
DIFERENCIAL DE RENDIMENTO POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO EM CONTEXTO DE CICLO ECONÔMICO

Gender income differential in the Labor Market in the economic Cycle Context

Raniella Orquiza da Silva

Economista. Mestra em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Servidora técnica-administrativa na Universidade Federal de Itajubá (Unifei). raniellasilva21@gmail.com

Jader Fernandes Cirino

Economista. Doutor em Economia Aplicada (UFV). Professor Associado do Departamento de Economia da Universidade Federal de Viçosa (DEE/UFV). Av. Peter Henry Rolfs, s/n, Campus Universitário. 36570900. Viçosa, MG. jader.cirino@ufv.br

Francisco Carlos da Cunha Cassuce

Economista. Doutor em Economia Aplicada (UFV). Professor Associado do Departamento de Economia da Universidade Federal de Viçosa (DEE/UFV). Av. Peter Henry Rolfs, s/n, Campus Universitário. 36570900. Viçosa, MG francisco.cassuce@ufv.br

Resumo: O objetivo do presente trabalho é verificar se em contextos socioeconômicos distintos há mudança no diferencial de rendimento entre homens e mulheres nos diversos estratos de renda. Para tanto, utilizou-se o método de decomposição quantílica, com correção de viés, valendo-se dos dados das PNADs de 2002, 2013 e 2014. O resultado evidenciou que o período de crescimento trouxe considerável avanço no sentido de igualdade salarial de gênero e, ainda, com a crise, houve continuidade dessa trajetória. A principal contribuição para a literatura reside na constatação de que, no Brasil, o *glass ceiling* está presente nos contextos econômicos desfavoráveis analisados, ao passo que não é possível constatar a presença do fenômeno de *sticky floor* em nenhum dos anos estudados. Sugere-se políticas públicas como combate eficaz à prática de discriminação visíveis e fortalecimento das mulheres no sentido de desmistificar a divisão tradicional dos papéis na sociedade e incentivar a competição por altos cargos.

Palavras-Chave: Crescimento econômico; Crise econômica; Gênero; *Glass ceiling*; *Sticky floor*.

Abstract: The objective of the present work is to verify if in different socioeconomic contexts there is a change in the income differential between men and women, in the different income strata. For this purpose, the quantile decomposition method with bias correction was used, using data from the PNADs of 2002, 2013 and 2014. The result showed that the period of growth brought a considerable advance towards gender wage equality and, still, with the crisis, this trajectory continued. The main contribution to literature lies in the finding that in Brazil the glass ceiling is present in the unfavorable economic contexts analyzed, while it is not possible to verify the presence of the sticky floor phenomenon in any of the years studied. Public policies are suggested as an effective fight against the practice of visible discrimination and empowerment of women to demystify the traditional division of roles in society and encourage competition for senior positions.

Keywords: Economic growth. Economic Crisis. Gender. Glass ceiling. Sticky floor.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é marcadamente heterogêneo, sendo possível realizar diversas abordagens, a fim de compreender sua dinâmica. Destacam-se, entre essas diferentes temáticas, o estudo da evolução da força de trabalho feminina e as desigualdades de gênero.

A temática sobre desigualdade entre homens e mulheres começou a ser debatida entre os séculos XVIII e XIX (TEIXEIRA, 2008)¹. Especificamente para o Brasil, a temática ganhou expressão a partir da década de 1970, quando se iniciou significativa mudança estrutural na sociedade no que tange à condição feminina, como a alteração do arranjo familiar tradicional (IPEA, 2017), a queda da fecundidade (IBGE, 2016), vantagem da mulher no campo educacional (MATOS; MACHADO, 2006; IBGE, 2018) e a difusão dos novos coletivos (IBGE, 2016; BIROLI, 2018).

Aliado a essa mudança, o período entre 2003 e 2013 destaca-se pelo crescimento econômico expressivo (BARBOSA, 2013; PAULA; PIRES, 2017), com modificação na estrutura do emprego (BALTAR, 2015; ALVES, 2016), e, paralelamente, destaca-se devido à atuação mais ativa do Estado nos assuntos que concernem aos interesses femininos, tendo como principal símbolo a instituição da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)². Dessa maneira, a conjugação das condições favoráveis resultou no aumento do tempo dedicado às atividades produtivas, elevando o montante de trabalho feminino do país em termos quantitativos e qualitativos (ALVES, 2016).

Assim, o indicador de rendimento ilustra os avanços femininos no mercado de trabalho nesse período. Em 2002, as mulheres ocupadas recebiam, em média, 70% do rendimento médio dos homens e, em 2013, essa relação passou para 72,8% (IBGE, 2017). No entanto, ao desagregar o diferencial de rendimento de gênero, de acordo com a escolaridade dos indivíduos, evidencia-se que quanto maior a escolaridade da população ocupada – e, conseqüentemente, maior rendimento médio – mais elevada também é a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres, independente do ano analisado (IBGE, 2015).

Nesse contexto de heterogeneidade ao longo da distribuição de rendimentos, tem-se a necessidade de abordar dois conceitos presentes na literatura sobre desigualdade de gênero: *glass ceiling* (teto de vidro) e *sticky floor* (chão pegajoso). O primeiro refere-se às barreiras invisíveis que impedem o avanço profissional de mulheres e outras minorias para cargos de alto escalão, independente de qualificações ou conquistas (COTTER *et al.*, 2001). Segundo Baert, De Pauw e Deschacht (2016), esse fenômeno é verificado quando há um maior *gap* de rendimentos entre homens e mulheres no topo da distribuição, comparativamente às demais faixas de renda. Já o *sticky floor* refere-se ao padrão em que as mulheres ficam presas em empregos de baixa remuneração e, ainda, são menos propensas a promoções, relativamente aos seus pares. Dessa forma, o “chão pegajoso” é verificado quando há maior hiato salarial de gênero na parte inferior da distribuição (BAERT; DE PAUW; DESCHACHT, 2016).

Nesse sentido, a presente pesquisa concentra-se no estudo do diferencial entre homens e mulheres ao longo da distribuição de rendimentos – outras análises que envolvem gênero e mercado de trabalho trazem como foco, por exemplo, a inserção e a segmentação. Uma vez que o *gap* de salários de gênero tende a não ser homogêneo em diferentes pontos da distribuição de rendimento, diversos estudos enfatizaram a importância de expandir a investigação ao invés de analisar

1 Stuart Mill, por exemplo, postulava que as instituições e ideias que determinavam o papel social da mulher eram o maior entrave ao avanço moral e intelectual da sociedade, sendo exceção entre os economistas clássicos. Já as filósofas feministas, na segunda metade do século XIX, inseriram ao debate a divisão entre o ambiente público e o privado. Ainda, Friedrich Engels defendia que era necessário a desconstrução da unidade familiar enquanto unidade socioeconômica para que as mulheres fossem incorporadas à indústria social (TEIXEIRA, 2008).

2 A SPM foi fundamental para a organização de espaços femininos de participação institucionalizada, como as quatro conferências nacionais de Políticas para Mulheres - 2004, 2007, 2011 e 2016 (BIROLI, 2018), sendo que a primeira conferência orientou as diretrizes que delimitaram a elaboração do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres ainda em 2004 (FONTOURA *et al.*, 2010).

apenas na média da amostra. Na literatura internacional, tanto Arulampalam *et al.* (2007) quanto Christofides, Polycarpou e Vrachimis (2010) examinaram o diferencial de rendimento nos países europeus e constataram a presença do fenômeno “teto de vidro” na maioria dos países, enquanto o *sticky floor* foi verificado para poucas nações. Chi e Li (2008), ao utilizarem dados de 1987, 1996 e 2004, demonstraram que o diferencial de ganhos de gênero no mercado de trabalho urbano chinês aumentou em toda a distribuição de rendimentos, sendo mais pronunciado nos quantis inferiores. Fang e Sakellariou (2015) investigaram o padrão de diferenças salariais entre homens e mulheres em países asiáticos e latino-americanos, identificando a predominância de *glass ceiling* nos países da América Latina, enquanto para os asiáticos foi detectado o fenômeno de *sticky floor*.

No âmbito nacional, significativo número de estudos que abordam a temática sobre diferencial de rendimento entre homens e mulheres concentra-se na análise para a média da amostra (MATOS; MACHADO, 2006; CIRINO; LIMA, 2010; 2012; MATTEI; BAÇO, 2017; PASCHOALINO; PLASSA; SANTOS, 2017; FAUSTINO; ARAÚJO; MAIA, 2017; BACCHI *et al.*, 2017; CIRINO, 2018), sendo, em todos os estudos, constatada a presença de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho.

Os estudos brasileiros que expandem a análise para além da média são escassos³. Santos e Ribeiro (2006), valendo-se de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do ano de 1999, expõem que o diferencial de salário é crescente até pouco depois da mediana, quando cai e volta a subir no final da distribuição. Dessa maneira, os autores apontaram que o hiato salarial assumiria a forma de *U* invertido, excluindo os rendimentos mais altos.

O estudo da desigualdade salarial entre homens e mulheres, em diferentes estratos de renda, foi realizado também por Bartalotti e Leme (2007). Os autores, ao utilizarem dados da PNAD de 2004, retrataram que, comparativamente aos homens, as mulheres tendem a apresentar elevação no termo de discriminação conforme avança-se na distribuição salarial. O mesmo resultado foi encontrado por Souza (2011), ao estudar o diferencial por quantis para as cinco regiões brasileiras⁴, a partir de dados da PNAD de 2002, 2006 e 2009. No entanto, a autora ressaltou que a discriminação de gênero é maior no primeiro e último quantis (formato de “*U*”), exceto para o Sul e Sudeste, onde a discriminação é crescente ao longo dos quantis.

Já Salardi (2012), ao realizar um estudo comparativo com os dados da PNAD de 1987 e 2006, constatou que, independentemente do período analisado, o padrão geral da diferença de salários entre gêneros assume a forma de *U*, sendo que, em nível, houve redução do hiato salarial ao longo dos anos. Resumidamente, a autora concluiu que as mulheres brasileiras possivelmente estão sujeitas ao duplo fenômeno de *sticky floor* e *glass ceiling*.

