interno de hospital
- 3222 Ajudante, assistente, atendente de enfermagem (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Auxiliar de enfermagem (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Auxiliar de enfermagem de centro cirúrgico (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Auxiliar de enfermagem de clínica médica (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Auxiliar de enfermagem de hospital (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Auxiliar de enfermagem do trabalho (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Enfermeiro, padoleiro, técnico de enfermagem (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Instrumentador: cirúrgico, de cirurgia (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Técnico de enfermagem de terapia intensiva (com formação de técnico, nível médio)

- 3222 Técnico de enfermagem do trabalho (com formação de técnico, nível médio)
- 3222 Técnico de enfermagem psiquiátrica (com formação de técnico, nível médio)
- 2313 Mestre de ensino de primeiro grau de primeira a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre de supletivo de primeiro grau de quinta a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ciências naturais (no ensino de 1º grau) (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de comunicação e expressão (no ensino de 1º grau) (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de 1º grau de 1ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de 1º grau de 5ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de 1º grau de primeira a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de 1º grau de quinta a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de primeiro grau de 1ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de primeiro grau de 5ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino de primeiro grau de quinta a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino do primeiro grau maior (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino fundamental de 1ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino fundamental de 5ª a 8ª série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino fundamental de primeira a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de ensino fundamental de quinta a oitava série (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de estudos sociais (no ensino de 1º grau) (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de matemática (no ensino de 1º grau) (com formação superior)
- 2313 Mestre, professor de: curso ginásial, ginásio (com formação superior)
- 2313 Professor de ensino de primeiro grau de primeira a oitava série (com formação superior)
- 2313 Professor de supletivo de primeiro grau de quinta a oitava série (com formação superior)
- 2311 Mestre, professor de: educação infantil, jardim de infância, maternal (com formação superior)

## APÊNDICE B

### Descrição dos principais cargos dos homens funcionários públicos da Pnad 2014

- 4110 Adjunto, agente, apontador, auxiliar administrativo - incl. comercial
- 4110 Agente: de colocação, previdenciário
- 4110 Ajudante de: administração, cartório, coletoria, controle, escritório, faturamento, importação
- 4110 Ajudante de: procuradoria, seção, secretaria, seguros, seleção
- 4110 Ajudante de serviços: de importação e exportação, jurídicos
- 4110 Ajudante, auxiliar técnico de estatística
- 4110 Anotador, apontador de: cartões de ponto, mão-de-obra, departamento de pessoal
- 4110 Assistente administrativo - incl. distrital, geral, técnico
- 4110 Assistente administrativo de: folhas de pagamento, marketing, setor de vendas
- 4110 Assistente administrativo de serviços: comerciais, contábeis
- 4110 Assistente de: administração, compra e venda, controlador de orçamento, escritório
- 4110 Assistente de: administração e orçamentos, controle administrativo, delegado fiscal
- 4110 Assistente de: faturamento, seleção, vendas especiais
- 4110 Assistente de departamento, setor de controle planejamento de vendas
- 4110 Assistente técnico: de administração financeira, no serviço público
- 4110 Auxiliar administrativo de: compras, expediente, FGTS e descontos, folha de pagamento
- 4110 Auxiliar: administrativo de pessoal, assistente de compras
- 4110 Auxiliar de: administração, cadastrador, cartório, coletoria, faturamento, importação
- 4110 Auxiliar de: comprador, controle de compras, promoção de vendas (administrativo)
- 4110 Auxiliar de controle de: orçamentos, vendas
- 4110 Auxiliar de departamento de: crédito, custo, pessoal
- 4110 Auxiliar de preparação, codificador, operador de codificação de dados
- 4110 Auxiliar de: escritório, pessoal, planejamento, procuradoria, vendas
- 4110 Auxiliar de planejamento, programação de vendas, registro de pessoal
- 4110 Auxiliar de promoção, propaganda e divulgação (administrativo)
- 4110 Auxiliar de: seção, secretaria, seguros, seleção
- 4110 Auxiliar de seção de caixa -excl. nos serv. e no comércio de mercadorias
- 4110 Auxiliar de seção de: cobrança, crédito e cadastro, contas a pagar, controle estatístico
- 4110 Auxiliar de seção de compras (administrativo)
- 4110 Auxiliar de seção de: faturamento, pagadoria, pagamento, pessoal, tesouraria, tributos
- 4110 Auxiliar de serviço: de estatística, externo de importação e exportação, seguros, jurídicos
- 4110 Auxiliar de setor de: compras, pessoal
- 4110 Auxiliar de: supervisor de vendas, tráfego de exportação e importação
- 4110 Auxiliar técnico de seguros, classificador de compras
- 4110 Calculador, calculista - incl. Auxiliar
- 4110 Cadastrista, comprovador, controlista, conferente calculista, correspondente comercial
- 4110 Conferente de documentação de importação e exportação
- 4110 Controlador de: cartões de ponto de pessoal, pedido de venda
- 4110 Correspondente de: departamento de crédito, importação
- 4110 Emissor de ordem de produção, emitente de requisições, encarregado de relatório de vendas



