

Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil

Wage differences by occupation between men and women in Brazil

Bruna de Castro¹

Jefferson Andronio Ramundo Staduto²ⁱ

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1855-1292>

Ana Cecília de Medeiros Nitzsche Kreter³ⁱⁱ

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8878-2240>

Resumo

A desigualdade de rendimentos entre profissionais que exercem a mesma função é marcante no Brasil. Indivíduos que estão alocados nos mesmos grupos ocupacionais possuem produtividade similar, dessa forma, não deveria haver grande diferença entre os salários de homens e mulheres. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é analisar as diferenças salariais por gênero entre trabalhadores alocados nas mesmas ocupações entre 2005 e 2015. Para isso, foram utilizados a decomposição de Oaxaca (1973) e o banco de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. Os principais resultados mostraram que o componente atribuído à discriminação aumentou no período de 2005 a 2015. Foram encontradas evidências de teto de vidro (*glass ceiling*) para as categorias de ocupações de gerência e diretoria do setor privado e de diretoria do poder público, e também evidências de piso pegajoso (*stick floor*) para as ocupações de serviços.

Palavras-chave: desigualdade; discriminação ocupacional; mercado de trabalho.

Abstract

The income inequality among professionals performing the same function is remarkable in Brazil. Individuals who are allocated to the same occupational groups have similar productivity, therefore, there should be no great difference between the salaries of men and women. In this context, the objective of this research is to analyze the gender wage differences among workers allocated to the same occupations between 2005 and 2015. For this purpose, we used the Oaxaca decomposition (1973) and the database of the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (National Survey by Household Sample). The main results showed the component attributed to discrimination increased in the period from 2005 to 2015. Evidence of glass ceiling was found for occupations categories of management and board, of the Private Sector, as well as for occupations categories of board, of the Public Sector. Evidence of stick floor was found for service occupations.

Keywords: inequality; occupational discrimination; labor market.

1 INTRODUÇÃO

Em países desenvolvidos como os Estados Unidos, evidenciaram-se nos últimos 25 anos uma nova transformação da estrutura salarial com a intensificação da

polarização do mercado de trabalho, pois houve crescimento das ocupações dos salários mais altos e dos salários mais baixos que, conseqüentemente, correspondem aos postos de trabalhos com maiores e menores qualificações (skill),

¹ União de Ensino de Cafelândia. Paraná, Brasil. E-mail: bn_castro@hotmail.com

² Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste – Toledo., Brasil. E-mail: jefferson.staduto@unioeste.br

³ Rheni-Waal University of Applied Sciences – HSRW, Alemanha. E-mail: ana.kreter@ipea.gov.br

respectivamente, por outro lado, reduziu as ocupações de média qualificação (DWYER, 2013; SMITH, 2013). Nessa polarização foi observado aumento na desigualdade no topo da cauda superior da distribuição salarial. Na parte inferior houve expansão seguida por uma compressão na distribuição salarial. Além disso, a dispersão no topo salarial também cresceu entre os gêneros, aprofundando a desigualdade das mulheres em relação aos homens e ampliando potencialmente a discriminação por gênero (DAVID, KATZ; KEARNEY, 2006).

Em termo mundial, o setor de serviços superou a agricultura como o que mais empregava mulheres e homens. Em 2015, pouco mais da metade da população global trabalhava em serviços (50,1%). Contudo, em 2015, 42,6% dos homens trabalhavam em serviços, por outro lado, desde 1995 mais da metade das mulheres do mundo estava empregada nesse setor. A segregação setorial e profissional contribui expressivamente para as disparidades de gênero, tanto em termos de número como de qualidade de empregos (RUBERY; KOUKIADAKI, 2016).

A importância do gênero do trabalhador está relacionada à discriminação salarial, como é amplamente examinado na literatura (KASSOUF, 1998). A diferença salarial entre homens e mulheres é um importante desajuste no mercado de trabalho encontrado em países com baixo desenvolvimento bem como desenvolvidos. Ruijter, Doorne-Huiskes e Schippers (2003) analisaram a diferença salarial entre ocupações para a Holanda, Chevalier (2007) entre graduados do Reino Unido, Barón e Cobb-Clark (2008) entre o setor público e privado para Austrália.

Nas investigações sobre as causas da desigualdade salarial, tornou-se frequente o diagnóstico da desvalorização do trabalho feminino, principalmente, devido ao tipo de inserção ocupacional que os homens e as mulheres estão sujeitos. As mulheres estão recebendo remunerações menores porque usualmente se dedicam a atividades ligadas

aos cuidados e à reprodução da força de trabalho (serviços, domésticos, saúde e educação) e a funções de apoio e execução. A população masculina está se ocupando, com maior frequência, na produção, construção, no ramo terciário especializados no suporte à geração de riqueza (crédito, logística etc.) e desempenham funções de direção e planejamento. Assim, as ocupações masculinas seriam mais prestigiadas e valorizadas (MELO, 1998; KON, 2002; PED, 2014; BRUSCHINI, 2017).

A elaboração de políticas públicas que combatam eficientemente as desigualdades salariais por gênero deve distinguir o que é discriminação salarial do que é segregação ocupacional, e qual dos dois está prejudicando mais as mulheres no mercado de trabalho. Independente de qual desses vetores estão mais presente na dispersão salarial entre homens e mulheres, em estudo recente para o Brasil, Paschoalino, Plassa, Dos Santos (2017) mostram que a educação ainda tem sido o grande responsável para mitigar a discriminação, enquanto que a experiência agiu no sentido de aumentar a discriminação. Fiuza-Moura *et al.* (2018) também revelam a persistente discriminação no setor industrial brasileiro, apesar da redução entre 2003 a 2013. Eles também constataram uma relação negativa entre discriminação e o segmento de alta intensidade tecnológica.

No Brasil a participação das mulheres no mercado de trabalho apresentou expressivo crescimento a partir dos anos 1970, devido ao processo industrialização e urbanização, e continuou apresentando taxas crescentes de participação até os dias atuais. A entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu, principalmente, no setor de serviços, em atividades de escritório (funções burocráticas) e em outros serviços, e pode-se destacar o serviço doméstico. As características do desenvolvimento econômico brasileiro foram importantes na determinação dos espaços a serem

ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho. Assim, a expansão dos serviços públicos no processo de industrialização brasileiro foi importante para o crescimento do emprego feminino nas áreas de saúde, educação e na administração pública, e indiretamente nas atividades de comércio e dos serviços pessoais (CACCIAMALI, TATEI; ROSALINO, 2009; QUIRINO, 2012; BRUSCHINI, 2017).