Em síntese, os trabalhos apresentam pontos de concordância e divergência. Os autores, de maneira geral, estão em conformidade quanto à redução do hiato salarial, com o passar dos anos, mas não convergem em relação ao comportamento da desigualdade salarial ao longo da distribuição de rendimentos. De maneira análoga, apesar de haver uma consonância sobre a importância do componente inexplicável para a ocorrência do hiato da renda, não há um consenso sobre a magnitude da discriminação ao longo dos anos. Nesse sentido, o presente estudo busca contribuir com a literatura ao analisar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres ao longo dos quantis de renda, para os anos de 2002, 2013 e 2014.

3 Madalozzo e Martins (2007), apesar de se proporem a analisar a desigualdade de gênero ao longo dos quantis de rendimento, para os anos de 1981, 1992 e 2004, não se valem de técnicas de decomposição quantílica, mas, sim, estudam o comportamento dos coeficientes estimados para a variável gênero em cada estrato de renda. Já Marquez, Nopo e Salardi (2009) se valem da técnica de comparação por *matching* para analisar as diferenças salariais brasileiras por gênero ao longo de uma década (1996-2006). Em ambos os estudos, constatou-se maiores diferenciais no topo da distribuição.

4 A análise da desigualdade de rendimentos entre gêneros, para além da média, desagregado por regiões brasileiras foi realizada também para os anos de 2001 e 2011 (SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2014). Os autores não encontraram um padrão quanto à diferença salarial; no entanto, a decomposição da diferença de rendimentos revela que 2011 evidenciou um aumento da representatividade da discriminação em todos os quantis e localidades, comparativamente a 2001.

Como já exposto, o período de 2003 a 2013 foi importante para avanços nas questões que envolvem a mulher no mercado de trabalho. Todavia, o crescimento experimentado até então entrou em colapso no ano de 2014, iniciando a mais persistente queda do nível de atividade econômica desde a Segunda Guerra Mundial (OREIRO, 2017)^{5,6}. Com estagnação, conjectura-se que a trajetória de redução da desigualdade de rendimento entre homens e mulheres seja interrompida, posto que, em momentos de desaceleração econômica, as mulheres são, frequentemente, as primeiras a perderem o emprego (FONTOURA *et al.*, 2010). Em contraponto, em uma crise, a necessidade de maior flexibilização do mercado de trabalho e a precarização das relações de emprego tende a “favorecer” as mulheres (LEONE; BALTAR, 2006).

Hirata (2002) traz o paradoxo da empregabilidade feminina em um contexto de crise no mercado de trabalho na década de 1990. Notou-se, na ocasião, um aumento do emprego para mulheres, marcado, todavia, pelas desigualdades de salários e de condições de trabalho.

Dessa maneira, busca-se – a partir da análise dos anos de 2002, 2013 e 2014 – testar a hipótese de que, no contexto de crescimento econômico seguido por estagnação, há mudança no diferencial de rendimento entre homens e mulheres. Com base na literatura apresentada, tem-se a hipótese de que, ao longo dos anos, a desigualdade entre gênero reduziu, porém, não foi experimentada de forma homogênea pelas mulheres pertencentes aos diferentes estratos de renda.

Para testar tal hipótese, toma-se como guia os seguintes objetivos específicos: os ganhos usufruídos pelas mulheres no período de crescimento econômico refletiram na queda do diferencial de rendimento entre os gêneros ao longo dos quantis de renda? Houve redução da desigualdade de rendimento no período de estagnação? A desigualdade de gênero nos diferentes estratos de rendimento respondeu de maneira homogênea aos contextos econômicos distintos? A importância da discriminação para explicar o hiato salarial aumentou nas diferentes conjunturas? Há os fenômenos de *glass ceiling* e *sticky floor* no Brasil? Esses fenômenos reagem aos cenários de crescimento econômico e estagnação?

A necessidade de se focar no diferencial de rendimentos entre os gêneros reside no fato de que as mulheres se constituem, historicamente, como um grupo vinculado ao trabalho reprodutivo, sendo, por esse fato, comumente menos remuneradas, se comparadas aos homens, ainda que desempenhem a mesma função (BIROLI, 2018). Tal desigualdade de rendimento no mercado de trabalho recai negativamente sobre a autonomia e liberdade das mulheres, sendo um entrave para a elevação do bem-estar social e para o desenvolvimento econômico (TODARO; SMITH, 2012).

Dadas essas considerações iniciais, além desta introdução, este artigo está estruturado em mais quatro seções: na seção 2 são apresentados aspectos teóricos acerca da mulher no mercado de trabalho; em seguida, na seção 3, encontram-se o aparato econométrico, dados e variáveis utilizados

5 Dessa forma, ao estudar o diferencial de rendimento para os anos de 2002, 2013 e 2014, tem-se como pano de fundo um ciclo econômico, como o primeiro e último anos representando contextos econômicos desfavoráveis e 2013 o crescimento. Tais definições foram determinadas sob a seguinte fundamentação: 2002 foi marcado por incertezas, advindas das expectativas do processo eleitoral e da queda do financiamento externo. Como consequência, houve redução significativa no investimento no consumo de bens de maior valor agregado e na produção da indústria de bens de capital, civil e automobilística (BCB, 2002). Já 2013 apresenta crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de 2,4%, inflação dentro da meta, desemprego médio em declínio e rendimentos médios reais em ascensão (FGV, 2013). Por fim, 2014 apresenta, tal como 2002, um cenário de incertezas, agora gerado pelo escândalo político de corrupção na Petrobrás. O reflexo foi a estagnação econômica (crescimento de 0,1%), que, associada à redução na arrecadação de impostos e aumento da taxa de juros, resulta na contração fiscal do setor público (OREIRO; AGOSTINI, 2016; OREIRO, 2017).

6 É importante esclarecer que o ano de 2014 foi escolhido para representar a recessão por possuir respaldo do estado da arte e, ao mesmo tempo, apresentar uma característica interessante: o mercado de trabalho indicou resultado positivo nos postos de trabalho associado com queda da renda *per capita*. Tal condição pode ilustrar a situação das mulheres como “cobaias” de um experimento social. Ou seja: a mão de obra feminina aumentou sua inserção de forma precarizada e vulnerável (HIRATA, 2002), para, em um segundo momento – como em uma situação de piora do contexto econômico, com resultados negativos sobre o mercado de trabalho (2015-2016) –, ocorrer o desmantelamento das condições de emprego que se estendeu para toda população em idade ativa (HIRATA, 2002).

na análise. Já os resultados são apresentados e discutidos na seção 4, e, finalmente, na seção 5, o trabalho é concluído.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O maior fomento à pesquisa, verificado nos últimos anos, reforçou a investigação científica acerca das questões relacionadas às mulheres no mercado de trabalho. Na economia tradicional, os modelos teóricos e empíricos desenvolvidos para abordar a temática podem ser condensados na Economia da Discriminação. Por isso, apresentamos a seguir algumas dessas principais teorias, visando respaldar a importância da igualdade de gênero para a eficiência e bem-estar do país. Posteriormente, recorreremos à Economia Feminista para fundamentar teoricamente a discussão sobre a desigualdade de gênero em contextos econômicos distintos.

2.1 Aspectos teóricos sobre a Economia da Discriminação

Como definido por Becker (1957) e exposto por Loureiro (2003), pode-se verificar a discriminação econômica de vários tipos⁷, sendo, no entanto, a discriminação no mercado de trabalho a forma mais estudada pela literatura.

Loureiro (2003) apresentou, com base em diferentes autores⁸, a definição de discriminação no mercado de trabalho como sendo a ocasião em que trabalhadores de mesma ocupação e similar habilidade – em termos de nível educacional, treinamento e experiência – recebem salários diferenciados em virtude do gênero, raça, origem, entre outras características, que não influenciam no exercício de uma função. Segundo o autor, pode-se classificar a discriminação no mercado de trabalho em duas categorias: (i) a discriminação direta, conhecida como *postmarket discrimination*; e (ii) a discriminação indireta, denominada de *premarket discrimination*.

Como as próprias denominações sugerem, a primeira categoria engloba as formas de discriminação nas quais os indivíduos se deparam quando já estão inseridos no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se ressaltar três tipos de discriminação: (i) a salarial – o gênero (mulher) e raça (negro) influenciam, fazendo com que haja diferença no rendimento, sendo que, os indivíduos definidos entre parênteses recebem menos; (ii) de emprego – os mesmos indivíduos definidos anteriormente apresentam desvantagem no que tange a oferta de emprego; (iii) ocupacional – mulheres (negros), mesmo apresentando as habilidades necessárias, não conseguem ocupar determinados cargos em que predominam homens (brancos).

A discriminação indireta, por sua vez, decorre de desiguais oportunidades de se obter maior nível educacional ou treinamento (capital humano), sendo, portanto, uma discriminação enfrentada por mulheres e/ou negros antes de entrarem no mercado de trabalho. Nesse sentido, Roemer (1998) traz ao debate a concepção de *level the playing field*, que se traduz como “nivelar o terreno”, ou seja, a importância dos esforços que a sociedade deve desprender para garantir a igualdade de condições entre indivíduos que competem por cargos.

As teorias desenvolvidas a respeito da discriminação buscam, em especial, elucidar como ela persiste ao longo dos anos. Para tanto, há duas linhas distintas: o modelo teórico de discriminação por preferência e o modelo de discriminação estatística.

Primeiramente, o modelo teórico de discriminação por preferência advém do trabalho seminal de Becker (1957). Basicamente, o modelo estabelece que o indivíduo racional (em especial o empregador⁹), pode ter preferência por discriminar; todavia, ele precisa estar disposto a pagar por

7 A discriminação econômica pode se dar no mercado de trabalho, entre as vizinhanças, segregação profissional, entre outros (LOUREIRO, 2003).

8 As obras originais que compõem o referencial teórico da presente pesquisa são de Becker (1957), Phelps (1972) e Arrow (1971).

9 A preferência por discriminar pode advir de outros dois segmentos: empregados e consumidores (BECKER, 1957).

essa preferência de forma direta (salários diferenciados) ou indireta (redução do lucro decorrente da escolha de um determinado grupo independente da produtividade). Evidencia-se, desse modo, que, para o modelo teórico de preferência, a discriminação é sempre ineficiente.

Por outro lado, como exposto pelo modelo de Phelps (1972), no modelo de discriminação estatística não há preferência por discriminar. Isso porque, esse modelo faz a pressuposição de que o empregador não tem conhecimento perfeito, sendo, ainda, dispendioso obter mais informações sobre os indivíduos. Como não se tem comportamento discriminatório baseado no preconceito, ele empregará características visíveis como raça e gênero para constatar se, de fato, esses atributos conduzem a diferentes produtividades entre grupos, seja por apresentarem diferentes níveis de qualificação, seja por pertencerem a nichos com maior dispersão na distribuição de habilidades.

