

DIFERENCIAIS SALARIAIS DE GÊNERO NO BRASIL: COMPARANDO OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO¹

Luana Passos^a

Danielle Carusi Machado^b

^a Professora adjunta da Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB). Barreiras, BA, Brasil.
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5470-7349>.

^b Professora associada da Universidade Federal Fluminense (UFF). Niterói, RJ, Brasil.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2556-0886>.

Recebido em 15/02/2021

Aceito em 30/05/2022

Received on 2021/2/15

Accepted on 2022/5/30

RESUMO: O objetivo deste artigo é investigar os determinantes dos diferenciais salariais entre homens e mulheres cotejando os setores, público com o privado. Para tanto, serão usadas as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2015 e as técnicas de decomposição com base em Oaxaca, Blinder e Firpo, Fortin e Lemieux. O principal objetivo da pesquisa é entender o diferencial salarial ao longo da distribuição, distinguindo os trabalhadores dos setores público e privado. Os resultados dos modelos evidenciam que a maior parcela do diferencial salarial entre homens e mulheres, no Brasil, não encontra amparo nas distintas características, podendo, em certa medida, sinalizar presença de discriminação de gênero no mercado de trabalho. O tempo

Correspondência para: Luana Passos
Contato: luanapassos_s@hotmail.com

¹ Este artigo é fruto da tese de Luana Passos, defendida no Programa de Pós-graduação em Economia da Universidade Federal Fluminense, que contou com financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e da Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (Faperj). As autoras agradecem as contribuições dos membros da banca de doutorado, em especial da orientadora da tese Celia Kerstenetzky, os eximindo de qualquer responsabilidade pelos resultados da pesquisa.

trabalhado, a escolaridade, o tipo de ocupação e a área de atuação contribuem, em alguma medida, para a explicação do diferencial salarial. Os resultados apontam para desigualdades de rendimento maiores no setor público, com ênfase na parte superior da distribuição, embora haja indícios de maior discriminação no setor privado.

PALAVRAS-CHAVE: gênero; desigualdade salarial; modelo de decomposição; setores público e privado.

CLASSIFICAÇÃO JEL: J21; J22; J23.

GENDER SALARY DIFFERENCES IN BRAZIL: COMPARING THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

ABSTRACT: This article aims to investigate the determinants of wage differentials between men and women by comparing the public and private sectors. To this end, information from the 2015 National Household Sample Survey (PNAD) and decomposition techniques based on Oaxaca, Blinder, and Firpo, Fortin and Lemieux will be used. The main objective of the study is to understand this wage differential throughout the distribution, distinguishing workers in the public and private sectors. The results of the models show that the largest portion of the wage differential between men and women, in Brazil, is not supported by the different characteristics, and may, to a certain extent, signal the presence of gender discrimination in the labor market. The work period, education, type of occupation, and area of activity, contribute, to some extent, to explaining the wage differential. The results point to greater income inequalities in the public sector, with an emphasis on the upper part of the distribution, despite evidence of greater discrimination in the private sector.

KEYWORDS: gender; wage inequality; decomposition model; public and private sector.

INTRODUÇÃO

Em que pese os avanços obtidos pelas mulheres em termos de participação na vida pública em tempos recentes, a assimetria nas relações de gênero ainda é uma realidade. Estereótipos que caracterizam as atividades reprodutivas como prioritariamente femininas persistem e perpetuam desvantagens. A atuação econômica feminina é afetada por constrangimentos derivados de uma assimétrica divisão sexual do trabalho, conforme se traduz na diferença salarial entre mulheres e homens, a despeito de suas características produtivas similares – uma realidade em vários países.

Estudos registram a existência de um inexplicado – em relação a características individuais – diferencial salarial de gênero, havendo tanto indícios da presença de um “teto de vidro” (*glass ceiling*, em inglês) como de um “chão pegajoso” (*sticky floor*). O primeiro fenômeno se refere aos diferenciais salariais maiores no topo da distribuição, e o segundo, aos diferenciais salariais maiores na sua parte inferior.

No Brasil, vasta literatura documenta e analisa o diferencial salarial. Este artigo se alinha a essa literatura, acrescentando dimensões pouco tratadas, em particular a abordagem setorial. Valendo-se do marco teórico das penalidades da maternidade e dos cuidados, a pesquisa investiga a inserção econômica diferenciada de mulheres e homens nos setores público e privado, por meio de uma metodologia que analisa os componentes desse diferencial ao longo de vários estratos da distribuição salarial. A expectativa inicial é que, dadas as características impessoais de recrutamento no setor público, diferenciais de gênero seriam inexistentes ou mais suaves.

Este trabalho está dividido em cinco seções, além da introdução: na primeira, é apresentado o marco teórico sobre os constrangimentos na atuação econômica feminina; na segunda, uma revisão da literatura empírica sobre diferenciais salariais de gênero; na terceira, a metodologia e a base de dados utilizadas; na quarta, os resultados da decomposição salarial; por fim, na última seção, as considerações finais.

1. A HIPÓTESE DA PENALIDADE DA MATERNIDADE

A primeira pista para compreender o diferencial salarial de gênero é fornecida pela desigual divisão sexual do trabalho. O cuidado e a provisão de bem-estar na família, que seguem em geral sob responsabilidade feminina, influenciam a disposição ao trabalho remunerado e a forma de inserção laboral das mulheres e, conseqüentemente, em seus rendimentos. Assim, como o mercado de trabalho ainda hoje releva demandas pessoais dos trabalhadores, as mulheres têm sua trajetória laboral prejudicada à medida que precisam equilibrar, em geral com pouco auxílio dos homens e de políticas governamentais,

o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. O trabalho reprodutivo afeta de forma negativa a inserção no trabalho produtivo, sobretudo das mulheres.

A partir da compreensão da associação entre trabalho produtivo e reprodutivo, a literatura teórica sobre diferenciais salariais de gênero destaca a *penalidade* à maternidade como causa subjacente, ao apontar o fato de que ser mãe ou a possibilidade de um dia vir a ser impõem um desconto à remuneração feminina no mercado de trabalho. Nesse sentido, há três explicações distintas para a existência de penalidade da maternidade, aqui considerada de modo mais amplo como penalidades dos cuidados (GRIMSHAW; RUBERY, 2015). A primeira seria a racionalidade econômica pura e simples, centrada na teoria do capital humano e na autoseleção feminina para empregos com menores rendimentos; a segunda seria de natureza sociológica, isto é, crenças estereotipadas sobre a menor produtividade das mulheres e, de modo geral, a subvalorização do trabalho feminino; a terceira teria origem institucional, a saber, variações nos contextos nacionais, políticos e de cultura pública em relação ao papel social da mulher.

A vertente da racionalidade econômica explica o diferencial salarial pela teoria do capital humano. As mulheres desenvolveriam menos seu capital intelectual, habilidades e produtividade à medida que têm carreiras descontínuas em virtude dos compromissos advindos da maternidade e, de modo geral, do cuidado familiar. A interrupção no emprego é, portanto, fator chave na compreensão do diferencial salarial (MEURS; PAILHÉ; PONTHEUX, 2010). Ao passar períodos fora do mercado de trabalho para cuidar de crianças, o capital humano das mulheres vai se depreciando, o que explicaria produtividade e remunerações mais baixas (GRIMSHAW; RUBERY, 2015; MEURS; PAILHÉ; PONTHEUX, 2010; OLARTE; PEÑA, 2010; PIRAS; RIPANI, 2005).

Resultados empíricos, todavia, questionam a explicação do diferencial salarial pela teoria do capital humano. Meurs, Pailhé e Ponthieux (2010), por exemplo, trazem evidências de que mesmo não sendo mães e não interrompendo suas carreiras, as mulheres auferem salários inferiores aos dos homens. O diferencial salarial se daria por discriminação de grupo (ou estatística) no mercado de trabalho. Ou seja, haveria uma diferença de remuneração que se assenta na discriminação dos empregadores em relação às mulheres (BUDIG; ENGLAND, 2001), a despeito de controles como capital humano, experiência e tipo de emprego (BOTELLO; ALBA, 2014).

Outra argumentação econômica para os diferenciais salariais considera que, devido à maternidade ou às responsabilidades familiares, as mulheres se autoselecionariam para trabalhos que, embora paguem menos, também exigem menos, seja em tempo ou comodidade, conciliáveis, portanto, com compromissos domésticos. E, nesse sentido, como aponta Barros (1990), o setor público costuma ser preferido pelas mulheres, por ter natureza menos exigente e práticas de admissão menos discriminatórias. As mulheres trocariam salários mais altos por empregos amigáveis, em conformidade

com a predição da teoria econômica dos diferenciais compensatórios (BUDIG; ENGLAND, 2001). Contudo, como no caso da teoria do capital humano, estudos mostram que mesmo controlando o tipo de emprego, o nível de escolaridade e a jornada laboral, as diferenças salariais persistem (CANELAS; SALAZAR, 2014; CHRISTOFIDES; POLYCARPOU; VRACHMIS, 2010; REDMOND; MCGUINNES, 2018).