Vários estudos mostram a persistente diferença salarial por gênero sendo uma das características mais marcantes do mercado de trabalho brasileiro, gerada pela discriminação entre homens e mulheres, apesar de reduções do hiato salarial nas últimas décadas (LEME; WAJNMAN, 2000; LAVINAS; NICOLL, 2005; BRUSCHINI, 2007; QUIRINO, 2012; FREISLEBEN; BEZERRA, 2012; MATTEI; BAÇO, 2017; FAUSTINO, ARAÚJO; MAIA, 2017). Nesse sentido, Hoffmann e Leone (2005, p. 37) argumentam “A consolidação da participação da mulher no mercado de trabalho não se reflete somente na aproximação por sexo das taxas de participação, mas também na diminuição do hiato salarial entre homens e mulheres.”

Os estudos sobre discriminação são abundantes, contudo há poucos trabalhos analisando a discriminação por ocupações, tais como o estudo de Cambota e Pontes (2006) que analisou a discriminação por cor e gênero para somente o ano de 2004; mais recentemente os estudos de Mantovani, Souza e Gomes (2020; 2021), que analisaram três grandes grupos ocupacionais somente para o ano 2015, respectivamente para o Brasil; e comparativamente entre os estados da Bahia e Paraná.

Esta pesquisa pretende preencher a lacuna de analisar a evolução no tempo da discriminação em grupos ocupacionais com maior nível de desagregação desses grupos, bem como identificar a presença dos fenômenos do “teto de vidro” e “piso pegajoso” no mercado e trabalho brasileiro. A pesquisa tem como objetivo principal

analisar as diferenças salariais por gênero entre trabalhadores alocados nas mesmas ocupações em 2005 e 2015 no Brasil. Portanto, a pesquisa contribui para identificar em quais ocupações esse fenômeno econômico indesejável é mais intenso ao longo do tempo; nesse período analisado a economia nacional experimentou altas taxas de crescimento e baixo desemprego.

A pesquisa foi dividida em quatro seções, além da presente introdução. Na seção 2 é apresentada uma revisão da literatura sobre a situação da mulher no mercado de trabalho. A seção 3, por sua vez, foi destinada à apresentação da metodologia utilizada. A seção 4 foi destinada para a apresentação dos resultados e discussões e por fim, na seção 5 apresentam-se as considerações finais.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O conceito de gênero tem a função de fazer a ruptura da naturalização das diferenças entre homens e mulheres. Essas diferenças são de fato consequências de interações sociais construídas e moldadas constantemente, nas diferentes sociedades e diferentes períodos históricos. Portanto, “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder (SCOTT, 1995, p. 86)”. O conceito gênero é uma construção social e cultural das diferenças sexuais. Judith Butler resignificou o conceito de gênero, substituindo as noções unitárias de mulher e uma identidade genérica por conceitos de identidade sociais plurais e de constituição complexa, sendo que o gênero seria somente um traço relevante entre outros (RODRIGUES, 2005). Dessa forma, acarreta numa ruptura com o binarismo homem/mulher, tem como premissa não compreender o gênero como algo fixado e sustentado num discurso universal,

transcende a questão homem e mulher (BUTLER, 2003).

Os marcadores sociais da diferença de gênero, tais como, sexualidade, idade/geração, “raça ou cor”, classe social e corporalidades que interagem contextual e conjunturalmente revelam que as mulheres são heteronômicas (PISCITELLI, 2008; HANKIVSKY; CHRISTOFFERSEN, 2008). O conceito fundamental, as diferenças como conceito central das análises de gênero (BRAH, 2006). As articulações entre a discriminação de gênero, a homofobia, o racismo e a exploração de classe, bem como outros marcadores sociais, ou seja, a interseccionalidade, mostram que são sistemas múltiplos e interseção de opressão e privilégio (HANKIVSKY; CHRISTOFFERSEN, 2008; TAQUETTE, 2010).

As contradições expostas pela desigualdade das relações de gênero revelam conflitos de poder em várias esferas da vida social, econômica e política. De acordo Hirata e Kergoat (2007, p. 5) “[...] divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)”. Nos mercados de trabalho a desigualdade social e econômica entre homens e mulheres é revelada com mais clareza. A diferença salarial entre homens e mulheres é um fenômeno encontrado em países com vários níveis de desenvolvimento (CHEVALIER, 2007; BARÓN; COBB-CLARK, 2008).

A desigualdade de salários no mercado de trabalho possui duas explicações: a) diferenças de produtividade; e b) discriminação ou segmentação na remuneração de trabalhadores com produtividades iguais. No primeiro caso é natural que os trabalhadores com maior nível de escolaridade e experiência sejam mais produtivos e recebam maiores remunerações. Nesse caso, o mercado de trabalho age como revelador das

desigualdades educacionais preexistentes na sociedade. No segundo caso, a desigualdade de remuneração é produto do processo de discriminação e/ou segmentação. O mercado de trabalho discrimina quando remunera de forma diferenciada homens e mulheres ou brancos e negros com a mesma produtividade; isso é, quando remunera de forma diferenciada trabalhadores que são perfeitamente substituíveis no processo de produção. Neste caso, o mercado de trabalho age como gerador das desigualdades de rendimentos (SILVA; KASSOUF, 2000; LOUREIRO, 2003; BARROS *et al.*, 2007; MEERKERK, 2010). Entre os marcadores sociais, além do gênero tem a cor, ou seja, não branca, se sobrepõem, delineiam e aprofundam o processo de discriminação contra as mulheres.

O aumento da taxa de atividade das mulheres levou a uma maior diversificação do mercado de trabalho, infelizmente esta diversificação não significou uma desconcentração do trabalho feminino das atividades tradicionalmente exercidas por elas, geralmente no setor de serviços e em ocupações que seriam extensões das atividades domésticas (MELO, 1998). Ocupações dominadas por mulheres, em média, apresentam salários mais baixos do que ocupações dominadas por homens e o componente residual ou de discriminação das diferenças salariais de gênero tendem a ser maior em ocupações dominadas por homens em comparação às ocupações dominadas por mulheres (RUIJTER, DOORNE-HUISKES; SCHIPPERS, 2003). Os diferenciais de salário no mundo de 1960 a 1990 caíram substancialmente de 65% para 30%. A maior parte do declínio foi atribuída a aumento da escolaridade feminina, treinamento e vínculo empregatício (WEICHSELBAUMER; WINTER-EBMER, 2003).