2.2 O exército de reserva feminino: papel da mulher em tempos de *boom* e crise econômica

A igualdade de oportunidade, postulada por Roemer (1998), segue a linha de pensamento da economia marxiana, e é exatamente em uma das concepções de Marx que se inicia o fundamento teórico para a discussão específica sobre a mulher no contexto de crescimento e recessão econômica: a constituição de um exército de reserva de trabalho¹⁰.

Marx (1998) destacou que determinados trabalhadores – o lumpemproletariado¹¹ – tenderiam a suportar o peso do desemprego; por outro lado, ele não ressalta qualquer grupo de trabalhadores como mais vulnerável¹².

A Economia Feminista, valendo-se de observações dos países ocidentais, postula que o conceito de “exército de reserva” pode ser adaptado para representar a relação das mulheres no mercado de trabalho, mais especificamente, para significar que elas suportam, de forma desproporcional, o ônus do desemprego em tempos de crise, sendo, portanto, mais “descartáveis”. Em outras palavras, a “descartabilidade” da mulher pode ser analisada sob a ótica da mudança do cenário econômico, de maneira que haveria maior deterioração das oportunidades de emprego para mulheres em relação às dos homens em tempos de recessão. Pode-se considerar ainda que, de forma geral, a mulher tende a ser mais suscetível ao desemprego do que o homem.

O argumento utilizado para a hipótese de “descartabilidade” apoia-se na observação de que as mulheres tendem a ser mais vulneráveis devido a quatro fatores que se complementam: (i) maior rotatividade no mercado de trabalho; (ii) trabalhar em locais menos sindicalizados; (iii) apresentarem grande representação entre trabalhadores de meio período; e (iv) se concentrarem em determinados empregos (segregação ocupacional). Ressalta-se que, por trás desses fatores enumerados, há a ideia de que a mulher deve se dedicar ao lar e, em especial, ao trabalho de cuidado. Desse modo, mulheres entram e saem da força de trabalho mais do que os homens por causa do nascimento dos filhos ou da necessidade de cuidar das crianças, dos parentes doentes e/ou idosos (RUBERY; RAFFERTY, 2013). Como resultado, na visão do empregador, da mesma maneira que as mulheres tenderiam a ser mais facilmente recontratadas, quando há crescimento econômico, não ocorreria grande impedimento para elas fossem demitidas em tempos de colapso na taxa de emprego.

Assim, a crise econômica afetaria a inserção feminina tanto em atividades tipicamente desempenhadas por elas, quanto nas ocupações tradicionalmente masculinas, ao se reduzir as oportu-

10 “[...] a constante geração de uma superpopulação relativa mantém a lei da oferta e da demanda de trabalho, e, portanto, o salário, nos trilhos convenientes às necessidades de valorização do capital” (MARX, 2013, p. 808).

11 “São elementos desclassificados, miseráveis e não organizados do proletariado urbano” (MARX; ENGELS, 2001, p. 108). É importante ainda conceituar o que Marx define como proletariado: “[...] o assalariado que produz e valoriza o ‘capital’ e é jogado na rua assim que se torna supérfluo para as necessidades de valoriza de ‘Monsieur Capital’ (MARX, 2013, p. 179).

12 Apesar de Marx não considerar as mulheres como um grupo particular em seu exército de reserva, ele reconhece a importância do trabalho não remunerado, tipicamente realizado por mulheres, para o bem-estar familiar. Desse modo, a disposição das mulheres em voltarem para a esfera privada – o lar –, quando não forem requeridas pelo mercado, faz com que o trabalho feminino seja percebido como inferior ao realizado pelos homens (BOHN, 2017).

nidades de treinamento. No conjunto, o contexto econômico desfavorável tenderia a ampliar a desigualdade salarial (GARDINER, 1981).

Apesar de toda a discussão realizada se pautar na hipótese de que o trabalho das mulheres se constitui uma reserva de trabalho flexível, o segmento das feministas marxistas defende que a descartabilidade em tempos de crise não é aplicável para todas as mulheres. Argumenta-se, então, que enquanto algumas desempenham a função de “reserva”, as demais podem assumir pelo menos um outro papel: fornecer serviços protegidos da volatilidade cíclica.¹³

Dessa forma, efeitos recessivos diferenciados em setores e ocupações impactam no desemprego experimentado por mulheres e homens. A expansão do setor de serviços, por exemplo, em tempos de crescimento, relaciona-se com a expansão do emprego feminino. Como os serviços tendem a ser menos vulneráveis à recessão, comparativamente a outros setores, as mulheres garantem certa proteção contra o desemprego no contexto de crise econômica (GARDINER, 1981).

Por outro lado, a indústria manufatureira é mais suscetível ao colapso do crescimento. Em virtude de esse setor possuir grande representação masculina, no agregado, os homens tenderiam a sofrer mais com o desemprego, em tempos de recessão, comparativamente às mulheres. Vale destacar, entretanto, que as mulheres inseridas nesses setores majoritariamente masculinos desempenham a função de exército de reserva, sendo, dessa forma, mais vulneráveis à demissão do que seus pares (GARDINER, 1981).

Em síntese, as mulheres, por constituírem um grupo heterogêneo, não percebem a recessão da mesma maneira. Existe tanto o trabalho feminino – inserido no ambiente predominante masculino, enquadrando-se no conceito de “exército de reserva” – quanto o grupo de mulheres que não competem diretamente com os homens por estarem em setores predominantes feminino/misto, com maior resistência a crise. Dessa forma, em tempos de crise econômica, o gênero que sofrerá mais com a taxa de desemprego e queda do rendimento médio dependerá da relação inter e intrasetorial.

Nesse sentido, é preciso enfatizar que a aparente “vantagem” de parte das mulheres no primeiro momento da crise não significa que elas não sofram discriminação. Pelo contrário: o recorte feminino que se enquadra como exército de reserva feminino, por exemplo, é contratado/mantém o emprego por receber uma remuneração inferior a seus pares masculinos para desempenhar a mesma função. Porém, quando a mão de obra masculina aceitar uma redução na renda, em virtude da piora do quadro econômico, ou quando o empregador auferir de maiores lucros, advindos da recuperação econômica, os homens reassumirão seus postos de trabalho em detrimento às mulheres.

Ressalta-se, assim, que toda a explicação nesta seção sobre o papel da mulher em diferentes contextos econômicos tem como pano de fundo as diferenças estruturais de gênero. Outras questões que podem influenciar na desigualdade foram apresentadas na seção anterior.

3 METODOLOGIA

A seção metodológica do presente artigo é composta por duas partes: a primeira traz o procedimento empírico utilizado para a resolução do problema de pesquisa, sendo especificado tanto a técnica para o controle do viés de seleção, que se define como uma adaptação do procedimento de Heckman, quanto a decomposição quantílica desenvolvida por Melly (2006). Já a segunda parte descreve a fonte de dados utilizada, além de realizar uma breve caracterização da amostra.

13 Ainda: as mulheres podem ser empregadas com salários mais baixos em serviços substitutos diretos ou indiretos para empregos centrais. No entanto, a substituição ocorreria essencialmente quando a economia começasse a se recuperar e vagas surgissem; portanto, com os empregadores buscando preenchê-las a baixo custo. Vale expor que o processo de substituição não resulta, necessariamente, na redução da segregação a longo prazo, mas, possivelmente, em novas ocupações feminizadas ou subdivididas em segmentos masculino e feminino (RUBERY; RAFFERTY, 2013).

3.1 Procedimento empírico: decomposição quantílica e o viés de seletividade

O objetivo da presente pesquisa, como já exposto, consiste em analisar o diferencial de rendimento de gênero no Brasil, ao longo de toda distribuição, nos anos de 2002, 2013 e 2014. Para realizar tal objetivo, é necessário que os indivíduos observados afirmem rendimentos advindos do trabalho. Todavia, há na amostra indivíduos que se encontram inativos, desocupados ou inseridos em uma atividade não remunerada, não sendo possível observar o rendimento auferido com a atividade produtiva (CIRINO, 2008).

Apesar de parecer uma solução simples, não se pode apenas excluir esses indivíduos que não estão ocupados em uma atividade remunerada, tendo em vista que se incorreria no problema de viés de seleção amostral (HECKMAN, 1979). Como forma de se contornar esse problema, usualmente utiliza-se o modelo de Seleção Amostral de Heckman (1979), que consiste na estimação em dois estágios: primeiro na estimação de uma equação de seleção e, posteriormente, em uma segunda estimação, denominada de equação de rendimento.

A equação de seleção consiste em analisar, através do modelo de probabilidade linear, os fatores que determinam a participação dos indivíduos no mercado de trabalho. Dessa maneira, com base nos trabalhos de Cirino (2008) e do IPEA (2010), definiu-se, para o presente estudo, o modelo Probit da seguinte forma:

(1)

$$\begin{aligned}
 P_i &= \alpha_1 + \alpha_2 RDpc_i + \alpha_3 E_{1i} + \alpha_4 E_{2i} + \alpha_5 E_{3i} + \alpha_6 E_{4i} + \alpha_7 Idade_i + \alpha_8 Idade_i^2 + \alpha_9 PD_{1i} \\
 &+ \alpha_{10} PD_{2i} + \alpha_{11} PD_{3i} + \alpha_{12} Criança_i + \alpha_{13} Raça_i + \alpha_{14} RM_i + \alpha_{15} Reg_{1i} + \alpha_{16} Reg_{2i} \\
 &+ \alpha_{17} Reg_{3i} + \alpha_{18} Reg_{4i} + \mu_i
 \end{aligned}$$

sendo P a variável explicada dicotômica, com valor 1, se o indivíduo se encontra economicamente ativo e valor 0 em caso contrário. Por sua vez, α_j ($j = 1$ a 18) define-se como sendo os parâmetros a serem estimados; e $i = 1, 2, 3 \dots$ representa o indivíduo.

A renda domiciliar *per capita* de todas as fontes, menos da oriunda do trabalho, é representada por $RDpc$, sendo uma variável contínua. Quanto a E_k ($k = 1$ a 4) trata-se de uma variável, que indica a escolaridade, em anos de estudo do indivíduo, sendo definida como discreta – estabelecendo-se como grupo base os indivíduos com três anos ou menos de estudo – e E_1, E_2, E_3 e E_4 formados, respectivamente, por aqueles com 4 a 7, 8 a 10, 11 e superior a 11 anos de estudo.