A explicação sociológica para a penalidade da maternidade aposta na ideia de que os resultados obtidos pelas mulheres no mercado de trabalho são condicionados por normas sociais de gênero, as quais, por sua vez, afetam crenças e expectativas dos empregadores. A mulher seria penalizada em seus rendimentos em virtude de visões estereotipadas a respeito de sua produtividade e das dificuldades encontradas por ela na articulação entre trabalho e família. Os empregadores tomariam suas decisões de contratação, remuneração e promoção alinhadas às suas expectativas estereotipadas de um menor esforço e uma menor dedicação das mulheres no emprego, devido justamente aos encargos e responsabilidades familiares que se espera pesar mais sobre elas (GRIMSHAW; RUBERY, 2015). O mercado de trabalho, segundo Teixeira (2008), seria orientado por uma segregação arraigada em crenças culturais e econômicas sobre as funções sociais de homens e mulheres. Assim, embora tenham revertido o hiato de gênero na escolaridade, o que sinalizaria maior capital humano, as mulheres ainda seriam discriminadas no mercado de trabalho (GUEDES, 2012) devido à força dessas crenças e normas que as distanciariam da imagem do trabalhador ideal totalmente disponível para as demandas do mercado de trabalho (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007).

Uma discussão derivada é introduzida pelo conceito de *força de trabalho secundária*. A análise exclusivamente econômica acolheria, de modo implícito, a noção de que a força de trabalho feminina é meramente secundária (ABRAMO, 2007). Essa análise compartilharia pressupostos estereotipados de que as mulheres possuiriam diminuto interesse e disposição em investir na formação e carreira profissional, e que teriam baixas expectativas e responsabilidades em relação às atividades laborais, já que o mercado de trabalho seria menos importante em suas vidas. A percepção do trabalho feminino como trabalho secundário por parte dos empregadores explicaria a parcela do diferencial salarial que não é esclarecida pelas características pessoais objetivas, e, de certo modo, a justificaria.

É possível perceber, portanto, que o trabalho reprodutivo penaliza duplamente as mulheres. De modo indireto, por meio da *subjetividade* dos empregadores, suas crenças e expectativas socialmente construídas que discriminam as mulheres, tendo estas superado barreiras para o desenvolvimento profissional. De modo direto, limitando a disposição de inserção no mercado de trabalho de maneira similar aos homens, ou orientando suas preferências a empregos mais flexíveis, usualmente de menor qualidade e associados, às vezes, à informalidade. A expansão do trabalho feminino ocorre frequentemente em trabalhos mais precários, caracterizados por regimes em

tempo parcial, sem direitos pré-estabelecidos e sem condições de crescimento profissional, segundo Bruschini (2007).

A terceira vertente das penalidades da maternidade privilegia a análise de comparações institucionais, concedendo atenção ao ambiente no qual se formam as assimetrias. A distância salarial se estreita, tanto entre homens e mulheres como entre mulheres que são mães e aquelas que não são, quando existem políticas de proteção ao trabalho e incentivo ao emprego feminino. De fato, onde tais políticas estão presentes, como em países escandinavos, observam-se lacunas salariais relativamente baixas quando comparadas com as desigualdades substanciais de países anglo-saxões, nos quais estas políticas são bem menos importantes, situando-se os países com regimes de bem-estar conservadores em posição intermediária (MOLINA; MONTUENGA, 2008).

Características do emprego, como jornada flexível e a presença de creches no local de trabalho, tendem a diminuir as penalidades da maternidade (BUDIG; ENGLAND, 2001). Grandes empresas e o setor público usualmente oferecem políticas mais amigáveis ao trabalho feminino. As políticas de licença maternidade e de proibição da demissão de mulheres grávidas não apenas evitam a interrupção de carreiras e fluxo de renda, assim como evitam perdas de capital humano (experiência profissional e educação) para mulheres com filhos pequenos (BOTELLO; ALBA, 2014).

Há, contudo, um problema a mencionar: o paradoxo do estado do bem-estar social, como é conhecido na literatura. Trata-se do fato observado de que políticas de promoção de equidade de gênero típicas dos estados de bem-estar social democratas apresentam efeitos ambíguos. Mandel e Semyonov (2006), ao comparar regimes de bem-estar social em uma vasta investigação sobre políticas de família e seus impactos, concluem que nos países escandinavos, onde vigora o regime social-democrata e um grande setor público, as mesmas ações que favorecem a integração das mulheres no mercado de trabalho também contribuem para segregação ocupacional e restrição de oportunidades no alcance de ocupações desejáveis e posições de poder (gerenciais). Em contraste, em países com regimes liberais orientados para o mercado que nem restringem nem apoiam as atividades econômicas de mulheres, sem arranjos especiais para as mães – as quais por esse motivo enfrentam maiores dificuldades para se inserirem nas atividades laborais – as mulheres que conseguem participar dessas atividades se encontram em melhor posição para competir por cargos de maior status do que suas companheiras em países social-democratas.

Portanto, mesmo que de modo não deliberado, políticas de família podem erguer barreiras para uma inserção profissional feminina de modo análogo à masculina (MANDEL; SEMYONOV, 2006). A razão para essa discrepância parece residir em características das políticas de família que implicitamente reforçariam a primazia feminina nas responsabilidades familiares ao, por exemplo, concederem licenças-maternidade muito extensas e apoiarem empregos em tempo parcial.

Essas políticas desencorajariam empregadores de recrutar mulheres para cargos de gerência e posições de poder, reforçando a vinculação das mulheres a ocupações tipicamente femininas e empregos com arranjos especiais.

No que concerne ao paradoxo do estado de bem-estar social, é importante sublinhar que seu alcance não abrange necessariamente todas as políticas de família ou aquelas que possibilitam conciliação entre trabalho e família, dado a amplitude dessas ações. Passos e Machado (2021) mostram que é diversificada a forma por meio da qual as sociedades lidam com a questão dos cuidados, com alguns estados de bem-estar social considerando que cabe principalmente às famílias essa responsabilidade; outros a privatizam para o mercado e poucos assumem a responsabilidade pública pela reprodução social, havendo também alguns que se valem da corresponsabilidade entre estado, mercado e famílias. Assim, o leque de políticas é amplo: vai desde subsídios monetários aos cuidados até a oferta de serviços formais e informais de cuidados, classificando os países, conforme Passos e Machado (2021), em distintas gradações de familismo ou desfamiliarização da reprodução social.

Pensando as políticas mais clássicas de família, isto é, os serviços formais de cuidados – creche, pré-escola e escola – e as licenças de maternidade e paternidade, as evidências apontam para um efeito positivo das primeiras na atuação laboral feminina e efeitos ambíguos das últimas. No primeiro caso, Costa (2007), Queiroz e Aragón (2015), Barbosa e Costa (2017) e Passos e Machado (2022) mostram que o acesso à creche ou escola aumenta a probabilidade das mulheres fazerem parte da força de trabalho. Já no caso das licenças, Machado e Pinho Neto (2016) mostram um efeito positivo da licença-maternidade sobre a estabilidade do emprego feminino, e Alves, Pazello e Scorzafave (2017) encontram evidências que o direito à licença-maternidade aumenta a chance da mulher voltar ao trabalho após ter tido filho. Meireles, Freguglia e Corseuil (2017), por sua vez, chegam a resultados ambíguos sobre a licença-maternidade, especificamente a extensão de prazo possibilitada no Brasil pelo Programa Empresa Cidadã: por um lado, os autores encontram efeito positivo sobre as contratações das mulheres, mas, por outro, verificam a redução dos salários femininos.

Em que pese as ponderações do paradoxo do estado de bem-estar social, há evidências substanciais dos impactos positivos das políticas de família na atuação econômica feminina (GORNICK; MEYERS, 2007; GRIMSHAW; RUBERY, 2015).

Se uma vasta literatura corrobora a penalidade sofrida pelas mulheres na vida produtiva devido à força de normas sociais, não se pode desconsiderar que a experiência feminina é diversificada a depender do sistema de opressão que pesa sobre os seus ombros. O debate da interseccionalidade tem chamado a atenção justamente para o fato de que não se deve considerar a mulher como um sujeito universal. Esse olhar interseccional, de acordo com Collins (2000), tem sido protagonizado pelo feminismo

negro e sua agenda pelo reconhecimento da diversidade entre as mulheres e as vulnerabilidades distintas que variam conforme a cor ou raça, etnia, classe, entre outros marcadores sociais. O feminismo negro e o debate interseccional advoga por uma análise da realidade que não hierarquiza nem desconsidera os pesos do gênero, raça e classe (RIBEIRO, 2018). Termo originalmente utilizado por Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade tem contribuído significativamente para a compreensão da posição distinta que as mulheres ocupam no mercado de trabalho. Crenshaw (2002) emprega a analogia entre a vida das pessoas e as vias de trânsito, sendo a experiência produzida no cruzamento de vulnerabilidades. A autora considera que além do gênero, outros fatores identitários como raça, classe e religião são fontes de discriminação; assim, mulheres racializadas podem ser duplamente discriminadas.