A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando trabalhadores com características produtivas similares, tais como: formação educacional, experiência e habilidade, recebem salários ou tratamento

diferenciado, por pertencerem a grupos que possuem certas características pessoais, como gênero, raça, condição econômica, sem que estas tenham efeito sobre a produtividade do trabalhador (BECKER, 1957). A discriminação pode ser classificada em quatro tipos: *I) discriminação salarial* quando mulheres e negros recebem salários menores do que homens brancos, fazendo o mesmo trabalho; *II) discriminação de emprego* quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego; *III) discriminação de trabalho ou ocupacional* quando mulheres e negros têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens brancos de executar esses trabalhos; e *IV) discriminação do capital humano* quando mulheres e negros têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho (KON, 2002; LOUREIRO, 2003; THORAT, 2008; LOVÁSZ; TELEGDY, 2010).

A segregação ocupacional refere-se à separação de ocupações masculinas e femininas e envolve fatores como a internalização de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres que afetam as escolhas individuais delas (FRESNEDA, 2007). A segregação vertical é a tendência de homens e mulheres serem empregados em diferentes níveis da hierarquia, portanto, elas tendem a se concentrar em cargos de baixa qualidade laboral; possuem menores remunerações; requerem baixo nível de instrução; e oferecem pouquíssimas perspectivas de desenvolvimento de carreira. As barreiras de ascensão profissional para as mulheres terem progressão são denominadas de “teto de vidro” (*glass ceiling*), elas bloqueiam o acesso das mulheres à posição gerencial. Dentre as barreiras pode-se mencionar as longas jornadas de trabalho e a cultura masculina de gerenciamento

(FERNANDEZ, 2009; POGGIO, 2010; HIROMI, 2016).

A baixa mobilidade ocupacional não se limita ao topo da hierarquia da firma, as barreiras invisíveis também existem para as posições inferiores, as quais são denominadas de piso pegajoso (*stick floors*). Há um grande número de mulheres em empregos com baixa remuneração e baixa mobilidade, que também enfrenta barreiras. Além daquelas barreiras que são mais presentes para teto de vidro, também, existem as que estão associadas à baixa renda e à baixa disponibilidade e qualidade de serviços públicos, tais como, as necessidades de as mulheres terem acesso aos cuidados aos membros mais vulneráveis da família, crianças, idosos e desabilitados, assim como, de oportunidades de aumentar o capital humano, por meio de cursos técnicos, treinamento ou mesmo de ensino superior que se adequem ao cotidiano das mulheres (FERNANDEZ, 2009; POGGIO, 2010; HIROMI, 2016).

O teto de vidro é caracterizado pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (VAZ, 2013).

É possível distinguir duas grandes abordagens ou modelos de interpretação da sub-representação das mulheres nas posições de poder (segregação vertical) e de sua manutenção em segmentos menos visíveis e reconhecidos, tais como as funções administrativas laboralmente monótonas e invisíveis. A primeira abordagem foca nas mulheres e, particularmente, nas práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto a segunda enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008).

A primeira abordagem iniciada por historiadores, filósofos e retomada por sociólogos, examina as causas dos bloqueios das carreiras das mulheres a partir do ponto de vista histórico e do funcionamento das instituições ou profissões, ressaltando os mecanismos de exclusão feminina, como as barreiras historicamente enfrentadas pelas mulheres para ingressarem no ensino superior, em particular em instituições de prestígio. Essa exclusão ao longo do tempo as impediu de se qualificarem para disputar as posições mais prestigiadas no mercado de trabalho (KON, 2002; BRUSCHINI, 2007; MARRY, 2008).

A segunda abordagem, analisada a partir da menor ambição profissional das mulheres, estaria relacionada à socialização primária e a interiorização das normas e valores que convém ao seu gênero. Os hábitos de modéstia, autodepreciação e de atenção ao outro, as afastariam das disputas acadêmicas e das lutas de poder. Esses hábitos as conduziram a investir mais que os homens no ensino e em funções administrativas pouco visíveis, em detrimento da pesquisa ou da coordenação de grandes equipes. Adicionalmente, as mulheres desejam evitar os obstáculos e conflitos para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio (MARRY, 2008; VAZ, 2013).

De acordo com Chevalier (2007), as mulheres seguem as expectativas sociais e escolhem carreiras que reduzem a probabilidade de discriminação ou permitem que elas cumpram outros compromissos, como o cuidado infantil. As características que afetam essas escolhas geralmente não são observáveis pelo pesquisador. O estudo afirma que 28% das mulheres do Reino Unido concordam em fazer uma pausa na carreira por razões familiares, mas entre os homens apenas 2%. Além disso, a maternidade gera uma pena salarial para mães em comparação com as

mulheres sem filhos. Por exemplo, Anderson *et al.* (2002) encontraram uma penalidade salarial de 10% para a primeira criança entre os graduados universitários dos EUA.

Barros *et al.* (1997) encontraram para o Brasil, no início da década de 90, que 80% das mulheres encontravam-se em ocupações com salários abaixo da média, enquanto que apenas 40% dos homens encontravam-se nessa situação. Os autores mostraram que se o diferencial de salário por gênero intraocupacional não existisse, o hiato salarial por gênero poderia ser reduzido em um terço. Cambota e Pontes (2006) afirmam que o mercado de trabalho pode estar impedindo a entrada de mulheres em cargos de maior remuneração, o que contribui para o grau de feminização da pobreza. Barón e Cobb-Clark (2008) argumentam que na presença do fenômeno teto de vidro o hiato salarial entre homens e mulheres é maior para trabalhadores que ganham salários relativamente altos, enquanto a existência de piso pegajoso pode sugerir o contrário. Os estudos de Arulampalam, Booth, Bryan (2007) e Christofides, Polycarpou, Vrachimis (2013), realizados para os países da comunidade europeia, encontraram diferenças salariais maiores entre homens e mulheres no topo da distribuição de rendimento, que são consistentes com a abordagem do teto de vidro.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O propósito deste estudo é analisar as diferenças salariais entre os trabalhadores alocados nas mesmas ocupações em 2005 e 2015. Para isso, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) de 2005 e 2015. O ano 2015 foi o último em que a PNAD anual foi realizada, portanto, optou-se por utilizar o último ano disponível da

pesquisa e comparar com 2005. Dessa forma, a pesquisa analisou a evolução da diferença salarial de uma década. Os dados foram agrupados por categorias ocupacionais, nas quais foram considerados trabalhadores dentro das estruturas hierárquicas. Foi selecionada a população ocupada do Brasil, com idade entre de 18 a 75 anos.