A experiência do agente econômico no mercado de trabalho, obtida pela diferença entre a sua idade e a idade na qual ele começou a trabalhar é dada pela variável $Idade$ e seu quadrado. PD_l ($l = 1$ a 3) são variáveis *dummies* relativas à condição do indivíduo no domicílio, sendo o grupo base formado pela pessoa de referência do domicílio; PD_1 , cônjuges; PD_2 , filhos; e PD_3 , outras posições. $Criança$ se caracteriza como variável binária, que assume o valor 1 se há filhos menores de 14 anos no domicílio e 0 em caso contrário.

$Raça$, por sua vez, é uma variável binária, que indica a raça do agente econômico, assumindo o valor 1 para aquele que se declara branco ou amarelo e 0 em caso contrário. Já RM é uma variável dicotômica, que designa valor 1 quando o domicílio se situa em região metropolitana e 0 em caso contrário. As variáveis discretas de região são representadas por Reg_m ($m = 1$ a 4), sendo estabelecido como grupo base a Região Nordeste e Reg_1 para o Sudeste, Reg_2 para o Sul, Reg_3 para o Centro-Oeste e Reg_4 para o Norte. Por fim, μ_i é o termo de erro aleatório com média zero e variância constante.

A estimação da equação (1) fornece o λ (lambda), denominado de Razão Inversa de Mills, que está atrelado às variáveis que são importantes para se determinar a participação no mercado de trabalho, mas não necessariamente influenciam a equação de rendimento (HECKMAN, 1979).

Nesse sentido, o λ deve ser inserido no segundo estágio do modelo de seleção amostral, de forma que a equação de salários passe a considerar as chances de um indivíduo estar ocupado¹⁴ (CIRINO, 2008). Se o objetivo fosse a estimação da equação de rendimentos, na média da amostra, sua representação seria:

$$\begin{aligned} \ln \omega_i &= \beta_1 + \beta_k E_{ki} + \beta_6 Idade_i + \beta_7 Idade_i^2 + \rho_8 \lambda_i + \beta_9 Raça_i + \beta_{10} RM_i + \beta_m Reg_{li} \\ &+ \beta_n S_{ni} + \beta_o Poc_{oi} + \beta_p Toc_{pi} + v_i \end{aligned} \quad (2)$$

Utiliza-se a Teoria do Capital Humano como base para a formulação da equação de rendimentos, sendo que $\ln \omega_i$ é o logaritmo natural do rendimento/hora oriundo do trabalho principal do indivíduo; β_j ($j = 42$) designa os parâmetros a serem estimados; i ($i = 1, 2, 3, \dots$) representa o indivíduo e λ é a razão inversa de Mills.

As variáveis relativas aos parâmetros β_j ($j = k a m$) são os mesmos da equação (1) em que: S_n ($n = 1 a 3$) são variáveis *dummies* relativas ao setor de atividade do trabalhador, sendo o grupo base formado pela indústria; S_j , construção; S_2 , comércio; S_3 , serviços; Poc_o ($o = 1 a 3$), variáveis *dummies* que definem a posição da ocupação no trabalho principal, com o grupo base formado pelos empregados com carteira de trabalho assinada; Poc_p , empregados sem carteira de trabalho assinada; Poc_2 , trabalhadores domésticos, com carteira de trabalho assinada; Poc_3 , trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada; Toc_p ($p = 1 e 2$), variáveis *dummies* representativas do tipo de ocupação do trabalhador, sendo Toc_1 referente aos dirigentes em geral e Toc_2 aos profissionais das ciências, das artes e dos técnicos de nível médio, com o grupo base formado pelos demais tipos de trabalhadores¹⁵. Por fim, v_i é o termo de erro aleatório com média zero e variância constante.

Em síntese, o modelo (2) estimado, considerando-se a média da amostra, pode ser representado por:

$$E(\ln \omega_i | X_i, L_i = 1) = X_i \cdot \beta_i + E(v_i | X_i, L_i = 1) \quad (3)$$

No entanto, como o objetivo do presente trabalho é realizar uma análise ao longo da distribuição salarial – de forma a captar a desigualdade de rendimento para os diferentes estratos de renda, e, em especial, verificar a existência dos fenômenos *glass ceiling* e *sticky floor* –, o modelo (3) é adaptado para sua versão quantílica (IPEA, 2010):

$$Quant_\tau(\ln \omega_i | X_i, L_i = 1) = X_i \cdot \beta_\tau + Quant_\tau(v_i | X_i, L_i = 1) \quad (4)$$

em que são mantidas as especificações dadas pela equação (2) no que concerne às variáveis dependente e independentes. Já a equação (4) pode ser desagregada de maneira a considerar o gênero como o efeito do “tratamento”¹⁶ (conceito abordado na literatura sobre Avaliação de Polí-

14 É necessário ressaltar que a Inversa de Mills não corrige todo o problema de endogeneidade.

15 Reuniu-se nesse grupo-base os trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços, vendedores e prestadores de serviço do comércio, trabalhadores agrícolas, trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção, membros das forças armadas e auxiliares e ocupações mal definidas ou não declaradas.

16 O “tratamento” não deve ser considerado no seu sentido restrito (MELLY, 2006), sendo utilizado no método apenas para retratar que o gênero será a única variável que diferencia dois grupos comparáveis nas características (estudo, raça, cargo, experiência, anos de estudos

ticas Públicas), resultando em dois grupos distintos, A e B, que representam mulheres e homens, respectivamente:

$$Q_{B,\tau}(\ln \omega_B | X_B, L_{B,i} = 1) = X_{B,i} \cdot \beta_{B,\tau} + Q_{B,\tau}(v_B | X_B, L_{B,i} = 1) \quad (5)$$

$$Q_{A,\tau}(\ln \omega_A | X_A, L_{A,i} = 1) = X_{A,i} \cdot \beta_{A,\tau} + Q_{A,\tau}(v_A | X_A, L_{A,i} = 1) \quad (6)$$

Os coeficientes são estimados para os quantis, sendo que o estimador é formulado em termos de erros absolutos em vez de quadrados (OLS) e, por isso, é denominado estimador de desvios mínimos absolutos (LAD). Em contraste com a abordagem OLS, o procedimento de regressão quantílica é menos sensível a *outliers* e fornece um estimador mais robusto em face de desvios da normalidade (KOENKER, 2005; KOENKER; BASSETT, 1978). Modelos de regressão de quantis também podem ter melhores propriedades do que o OLS na presença de heterocedasticidade (DEATON, 2018).

Assim, para se definir os quantis de uma população ou amostra, estabelece-se, primeiramente, a ordem de tal (τ)¹⁷, de modo que, o valor m do quantil define-se como $100\tau\%$ dos valores populacionais ou amostrais inferiores a m , com $0 < \tau < 1$ (SANTOS, 2012). Dessa forma, para cada quantil τ , a diferença entre os rendimentos dos grupos pode ser interpretada como o efeito quantílico do “tratamento” (MELLY, 2006):

$$QTE = Q_{B,\tau} - Q_{A,\tau} \quad (7)$$

Nota-se, desse modo, que o objetivo da presente pesquisa perpassa a estimação da equação de rendimento para homens e mulheres, com conseqüente análise do comportamento do hiato de gênero. Nessa perspectiva, busca identificar quanto da diferença de renda é devido às características observáveis (efeito característica) e quanto se deve à um efeito não explicado ou, como habitualmente é denominado, quanto se deve à discriminação (efeito coeficiente).

Desse modo, para captar ambos os efeitos, é preciso estabelecer uma comparação entre estruturas salariais observadas com contrafactuais, sendo este último, em sua forma simplificada, dado por:

$$Q_{\tau,B}^C = X_{A,i} \cdot \beta_{B,\tau} \quad (8)$$

A estimação desse contrafactual é obtida a partir da construção de uma distribuição de salário incondicional. Como se observa em (8), o contrafactual usa a distribuição das características do grupo A com a estrutura salarial do grupo B, de maneira a ser capaz de responder a seguinte pergunta: se o grupo B fosse recompensado, considerando as características do grupo A, quanto receberiam?

A partir da estimação do contrafactual, ao somar e subtrair-lo em (7), torna-se possível realizar a decomposição dos intervalos salariais da função quantílica, conforme apresentado a seguir:

$$\Delta_\tau = [Q_{B,\tau} - Q_{\tau,B}^C] + [Q_{\tau,B}^C - Q_{A,\tau}] \quad (9)$$

etc.).

¹⁷ Seguindo Melly (2006), para presente pesquisa define-se a divisão da amostra em 100 partes iguais, de modo que τ assume 99 valores diferentes, ou seja: $\tau = 0,01; \tau = 0,02; \dots; \tau = 0,1; \dots; \tau = 0,2; \dots; \tau = 0,5; \dots; \tau = 0,99$.

sendo que o primeiro termo representa o efeito característica (ou efeito de dotação de quantil), enquanto o segundo termo representa o efeito coeficiente (ou efeito do “tratamento” de quantil)¹⁸.

3.2 Fonte de dados e caracterização da amostra

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), coletada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), disponibiliza anualmente¹⁹ dados desagregados (microdados) com informações socioeconômicas detalhadas dos indivíduos da amostra. No entanto, para se utilizar esses dados, deve-se considerar que a PNAD se define como um plano amostral complexo, tendo em vista que essas pesquisas apresentam atributos como a estratificação, conglomeração, diferentes probabilidades de seleção e ajuste de pesos (CIRINO, 2008), de tal forma que, ignorar tal complexidade, resultaria em estimativas viesadas. Dessa forma, utiliza-se o método da máxima pseudo-verossimilhança (MPV), de maneira a ofertar robustez aos três modelos que serão estimados, valendo-se, respectivamente, das PNADs referentes aos anos de 2002, 2013 e 2014.

Ressalta-se também que as amostras serão limitadas ao meio urbano, tendo em vista que o ambiente rural apresenta características muito distintas, que tendem a influenciar nos resultados, como o fato de se verificar uma baixa oferta de trabalho, comparativamente com o meio urbano, além de ser um meio mais inflexível às mudanças sociodemográficas experimentadas nas últimas décadas.