As sociedades são marcadas por ao menos três sistemas de opressão que colorem em tons distintos a vivência dos sujeitos sociais, a saber, o patriarcalismo, o racismo e o classicismo. O primeiro sistema refere-se à opressão de gênero conforme a atribuição de poder a um sexo – masculino – em contraposição à sujeição do outro – feminino. O segundo sistema, que tem forte presença em países de passado escravocrata, configura a dominação, desumanização, genocídio e marginalização do povo negro. O terceiro sistema secundariza a cidadania dos que não tem renda para acessar uma vida digna (PASSOS; GUEDES, 2022). A vida cotidiana de uma mulher e, conseqüentemente, sua inserção laboral e rendimentos, não se definem apenas pela condição feminina, mas também pelas condições racial e de classe que a envolvem. Embora esse texto tenha focalizado as diferenças de gênero, seria leviano não apontar que, como enfatiza Davis (2004) e Collins (2016), classe e raça são fatores que posicionam indivíduos de modo distinto na sociedade. Nesse entrecruzamento de vulnerabilidades, diferentes indicadores de mercado de trabalho atestam que as mulheres negras ocupam a base da pirâmide social (PAIXÃO; GOMES, 2008; PASSOS; SOUZA, 2021), como fruto da sobreposição da discriminação de gênero e raça, e em muitos casos também tem seu peso a questão de classe.

2. GAP SALARIAL DE GÊNERO: UMA REVISÃO EMPÍRICA

Uma vasta literatura investiga os diferenciais salariais de gênero, valendo-se desde análises descritivas que atestam a distância de salários entre homens e mulheres até métodos de decomposição salarial e as possíveis causas dessa distância.

Trabalhos empíricos nacionais, de modo geral, utilizam como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) ou o censo demográfico, realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); e como metodologia, decomposições salariais para a média – método de Oaxaca-Blinder – e os quantis da

distribuição dos salários – métodos de Machado e Mata (2005) e Firpo, Fortin e Lemieux (2009). A variável dependente é o logaritmo do salário, seja do trabalho principal ou de todos os trabalhos, e as variáveis explicativas recorrentes são a escolaridade, a idade, a idade ao quadrado, a ocupação e o setor.

Na totalidade dos trabalhos, confirma-se a presença de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, à medida que os diferenciais de rendimento não são explicados exclusivamente pelas distintas características individuais (ARRAES; MENEZES; SIMONASSI, 2014; BARTALOTTI; LEME, 2007; FREITAS FILHO, 2015; MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015; SALARDI, 2012; SANTOS, 2005; SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2013); as mulheres negras sempre aparecem em pior situação (BARTALOTTI; LEME, 2007). Adicionalmente, a decomposição detalhada confirma a relevância de características sociodemográficas, tais como educação, idade, setor de atividade e tipo de ocupação (ARRAES; MENEZES; SIMONASSI, 2014; BARTALOTTI; LEME, 2007; FREITAS FILHO, 2015; MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015; SALARDI, 2012; SANTOS, 2005; SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2013).

Alguns trabalhos estimam que o rendimento laboral feminino seria maior se o mercado de trabalho remunerasse de modo similar as características individuais de mulheres e homens (GALVÃO, 2015; SANTOS, 2005), o que seria especialmente verdadeiro nos estratos superiores de renda (BARTALOTTI; LEME, 2007; MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015; SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2013).

A evolução do diferencial salarial apresenta queda, embora simultaneamente tenha ocorrido um incremento do componente não explicado (MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015; SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2013).

Quando se observa o comportamento da assimetria salarial ao longo da distribuição salarial, os estudos passam a divergir. Em alguns trabalhos, ela se apresenta mais proeminente nos estratos de mais altos rendimentos (BARTALOTTI; LEME, 2007; SOUZA; SALVATO; FRANÇA, 2013); em outros, o formato de U é detectado (altos diferenciais nas duas extremidades) (SANTOS, 2005); em outros ainda, é notada ausência de um padrão definido (ARRAES; MENEZES; SIMONASSI, 2014; FREITAS FILHO, 2015; GALVÃO, 2015). Do ponto de vista das extremidades da distribuição salarial, há evidências tanto do fenômeno do teto de vidro (MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015; SANTOS, 2005) quanto do chão pegajoso (ARRAES; MENEZES; SIMONASSI, 2014; MEIRELES; SILVA; SAMPAIO, 2015) no Brasil.

Os trabalhos empíricos internacionais, assim como os nacionais, usam como metodologia a decomposição para a média e os quantis, e têm como variável dependente o logaritmo do salário e diversas variáveis explicativas. Analogamente, ainda que características sociodemográficas (educação, experiência, setor de atividade, estado civil, ocupação, tamanho da empresa, maternidade, preferências por tipo de trabalho etc.)

contribuam na formação do diferencial salarial entre homens e mulheres em várias partes do mundo, os resultados indicam a presença quase universal de parcela das diferenças salariais não explicada por essas características. Estudos comparativos apresentam indícios de discriminação de gênero em países membros da União Europeia (CHRISTOFIDES; POLYCARPOU; VRACHIMIS, 2010; REDMOND; MCGUINNES, 2018); da América anglo-saxônica, isto é, Estados Unidos (KASSENBOEHMER; SINNING, 2014) e Canadá (BOUDARBAT; CONNOLLY, 2013); da Ásia – Índia (KHANNA, 2012), Japão (CHIANG; OHTAKE, 2014), Tailândia (ADIREKSOMBAT; FANG; SAKELLARIOU, 2016), China (TANG; SCOTT, 2017) e Coreia (SUN; KIM, 2017) –; da Oceania – Austrália (COOKE, 2014) e Indonésia (HENNIGUSNIA, 2014); da América Latina (CANELAS; SALAZAR, 2014; CARRILLO; GANDELMAN; ROBANO, 2014), além de países africanos (NIX; GAMBERONI; HEATH, 2016).

No contexto internacional, o gap salarial de gênero não apresenta um padrão único. Como exemplos de países nos quais o diferencial salarial é maior no final da distribuição, pode-se citar Dinamarca, Estônia, Polônia (CHRITOFIDES; POLYCARPOU; VRACHIMIS, 2010), Colômbia (EMILIANI; BARÓN, 2012), Japão (CHIANG; OHTAKE, 2014), Turquia (KAYA, 2017) e Austrália (BARÓN; COBB-CLARK, 2008). Comportamento de suavização da diferença salarial em direção aos quantis superiores foi encontrado na Índia (KHANNA, 2012), na Indonésia (HENNIGUSNIA, 2014), na Tailândia (ADIREKSOMBAT; FANG; SAKELLARIOU, 2016) e na Itália (TÖPFER, 2017). O formato de U aparece na distribuição salarial do Quênia (AGESA; AGESA; DABALEN, 2013), do Canadá (BOUDARBAT; CONNOLLY, 2013), da Nicarágua (MEDINA, 2013), do Equador (ROSETO, 2013), dos Estados Unidos (KASSENBOEHMER; SINNING, 2014), da Eslovênia, da Suécia e da Itália (REDMOND; MCGUINNES, 2018). Por fim, a forma de U invertido foi observada na Itália (PIAZZALUNGA, 2018). Há, portanto, evidências no cenário internacional tanto do teto de vidro quanto do chão pegajoso. Citando exemplos, há vestígios do teto de vidro no Canadá (BOUDARBAT; CONNOLLY, 2013), Japão (CHIANG; OHTAKE, 2014), República do Congo, Gana, Ruanda (NIX; GAMBERONI; HEATH, 2016), Estados Unidos (KASSENBOEHMER; SINNING, 2014), Itália (PIAZZALUNGA, 2018), Turquia (KAYA, 2017) etc.; do chão pegajoso, na Índia (KHANNA, 2012), Nicarágua (MEDINA, 2013), Indonésia (HENNIGUSNIA, 2014), Bolívia, Equador, Guatemala (CANELAS; SALAZAR, 2014), Tailândia (ADIREKSOMBAT; FANG; SAKELLARIOU, 2016), Chipre, Luxemburgo, Eslovênia, Espanha (CHRISTOFIDES; POLYCARPOU; VRACHIMIS, 2010) etc.

Ao longo do tempo, o comportamento da desigualdade de rendimento entre homens e mulheres tampouco apresentou padrão singular. Em alguns países, a trajetória tem sido de convergência salarial, como Austrália, Tailândia, Estados Unidos e Nicarágua

(ADIREKSOMBAT; FANG; SAKELLARIOU, 2016; BARÓN; COBB-CLARK, 2008; KASSENBOEHMER; SINNING, 2014; MEDINA, 2013); em outros, de intensificação dos diferenciais, como Equador, Canadá, Indonésia e China (BOUDARBAT; CONNOLLY, 2013; HENNIGUSNIA, 2014; ROSERO, 2013; TANG; SCOTT, 2017).

3. METODOLOGIA

Os artigos seminais da literatura de decomposição são de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). O método proposto por eles investiga contabilmente a diferença entre as médias salariais de dois grupos distintos, como, por exemplo, homens e mulheres. A diferença das médias é decomposta em dois efeitos:

- i) composição: pode ser entendido como a parcela do hiato salarial que é explicada pelas características de cada indivíduo, tais como a educação, a experiência etc.
- ii) estrutura salarial: corresponde a parcela do hiato salarial que é explicada pelas diferenças dos retornos dessas características individuais.

Além da decomposição nestes dois efeitos agregados, o método também permite detalhar a contribuição de cada covariada no hiato.