Para aplicar os procedimentos de decomposição de Oaxaca (1973) foram estimadas duas equações mincerianas pelo método dos mínimos quadrados ordinários. Uma para determinação de salários por gênero, e a segunda para determinação de salário por gênero em cada ocupação. O modelo funcional da primeira equação é o seguinte:

$$\begin{aligned} \ln w = & \beta_0 + \beta_1 \text{Educ} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 B + \beta_5 \text{Urb} + \beta_6 \text{Formal} \\ & + \beta_7 \text{Dirig. Publ} + \beta_8 \text{Diret} + \beta_9 \text{Gerent} + \beta_{10} \text{Cienc} + \beta_{11} \text{Serv} + \beta_{12} \text{Agric} \\ & + \beta_{13} \text{Milit} \end{aligned} \quad (1)$$

As variáveis Educ (anos de estudo), Exp e Exp² (experiência e experiência ao quadrado) são as variáveis de capital humano, a experiência foi calculada pela idade do indivíduo menos a idade que começou a trabalhar. A variável B é uma binária para o grupo de vantagem branco. A variável binária Urb corresponde à área urbana, essa variável mede os ganhos salariais dos trabalhadores residentes no meio urbano sobre os trabalhadores que residem no meio rural. Foram utilizadas as seguintes categorias de ocupações: Dirig Publ (dirigentes do poder público), Diret (diretores), Gerent (gerentes e

supervisores), Cienc (Profissionais das ciências e artes), Serv (serviços administrativos), Agric (trabalhadores de atividade agrícola), Milit (militares). A ocupação “técnicos” foi excluída do modelo para evitar colinearidade. Também, foram excluídos da amostra os amarelos, indígenas e sem declaração devido à baixa representatividade na amostra. Assim, a equação (1) foi estimada para homens e mulheres.

A segunda equação para determinação de salário por gênero em cada ocupação é apresentada a seguir:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{Educ} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 B + \beta_5 \text{Urb} + \beta_6 \text{Formal} \quad (2)$$

Na equação (2) foram suprimidas da equação (1) as categorias de ocupações. Assim, aplicou-se a equação (2) para cada ocupação com o intuito de verificar as diferenças entre coeficientes de cada ocupação por gênero.

Nas regressões de equações de salário existe a possibilidade de viés de seleção amostral devido a não observação de oferta de mão de obra de indivíduos cujo salário reserva se encontra acima do salário oferecido pelo mercado. O procedimento para corrigir esse viés foi desenvolvido por James Heckman⁴, e esse procedimento leva

o seu sobrenome, no qual consiste em calcular uma equação de participação no mercado de trabalho (do tipo *probit*), essa equação gera a razão entre a função de densidade amostral e a função de distribuição amostral subtraída de uma unidade. Tal razão é conhecida como razão inversa de Mills e deve ser adicionada como regressor da equação de determinação de salário (KASSOUF, 1994; FIUZA-MOURA *et al.*, 2018). Esta pesquisa aplicou o procedimento de Heckman nas equações de determinação de salário.

⁴ Heckman (1974, 1980)

Heckman, J. 1974. "Shadow prices, market wages, and labor supply." *Econometrica*, 1: 679-694.

Heckman, J. 1980. "Sample selection bias as a specification error." In Smith, J.P., *Female Labor Supply: Theory and Estimation*. Princeton: Princeton University Press.

A decomposição de Oaxaca (1973) é utilizada para avaliar quanto da diferença de rendimentos pode ser explicada por diferenças de produtividade entre os gêneros e quanto se deve ao fato das

mulheres receberem menos, apenas, por serem mulheres. Essa decomposição consiste, segundo Leme e Wajman (2000) em:

a) Estimar equações de salários tipo minercianas para homens e mulheres:

$$w_m = \alpha_m + \sum_i \beta_{im} x_{im} + \mu_{im} \quad (3)$$

$$w_f = \alpha_f + \sum_i \beta_{if} x_{if} + \mu_{if} \quad (4)$$

Onde w é o logaritmo do salário; α é o intercepto da regressão; x é o vetor das variáveis de capital humano (que determina o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do); β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro ou termo

estocástico. Os subscritos m e f representam as variáveis masculina e feminina. E o subscrito i representa o número de indivíduos participantes da amostra.

b) Tomar a diferença entre as equações (3) e (4), avaliadas nos pontos médios das variáveis, e somar e subtrair $\sum \beta_{im} \bar{x}_{if}$, de forma a não alterar a igualdade, obtendo a expressão:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_f = (\alpha_m - \alpha_f) + \sum_i \bar{x}_{if} (\beta_{im} - \beta_{if}) + \sum_i \beta_{im} (\bar{x}_{im} - \bar{x}_{if}) \quad (5)$$

Onde $\bar{w}_m - \bar{w}_f$ é a diferença do logaritmo dos salários médios. O último termo $\sum \beta_{im} (\bar{x}_{im} - \bar{x}_{if})$ corresponde à parte da diferença de salários que se deve às diferenças de características ponderadas pelo valor que se dá a essas características para o homem, ou seja, mede as diferenças de rendimentos devido às diferenças de atributos produtivos entre os trabalhadores. Essa parte do diferencial ocorreria se o mercado de trabalho fosse cego quanto ao gênero dos indivíduos.

O segundo termo $\sum \bar{x}_{if} (\beta_{im} - \beta_{if})$, refere-se à parte da diferença de salários que se deve à valorização desigual de um mesmo atributo. Por exemplo, se a diferença dos coeficientes for positiva, o atributo é mais valorizado nos homens do que nas mulheres. Essa diferença é ponderada pelo atributo médio da mulher.

No primeiro termo, $\alpha_m - \alpha_f$, a diferença de interceptos indica a diferença residual nos rendimentos. Uma diferença

positiva mostra quando os homens são mais bem pagos do que as mulheres para qualquer nível das variáveis explicativas. Portanto, este e o segundo termo são parte da diferença de rendimento que não é explicada pela diferença de atributos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O mercado de trabalho no ocidente é predominantemente masculino, uma vez que eles eram considerados os provedores da família e, por outro lado, às mulheres cabia o papel de cuidar da casa, dos filhos e demais membros da família que são vulneráveis. Contudo, nos últimos anos a taxa de atividade feminina vem crescendo, o que reflete uma mudança no papel social da mulher e nas relações de gênero. No Brasil, de acordo a Tabela 1, a taxa de atividade feminina passou de 42,63% para 43,01%, de 2005 para 2015, respectivamente. A desigualdade de taxas

de atividade por gênero ainda persistia em 2015, com uma diferença de aproximadamente 14 p.p. Apesar de que a grande maioria das mulheres ainda enfrenta uma dupla jornada de trabalho, além do trabalho remunerado, as mulheres dedicam mais horas do que os homens às atividades domésticas, as quais incluem cuidar dos demais vulneráveis do núcleo familiar como crianças e idosos (CHEVALIER,

2007; FERNANDEZ, 2009; POGGIO, 2010; HIROMI, 2016). Entretanto de forma lenta surgem outros arranjos familiares os quais liberam mais tempo para as mulheres reduzirem o tempo gasto nas atividades domésticas e dedicarem mais tempo para a vida profissional. No geral, ainda predomina na sociedade brasileira a dupla jornada.