Ademais, outras duas restrições foram realizadas: a delimitação para indivíduos que se encontram na faixa etária de 18 a 65 anos; a exclusão de trabalhadores autônomos e empregadores, dos militares e estatutários e os trabalhadores da administração pública²⁰. Dessa maneira, para os anos de 2002, 2013 e 2014, as amostras são formadas, respectivamente, por 87.558, 97.707 e 100.099 observações. Ao aplicar o fator de expansão, esses números de observações representam a população de 39.403.784, 54.421.959 e 55.737.079 brasileiros.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Obstáculos no mercado de trabalho: apontamentos a partir da caracterização da amostra

De modo a apresentar uma visão da amostra estudada, tem-se, em anexo, as tabelas A1 e A2, com as populações masculina e feminina, distribuídas de acordo com as seguintes definições: variáveis explicativas e dependente (Tópico 3); quartis; e ano (2002, 2013 e 2014).

Como a seção seguinte discutirá o hiato salarial, delimitou-se, nesse primeiro momento, evidenciar a disparidade existente nos próprios recortes por gênero, sendo necessário analisar o primeiro impacto da crise no mercado de trabalho (ano de 2014), para, posteriormente, inserir ao estudo os anos em que há um agravamento da recessão.

Mais precisamente, tanto a distribuição de rendimento masculina quanto a feminina sofreram um achatamento, decorrente de maior equidade ao longo dos anos. Todavia, enquanto o diferencial de salário masculino é crescente ao longo dos quartis, para as mulheres só se observa este movimento, de forma leve, no ano de 2002 e no topo da distribuição.

18 O efeito “característica” atuaria no sentido de reduzir a desigualdade salarial, já que o $Q_{(\tau, B)}^{C}$ superaria $Q_{(B, \tau)}$, por se diferenciar apenas nas características observáveis. Já o efeito coeficiente atuaria no sentido oposto, elevando o hiato, uma vez que agora modifica-se apenas os retornos. Para mais detalhes, conferir Melly (2006).

19 A partir de 2016, a PNAD foi reestruturada, passando a ser denominada de “PNAD contínua”, tendo em vista que começou a divulgar, em diferentes periodicidades, informações contínuas sobre 211.344 domicílios particulares permanentes.

20 A exclusão desses trabalhadores se deve ao regime diferenciado de trabalho. Mais detalhes, conferir Rebello (2018).

Uma possível explicação para o comportamento estável (em 2013) ou decrescente (2014) da diferença de renda entre 75% da amostra feminina estaria no já citado papel de exército de reserva e/ou inserção em serviços inicialmente protegidas da volatilidade cíclica (GARDINER, 1981). Nesse sentido, o ganho real registrado apenas pelas mulheres do quartil inferior, no ano de estagnação, já se caracteriza como um resultado interessante do estudo aqui desenvolvido, corroborando a escolha do ano de 2014 à análise. Isso porque, as condições do mercado de trabalho ainda permitiam que determinados trabalhadores não incorressem em perdas reais, o que, muito provavelmente, não se verificará em 2015.

As variáveis explicativas também retratam o comportamento diferenciado ao considerar o gênero. O capital humano, medido pelos anos de educação, por exemplo, demonstra que houve avanço na qualificação da população brasileira, com ênfase para os pertencentes ao estrato inferior de renda. Porém, o recorte por gênero evidencia a superioridade das mulheres no nível de instrução, podendo ser um reflexo de duas questões: tanto dos papéis socialmente aceitos quanto de uma maior exigência do mercado de trabalho em relação à mão de obra feminina, especialmente, nos empregos de maiores salários.

Já a experiência não apresentou grande variação no período analisado, sendo que as mulheres até a mediana da distribuição detêm mais anos no mercado de trabalho se comparado a seus pares masculinos. Comportamento esse que se inverte a partir do quartil 50. A experiência parece, portanto, trazer retornos crescentes apenas para os homens. Uma provável explicação para essa constatação reside no fato da variável *experiência* não captar o tempo que a mulher se ausenta da atividade produtiva em virtude do trabalho reprodutivo.

A raça é outra variável que precisa ser apresentada com ressalvas. De modo geral, comparando 2013 a 2002, houve um aumento das pessoas que se autodeclararam não brancas, independente do quartil e gênero analisados. Em 2014, continua esse movimento para as mulheres, com exceção das que pertencem ao quartil 75. Já para os homens, apenas o quartil 25 também registra redução do percentual que se autodeclara branca. Sem aprofundar na discussão da raça, mesmo que os dados retratem uma aparente conquista dos negros no mercado de trabalho, esse resultado pode estar viesado ao refletir mais uma mudança na percepção pessoal. De qualquer forma, o percentual de brancos aumenta à medida que se avança na distribuição de rendimento, sendo possível constatar o caso extremo das mulheres negras que enfrentam o duplo *glass ceiling*.

Os dados do setor de atividade e posição de ocupação também expõem outras barreiras enfrentadas pelas mulheres. Mesmo que a mão de obra feminina tenha conseguido alguma representatividade na indústria, no setor de construção a inserção das mulheres foi constante, reforçando esse espaço como tradicionalmente masculino. Nesse sentido, novamente, trazendo ao debate a Economia Feminista, o setor de serviços – que demora a repercutir os efeitos de uma retração – absorve grande percentual do trabalho das mulheres, especialmente o das de baixa renda, reforçando o achado sobre o aumento real experimentado apenas pelas mulheres do quartil inferior em 2014.

Em complemento a essa análise, o trabalho de doméstico (com ou sem carteira) é um espaço tradicionalmente feminino, que não demonstrou grande variação quanto à baixa inserção masculina ao longo dos anos analisados. Esse cenário demonstra a dificuldade de uma mudança estrutural, capaz de desassociar a mulher da atividade produtiva relacionada ao cuidado e o homem do setor de construção. Como consequência, esses últimos dados, que espelham um fator que não tem explicação na produtividade, já não traz grandes expectativas quanto a uma alteração no efeito coeficiente.

4.2 O diferencial de rendimento e a decomposição quantílica

O presente trabalho buscou determinar a diferença de rendimento de gênero e, ainda, estudar a decomposição desse diferencial em relação às características observáveis e não observáveis. Desse modo, apresenta-se a Tabela 1 em que, para cada ano analisado, retrata-se a diferença bruta dos rendimentos conjuntamente à sua decomposição em efeitos característica e de coeficiente.

Tabela 1 – Decomposição quantílica do diferencial de rendimento de gênero - Brasil, 2002, 2013 e 2014

Decomposição por quantil		2002		2013		2014	
		Coefficiente	Erro-padrão	Coefficiente	Erro-padrão	Coefficiente	Erro-padrão
Quantil 0,01	Diferença bruta	0,2256	0,0106	0,4317	0,0105	0,4001	0,0110
	Efeito característica	0,2045	0,0229	0,286	0,0194	0,2738	0,0197
	Efeito coeficiente	0,0211	0,0107	0,1457	0,0179	0,1263	0,0173
Quantil 0,10	Diferença bruta	0,1722	0,0038	0,1097	0,0029	0,1063	0,0030
	Efeito característica	0,0438	0,0102	-0,0493	0,0104	-0,0387	0,0109
	Efeito coeficiente	0,1284	0,1360	0,1589	0,0040	0,1474	0,0047
Quantil 0,20	Diferença bruta	0,1762	0,0033	0,1196	0,0022	0,1182	0,0023
	Efeito característica	-0,0180	0,0087	-0,0921	0,0096	-0,0923	0,0091
	Efeito coeficiente	0,1942	0,0042	0,2118	0,0022	0,2105	0,0026
Quantil 0,30	Diferença bruta	0,1824	0,0034	0,1425	0,0025	0,1372	0,0022
	Efeito característica	-0,0586	0,0083	-0,1191	0,0091	-0,1198	0,0087
	Efeito coeficiente	0,2414	0,0043	0,2616	0,0024	0,2614	0,0028
Quantil 0,40	Diferença bruta	0,1859	0,0036	0,1590	0,0029	0,1504	0,0023
	Efeito característica	-0,0887	0,0085	-0,1491	0,0089	-0,1481	0,0086
	Efeito coeficiente	0,2746	0,0044	0,3091	0,0029	0,2985	0,0033
Quantil 0,50	Diferença bruta	0,1853	0,0039	0,1645	0,0032	0,1552	0,0024
	Efeito característica	-0,1232	0,0091	-0,1767	0,0091	-0,1819	0,0088
	Efeito coeficiente	0,3085	0,0046	0,3412	0,0034	0,3372	0,0040
Quantil 0,60	Diferença bruta	0,1782	0,0044	0,1581	0,0037	0,1531	0,0028
	Efeito característica	-0,1612	0,0098	-0,2127	0,0105	-0,2108	0,0093
	Efeito coeficiente	0,3394	0,0048	0,3696	0,0043	0,3638	0,0046
Quantil 0,70	Diferença bruta	0,1613	0,0053	0,144	0,0045	0,1451	0,0034
	Efeito característica	-0,2114	0,0105	-0,2438	0,0119	-0,2449	0,0103
	Efeito coeficiente	0,3727	0,0056	0,3878	0,0053	0,3900	0,0052
Quantil 0,80	Diferença bruta	0,1502	0,0062	0,1253	0,0063	0,1323	0,0043
	Efeito característica	-0,2434	0,0115	-0,2815	0,0135	-0,2785	0,0110
	Efeito coeficiente	0,3936	0,0063	0,4068	0,0069	0,4117	0,0058
Quantil 0,90	Diferença bruta	0,1687	0,0086	0,1374	0,0109	0,1346	0,0069
	Efeito característica	-0,2623	0,0141	-0,2897	0,0159	-0,3026	0,0136
	Efeito coeficiente	0,4310	0,0074	0,4272	0,0095	0,4409	0,0077
Quantil 0,99	Diferença bruta	0,3036	0,0143	0,2503	0,0414	0,2490	0,0201
	Efeito característica	-0,2181	0,0208	-0,1777	0,1061	-0,2665	0,0612
	Efeito coeficiente	0,5217	0,0148	0,4280	0,0341	0,5156	0,0230

Fonte: Resultado da pesquisa.