A decomposição é feita com base no salário médio estimado para homens e mulheres. A estimação da média salarial segue o que tradicionalmente é feito na literatura de economia do trabalho, ou seja, o salário é estimado com base numa equação minceriana, conforme (1):

$$w_{ab} = x_{ab}\beta_b + e_{ab} \tag{1}$$

Em (1), w_{ab} é o logaritmo do salário mensal; x_{ab} é o vetor de características observáveis; e_{ab} conjunto de fatores não observáveis e β_b o vetor de parâmetros. Os índices a e b , respectivamente, identificam o indivíduo a e o grupo b a qual pertencem. Supõe-se que todas as hipóteses do modelo de regressão linear clássico são válidas.

A partir do salário estimado em (1) para os dois grupos, calcula-se a diferença do salário médio estimado entre homens e mulheres ($\bar{w}_m - \bar{w}_f$). A decomposição Oaxaca-Blinder separa esta diferença em partes conforme (2):

$$\bar{w}_m - \bar{w}_f = (\beta_{m0} - \beta_{f0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{fk} (\hat{\beta}_{mk} - \hat{\beta}_{fk}) + \sum_{k=1}^K \bar{\beta}_{mk} (\bar{X}_{mk} - \bar{X}_{fk}) \tag{2}$$

A expressão $\sum_{k=1}^K \bar{\beta}_{mk} (\bar{X}_{mk} - \bar{X}_{fk})$ refere-se à parcela do diferencial salarial que se dá devido às distintas características entre homens e mulheres, o chamado efeito composição. Já a parte $(\beta_{m0} - \beta_{f0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{fk} (\hat{\beta}_{mk} - \hat{\beta}_{fk})$ representa a diferença devido à forma como se

remunera diferentemente as características individuais, o chamado efeito estrutura, ou o componente associado à discriminação. Neste método de decomposição, portanto, os determinantes das diferenças na média salarial é que são analisados como forma de explicar a desigualdade de rendimento.

Com o passar do tempo, os métodos de decomposição foram melhorados e expandidos para olharem além das médias das distribuições salariais dos grupos.² Nessa direção, se destaca o modelo criado por Firpo, Fortin e Lemieux (2009, 2018), que estende a análise de decomposição de Oaxaca e Blinder ao possibilitar a realização da decomposição em qualquer estatística da distribuição salarial. O FFL (2009, 2018), como é comumente chamado, estima uma regressão similar à regressão padrão de mínimos quadrados ordinários (MQO), porém, valendo-se como variável dependente da função influência recentrada (RIF) da estatística de interesse (quantil, variância, Gini etc.), a qual no caso dessa pesquisa é os quantis do rendimento do trabalho principal. A partir disso, de forma similar ao que é feito com a média, calculam-se os efeitos composição e estrutura.³

O método de Firpo, Fortin e Lemieux (2009, 2018) não é o primeiro a realizar a decomposição agregada para os quantis da distribuição, mas é o mais satisfatório para a decomposição detalhada, já que nos outros métodos existentes esta depende da ordem em que a decomposição é realizada. Serão utilizados estes métodos para analisar as diferenças salariais entre os trabalhadores homens e as trabalhadoras mulheres dentro dos setores privado e público⁴ do Brasil.

Os dados utilizados vêm da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2015 (IBGE, 2015). O Brasil conta com cinco bases de dados que podem ser acessadas para investigar a diferença salarial entre homens e mulheres: PNAD, Pesquisa Mensal de Emprego (PME), Censo Demográfico, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e PNAD Contínua. A PNAD foi escolhida como fonte de dados por ser uma pesquisa que, além de sua reconhecida qualidade, abrange a maioria da população brasileira, e não apenas as seis áreas metropolitanas, como a PME. Não se utilizou o Censo Demográfico por conta do último ano disponível ser o de 2010, e, como não era a proposta deste artigo analisar estratos geográficos menores – uma das

² O efeito de variáveis como educação sobre o salário não é homogêneo entre trabalhadores em diferentes pontos da curva de rendimentos. Autor, Katz e Kearney (2005) trazem evidências sobre isso nos Estados Unidos e destacam a existência de um processo de polarização do mercado de trabalho americano.

³ Para maior detalhamento do método, consultar Firpo, Fortin e Lemieux (2009, 2018).

⁴ Para distinguir setor público e privado foi considerada a variável presente no banco de dados original que identifica o setor do emprego do trabalho principal na semana de referência. É uma variável presente no bloco que investiga trabalho e rendimento das pessoas de 10 anos de idade ou mais, sendo o código v9032 de interesse ao leitor.

grandes vantagens na utilização dessa base de dados – optou-se por utilizar a PNAD. A RAIS, que também pode ser utilizada como fonte de informações, foi preterida por abarcar apenas o setor formal do mercado de trabalho e não contar com todas as informações sociodemográficas presentes na PNAD. A PNAD Contínua, embora tenha dados mais recentes, não foi utilizada no momento de realização deste artigo. Uma possível extensão futura da pesquisa pode ser a revisão dos resultados à luz desses dados mais recentes, considerando o acumulado de entrevistas para as informações sobre renda e afazeres domésticos.

A amostra inclui homens e mulheres ocupados, moradores das zonas urbana e rural, com idade entre 15 e 55 anos,⁵ totalizando 134 mil observações. No Quadro 1, são descritas as variáveis escolhidas.

Quadro 1 – Descrições das variáveis

Variável	Descrição
Logaritmo do salário	informa rendimento do trabalho principal
Horas trabalhadas	informa as horas dispendidas no trabalho remunerado
Idade	informa a idade do indivíduo
Idade ao quadrado	informa a idade do indivíduo elevada ao quadrado
Ser negro	informa se o indivíduo é negro (preto ou pardo)
Ter companheiro	informa se o indivíduo vive com companheiro
Escolaridade	informa categorias de escolaridade por anos de estudo
Tipo de ocupação ⁶	informa as ocupações dos indivíduos
Setor de atividade ⁷	informa os setores de atividade econômica do trabalho principal
Regiões	informa as regiões do país
Crianças de 0-6 anos	informa se há crianças de 0-6 anos no domicílio
Criança de 7-14 anos	informa se há crianças de 7-14 anos no domicílio

Fonte: Elaboração própria com base em dados da PNAD (IBGE, 2015).

⁵ Essa faixa etária foi escolhida de modo a excluir o trabalho infantil e os aposentados que, porventura, ainda possam se encontrar no mercado de trabalho.

⁶ A variável de ocupação representa os grupamentos ocupacionais do trabalho principal na semana de referência da pesquisa, para as pessoas de 10 anos ou mais de idade. É uma variável que já vem no banco de dados original, constando no dicionário como variável derivada. Para o conhecimento do leitor, é a variável com código v4810, a qual é composta por dez agrupamentos de ocupações.

⁷ A variável de atividade econômica representa os grupamentos de atividade principal do empreendimento do trabalho principal na semana de referência da pesquisa, para as pessoas de 10 anos ou mais de idade. É uma variável que já vem no banco de dados original, constando no dicionário como variável derivada. Para o conhecimento do leitor, é a variável com código v4809, a qual é composta por 13 agrupamentos de atividades.

4. RESULTADOS

4.1. ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

De acordo com a Tabela 1, nas características laborais, as mulheres estão em desvantagens comparadas aos homens na jornada e nos rendimentos, independentemente do setor. No entanto, referente à escolaridade, no ano de 2015, as mulheres destacam-se como maioria com ensino superior completo, tanto no total de ocupados quanto nos setores público e privado. Apesar da alta escolaridade, as mulheres têm menores taxas de ocupação. Em relação ao setor, as mulheres estão mais presentes no setor público do que no privado.

As mulheres de modo geral encontram-se mais concentradas como profissionais das ciências e das artes e como trabalhadores dos serviços administrativos (Apêndice A). Os homens têm maior presença nos serviços e na agricultura. Entre essas categorias, a que apresenta maiores rendimentos é dirigente geral, não estando as mulheres com presença muito menor que os homens nessa ocupação. No setor público, as mulheres estão concentradas como profissionais das ciências e das artes ou técnicas de nível médio; já os homens se ocupam mais como profissionais das ciências e das artes ou membros das forças armadas e auxiliares. No setor privado, as mulheres estão mais presentes nos serviços administrativos; já os homens, nos setores de produção, reparação e manutenção.

Tabela 1 – Características produtivas e familiares e rendimento do trabalho, das pessoas de 15 a 55 anos, por sexo e setor, Brasil, 2015

Características	Geral		Setor público		Setor privado	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Escolaridade superior (%)	57,55	42,45	67,63	32,37	54,19	45,81
Ocupados (%)	43,44	56,56	59,28	40,72	30,01	60,99
Jornada total média	35,60	41,18	34,61	38,31	40,13	42,04
Rendimento médio do trabalho em reais	1512	1939	2.274	3.265	1.441	1.738
Ser negro (%)	41,49	58,51	56,93	43,07	35,23	64,77
Ter companheiro (%)	58,64	63,20	61,31	64,44	51,11	59,60
Ter crianças no domicílio de 0-6 anos (%)	61,31	38,69	68,57	31,43	53,02	46,98
Ter crianças no domicílio de 7-14 anos (%)	62,63	37,37	70,92	29,08	53,38	46,62

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2015).