- 4110 Cadastrista, entrevistador de pessoal, informador, inspetor de colocação, protocolista
- 4110 Escriturário, amanuense, praticante de escritório - incl. controlador, de compras
- 4110 Seleccionador de pessoal, separador de carnês, taxador, tratador de documentos
- 4110 Oficial: administrativo, de administração, legislativo
- 4110 Pesquisador de mercado de trabalho
- 4110 Redator de: anais, atas
- 4110 Revisor de: cálculos, contas
- 5172 Agente de policia: civil, estadual, federal
- 5172 Assistente policial, controlador de tráfego, mateiro (guarda florestal)
- 5172 Fiscal de: tráfego, trânsito
- 5172 Guarda, patrulheiro de trânsito, polícia rodoviário, policial
- 5172 Guarda: feminina, rodoviário, civil, florestal, municipal, noturno público, rural (policial)
- 5172 Inspetor de: guarda-territorial, polícia rodoviária, tráfego, trânsito (policial)
- 5172 Marronzinho, vigilante (policial)
- 2321 Mestre de ensino do segundo grau de primeira a terceira série (com formação superior)
- 2321 Mestre de línguas estrangeiras modernas (no ensino de 2º grau)(com formação superior)
- 2321 Mestre de organização social e política (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre de supletivo (no ensino médio de primeira a terceira série) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de biologia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de disciplinas pedagógicas (no ensino de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de disciplinas pedagógicas (no ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de ensino médio do segundo grau (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de física (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de geografia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de história (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de inglês (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de língua portuguesa(no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de línguas estrangeiras modernas (ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de literatura brasileira (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de matemática (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de português (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de pré-vestibular (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de psicologia (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Mestre, professor de química (no ensino médio, de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Professor de ensino do segundo grau de primeira a terceira série (com formação superior)
- 2321 Professor de línguas estrangeiras modernas (no ensino de 2º grau)(com formação superior)
- 2321 Professor de organização social e política (no ensino de 2º grau) (com formação superior)
- 2321 Professor de organização social e política (no ensino médio) (com formação superior)
- 2321 Professor de supletivo (no ensino médio de primeira a terceira série) (com formação superior)
- 413 Cabo, soldado (na policia militar)
- 3514 Auxiliar jurídico, cartorário, notário, tabelião, serventuário, técnico da justiça
- 3514 Avaliador, contador, depositário, distribuidor, partidor, perito judicial
- 3514 Depositário, distribuidor, partidor, perito público, solicitador de assessoria jurídica