Primeiramente, justifica-se a inclusão do primeiro e último quantis na análise, tomando como base os achados de Dalberto e Cirino (2018). Tal como os autores constataram para o diferencial do setor formal-informal, é possível observar que para a análise de gênero a diferença nos extremos tendem a ser mais acentuada do que usualmente se capta a partir da análise dos quantis

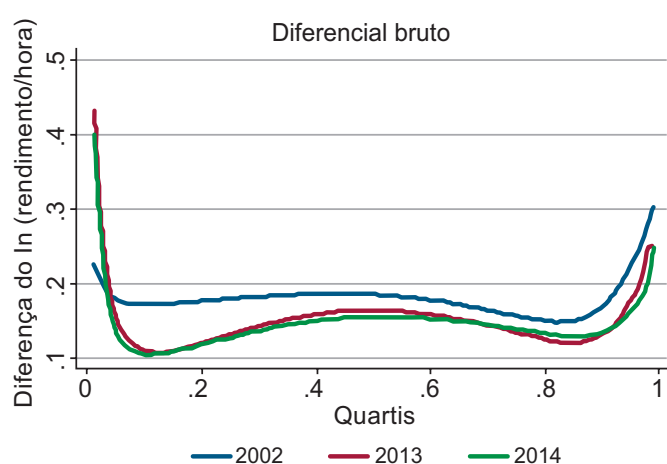
tradicionais, sendo importante incluir tais estratos na pesquisa de modo a registrar o máximo do comportamento heterogêneo existente ao longo da distribuição de rendimentos.

Dessa forma, para o ano de 2002, o comportamento da diferença bruta, que inicia em cerca de 22%, tende a cair até o 20º quantil²¹ quando começa a aumentar e permanece praticamente constante até a mediana, iniciando novamente uma queda contínua até o 80º. Momento esse em que se principia um último aumento, finalizado no 99ºq, no patamar de 30%.

No ano de 2013, com exceção do 1ºq – em que se observou uma elevação da diferença bruta em 20 pontos percentuais (p.p.) –, os demais estratos registraram queda desse diferencial se comparado a 2002. O comportamento da desigualdade só se modificou na base da distribuição, uma vez que o aumento já iniciou no 20ºq. Significa dizer que, mesmo na crise, o diferencial de rendimento continuou em queda, comparativamente aos demais anos, inclusive no primeiro quantil, repetindo o comportamento ao longo dos estratos de renda.

De forma a tornar mais fácil a visualização do diferencial de rendimentos ao longo dos quantis, bem como a comparação entre os anos, apresentamos a seguir a Figura 1:

Figura 1 – Hiato do rendimento de gênero por quantis - Brasil, 2002, 2013 e 2014



Fonte: Resultado da pesquisa.

Nota: Os valores nominais do rendimento em 2002 e 2013 foram colocados a preços constantes de 2014 por meio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Dados disponíveis em: <http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>.

A discussão previamente realizada junto à ilustração permite responder algumas das questões que motivaram a presente pesquisa. Primeiramente, o formato do hiato de rendimento em 2002, mesmo não perfeitamente definido, se assemelharia ao de “U”. Nesse sentido, o comportamento da desigualdade salarial estaria em conformidade aos trabalhos de Souza (2011) e Salardi (2012). Já as curvas representativas dos anos de 2013 e 2014 seguiriam o achado de Santos e Ribeiro (2006), no qual o diferencial de salário é crescente até pouco depois da mediana, quando cai e volta a subir no final da distribuição, assumindo, então, a forma de U invertido, quando se exclui os extremos.

Igualmente, em acordo com Salardi (2012) e outros trabalhos que investigaram a problemática na média da distribuição, percebe-se que o período de crescimento trouxe considerável avanço no sentido de igualdade salarial de gênero, resultando na redução do hiato a partir do 10ºq. Isto é, mesmo com a crise, houve continuidade dessa queda pelo menos para os trabalhadores que pertenciam ao intervalo compreendido entre o 10ºq e o 65ºq.

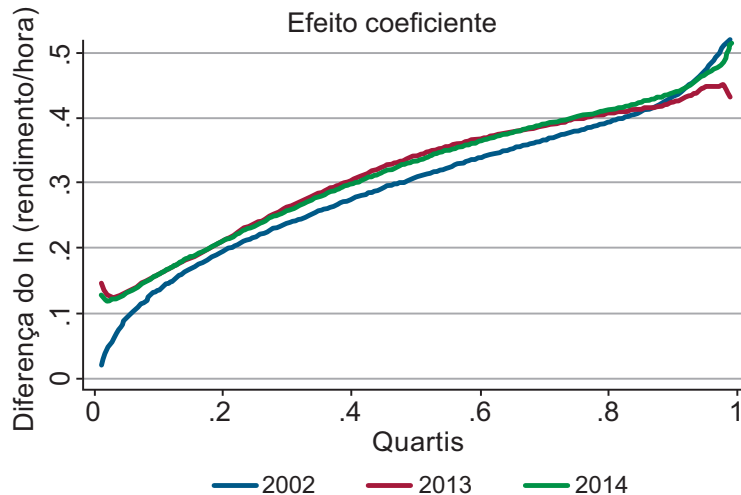
21 Objetivando tornar o texto mais fluido, a palavra “quantil” será representada por “q”.

A evidência da continuidade de redução da desigualdade apenas para determinado grupo enfatiza a discussão de que não houve uma resposta homogênea à mudança de contexto econômico. Mesmo em 2013, quando a queda do diferencial se deu para praticamente todos os quantis, ela não ocorreu na mesma magnitude, sendo menos percebida pelos trabalhadores inseridos no intervalo de 25°q ao 65°q, bem como pelos que estavam nos extremos da distribuição.

Na situação de alteração nos extremos da distribuição, sinaliza-se para a ocorrência de *glass ceiling* e *sticky floor*, sendo, no entanto, necessário acrescentar à análise o efeito coeficiente (Figura 2) para atestar a veracidade desses fenômenos.

Assim, os efeitos coeficiente – advindos das decomposições quantílicas – apresentam um comportamento crescente ao longo dos quantis, independente do ano em estudo, sendo um resultado respaldado em Bartalotti e Leme (2007) e Souza (2011). Vale ressaltar também que, na análise comparativa e tomando como base o ano de 2002, verifica-se que houve elevação do efeito não explicado, mesmo que não tão expressiva quanto a queda do hiato. A exceção se deu, para os anos de 2013 e 2014, respectivamente a partir do 90°q e no 99°q, situação em que se observa a curva representativa do ano de 2002, cortando as demais.

Figura 2 – Efeito coeficiente da decomposição quantílica - Brasil, 2002, 2013 e 2014



Fonte: Resultado da pesquisa.

Em especial, se destaca os quantis próximos à mediana como os que perceberam o maior aumento desse efeito. Entretanto, quando se compara 2013 a 2014, com auxílio da Tabela 1, é possível observar que, desde o 1°q, o efeito coeficiente é menor em 2014 comparativamente ao ano antecedente, sendo que permanece assim até o 60°q, momento em que as curvas praticamente se unificam. As curvas prosseguem dessa forma até o 80°q, sendo o comportamento interrompido quando a curva de 2013 sofre uma queda brusca próxima ao 90°q e é ultrapassada pela de 2014. No último quantil, mesmo as duas curvas sofrendo um leve aumento, ainda são inferiores à de 2002.

Dessa forma, pode-se concluir que o ano de 2013, em geral, piorou a situação da mulher em termo de discriminação, salvo as que se encontravam no topo da distribuição, que perceberam a queda de 0,4 p.p. e de 9,37 p.p. respectivamente, nos 90°q e 99°q. Já 2014, no sentido oposto a 2013, repercutiu de maneira a reduzir a discriminação vivenciada pelas mulheres em termos salariais, com exceção das que se situavam acima do 70°q, chegando a registrar elevação de 8,76 p.p. no último estrato.

Em vista dessa discussão, tem-se que, independentemente do ano analisado, não é possível afirmar que há o fenômeno de *sticky floor* no Brasil, uma vez que os efeitos coeficiente não sustentam o alto diferencial de rendimento de gênero percebido na base da distribuição. Reforça-se ainda essa afirmação ao salientar que as curvas têm formato crescente, do modo que, mesmo sem

a inclusão do 1ºq, a discriminação é menor na base do que à medida que se avança nos estratos de renda.

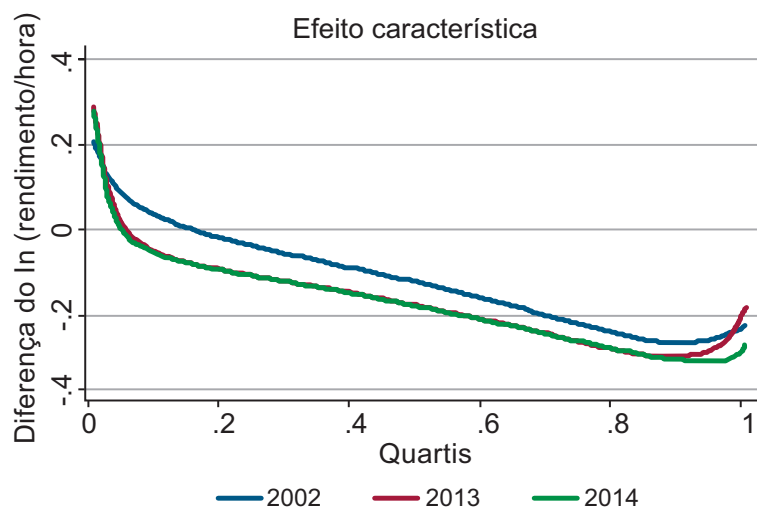
Por outro lado, se torna factível indicar a ocorrência do fenômeno de *glass ceiling* em contextos econômicos não favoráveis, dado que a diferença entre o 90ºq e os demais quantis é expressiva: para o ano de 2002, por exemplo, o diferencial é de, no mínimo, 3 p.p. (quando se compara o 90ºq ao 80ºq), enquanto para 2014 é de 2,9 p.p. para os mesmos estratos.

De modo geral, a partir da discussão realizada, pode-se apontar que os diferentes contextos econômicos tendem a afetar a discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho no sentido de piorar a situação ou de mantê-la praticamente estagnada. Tal constatação não é surpreendente, posto que a discriminação está enraizada nas tradições, costumes e normas vigentes na sociedade. Sendo que, modificar essas instituições, é ir contra o *path dependence* e *lock-in* (TOYOSHIMA, 1999), ou seja, trata-se de um trabalho penoso, demorado e que pode não trazer o efeito esperado.