No setor de atividade econômica, as mulheres concentram-se na educação, saúde e serviços sociais e comércio e reparação, ao passo que os homens estão mais presentes no setor de comércio e reparação e construção. No setor público, as mulheres destacam-se também na educação, saúde e serviços sociais, seguida de sua representação na administração pública; já os homens tem presença destacada na administração pública.

No setor privado, as mulheres estão concentradas no comércio e reparação; já os homens, no comércio e reparação e na indústria de transformação. As mulheres avançaram em seu tipo de ocupação e setor de atividade, estando hoje tão presentes quanto os homens em espaços laborais melhores remunerados.

Em relação às características familiares, cabe destacar que as mulheres são mais representativas em domicílios com crianças do que os homens. Isto vale tanto para as que são ocupadas no setor público como no privado. Já em relação a viver com companheiro, os homens têm uma representação maior.

Nesse sentido, as estatísticas descritivas revelam que algumas desvantagens laborais femininas permanecem, como a menor jornada laboral e os mais baixos rendimentos, mas outras foram suplantadas, como menor escolaridade e pior inserção.

4.2. RESULTADOS DAS DECOMPOSIÇÕES

Foram analisadas as diferenças salariais na média e em três pontos da distribuição salarial: percentil 10, mediana e percentil 90. O resumo destes resultados está na Tabela 2, na qual se apresentam as diferenças totais entres homens e mulheres e as diferenças entre estes dois grupos nos setores público e privado separadamente.

Independente do recorte, os homens ganham sempre mais. Para o total de ocupados, o salário médio estimado dos homens é 24,45% mais alto que das mulheres. Esta diferença fica em 27,82% no setor público, caindo para 16,05% no setor privado. Curiosamente, o setor público, que é preferido pelas mulheres, apresenta o maior diferencial salarial, colocando em xeque, conforme Vaz (2018), a crença de que o emprego público seria mais igualitário e propício às carreiras femininas. Esse achado deve se relacionar com a concentração das mulheres no setor público, nas esferas municipais e estaduais (PINHEIRO; SUGAHARA, 2001), e em cargos tipicamente femininos que apresentam menor remuneração (MELO; THOMÉ, 2018; VAZ, 2018; VAZ; HOFFMANN, 2013). Xavier (2018), considera que no âmbito estatal, há uma nítida divisão sexual do trabalho que comparece em temos horizontal e vertical. De modo horizontal, fica claro que a função social das mulheres vinculadas ao cuidado está presente também na trajetória profissional, sendo que no setor público é marcante a presença feminina na oferta de serviços públicos na área social. O fato faz com que mulheres se concentrem mais na administração pública municipal e estadual do que na administração pública federal, e mesmo dentro do governo federal as mulheres estão mais presentes nas carreiras e nos órgãos vinculados à área social. De modo vertical, nota-se segregação na ocupação dos cargos de chefia, sendo que a hierarquia do serviço público ainda é marcada majoritariamente pela presença masculina (XAVIER, 2018).

Para os três percentis também se constata que para o total de ocupados, os homens sempre ganham mais que as mulheres; contudo, esta diferença é mais expressiva no extremo inferior da distribuição de renda. Para o percentil 10, os homens ganham 47,91% a mais que as mulheres. Importante sublinhar que o diferencial apresenta formato de U (maior entre os 10% mais pobres e 10% mais ricos). Entre os 10% mais ricos, o diferencial salarial é de 44,19%, enquanto na mediana é de 40,25%.

A literatura tem associado um maior diferencial salarial no topo da distribuição ao fenômeno *glass ceiling*. O teto de vidro seria uma barreira invisível que impossibilitaria a progressão na carreira das mulheres, restringindo as suas chances de alcançarem postos e ocupações de melhores rendimentos. Para economia como um todo, não há sinais de teto de vidro no Brasil. Os resultados aqui apresentados indicam, em 2015, a presença do fenômeno de teto de vidro no Brasil quando se olha por setores, porém, os sinais de *sticky floor* para o total de ocupados são mais evidentes.

Para o setor privado, o diferencial salarial entre homens e mulheres é maior no extremo superior. Os homens ganham 21,48% a mais que as mulheres. Já no extremo inferior, o diferencial ainda é positivo, contudo, bem menor (2%). Para o setor público, as maiores diferenças também se concentram no topo da distribuição salarial. Os trabalhadores homens que estão entre os 10% mais ricos ganham 45,25% a mais que as mulheres, enquanto no extrato inferior, este diferencial é de apenas de 6,44%.

A desigualdade de renda entre homens e mulheres é majorada no estrato superior da distribuição e tem trajetória ascendente em ambos os setores. Há, portanto, sinais de que, independentemente do setor no qual atuam, as mulheres dos estratos superiores de renda são as mais penalizadas, e, nesse sentido, podem estar vivenciando o *glass ceiling*. O efeito teto de vidro parece ser mais crucial no setor público do que no privado, resultado que dialoga com a constatação de Vaz (2013) sobre a presença desse fenômeno no setor público, a despeito de seu modo de recrutamento por concurso e a isonomia de vencimentos para cargos idênticos ou semelhantes. Para a autora, há uma assimétrica distribuição das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas, que se explica tanto por práticas discriminatórias como pela necessidade feminina de intersecções entre vida doméstica e profissional.

Pensando o serviço público federal, esse diferencial de gênero maior na parte superior da distribuição pode ter relação com a nomeação dos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) de forma favorável aos homens quanto maior for o cargo. Conforme ENAP (2018), entre os DAS mais baixos – 1, 2 e 3 – a proporção de homens e mulheres é próxima, sendo que o percentual médio de mulheres ocupando DAS foi de 46,55%, com o desvio padrão de 1,59%, entre os anos de 2000 e 2018. A desigualdade de acesso feminino aos DAS segue trajetória ascendente em conformidade com a elevação do cargo: no DAS 6, por exemplo, a proporção média de mulheres ocupando os cargos foi de 19,77%, e o desvio padrão de 2,84% (ENAP, 2018). Xavier (2018) considera que o

“mercado do DAS” instituído pelo Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado, em âmbito federal, premia os profissionais que têm condições de ter uma jornada laboral mais extensa e, por isso, acaba sendo preferido os homens para ocupar esse espaço, já que socialmente pouco se responsabilizam pelas atividades vinculadas à família. Moraes, Pacheco e Carmo (2019) elencam como possíveis justificativas para baixa representatividade feminina em cargos de gestão em um órgão público as barreiras veladas que são erguidas para as mulheres não progredirem na carreira – teto de vidro –, o conflito na conciliação do trabalho com a família, o assédio moral e sexual sobre as mulheres no ambiente de trabalho e o fato de os próprios homens estarem mais presentes em cargos de chefia, facilitando o desenvolvimento profissional de outros homens.

Na Tabela 2, para a decomposição na média, nota-se que as características observáveis explicam apenas uma parte do diferencial, permanecendo ainda uma parcela expressiva inexplicada. Há indícios também de discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

Tabela 2 – Resultados principais da decomposição do ln salário, Brasil, 2015

Homens e mulheres – total	Média	Percentil 10	Mediana	Percentil 90
Diferença salarial (%)	24,45	47,91	40,25	44,19
Efeito Composição (%)	-16,28	-27,65	-49,53	-77,43
Efeito Estrutura (%)	116,28	127,65	149,53	177,43
Homens e mulheres – setor público	Média	Percentil 10	Mediana	Percentil 90
Diferença salarial (%)	27,82	6,44	31,64	45,25
Efeito Composição (%)	16,52	20,70	7,33	12,75
Efeito Estrutura (%)	83,48	79,30	92,67	87,25
Homens e mulheres – setor privado	Média	Percentil 10	Mediana	Percentil 90
Diferença salarial (%)	16,05	1,57	14,21	21,48
Efeito Composição (%)	-37,40	-71,87	-21,66	-52,19
Efeito Estrutura (%)	137,40	171,87	121,66	152,19

Nota: Valores são significativos a 1%, 5% ou 10%. A decomposição na média foi realizada pelo método Oaxaca-Blinder, e as decomposições dos percentis e da mediana foram feitas pelo método FFL.

Fonte: Elaboração própria com base em dados da PNAD (IBGE, 2015).

Os achados da decomposição dos percentis dialogam com os identificados para a média, com a maior parte do diferencial salarial não encontrando amparo nas características observáveis.

O poder explicativo das características observáveis, no setor público, parece ter um papel mais importante ao longo da distribuição do que no setor privado. Para os 10% mais pobres e para os 10% mais ricos, 20,70% e 12,75% do diferencial salarial entre homens e mulheres é explicado pelo efeito composição. Se as mulheres tivessem uma composição das características similar a dos homens, o diferencial de rendimento entre

os grupos seria reduzido neste montante. No setor privado, o que parece importar mais é o efeito estrutura e a discriminação. Este efeito estrutura mais que compensou o efeito composição, chegando a 171,87% e 152,19% do diferencial salarial nestes percentis. A discriminação parece ser maior no setor privado, apesar do diferencial estimado comparativamente ao do setor público ser menor. O setor público parece ter práticas menos discriminatórias, corroborando a crença social de maior isonomia nesse espaço, mas tem a sua inserção ainda condicionada por normas de gênero – como se percebe na concentração das mulheres em ocupações relacionadas aos cuidados.