Tabela 1 - Distribuição da população ocupada por gênero em 2005 e 2015

População Ocupada (PO) 2015		%
Mulheres	38.665.583	43,01
Homens	51.231.990	56,99
Total	89.897.573	100
População Ocupada (PO) 2005		%
Mulheres	34.245.715	42,61
Homens	46.119.101	57,39
Total	80.364.816	100

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

Na Tabela 2 é possível verificar a distribuição da população ocupada por ocupações selecionadas. Observa-se que a grande maioria da população brasileira estava trabalhando nos Serviços com 61,21% em 2005 e aumentou para 63,80% em 2015; a segunda ocupação com maior

percentual é a atividade Agrícola e teve importante redução de 18,92% e 13,13% para o período de 2005 e 2015, respectivamente, refletindo a redução dos postos de trabalhos nesse setor que foi liderado pelo intenso uso de tecnologia poupadora de mão de obra.

Tabela 2 - Distribuição da população ocupada segundo ocupações selecionadas em 2005 e 2015.

2015								
Dirigentes do Poder Público	Diretores	Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola	Total	
3,47%	0,28%	1,23%	7,28%	0,92%	9,90%	63,80%	13,13%	100%
2005								
Dirigentes do Poder Público	Diretores	Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola	Total	
3,83%	0,32%	1,15%	7,44%	0,77%	6,36%	61,21%	18,92%	100%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

A Tabela 3 mostra que os homens eram maioria em quase todas as ocupações, exceto nas Ciências e Letras, em que as mulheres representavam 62,39% em 2015, revelando forte segregação ocupacional. Esses resultados estão de acordo com as

pesquisas recentes (MANTOVANI, *et al.*, 2020, 2021) e refletem em grande parte a segregação ocupacional que envolve fatores como a internalização de estereótipos culturais de gênero pelas próprias mulheres, que afetam as escolhas individuais delas

(FRESNEDA, 2007). Além disso, também reflete a demanda do mercado de trabalho por mulheres para um conjunto de ocupações relacionadas a serviços (KON, 2002).

A ocupação Militares é tipicamente masculina e apresenta um percentual muito elevado 91,01% de homens em 2015. Já, nas ocupações dos Serviços e Técnicos, as taxas de atividade masculinas e femininas são próximas às taxas de atividade para cada gênero. Assim, os homens apresentaram taxas de atividades acima da média em ocupações de maior prestígio e remuneração que as mulheres, tais como, nas ocupações de Diretores, Dirigentes do Poder Público, Gerentes. Destaca-se a

ocupação de Dirigentes do Poder Público que apresentou uma redução de aproximadamente 10% do total de mulheres ocupadas no período analisado. O período analisado foi de grande expansão da economia nacional, no entanto, as mulheres foram fracamente preteridas tanto no setor público como no privado nas ocupações nos níveis hierárquicos mais altos das empresas. Esses dados revelam fortes evidências de segregação vertical, isto é, existem barreiras de ascensão profissional para as mulheres terem progressão, as quais são denominadas de “teto de vidro” (*glass ceiling*), elas bloqueiam o acesso das mulheres à posição gerencial.

Tabela 3 - Distribuição da população ocupada segundo o gênero nas ocupações selecionadas em 2005 e 2015

2015								
Gênero	Gerentes	Dirigentes do Poder Público	Diretores	Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola
Homens	62,24	63,14	64,17	56,04	91,01	37,61	56,48	70,04
Mulheres	37,76	36,86	35,83	43,96	8,99	62,39	43,52	29,96
Total	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2005								
Gênero	Gerentes	Dirigentes do Poder Público	Diretores	Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola
Homens	65,86	53,42	63,35	53,17	95,00	39,78	56,05	65,76
Mulheres	34,14	46,58	36,65	46,83	5,00	60,22	43,95	34,24
Total	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

Uma das abordagens mais usadas para avaliar a magnitude das diferenças salariais consiste em comparar os rendimentos médios por hora trabalhada. A Tabela 4 mostra que os rendimentos médios por hora trabalhada das mulheres em 2015 eram inferiores em todas as ocupações, principalmente na ocupação Agrícola, Ciências e Letras e Dirigentes do Poder Público, nessas ocupações as mulheres recebiam 65,39%, 40,78% e 31,73%, respectivamente, a menos do que os homens. Sendo que as ocupações de Ciências e Letras e Dirigentes do Poder Público foram as que apresentaram os

maiores rendimentos por hora trabalhada. Ao longo do período 2005 a 2015 as ocupações de Gerentes, Dirigentes do Poder Público, Militares e Ciências e Letras apresentaram aumento da diferença salarial. Para as ocupações de Diretores, Técnicos, Serviços e Agrícola a diferença salarial diminuiu. No caso dos Serviços é a categoria que mais emprega e tem o menor salário médio, exceto a ocupação Agrícola.

De acordo com Freeman (1996) e Levin-Waldman (2002) constaram que o salário mínimo tem efeito distributivo positivo na estrutura salarial na economia dos Estados Unidos. No Brasil o salário

mínimo tem também impacto positivo, mas é mais intenso nas remunerações mais baixas e reduz no topo da distribuição salarial, esse comportamento é denominado efeito farol (SOUZA; BALTAR, 1980), o que é consistente para países que têm grande desigualdade salarial. A legislação do salário mínimo brasileiro é um piso importante, para muitos postos de trabalhos menos qualificados. Por exemplo, essa legislação se estende para o trabalho

doméstico, que em 2015 representava 5,5% dos trabalhadores, sendo que as mulheres correspondiam a 92% nesta ocupação, portanto, qualquer alteração no valor do salário mínimo tem impactos sociais importantes, porque afeta a renda da população. A estrutura salarial mais comprimida na base salarial e menos desigual converge para o fenômeno do piso pegajoso.