- 3514 Escrevente: de cartório, juramentado (datilografo)
- 3514 Escrivão: criminal, público
- 3514 Escrivão de: cartório, coletoria, júri, pagadoria, paz, policia, tesouraria
- 3514 Inventariante: judicial, público
- 3514 Oficial: de justiça, judiciário
- 3514 Oficial de protesto de: letras, título
- 3514 Oficial de registro: civil, de imóveis, de títulos, público
- 5173 Agente, assistente, auxiliar, encarregado, fiscal de serviço de segurança
- 5173 Agente de segurança: de aeroporto, ferroviária
- 5173 Agente, guarda, inspetor penitenciário, de presídio
- 5173 Carcereiro
- 5173 Chaveiro (carcereiro)
- 5173 Encarregado, fiscal de vigilância (em organizações particulares de segurança)
- 5173 Fiscal de vigilância bancária, guarda de banco (em organizações particulares de segurança)
- 5173 Guarda de: cais do porto, comporta de canais
- 5173 Guarda, Inspetor, líder de vigilância (em empresa particular de segurança)
- 5173 Guarda: ferroviário, portuário, valores
- 5173 Guarda-costas - incl. no serviço doméstico
- 5173 Guarda-vigia, ronda, rondante (em organizações particulares de segurança)
- 5173 Vigilante: bancário, de aeroporto, de organizações particulares de segurança

**APÊNDICE C**

## Descrição dos cargos Membros Superiores e Dirigentes do Poder Públicos

- 1123 Administrador, assessor - incl. Técnico (no serviço público)
- 1123 Chefe de gabinete - incl. de diretoria (no serviço público)
- 1123 Conselheiro administrativo, subdiretor, superintendente (no serviço público)
- 1123 Delegado: de ensino, de saúde, fiscal, regional (no serviço público)
- 1123 Diretor - incl. vice (no serviço público)
- 1123 Interventor federal, oficial de gabinete, secretário geral (no serviço público)
- 1123 Secretário de: estado, prefeitura
- 1123 Secretário geral, gerente de pesquisas (no serviço público)
- 1123 Chefe de segurança pública

## ANEXO A

Estimativas dos parâmetros das regressões de empregados com carteira e sem carteira utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder, sem controles, por gênero e ano

Variáveis explicativas	2001		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade	.06152***	.03163***	.03320***	.02861***
Idade <sup>2</sup>	-.00050***	-.00015	-.00021***	-.00020**
Anos de estudo	.12625***	.13685***	.0990***	.11767***
Intercepto	-.64125***	-.45057**	0.33806***	0.4647
Observações	13818	7743	17163	11917

## ANEXO B

Decomposição Oaxaca-Blinder para empregados com carteira e sem carteira, sem controles,  
por gênero e ano

Variável	2001	2014
<i>Diferencial</i>		
Homens <sup>§</sup>	1.8800***	2.2441***
Mulheres <sup>§</sup>	1.8062***	2.1244***
Diferença	.07381***	.11973***
<i>Decomposição</i>		
Características	-.24191***	-.14355***
Coeficientes	.29643***	.23337***
Interação	.01928***	.02991***
Observações	21561	29080

Legenda: § estimativa do logaritmo natural dos rendimentos mensais/hora \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

### ANEXO C

Estimativas dos parâmetros das regressões de funcionários públicos utilizadas na decomposição de Oaxaca-Blinder, sem controles, por gênero e ano

Variáveis explicativas	2001		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade	.4310	.02636	.04142**	.01634
Idade <sup>2</sup>	-2742	-.00019	-.00029	-.00004
Anos de estudo	.14190	.13780***	.15687***	.16180***
Intercepto	-.1477	.14158	.01676***	.17124
Observações	1744	2168	1713	2456

## ANEXO D

Decomposição Oaxaca-Blinder para funcionários públicos, sem controles, por gênero e ano

Variável	2001	2014
<i>Diferencial</i>		
Homens <sup>§</sup>	2.7322***	3.2228
Mulheres <sup>§</sup>	2.5763***	2.9981
Diferença	.15588***	.23009
<i>Decomposição</i>		
Características	-.15080***	-.11619***
Coeficientes	.31596***	.34470***
Interação	-.00927	.00158
Observações	3912	4.169

Legenda: § estimativa do logaritmo natural dos rendimentos mensais/hora \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001