Por fim, cabe destacar as principais características – produtivas e pessoais – que auxiliam na compreensão do diferencial salarial, conforme o resultado da decomposição detalhada mostrada no Apêndice 2. As horas trabalhadas explicam uma parte significativa do diferencial salarial. Se as mulheres apresentassem a mesma jornada laboral dos homens o diferencial tenderia a cair. Tratando-se da média, essa variável explica 33,2% do diferencial. Nos 10% mais pobres, as horas trabalhadas explicam 58,07% do diferencial salarial, na mediana, 37,36%, e nos 10% mais ricos, 38,31%. Para os setores privado e público, separadamente, as evidências reforçam a importância da jornada de trabalho no extrato inferior, com ênfase no primeiro setor (76,19%, setor privado; 38,79%, setor público). Isto acontece provavelmente devido aos empregos em tempo parcial do setor privado serem de pior qualidade, normalmente remunerando menos que os integrais. São ocupados majoritariamente por mulheres devido à flexibilidade na carga horária para compatibilizar com o trabalho reprodutivo.

O tipo da ocupação (dirigentes, profissionais das ciências, trabalhadores dos serviços etc.) e do setor de atividade (indústria, comércio, agricultura etc.) determina as diferenças salariais. Curiosamente, se as mulheres passassem para as ocupações dos homens o diferencial aumentaria, o que aponta para o avanço feminino no tipo de ocupação. Para a média, a ocupação explica 25,48% do diferencial e, nos percentis, 36,84%, 37,69%, 65,18%, respectivamente. O mesmo comportamento ocorre para os setores público e privado com contribuição na média por volta de 30%. Contudo, no setor privado essa variável explica 46,49% do diferencial na base da distribuição, ao passo que no setor público não chega a 12%. Se tratando do extrato superior da distribuição de renda, a contribuição em ambos os setores fica na casa dos 60%.

Para a economia como um todo, se as mulheres passassem ao setor de atividade dos homens, o diferencial aumentaria em 24,50% no percentil 10; 34,06% na mediana; 31,89% no percentil 90. Já no setor privado, tirando o percentil 10 com contribuição de 8,64%, os resultados indicam redução de diferencial, sobretudo entre os 10% mais ricos, com contribuição de 24,58%. Mesmo comportamento de sinal se observa no setor público, com exceção da média, sendo a contribuição da variável de apenas 3,03% no extremo inferior da distribuição, ao passo que no topo é de 73,07%.

Com relação às características individuais, a mais importante é a escolaridade. Esta contribui em 21,71% na explicação do diferencial salarial médio, e o resultado indica que se as mulheres apresentassem o mesmo nível de escolaridade que os homens, o diferencial de gênero aumentaria, o que se justifica na maior escolaridade das mulheres comparada a dos homens. Ao longo da distribuição de renda se encontra resultado similar, com contribuições de 16,15%, 7,73%, e 10,47%, respectivamente, no percentil 10, 50, 90. Na média, os anos de estudo, no setor público, ajudam a explicar o diferencial com contribuição de 9,59%; no setor privado a contribuição é 27,80%. Ao longo da distribuição, a escolaridade, para o setor público, apresenta o comportamento esperado, com uma contribuição de 9,33% no percentil 10, 11,02% na mediana e 4,06% no percentil 90. Já para o setor privado, a contribuição é de 80,33% no percentil 10, 22,88% na mediana e 21,72% no percentil 90. A educação em todas as estimativas perde força na explicação da desigualdade no topo, em que se concentram os mais escolarizados. As diferenças educacionais apresentam maior peso para o setor privado, com mais baixa escolaridade e maior heterogeneidade.

Em relação às características familiares – crianças e ter companheiro – cabe destacar seu diminuto poder de explicação, ao contrário do que se esperava. Esses achados não refutam a hipótese dessa pesquisa referente aos constrangimentos que as normas de gênero operam no diferencial salarial, dado que a parcela expressiva da desigualdade de renda entre homens e mulheres cai no componente não explicado, o qual capta, em alguma medida, a discriminação e as preferências das mulheres que podem ter sido orientadas por normas socialmente arraigadas. As crianças no domicílio apresentam efeitos pequenos, por volta de 1%. Porém, as crianças de 0 a 6 anos, com exceção do modelo geral, contribuem para aumentar o diferencial salarial, e as de 7 a 14 anos, em todos os modelos, para reduzir. Esse achado é coerente com a literatura que aponta que as penalidades do cuidado se destacam para as crianças menores, sendo que as maiores podem ser até um apoio para as mães na prestação do cuidado.

Com relação a ter ou não companheiro(a), para economia geral a contribuição na média é de 2,42%; nos percentis o valor máximo alcançado é de 1,22%, sendo que se as mulheres tivessem companheiros como os homens o diferencial cairia. No setor público, apenas na média e no percentil 10 os valores são significativos, mas bem pequenos. O setor privado nessa variável se destaca com as maiores contribuições.

São três resultados principais:

- i) os diferenciais salariais entre homens e mulheres são mais pronunciados no setor público, sobretudo no topo da distribuição;
- ii) os indícios de discriminação são maiores no setor privado;
- iii) a jornada laboral, a escolaridade, a ocupação, e o setor de atividade se destacam na explicação do diferencial salarial, sendo os comportamentos muito similares entre os setores público e privado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As responsabilidades familiares, a cargo principalmente das mulheres, têm atuado, em duplo movimento, para a limitação da atuação econômica feminina. Por um lado, os cuidados penalizam a forma de inserção e remuneração das mulheres, dadas as dificuldades de articulação entre atividades produtivas e reprodutivas. Por outro, inibem o desenvolvimento profissional, fincado em estereótipos que desqualificam e secundarizam o trabalho produtivo feminino.

Todos resultados apresentados mostram que parcela da desigualdade de renda entre homens e mulheres ainda se encontra, em grande parte, não explicada e não captada pelas variáveis disponíveis para as análises em toda economia, seja no setor público ou no setor privado. Este resultado é válido tanto quando se olha para o diferencial médio como quando se observam as diferenças ao longo da distribuição.

A desigualdade de rendimento entre homens e mulheres acelera à medida que se caminha para os estratos superiores de renda no setor público e privado, o que a literatura tem associado à vivência do fenômeno do *glass ceiling* por parte das mulheres. E o surpreendente é que o setor público, no qual elas estão sabidamente mais presentes, se destaca nesse quesito.

Por fim, a análise das covariadas corrobora a hipótese de que a divisão sexual do trabalho desigual tem reflexos nos rendimentos laborais, à medida que os modelos sinalizam que, se as mulheres despendessem mais tempo no mercado de trabalho, os diferenciais salariais comparados aos homens se suavizariam. Os resultados em relação à escolaridade apontam o investimento educacional como relevante fator para mitigação do diferencial salarial, e a ocupação e a área de atuação também têm papel de destaque – mas se as mulheres estivessem na posição dos homens nesses dois quesitos, nem sempre o diferencial se reduziria.

Portanto, o enfrentamento do diferencial salarial entre homens e mulheres precisa passar tanto por políticas públicas que auxiliem na articulação entre trabalho e família, de modo a abrir brechas para uma maior jornada laboral e melhor inserção profissional, como pela quebra de estereótipos que desqualificam e secundarizam a força de trabalho feminina. Mesmo o maior acesso no setor público ainda requer atenção pela resiliência desses mesmos estereótipos.

Como desdobramentos da pesquisa é importante avaliar em que medida o gap salarial de gênero pode se estreitar ou se aprofundar em contextos macroeconômicos distintos, bem como entender o efeito da pandemia de covid-19 sobre esses diferenciais. Ademais, com as informações de cuidado presentes na PNAD Contínua é possível, em pesquisas futuras, qualificar o olhar sobre os efeitos das normas sociais no diferencial salarial.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ADIREKSOMBAT, K.; FANG, Z.; SAKELLARIOU, C. The evolution of gender wage differentials in Thailand: 1991-2007 – An application of unconditional quantile regression. *The Singapore Economic Review*, v. 61, n. 5, p. 1-31, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1142/S0217590815500940>.
- AGESA, R. U.; AGESA, J.; DABALEN, A. Sources of the persistent gender wage gap along the unconditional earnings distribution: Findings from Kenya. *Oxford Development Studies*, v. 41, n. 1, p. 76-103, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1080/13600818.2013.770304>.
- ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Retorno da mulher ao mercado de trabalho: Impacto da licença-maternidade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 45., 2017, Natal. *Anais [...]*. Natal: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2017. p. 1-17.
- ARRAES, R. A.; MENEZES, F. L. S.; SIMONASSI, A. G. Earning differentials by occupational categories: Gender, race and regions. *Economía*, v. 15, n. 3, p. 363-386, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econ.2014.07.001>.
- AUTOR, D. H.; KATZ, L. F.; KEARNEY, M. S. Rising wage inequality: The role of composition and prices. *NBER Working Paper Series, Working Paper* n. w11628, Sept. 2005. DOI: <https://doi.org/10.3386/w11628>.
- BARBOSA, A. L.; COSTA, J. S. *Oferta de creches e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil*. Brasília, DF: IPEA, 2017. p. 23-35.
- BARÓN, J. D.; COBB-CLARK, D. A. Occupational segregation and the gender wage gap in private- and public-sector employment: A distributional analysis. *Economic Record*, v. 86, n. 273, p. 227-246, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2009.00600.x>.
- BARROS, C. A chefia feminina na administração pública brasileira. *Revista Administração Pública*, v. 24, n. 1, p. 17-30, 1990.
- BARTALOTTI, O.; LEME, M. C. S. Discriminação salarial além da média: Uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 35., 2007, Recife. *Anais [...]*. Recife: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2007. p. 1-19.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973. DOI: <https://doi.org/10.2307/144855>.
- BOTELLO, H. A.; ALBA, A. L. El efecto de la maternidad sobre los salarios femininos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, v. 17, n. 36, p. 13-37, 2014.
- BOUDARBAT, B.; CONNOLLY, M. The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach. *Canadian Journal of Economics*, v. 46, n. 3, p. 1037-1065, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1111/caje.12036>.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>.

- BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, v. 66, n. 2, p. 204-225, 2001. DOI: <https://doi.org/10.2307/2657415>.
- CANELAS, C.; SALAZAR, S. Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Work & Development*, v. 3, n. 18, p. 1-15, 2014.
- CARRILLO, P.; GANDELMAN, N.; ROBANO, V. Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *The Journal of Economic Inequality*, v. 12, n. 3, p. 339-361, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10888-013-9258-3>.
- CHRISTOFIDES, L. N.; POLYCARPOU, A.; VRACHIMIS, K. The gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' of the European Union. *Institute of Labor Economics*, n. 5044, p. 1-34, 2010.
- CHIANG, H-Y.; OHTAKE, F. Performance-pay and the gender wage gap in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, v. 34, p. 71-88, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2014.05.003>.
- COOKE, L. P. Gendered parenthood penalties and premiums across the earnings distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States. *European Sociological Review*, v. 30, n. 3, p. 360-372, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcu044>.
- COLLINS, P. H. Aprendendo com a outsider within: A significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, v. 31, n. 1, p. 99-127, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006>.
- COLLINS, P. H. *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. 2. ed. New York: Routledge, 2000.
- CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1086/511799>.
- COSTA, J. *Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro*. 2007. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2007.
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>.
- DAVIS, A. As mulheres negras na construção de uma nova utopia. *Cadernos do CEAS*, n. 210, 2004.
- ENAP. *Informe de pessoal*. ENAP: Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3215>. Acesso em: 10 jun. 2022.
- EMILIANI, L. C.; BARÓN, J. Educational segregation and the gender wage gap for recent college graduates in Colombia. *Institute of Labor Economics*, n. 6361, p. 1-12, 2012.
- FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, v. 6, n. 2, p. 1-40, 2018. DOI: <https://dx.doi.org/10.14288/1.0379597>.
- FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regression. *Econometrica*, n. 77, v. 3, p. 953-973, 2009. DOI: <https://doi.org/10.3982/ECTA6822>.
- FREITAS FILHO, P. R. S. Wage discrimination in Brazil: Inferences based on unconditional quantile regressions. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 43., 2015, Foz do Iguaçu. *Anais [...]*. Foz do Iguaçu: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2015. p. 1-18.

- GALVÃO, J. C. *O impacto da segregação de gênero nos cursos de graduação sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres no Brasil*. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2015.
- GORNICK, J.; MEYERS, M. Regimes de bem-estar social com relação ao trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (Orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: Edusc, 2007.
- GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory, and international evidence*. Geneva: International Labour Office, 2015.
- GUEDES, M. C. Gênero e mercado de trabalho: Alguns elementos do debate. In: ARILHA, M.; CAETANO, A. J.; GUEDES, M. C.; MARCONDES, G. S. (Orgs.). *Diálogos transversais em gênero e fecundidade*. Articulações contemporâneas. Campinas: Librum, 2012. p. 67-79.
- HENNIGUSNIA, P. P. Kesenjangan upah antar jender di Indonesia: Glass ceiling atau sticky floor? *Jurnal Kependudukan Indonesia*, v. 9, n. 2, p. 83-96, 2014. DOI: <https://doi.org/10.14203/jki.v9i2.37>.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=microdados>. Acesso em: 10 out. 2019.
- KASSENBOEHMER, S; SINNING, M. Distributional changes in the gender wage gap. *ILR Review*, v. 67, n. 2, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979391406700203>.
- KAYA, E. Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market? *Cardiff Economics Working Papers*, n. e2017/5, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2320411>.
- KHANNA, S. Gender wage discrimination in India: Glass ceiling or sticky floor? *Centre for Development Economics Working Papers*, n. 214, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2115074>.
- MACHADO, C.; PINHO NETO, V. R. The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil. *Fundação Getúlio Vargas*, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em: 20 maio 2022.
- MACHADO, J. A. F.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1002/jae.788>.
- MANDEL, H.; SEMYONOV, S. A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, v. 111, n. 6, p. 1910-1949, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1086/499912>.
- MEDINA. E. C. P. *Gender wage gap in urban Nicaragua: Evidence from decomposition analysis*. 2013. Thesis (Master in Economic Development and Growth) – School of Economic and Management, Lund University, Lund, 2013.
- MEIRELES, D. C.; SILVA, J. L. M.; SAMPAIO, R. Diferenciais de rendimentos por gênero: Uma análise dos efeitos composição e estrutura salarial no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 13., 2015, Curitiba. *Anais [...]*. Curitiba: Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos, 2015. p. 1-22.

- MEIRELES, D. C.; FREGUGLIA, R.S.; CORSEUIL, C. H. L. Programa Empresa Cidadã: Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 45., 2017, Natal. *Anais [...]*. Natal: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2017. p. 1-17.
- MELO, H. P.; THOMÉ, D. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: FGV, 2018.
- MEURS, D.; PAILHÉ, A.; PONTHEUX, S. Child-related career interruptions and the gender wage gap in France. *Annals of Economics and Statistics*, n. 99-100, p. 15-46, 2010. DOI: <https://doi.org/10.2307/41219158>.
- MOLINA, J. R.; MONTUENGA, V. M. The motherhood wage penalty in Spain. *Journal of Family and Economic Issues*, v. 30, n. 3, p. 237-251, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9153-z>.
- MORAIS, T. C. C.; PACHECO, V. A.; CARMO, M. M. Desigualdade de gênero no setor público: Estudo de caso no Conselho Nacional do Ministério Público. *Revista Negócios em Projeção*, v. 10, n. 2, p. 44-56, 2019.
- NIX, E.; GAMBERONI, E.; HEATH, R. Bridging the gap: Identifying what is holding self-employed women back in Ghana, Rwanda, Tanzania, the Republic of Congo, and Uganda. *Policy Research Working Paper*, n. 6946, p. 1-24, 2014.
- OAXACA, R. L. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973. DOI: <https://doi.org/10.2307/2525981>.
- OLARTE, L.; PEÑA, X. El efecto de la maternidade sobre los ingresos femininos. *Ensayos sobre Política Económica*, v. 28, n. 63, p. 190-230, 2010. DOI: <https://doi.org/10.32468/Espe.6305>.
- PAIXÃO, M.; GOMES, F. Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: Notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Estudos Feministas*, v. 16, n. 3, p. 949-964, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300014>.
- PASSOS, L.; GUEDES, D. R. Desigualdade de gênero no Brasil: Os recuos em marcha lenta. In: MATTOS, F. A. M.; HALLAK NETO, J.; SILVEIRA, F. G. (Orgs.). *Desigualdades: Visões do Brasil e do mundo*. São Paulo: Hucitec, 2022. p. 270-284.
- PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Determinantes do trabalho produtivo no Brasil: As normas de gênero e a decisão intrafamiliar. *Economia e Sociedade*, v. 31, n. 1, p. 203-227, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2022v31n1art10>.
- PASSOS, L.; MACHADO, D. C. Regime de cuidados no Brasil: Uma análise à luz de três tipologias. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 38, p. 1-24, 2021. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0166>.
- PASSOS, L.; SOUZA, L. P. Vulnerabilidades cruzadas: As mulheres e suas experiências diversificadas. *Katálysis*, v. 24, n. 1, p. 198-209, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e73900>.
- PIAZZALUNGA, D. The gender wage gap among college graduates in Italy. *Italian Economic Journal*, v. 4, p. 33-90, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40797-017-0069-8>.
- PINHEIRO, S. S.; SUGAHARA, T. *Perfil dos funcionários públicos ativos nas áreas federal, estadual e municipal* – Comparação de bases disponíveis: RAIS, PNAD e SIAPE. Rio de Janeiro: IPEA, 2001, n. 837.
- PIRAS, C.; RIPANI, L. *The effects of motherhood on wages and labor force participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, 2005.