Tabela 4 - Salário médio em Reais por hora trabalhada das pessoas ocupadas segundo o gênero em 2005 e 2015

2015									
Gênero	Gerentes	Dirigentes do Poder			Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola
		Público	Diretores						
Homens	33,18	47,93	45,03	25,18	32,30	53,66	12,16	6,53	
Mulheres	25,55	32,77	36,82	22,09	27,78	31,78	9,81	2,26	
Diferença	-23,00	-31,63	-18,23	-12,27	-13,99	-40,78	-19,33	-65,39	
2005									
Gênero	Gerentes	Dirigentes do Poder			Técnicos	Militares	Ciências	Serviços	Agrícola
		Público	Diretores						
Homens	12,44	18,15	25,18	8,91	8,76	18,11	3,82	12,44	
Mulheres	10,31	14,31	15,46	6,20	10,64	11,40	3,00	10,31	
Diferença	-17,12	-21,16	-38,60	-30,42	21,46	-37,05	-21,47	-77,53	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

A Tabela 5 apresenta as estimativas das funções de salário para trabalhadores do gênero feminino e masculino em 2005 e 2015. Os resultados mostraram sinal positivo para a **Educação** e **Experiência**, portanto, quando ocorre aumento nessas variáveis, tanto para homens como para mulheres, os salários aumentam. Esses resultados condizem com os postulados da teoria do capital humano.

Todas as variáveis selecionadas foram significativas para os níveis de significância de 1% e 5%, o que indica que as variáveis escolhidas explicam a variação do logaritmo do salário hora. O valor do

coeficiente de determinação R^2 indica quanto as variáveis explicativas escolhidas para a análise elucidam as mudanças da variável dependente; todos os modelos apresentaram R^2 superior a 30%. A variável **Lambda** foi estatisticamente significativa e corresponde à correção do viés pelo procedimento de Heckman (1979), ou seja, a necessidade de corrigir a seleção adversa provocada pelos trabalhadores que não participam no mercado de trabalho, considerando que muitos trabalhadores podem ter, por exemplo, salário reserva maior ao salário praticado no mercado.

Tabela 5 - Estimativas das funções de salário no mercado de trabalho brasileiro por gênero em 2005 e 2015

Variáveis	2005		2015	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Educação	0,074*** (0,001)	0,074*** (0,001)	0,058*** (0,001)	0,060*** (0,001)
Experiência	0,017*** (0,000)	0,018*** (0,001)	0,026*** (0,001)	0,022*** (0,001)
Experiência ²	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Branco	0,187*** (0,005)	0,184*** (0,006)	0,179*** (0,005)	0,183*** (0,006)
Urbano	-0,021** (0,009)	0,225*** (0,021)	0,103*** (0,013)	0,327*** (0,023)
Formal	0,275*** (0,005)	0,252*** (0,006)	0,180*** (0,005)	0,178*** (0,006)
Poder Público	0,604*** (0,038)	0,582*** (0,040)	0,502*** (0,043)	0,592*** (0,054)
Diretores	0,604*** (0,022)	0,536*** (0,029)	0,376*** (0,023)	0,352*** (0,030)
Gerentes	0,139*** (0,014)	0,265*** (0,018)	0,162*** (0,016)	0,189*** (0,019)
Ciências	0,412*** (0,014)	0,332*** (0,013)	0,418*** (0,013)	0,298*** (0,013)
Serviços	-0,430*** (0,009)	-0,386*** (0,010)	-0,336*** (0,010)	-0,339*** (0,011)
Militar	0,063*** (0,020)	0,638*** (0,080)	0,357*** (0,021)	0,724*** (0,060)
Agrícola	-0,640*** (0,012)	-0,508*** (0,020)	-0,543*** (0,013)	-0,602*** (0,023)
Lambda	-0,760*** (0,030)	0,055*** (0,029)	-0,435*** (0,053)	0,189*** (0,041)
Constante	0,440*** (0,017)	-0,092*** (0,031)	1,210*** (0,024)	0,822*** (0,035)
R2	0,458	0,415	0,357	0,327
Teste F	5752,6***	3248,47***	34040,94***	2141,76***
N° de Observações	95435	64055	86007	61873

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

Nota: erro-padrão robusto entre parênteses. *** Denota significância ao nível de 1%; ** Denota significância ao nível de 5%

A Tabela 6 apresenta a decomposição de Oaxaca para cada ocupação selecionada para os anos de 2005 e 2015. A parte “Explicada” reflete o aumento médio dos salários das mulheres se elas tivessem as mesmas características que os homens, assim se refere à diferença salarial que é explicada por diferenças

produtivas dos trabalhadores, tais como, anos de estudo e experiência. Já, a parte “Não-Explicada” quantifica a mudança no salário das mulheres ao aplicar os coeficientes dos homens às características das mulheres, portanto, refere-se à parte não explicada por atributos produtivos, que os

pesquisadores, em geral, associam à discriminação.

Na primeira parte da Tabela 6 pode se observar que quase todos os grupos ocupacionais selecionados apresentaram a totalidade da diferença salarial como parte do componente “Não-Explicada”. Na segunda parte da Tabela 6 foram calculadas as variações percentuais dos componentes “Explicada” e “Não-Explicada”. No componente associado à discriminação a ocupação de Dirigentes do Poder Público em 2005 estava na segunda posição (120,93%) e passou para primeira em 2015 (167,94%). As ocupações de Gerentes, Diretores e Serviços também ampliaram esse componente de 2005 para 2015: 118,31%, 63,80% e 83,87% para 123,10%, 115,76%, 108,58%, respectivamente. Essas ocupações são consideradas de maior prestígio e *status*, portanto, considerando a maior discriminação do topo da hierarquia das firmas, esse comportamento salarial está convergindo para as análises de outros países que encontraram o fenômeno de teto de vidro.

Para a ocupação Dirigentes do Poder Público não se esperava encontrar discriminação, uma vez que os salários são determinados nos editais dos concursos. Contudo, os resultados apontam a existência de discriminação nas estruturas hierárquicas dos órgãos públicos que ocupam as mulheres, ou seja, os homens nesta ocupação⁵ em média estão em cargos que remuneram melhor, e como o sinal da diferença explicada foi negativo, isso significa que eles têm menos atributos produtivos que elas. Dessa forma, se o trabalho fosse remunerado por atributos produtivos, as mulheres deveriam receber remunerações maiores que os homens.

O componente de discriminação salarial ao longo do tempo, 2005 a 2015, apresentou aumento médio de

aproximadamente 14%. Exceto as ocupações de Ciências e Militares que apresentaram reduções nesse componente. No Brasil, de acordo com Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), o componente de discriminação aumentou no período de 2002 a 2006. Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2003) realizaram uma revisão da literatura empírica internacional sobre as diferenças salariais por gênero em diferentes países⁶ e constataram que o componente de discriminação ou inexplicável não apresentou declínio ao longo do tempo.