Adicionalmente ao efeito coeficiente, deve-se acrescentar o efeito característica na análise, como demonstrado na Figura 3, de modo a completar a compreensão sobre o comportamento do diferencial de rendimento ao longo dos quantis. Já de modo antagônico ao efeito coeficiente, as características observáveis, em sua generalidade, agem de modo a reduzir o hiato salarial de gênero, sendo continuamente decrescente ao longo dos quantis. Observa-se, entretanto, que a extremidade superior se constitui, em algum ponto, uma exceção a essa regra.

Portanto, ao comparar 2014 e 2013 ao ano de 2002, depreende-se que houve um aumento da importância do efeito característica na composição do hiato salarial. No entanto, o paralelo entre 2013 e 2014 demonstra que, enquanto para o 10ºq houve redução desse efeito, entre o 20ºq e o 30ºq registrou-se aumentos marginais e essa alternância entre aumento e redução foi verificada até o 90ºq, situação na qual passou a se verificar crescimento contínuo do efeito característica, relativamente a 2013.

Figura 3 – Efeito característica da decomposição quantílica- Brasil, 2002, 2013 e 2014



Fonte: Resultado da pesquisa.

Ao agregarmos todas as análises, tem-se que o aumento do efeito característica superou o aumento do efeito coeficiente, implicando em uma redução do hiato salarial quando se compara 2013 e 2014 a 2002. Não obstante, o primeiro quantil foge à regra, como consequência de os efeitos, ao invés de se oporem, atuarem de forma a reforçar o aumento do diferencial bruto de gênero. Por fim, apesar do efeito característica se dar em menor magnitude entre o 1ºq e 10ºq, quando contrastado ao seu respectivo efeito coeficiente, resulta em uma queda mais significativa do hiato nesse intervalo do que para o restante da distribuição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar se em períodos antagônicos (2002, 2013 e 2014) houve alteração no diferencial de rendimento de homens e mulheres nos diferentes estratos de renda. Recorreu-se, para tanto, ao método de regressão quantílica, com o cuidado de corrigir o viés de seleção.

Posteriormente, de modo a captar o hiato de rendimento de gênero, utilizou-se a abordagem em que o gênero é definido como o efeito de “tratamento”. O resultado evidenciou que o período de crescimento trouxe considerável avanço no sentido de igualdade salarial de gênero, resultando na redução do hiato a partir do 10º quantil. Em outras palavras, mesmo com a crise, houve continuidade dessa queda pelo menos para os trabalhadores que pertenciam ao intervalo compreendido entre o 10ºq e o 65ºq. Por outro lado, em alguns estratos – mais especificamente os compreendidos entre o 70ºq e 80ºq –, percebeu-se um aumento do hiato salarial em comparação ao ano de 2013, configurando-se em um possível caso do denominado “exército de reserva”.

O objetivo do trabalho, entretanto, perpassou a análise do hiato e buscou investigar os comportamentos dos efeitos que compõem o diferencial: o efeito coeficiente e o efeito característica. Os efeitos coeficiente apresentaram um comportamento crescente ao longo dos quantis, independente do ano em estudo. Na análise comparativa, tomando como base o ano de 2002, verificou-se que houve elevação do efeito não explicado. De modo antagônico, o efeito característica, em sua generalidade, agiu de modo a reduzir o hiato salarial de gênero, sendo continuamente decrescente ao longo dos quantis. Desse modo, ao comparar 2014 e 2013 ao ano de 2002, evidenciou-se que houve um aumento da importância do efeito característica na composição do hiato salarial.

Nesse sentido, constatou-se que, no Brasil, o *glass ceiling* está presente nos contextos econômicos desfavoráveis analisados (2002 e 2014), ao passo que não é possível constatar a presença do fenômeno de *sticky floor* em nenhum dos anos analisados. Concluiu-se, portanto, que os avanços em termos salariais experimentados pelas mulheres nos anos recentes deveram-se mais aos próprios méritos (estudo e experiência) do que ao êxito de se quebrar os paradigmas sociais vigentes. Dessa forma, é necessário que haja uma política de longo prazo, que conscientize a população da importância de se alcançar uma sociedade mais igualitária.

De modo complementar, as práticas discriminatórias muitas vezes apresentam manifestações visíveis, como assédio moral. Por isso, para se “quebrar” o teto de vidro, são necessárias políticas internas realmente eficazes, que penalizem os agressores e fortaleçam as mulheres. Formação de grupos femininos, que desmistificam a divisão tradicional dos papéis na sociedade e incentivam a competição por altos cargos também são ações que tendem a impactar no *glass ceiling*.

Já para as mulheres pertencentes ao estrato inferior de renda, políticas públicas – tal como escola em tempo integral e a expansão de creches e pré-escolas – devem ser incentivadas, uma vez que tendem a auxiliar as mulheres sobrecarregadas com a dupla jornada de trabalho. Ademais, especialmente para as mulheres pertencentes ao primeiro quantil, sugere-se que haja um planejamento dos formuladores de políticas para que as ofertas de ensino e treinamento cheguem a elas, haja vista que estas sofrem com os efeitos característica e coeficiente.

Sugere-se, para futuros trabalhos, continuar a investigação sobre a desigualdade de gênero nos diferentes contextos econômicos. O presente trabalho optou por escolher os anos de 2002, 2013 e 2014, buscando captar períodos que se aproximam do fechamento de um ciclo econômico. Agora, torna-se válido integrar ao estudo os anos em que o agravamento do quadro recessivo foi notável (2015 e 2016). Momento esse em que políticas de ajuste fiscal e a alta inflação tendem a afetar outro grupo de mulheres: as que estão no setor de serviços ou na esfera pública, por exemplo. Nessa análise, também é interessante a desagregação por raça e grau de instrução, visando melhor caracterizar o fenômeno *glass ceiling*.

Complementarmente, sugere-se ainda, quando possível, a inclusão ao estudo dos anos de 2020 e os que se seguirem, frente à ocorrência da pandemia do vírus SARS-CoV-2. A camada mais pobre da sociedade – com destaque para os indivíduos pertencentes a intersecção entre o setor de serviços e o mercado informal, em que as mulheres têm grande representatividade –, de modo geral, continua a trabalhar, expondo-se à alta contaminação e letalidade da doença Covid-19. Por outro lado, quando se abstém, tem que contar com o auxílio governamental, que tem demonstrado ineficiente quanto ao prazo e ineficaz ao ser concedido a quem não precisa. Desse modo, a Covid-19, ao afetar de modo diferenciado a população, acaba por evidenciar as disparidades sociais, o que deve ser analisado também sob a ótica de gênero.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D. Crise no mercado de trabalho, bônus demográfico e desempoderamento feminino. In: ITABORAÍ, N. R.; A. M. RICOLDI (orgs). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil? Implicações demográficas e questões sociais**. Belo Horizonte: ABEP, 2016. p. 21-44.
- ARROW, K. The theory of discrimination. **Working Paper**, n. 30. In: Conference on “Discrimination in Labor Markets”, Princeton University, 1971.
- ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A. L.; BRYAN, M. L. Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. In: **ILR Review**, v. 60, n. 2, p. 163-186, 2007. DOI: 10.1177/001979390706000201
- BACCHI, M. D.; MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; CATELAN, D. W.; FONSECA, M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região sudeste do Brasil. In: **Revista de Desenvolvimento Econômico**, v. 2, n. 37, p. 276-305, 2017.
- BAERT, S.; PAUW, A.; DESCHACHT, N. Do employer preferences contribute to sticky floors?. In: **ILR Review**, v. 69, n. 3, p. 714-736, 2016. DOI:10.1177/0019793915625213
- BALTAR, P.; LEONE, E. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. In: **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 53-67, 2015. DOI: 10.1590/S0103-40142015008500005
- BARBOSA, N. Dez anos de política econômica. In: SADER, E. (org.). **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**, 1 Ed. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 69-102.
- BARTALOTTI, O.; LEME, M. C. S. Discriminação salarial além da média: uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas. 35º Encontro Nacional de Economia, Recife-PE. In: **Anais**. Niterói: ANPEC, 2007.
- BCB - BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório anual**, v. 38, p. 1-298. Brasília: BCB, 2002.
- BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1 Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOHN, L. **Inserção feminina na teoria e na prática: ensaios sob o olhar da economia feminista**. Tese (Doutorado em Economia), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2017.

- CHI, W.; LI, B. Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987-2004. In: **Journal of comparative Economics**, v. 36, n. 2, p. 243-263, 2008. DOI: 10.1016/j.jce.2007.12.001
- CHRISTOFIDES, L. N.; POLYCARPOU, A.; VRACHIMIS, K. The gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' of the European Union. Institute for the Study of Labor. In: **Discussion Paper Series**, n. 5044. Germany: IZA, 2010.
- CIRINO, J. F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. In: **Planejamento e Políticas Públicas**, v. 51, p. 221-253, 2018.
- CIRINO, J. F. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho**: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. Tese (Doutorado em Economia), Universidade Federal de Viçosa. Viçosa: UFV, 2008.
- CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferencial de rendimento por gênero no mercado de trabalho: a situação atual das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. In: **Oikos - Revista Brasileira de Economia Doméstica**, v. 21, p. 193-218, 2010.
- CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. In: **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, n. 3, p. 371-389, 2012.
- COTTER, D. A.; HERMSEN, J. M.; OVADIA, S.; VANNEMAN, R. The Glass Ceiling Effect. In: **Social Forces**, v. 80, n. 2, p. 655-681, 2001. DOI: 10.1353/sof. 2001.0091
- DALBERTO, C. R.; CIRINO, J. F. Informalidade e segmentação no mercado de trabalho brasileiro: evidências quantílicas sob alocação endógena. In: **Nova Economia**, v. 28, n. 2, p. 417-460, 2018. DOI:10.1590/0103-6351/3191
- DEATON, A. **The Analysis of Household Surveys: A Microeconomic Approach to Development Policy**. Washington: The World Bank, 2018.
- FANG, Z.; SAKELLARIOU, C. Glass Ceilings versus Sticky Floors: Evidence from Southeast Asia and an International Update. In: **Asian Economic Journal**, v. 29, n. 3, p. 215-242, 2015.
- 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). 45º Encontro Nacional de Economia, Natal-RN. In: **Anais**. Niterói: ANPEC, 2017.
- FGV - FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Longe do Caos, mas também longe da Zona de Conforto. In: **Boletim Macro IBRE**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-02/boletim-macro-ibre-dezembro-de-2013.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.
- FONTOURA, N.; PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; VASCONCELOS, M. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. In: **Econômica**, v. 12, n. 1, p. 11-46, 2010. DOI: 10.22409/economica.12i1.p10
- GARDINER, J. Women, Recession and the Tories. In: **Marxism Today**, p. 5-11, 1981.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. In: **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, 1979. DOI: 10.2307/1912352

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 139-156, 2002. DOI: 10.1590/S0104-83332002000100006.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil em Síntese**. IBGE, 2017. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/educacao/anos-de-estudo-e-sexo.html>. Acesso em: 01 Jun. 2018.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2017**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. In: **Texto para Discussão**, n. 1483. Brasília: IPEA, 2010.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mulheres e trabalho: breve análise do período de 2004-2014. In: **Nota Técnica**, n. 24, p. 3-28. Brasília: IPEA, 2015.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Brasília: IPEA, 2017.