- QUEIROZ, V. S.; ARAGÓN, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. *Estudos Econômicos*, v. 45, n. 4, p. 787-819, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-416145484vqj>.
- REDMOND, P.; MCGUINNESS, S. *The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, v. 81, n. 3, p. 564-587, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/obes.12282>.
- RIBEIRO, D. *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- ROSETO, T. E. G. *Gender earnings gap in urban Ecuador: Looking beyond averages*. 2013. Thesis (Master in Economic Development and Growth) – School of Economics and Management, Lund University, Lund, 2013.
- SANTOS, R. V. *Desigualdade de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil em 1999*. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.
- SALARDI, P. Wage disparities and occupational intensity by gender and race in Brazil: An empirical analysis using quantile decomposition techniques. In: IZA/WORLD BANK CONFERENCE: EMPLOYMENT AND DEVELOPMENT, 7., 2012, New Delhi. *Anais [...]*. New Delhi: Institute of Labor Economics, 2012. p. 1-81.
- 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. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 41., 2013, Foz do Iguaçu. *Anais [...]*. Foz do Iguaçu: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, 2013. p. 1-19.
- SUN, H.; KIM, G. Wage structure determinants and gender pay gap among wage earners: From mean to overall log wage distributional decomposition. *Seoul Journal of Economics*, v. 30, n. 1, p. 93-132, 2017.
- TANG, Y.; SCOTT, R. “Glass ceiling” or “sticky floor”: The evidence from Chinese labor market. *Advances in Economics and Business*, v. 5, n. 10, p. 531-538, 2017. DOI: <https://doi.org/10.13189/aeb.2017.051001>.
- TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Niterói*, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.
- TÖPFER, M. Detailed RIF decomposition with selection: The gender pay gap in Italy. *Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences*, n. 26, p. 1-55, 2017.
- VAZ, D. V. Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: Magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 40, n. 2, p. 1-14, 2018. DOI: <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v40i2.41507>.
- VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: Evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>.
- VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. Segregação ocupacional por sexo no setor público brasileiro no período 1995 e 2008. *Revista da ABET*, v. 10, n. 1, p. 120-141, 2013.
- XAVIER, E. M. *A inserção das mulheres nas carreiras da gestão governamental: Divisão sexual do trabalho e análise da política social-trabalho*. 2018. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

APÊNDICE A

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS COMPLEMENTARES

Tabela A1 – Tipos de ocupações, das pessoas de 15 a 55 anos, por sexo e setor, Brasil, 2015

Ocupações	Geral (%)		Setor público (%)		Setor privado (%)	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Dirigentes em geral	4,27	5,21	3,09	5,11	4,52	4,13
Profissionais das ciências e das artes	14,57	6,52	43,45	20,45	11,25	5,75
Técnicos de nível médio	7,61	7,26	18,9	14,20	7,86	8,18
Trabalhadores de serviços administrativos	15,25	6,51	15,56	14,56	28,54	9,73
Trabalhadores dos serviços	31,29	12,07	17,33	17,17	21,66	15,21
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	11,98	8,51	0,19	0,13	15,56	10,1
Trabalhadores agrícolas	7,74	14,76	0,04	0,14	0,17	0,87
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	7,05	37,52	0,2	10,24	10,42	46,01
Membros das forças armadas e auxiliares	0,02	1,62	1,24	17,97	0,00	0,00
Ocupações mal definidas	0,02	0,02	0,00	0,03	0,01	0,02

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2015).

Tabela A2 – Tipos de atividades econômicas, das pessoas de 15 a 55 anos, por sexo e setor, Brasil, 2015

Setor de atividades	Geral (%)		Setor público (%)		Setor privado (%)	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Agrícola	7,83	14,99	0,00	0,00	0,16	0,74
Outras atividades industriais	0,26	1,19	0,04	3,21	0,38	1,63
Indústria de transformação	10,17	13,65	0,01	0,26	15,89	22,77
Construção	0,80	15,48	0,00	0,00	1,20	15,28
Comércio e reparação	18,18	19,33	0,01	0,02	28,48	24,86
Alojamento e alimentação	6,56	3,76	0,00	0,02	10,38	4,55
Transporte, armazenagem e comunicação	1,77	8,64	0,54	3,53	3,38	11,13
Administração pública	4,89	5,59	28,62	62,06	0,00	0,00
Educação, saúde e serviços sociais	20,12	4,59	67,68	26,34	16,84	3,99
Serviços domésticos	13,87	0,88	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	6,59	2,82	0,65	1,14	6,14	2,99
Outras atividades	8,94	9,00	1,94	3,44	17,13	12,72
Atividades mal definidas	0,02	0,10	0,00	0,00	0,03	0,03

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2015).

APÊNDICE B

RESULTADOS DAS DECOMPOSIÇÕES DETALHADAS

Tabela A3 – Decomposição detalhada do gap salarial de gênero, Brasil, 2015

	Média		Percentil 10		Mediana		Percentil 90	
Log da diferença de salário	0,24		0,48		0,40		0,44	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
Características observáveis	-0,04	16,28	-0,13	27,65	-0,20	49,53	-0,34	77,43
Horas trabalhadas	0,08	33,22	0,28	58,07	0,15	37,36	0,17	38,31
Idade	-0,03	-10,64	-0,12	-25,63	-0,08	-19,57	-0,07	-15,29
Idade ao quadrado	0,02	6,76	0,09	19,64	0,06	14,47	0,04	9,60
Ser negro	-0,01	-2,29	-0,00	-0,06	-0,00	-0,51	-0,01	-1,98
Ter companheiro	0,01	2,42	0,01	1,22	0,00	0,43	0,00	0,72
Escolaridade	-0,05	-21,71	-0,08	-16,15	-0,03	-7,73	-0,05	-10,47
Setor de atividade	0,01	5,68	-0,12	-24,50	-0,14	-34,06	-0,14	-31,89
Tipo de ocupação	-0,06	-25,48	-0,18	-36,84	-0,15	-37,69	-0,29	-65,18
Região	-0,01	-4,33	-0,02	-3,87	-0,01	-2,63	-0,01	-1,65
Criança de 0-6 anos	-0,00	-0,15	-0,00	-0,21	0,00	0,04	0,00	0,21
Criança de 7-14 anos	0,00	0,24	0,00	0,69	0,00	0,36	0,00	0,19

Nota: Os coeficientes em itálico não são significativos; os demais têm significância de 1%, 5% ou 10%.
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE, 2015).

Tabela A4 – Decomposição detalhada do gap salarial de gênero, setor público, Brasil, 2015

	Média		Percentil 10		Mediana		Percentil 90	
Log da diferença de salário	0,28		0,06		0,32		0,45	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
Características observáveis	0,05	16,52	0,01	20,7	0,02	7,33	0,06	12,75
Horas trabalhadas	0,05	16,94	0,02	38,79	0,04	12,45	0,05	11,25
Idade	-0,12	-41,61	-0,07	-116,04	-0,15	-47,25	-0,03	-5,84
Idade ao quadrado	0,08	28,44	0,06	89,26	0,11	33,48	-0,00	-0,37
Ser negro	-0,01	-2,41	-0,00	-0,85	0,01	-2,46	-0,01	-2,71
Ter companheiro	0,00	0,57	0,00	0,59	0,00	0,79	0,00	0,29
Escolaridade	-0,03	-9,59	-0,01	-9,33	-0,03	-11,02	-0,02	-4,06
Setor de atividade	-0,15	-52,60	0,00	3,03	0,13	41,18	0,33	73,07
Tipo de ocupação	-0,08	-30,31	-0,01	-11,72	-0,07	-21,34	-0,27	-60,58
Região	0,00	1,00	0,00	1,74	0,00	0,32	0,01	1,42
Criança de 0-6 anos	0,00	0,00	0,00	0,11	-0,00	-0,04	0,00	0,07
Criança de 7-14 anos	0,00	0,88	0,00	1,69	0,00	1,21	0,00	0,20

Nota: Os coeficientes em itálico não são significativos; os demais têm significância de 1%, 5% ou 10%.
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE, 2015).

Tabela A5- Decomposição detalhada do gap salarial de gênero, setor privado, Brasil, 2015

	Média		Percentil 10		Mediana		Percentil 90	
Log da diferença de salário	0,16		0,02		0,14		0,21	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
Características observáveis	-0,06	-37,40	-0,01	-71,87	-0,03	-21,66	-0,11	-52,19
Horas trabalhadas	0,02	13,62	0,01	76,19	0,01	6,26	0,01	4,35
Idade	0,03	21,52	0,01	93,62	0,03	19,25	0,02	8,94
Idade ao quadrado	-0,03	-19,36	-0,01	-93,40	-0,03	-17,69	-0,01	-5,31
Ser negro	-0,01	-4,84	0,00	0,97	-0,01	-3,66	-0,02	-8,49
Ter companheiro	0,01	4,61	0,00	10,87	0,01	4,33	0,01	3,75
Escolaridade	-0,04	-27,80	-0,01	-80,33	-0,03	-22,88	-0,05	-21,72
Setor de atividade	0,02	14,71	-0,00	-4,43	0,01	8,64	0,06	29,58
Tipo de ocupação	-0,05	-30,82	-0,01	-46,49	-0,01	-5,85	-0,13	-60,44
Região	-0,01	-8,70	-0,00	-24,74	-0,01	-9,70	-0,01	-2,91
Criança de 0-6 anos	-0,00	-0,20	-0,00	-1,44	-0,00	-0,27	0,00	0,14
Criança de 7-14 anos	0,00	0,15	-0,00	-0,75	-0,00	-0,10	-0,00	-0,08

Nota: Os coeficientes em itálico não são significativos; os demais têm significância de 1%, 5% ou 10%.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE, 2015).