Destaca-se o comportamento da ocupação de Militares, em 2005 tinha o maior percentual (123,15%) do componente associado à discriminação (Não-Explicado) e apresentou grande redução em 2015 (76,31%). Nesse caso, a diferença salarial é favorável às mulheres. Em 2005, em média, as mulheres na ocupação de militares recebiam aproximadamente 2% a mais que os homens na mesma ocupação. Já, em 2015, elas recebiam em média 4% a menos que os homens na ocupação de militares. Contudo, quando adicionado às demais variáveis de controle, as mulheres apresentaram vantagem salarial nesta ocupação para 2015. O contingente militar das forças armadas de mulheres no Brasil expandiu-se fortemente a partir de 2004, apesar do pequeno percentual, cerca de 7%, entretanto, essas militares são majoritariamente graduadas e oficiais subalternos, cujos salários são superiores aos dos praças. O serviço militar para os homens é obrigatório, o que contribui para grande contingente masculino de baixa patente. De acordo com Resende (2017), a participação nas patentes superiores é pouquíssima expressiva mantendo-se constante desde 2004, mas, potencialmente, pode aumentar ao longo do tempo.

⁵ A ocupação de Dirigentes do Poder Público é composta pelos seguintes cargos: Legisladores, Dirigentes gerais da administração pública, Ministros de tribunais, Dirigentes de produção e operações da administração pública, Dirigentes das áreas de apoio da administração pública, Chefes de pequenas populações, Dirigentes e administradores de organizações de interesse público.

⁶ O estudo considerou 1541 referências, dos quais grande parte era teórica.

No geral o aumento da renda entre 2005 e 2015 no Brasil refletiu em salários mais altos para homens e mulheres, o que também contribuiu para reduzir a diferença salarial entre ambos. Entretanto, renda mais alta, assim como nos países europeus e os Estados Unidos não elimina, mas, sobretudo, amplia as diferenças salariais para as categorias ocupacionais no topo da

distribuição, os quais têm também em média altos níveis educacionais. Apesar das conquistas femininas nas últimas décadas no âmbito do mercado de trabalho bem como no espaço doméstico, os atributos produtivos das mulheres ainda não são valorizados na mesma proporção do que os dos homens.

Tabela 6 - Decomposição de Oaxaca para diferença de rendimentos salariais entre homens e mulheres entre grupos ocupacionais em 2005 e 2015

2005			2015				
Ocupações	Explicada	Não-Explicada	Total	Ocupações	Explicada	Não-Explicada	Total
Gerentes	-0,031	0,200	0,169	Gerentes	-0,048	0,257	0,209
Dirigentes do Poder Público	-0,057	0,330	0,273	Dirigentes do Poder Público	-0,073	0,180	0,107
Diretores	0,141	0,248	0,388	Diretores	-0,041	0,304	0,263
Técnicos	0,000	0,268	0,267	Técnicos	-0,014	0,234	0,220
Ciências	0,012	0,354	0,366	Ciências	0,027	0,333	0,361
Serviços	0,039	0,204	0,243	Serviços	-0,018	0,222	0,204
Agrícola	0,048	0,156	0,204	Agrícola	-0,007	0,285	0,278
Militares	0,085	-0,453	-0,368	Militares	-0,046	-0,147	-0,193
Variação percentual 2005			Variação percentual 2015				
Ocupações	Explicada	Não-Explicada	Ocupações	Explicada	Não-Explicada		
Gerentes	-18,31	118,31	Gerentes	-23,10	123,10		
Dirigentes do Poder Público	-20,93	120,93	Dirigentes do Poder Público	-67,94	167,94		
Diretores	36,20	63,80	Diretores	-15,76	115,76		
Técnicos	-0,08	100,08	Técnicos	-6,44	106,44		
Ciências	3,27	96,73	Ciências	7,60	92,40		
Serviços	16,13	83,87	Serviços	-8,58	108,58		
Agrícola	23,45	76,55	Agrícola	-2,67	102,67		
Militares	-23,15	123,15	Militares	23,69	76,31		

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 2005 e 2015

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar as diferenças salariais por gênero entre trabalhadores alocados nas mesmas ocupações em 2005 e 2015 no Brasil. A desigualdade de renda é uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro, tornando-se um problema, à medida que trabalhadores com características produtivas similares recebem remunerações diferenciadas com base em atributos pessoais, tais como cor ou gênero, isso é, os

marcadores sociais podem aprofundar a discriminação salarial. Portanto, esta pesquisa contribui para a literatura ao trazer o recorte ocupacional para a análise das diferenças salariais, já que a maioria dos estudos utiliza as categorias ocupacionais como variáveis de controle, mas de fato não analisa a diferença salarial por gênero que existe nas ocupações.

O principal resultado foi o componente atribuído à discriminação que explica a totalidade do diferencial salarial por gênero na maioria das ocupações, além

disso, esse componente aumentou no período de 2005 a 2015. As ocupações de Dirigentes do Poder Público, Gerentes e Dirigentes foram as que apresentaram maior grau de discriminação. Essas três ocupações são dominadas por homens e apresentam maior prestígio e remuneração. Já para as mulheres, até mesmo na ocupação que elas predominam (Ciências), o grau de discriminação encontrado foi extremamente elevado, revelando a existência de teto de vidro (*glass ceiling*). Por outro lado, a ocupação de Serviços tem a menor diferença salarial, bem como salários evidenciando o piso pegajoso (*stick floors*).

A pesquisa evidencia a existência de discriminação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, os grupos ocupacionais analisados são compostos por algumas ocupações similares que não foram desagregadas num maior número de categorias ocupacionais, isso é uma limitação do estudo e ao mesmo tempo sugestão para pesquisas futuras, levando em conta que elas estão disponíveis no banco de dados da PNAD. Além disso, novos estudos também poderão analisar a partir da abordagem da interseccionalidade na diferença salarial por ocupações.

Por fim, apesar de a literatura evidenciar que o Brasil tem avançado em direção a uma maior igualdade de gênero no aspecto salarial, ainda são necessárias ações do poder público que visem proporcionar melhores condições no acesso à educação e à igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, bem como políticas que visem à redução da pobreza, pois indiretamente contribui para redução da pobreza das mulheres. Além disso, é necessário que a população como um todo se conscientize de que a desvalorização da mão de obra feminina compromete o equilíbrio no mercado de trabalho e a produtividade do trabalho, além de ser socialmente injusta.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, D.; BINDER, M.; KRAUSE, K. Women, children and the labor market. **American Economic Review**, v. 92, p. 354–358, 2002.
- ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A. L.; BRYAN, M. L. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. **ILR Review**, v. 2, n. 60, p. 163-186, Jan. 2007.
- BARÓN, J. D.; COBB-CLARK, D. A. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis. **IZA Discussion Paper**, jun. 2008.
- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. **IPEA**, Rio de Janeiro, p. 30, jul. 2007.
- BARROS, R. P.; MACHADO, A. F.; MENDONÇA, R. A Desigualdade da Pobreza: Estratégias Ocupacionais e Diferenciais por Gênero. **IPEA**, Rio de Janeiro, p. 36, 1997.
- BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press. Chicago. 1957.
- BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **cadernos pagu**, n. 26, p. 329-376, 2006.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2017.
- BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos

diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, v. 33, p. 195-222, Jul./Dez. 2009.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Discriminação por Gênero Intra-Ocupações no Brasil, em 2004. **XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP.**, Caxambu, p. 15, set. 2006.