KOENKER, R. **Quantile Regression**. Illinois: Cambridge University Press, 2005.

KOENKER, R.; BASSETT, G. J. Regression Quantiles. In: **Econometrica**, v. 46, n. 1, p. 33-50, 1978. DOI: 10.2307/1913643

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. In: **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006. DOI: 10.1590/S0102-30982006000200010

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

MACHADO, J. A. F.; MATA, J. Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression. In: **Journal of Applied Econometrics**, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005. DOI: 10.1002/jae.788

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R. Gender wage gaps: comparing the 80s, 90s and 00s in Brazil. In: **Revista de Economia e Administração**, v. 6, n. 2, p. 141-156, 2007.

MARQUES, L. G.; ÑOPO, H.; SALARDI, P. Gender and racial wage gaps in Brazil 1996-2006: Evidence using a matching comparisons approach. In: **Working Papers**, n. 681. Inter-American Development Bank: Research Department, Washington DC, 2009.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

- MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista. In: K. MARX, K.; ENGELS, F. **Obras escolhidas**. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2001.
- MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). In: **Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006. DOI: 10.22409/economica.8i1.p162
- MELLY, B. **Estimation of counterfactual distributions using quantile regression**. 2006. Disponível em: <https://www.alexandria.unisg.ch/22644/2/Counterfactual.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2019.
- OREIRO, J. L. A grande recessão brasileira: diagnóstico e uma agenda de política econômica. In: **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 75-88, 2017. DOI: 10.1590/s0103-40142017.31890009
- OREIRO, J. L.; D'AGOSTINI, L. **From Lula Growth Spectacle to the Great Recession (2003-2015): Lessons of the management of the macroeconomic tripod and macroeconomic challenges for restoring economic growth in Brazil**. 2016. Disponível em: <http://joseluisoreiro.com.br/site/link/eca7eac82f16c20f9c2c75cb375ecbc01489ea2f.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2021.
- PAULA, L. F.; PIRES, M. Crise e perspectivas para a economia brasileira. In: **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 125-144, 2017. DOI: 10.1590/s0103-40142017.31890013
- PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. In: **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.
- REBELLO, F. L. **Diferencial de rendimentos por gênero para o Brasil e a região metropolitana de São Paulo nos anos de 2002, 2013 e 2015**. Dissertação (Mestrado em Economia/Departamento de Economia), Universidade Federal de Viçosa. Viçosa: UFV, 2018.
- ROEMER, J. E. **Equality of opportunity**. Cambridge: Harvard University Press, 1998.
- RUBERY, J.; RAFFERTY, A. Women and recession revisited. In: **Work, employment and Society**, v. 27, n. 3, p. 414-432, 2013. DOI:10.1177/0950017012460314
- SALARDI, P. **An Analysis of Pay and Occupational Differences by Gender and Race in Brazil - 1987 to 2006**. Thesis (Doctor of Philosophy/Department of Economics), University of Sussex. Falmer: University of Sussex, 2012.
- SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. 2006. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf. Acesso em: 01 jun. 2018.
- SOUZA, P. F. L. **A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009**. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: UFC, 2011.
- SOUZA, P. F. L.; SALVATO, M. A.; FRANÇA, J. M. S. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. 41º Encontro Nacional de Economia, Foz do Iguaçu-PR. In: **Anais**. Niterói: ANPEC, 2014.
- TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. In: **Revista Gênero**, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008
- TODARO, M. P.; SMITH, S. C. **Economic Development**. 11 Ed. Boston: Pearson Addison Wesley, 2012.
- TOYOSHIMA, S. H. Instituições e desenvolvimento econômico-uma análise crítica das ideias de Douglass North. In: **Estudos Econômicos**, v. 29, n. 1, p. 95-112, 1999.

ANEXO A

Tabela A1 – Descrição das variáveis para amostra masculina, por quartil - IBGE, 2002, 2013 e 2014

Variáveis	2002				2013				2014			
	q25	q50	q75	Superior	q25	q50	q75	Superior	q25	q50	q75	Superior
<i>Rendimento médio real*(R\$)</i>	375	691	1.294	4.383	640	956	1.507	4.009	640	933	1.431	3.755
<i>Jornada de trabalho (horas mensais)</i>	185	192	192	186	170	181	183	181	170	181	183	181
<i>Rendimento/hora</i>	2	4	7	24	4	5	8	22	4	5	8	21
<i>Escolaridade (%)</i>												
Até 3 anos de estudo	27	17	9	2	16	10	6	3	15	9	6	2
4 a 7 anos de estudo	35	34	29	9	24	21	17	8	24	22	17	7
8 a 10 anos de estudo	21	22	22	11	24	24	20	11	24	23	19	9
11 anos de estudo	14	22	30	30	29	36	41	34	29	36	40	32
12 anos ou mais de estudo	3	5	10	48	7	9	16	44	8	10	18	50
<i>Experiência (anos)</i>	16	18	21	24	17	18	21	24	17	19	22	24
<i>Brancos (%)</i>	34	47	59	75	29	38	47	62	28	38	47	62
<i>Metropolitano (%)</i>	40	46	51	57	38	45	46	51	39	46	46	52
<i>Região (%)</i>												
Nordeste	47	23	15	14	50	24	14	13	49	24	15	12
Sudeste	21	34	43	46	19	34	38	43	19	34	39	43
Norte	15	11	8	7	17	13	11	8	17	13	10	8
Sul	8	19	23	21	7	18	24	23	7	18	23	23
CO	9	13	11	12	7	11	13	13	8	11	13	14
<i>Setor de atividade (%)</i>												
Indústria	20	26	29	31	17	22	25	28	15	22	24	29
Construção	19	15	9	5	19	18	16	11	20	18	15	11
Comércio	26	24	20	16	30	25	20	16	30	26	20	15
Serviços	35	35	42	48	34	35	39	45	35	34	41	45
<i>Posição na ocupação (%)</i>												
Empregado com carteira	38	68	78	83	53	80	86	87	54	79	86	88
Empregado sem carteira	58	29	19	17	44	18	13	13	43	19	13	12
Doméstico com carteira	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	0
Doméstico sem carteira	3	2	1	0	2	1	0	0	2	1	0	0
<i>Tipo de ocupação (%)</i>												
Demais tipos de trabalhadores	92	81	78	50	90	88	85	52	92	91	82	47
Dirigentes em geral	2	5	9	14	3	5	3	14	1	1	4	15
Profissional das ciências e das artes e técnicos de nível médio	6	14	13	36	7	7	12	34	7	8	14	38

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE (2002, 2013 e 2014).

Nota: *Os valores nominais do rendimento, em 2002 e 2013, foram colocados a preços constantes de 2014 por meio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>.

Tabela A2 – Descrição das variáveis para amostra feminina por quartil - IBGE, 2002, 2013 e 2014

Variáveis	2002				2013				2014			
	q25	q50	q75	Superior	q25	q50	q75	Superior	q25	q50	q75	Superior
<i>Rendimento médio real*(R\$)</i>	352	670	1.286	3.685	573	925	1.487	3.801	579	910	1.403	3.573
<i>Jornada de trabalho (horas mensais)</i>	162	172	165	165	147	172	169	168	148	172	171	169
<i>Rendimento/hora</i>	2	4	8	22	4	5	9	23	4	5	8	21
<i>Escolaridade (%)</i>												
Até 3 anos de estudo	22	9	3	0	13	5	2	1	12	5	2	0
4 a 7 anos de estudo	34	24	9	1	23	15	6	1	23	14	6	1
8 a 10 anos de estudo	19	20	11	2	20	18	9	3	20	18	9	2
11 anos de estudo	20	36	40	20	34	45	41	17	34	45	39	16
12 anos ou mais de estudo	5	11	37	77	10	17	42	78	11	18	44	81
<i>Experiência (anos)</i>	18	18	19	20	20	18	19	20	20	19	19	20
<i>Brancos (%)</i>	40	57	67	78	34	49	58	73	33	48	58	72
<i>Metropolitano (%)</i>	38	49	54	63	39	48	51	63	40	49	51	62
<i>Região (%)</i>												
Nordeste	36	19	16	15	38	15	13	13	38	14	12	14
Sudeste	27	39	43	44	26	39	40	42	26	40	40	42
Norte	14	8	9	8	15	9	8	9	15	9	9	8
Sul	12	23	21	19	11	25	26	22	10	24	27	23
CO	11	11	11	14	10	12	13	14	11	13	12	13
<i>Setor de atividade (%)</i>												
Indústria	8	16	10	11	8	15	13	11	8	15	12	13
Construção	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
Comércio	10	18	15	8	14	21	20	14	16	24	20	13
Serviços	82	65	74	80	77	63	66	73	75	60	66	72
<i>Posição na ocupação (%)</i>												
Empregado com carteira	21	59	64	69	54	72	78	81	58	72	77	83
Empregado sem carteira	23	22	26	21	19	12	12	16	23	12	13	15
Doméstico com carteira	12	9	6	7	10	9	6	1	9	8	5	1
Doméstico sem carteira	44	10	4	3	17	7	4	2	10	8	5	1
<i>Tipo de ocupação (%)</i>												
Demais tipos de trabalhadores	89	92	62	41	93	87	65	35	92	86	63	32
Dirigentes em geral	1	1	6	10	0	1	6	12	0	1	2	10
Profissional das ciências e das artes e técnicos de nível médio	10	7	32	49	7	12	29	53	8	13	35	58

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE (2002, 2013 e 2014).

Nota: *Os valores nominais do rendimento, em 2002 e 2013, foram colocados a preços constantes de 2014 por meio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>.