CHEVALIER, A. **Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates.** Oxford Bulletin of Economics and Statistics. University of Oxford. 2007.

CHRISTOFIDES, L. N.; POLYCARPOU, A.; VRACHIMIS, K. Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. **Labour Economics**, v. 21, p. 86-102, abril 2013.

DAVID, H.; KATZ, L. F.; KEARNEY, M. S. The polarization of the US labor market. **American economic review**, v. 96, n. 2, p. 189-194, 2006.

DWYER, R. E. The care economy? Gender, economic restructuring, and job polarization in the US labor market. **American Sociological Review**, v. 78, n. 3, p. 390-416, 2013.

FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014). **Encontro Nacional de Economia da ANPEC**, Natal, 2017.

FERNANDEZ, J. Intra-occupational gender earnings gaps in Malaysia. **Jurnal Kemanusiaan**, v. 14, p. dez., 2009.

FIUZA MOURA, F. et al. The luck of being of the right gender and color: a detailed discussion about the wage gaps in

the Brazilian manufacturing industry. **Quality & Quantity**, v. 52, set. 2018.

FREEMAN, R. B. The minimum wage as a redistributive tool. **Economic Journal**, v. 106, p. 639-649, 1996.

FREISLEBEN, V. S.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Revista Cadernos de Economia**, Chapecó, v. 16, n. 30-31, p. 51-65, dez. 2012.

FRESNEDA, B. Segregação ocupacional versus discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro- 2004. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 13., 2017, Recife. **Anais [...]**. Recife, p. 16, jun. 2007.

HANKIVSKY, O.; CHRISTOFFERSEN, A. "Intersectionality and the determinants of health: a Canadian perspective". **Critical Public Health.**, v. 18, n. 3, p. 271-283, 2008.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, Jan. 1979.

HIROMI, H. Glass Ceilings or Sticky Floors? An analysis of the gender wage gap across the wage distribution in Japan. **The Research Institute of Economy, Trade and Industry**, n. Discussion Paper Series 16-E-099, p. 50, Nov. 2016.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, maio/agos. 2005.

KASSOUF, A. L. The wage rate estimation using the heckman procedure.

Revista de Econometria, v. 14, n. 1, p. 89-107, 1994.

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

KON, A. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 22, n. 3, p. 89-109, Jul./Set. 2002.

LAVINAS, L.; NICOLL, M. Desafios da heterogeneidade feminina no desenho das políticas sociais. **29º Encontro Anual da ANPOC**, Caxambú, 2005.

LEME, M. C. S.; WAJNMAN, S. Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo. In: HENRIQUES, R.. **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. p. 251-270.

LEVIN-WALDMAN, O. M. The Minimum Wage and Regional Wage Structure: Implications for Income Distribution. **Journal of Economic Issues**, v. 36, p. 635-657, 2002.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan./mar 2003.

LOVÁSZ, A.; TELEGDY, A. Labour market discrimination – types, measurement issues, empirical solutions. In: LOVÁSZ, A.; TELEGDY, A.. **Labour Market Discrimination**. Hungary: 1, 2010. p. 46-67.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: O exemplo da biologia. In: COSTA, A. O. E. A. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. Cap. 22, p. 401-419.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. **Desenvolvimento Regional em debate**, v. 2, n. 7, p. 96-117, Jul./Dez. 2017.

MEERKERK, E. N. Market wage or discrimination? The remuneration of male and female wool spinners in the seventeenth-century Dutch Republic. **The Economic History Review**, v. 63, n. 1, p. 165-186, Fev. 2010.

MELO, H. P. Globalização, políticas neoliberais e relações de gênero no Brasil. In: BORBA, A.; FARIA, N.; GODINHO, T. **Mulher e Política - Gênero e Feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.

MANTOVANI, G.; SOUZA, S.; GOMES, M. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e da discriminação de gênero para o Brasil. **Estudios Económicos**, v. 37, n. 74, p. 71-104, 21 jul. 2020.

OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor market. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, out. 1973.

PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; DOS SANTOS, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PED. Mulheres e homens em grupos ocupacionais homogêneos: Elas tendem a ganhar menos! **IBGE**, 2014.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e cultura**, v. 11, n. 2, 2008.

POGGIO, B. Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action. **Gender in Management: An International Journal**, v. 25, n. 6, p. 428-437, Agos. 2010.

QUIRINO, R. Trabalho da Mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, n. 2, p. 90-102, 2012.

RESENDE, S. Mulheres, forças armadas e operações de paz. **Cadernos de Relações Internacionais**, v. 11, n. 2, p. 76-95, 2017.

RODRIGUES, C. BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 1, p. 179, 2005.

RUBERY, J.; KOUKIADAKI, A. Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence. **ILO, Geneva**, 2016.

RUIJTER, J. P.; DOORNE-HUISKES, A.; SCHIPPERS, J. J. Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands. **European Sociological Review**, v. 19, n. 4, p. 345-360, 2003.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Sociedade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul.-dez. 1995.

SILVA, N. D. V.; KASSOUF, A. L. Formal e informal: uma análise da

discriminação e da segmentação. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, jul. 2000.

SMITH, C. **The dynamics of labor market polarization**. Board of Governors of the Federal Reserve System. [S.l.], p. 58. 2013. (Finance and Economics Discussion Series 2013-57).

SOUZA, P. R.; BALTAR, P. E. Salário mínimo e taxa de salários no Brasil: réplica. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, 1980.

TAQUETTE, S. R. “Interseccionalidade de gênero, classe e raça e vulnerabilidade de adolescentes negras às DST/AIDS”. *Saúde e Sociedade*, v. 19, suppl 2, p. 51-62, 2010.

THORAT, S. Labour Market Discrimination Concept, forms and remedies in the Indian Situations. **The Indian Journal of Labour Economics**, v. 51, n. 1, p. 31-52, 2008.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013.

WEICHSELBAUMER, D.; WINTER-EBMER, R. A meta-analysis of the international gender wage gap. **Journal of Economic Surveys**, v. 19, n. 3, p. 35, 2003.

ⁱ Doutor em Economia Aplicada.

ⁱⁱ Doutora em Economia Aplicada.