

Universidade Federal de Alfenas
Instituto de Ciências Sociais Aplicada-ICSA

Leticia de Oliveira

**Diferença salarial por sexo no mercado de trabalho brasileiro no primeiro trimestre de
2019 e de 2020**

Varginha- MG
2021

Universidade Federal de Alfenas
Instituto de Ciências Sociais Aplicada-ICSA

Leticia de Oliveira

**Diferença salarial por sexo no mercado de trabalho brasileiro no primeiro trimestre de
2019 e de 2020**

Trabalho de conclusão de Piepex
apresentado ao Instituto de
Ciências Sociais Aplicadas da
Universidade Federal de Alfenas
como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel
em Ciência e Economia.

Orientador: Ana Márcia
Rodrigues da Silva

Varginha- MG
2021

Resumo

A situação da mulher no mercado de trabalho é marcada pela presença de discriminação salarial e segregação. Assim sendo, o presente estudo tem como objetivo fazer uma análise da diferença dos salários e da situação da mulher no mercado de trabalho durante os primeiros trimestres de 2019 e 2020. Como metodologia adotada, além de estatísticas descritivas, foram analisados também os fatores associados à renda do trabalho da mulher por meio de uma equação minceriana de salários. Neste trabalho, foram utilizados dados da pesquisa nacional por amostra de domicílios Contínua (PNADC) dos mencionados trimestres. Após a análise foi possível concluir que as mulheres continuam majoritariamente inseridas em ocupações como o serviço doméstico. Quanto aos diferenciais de rendimento, no primeiro trimestre de 2019 a mulher auferiu renda do trabalho 23,4% menor que o do homem. No primeiro trimestre de 2020 esse diferencial foi de 23,6%.

Palavras-Chave: Mulher; salário; Brasil.

Sumário

1.Introdução

2. A inserção da mulher no mercado de trabalho

2.1. O trabalho doméstico

3. A trajetória da escolaridade feminina: discriminação e segregação

4.Cenário recente do mercado trabalho brasileiro: a situação da mulher

5.Procedimento metodológico

6. Estatísticas descritivas

6.1. Resultados da equação diferencial de rendimentos

Considerações finais

1.Introdução

A década de 1990 foi marcada pelo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como pelo aumento da responsabilidade no comando das famílias. Embora a diferença salarial com relação aos homens ser notável, as mulheres viram aumentar seu poder aquisitivo, em boa parte, devido ao aumento no nível de escolaridade, conseguindo reduzir a defasagem salarial existente em relação aos homens (PROBST, 2019).

Apesar disso, no século XXI, mulheres e homens igualmente capacitados ainda recebem salários diferentes e este fato ainda é notável no mercado de trabalho na segunda década do século. Em relação ao contexto do mercado de trabalho, o ano de 2019 foi marcado por um aumento no desemprego devido a oscilações na economia, enquanto o de 2020 ficou marcado por uma pandemia mundial causada pela corona vírus, sendo assim um ano de incertezas para toda a população. Em momentos como estes, as mulheres podem ser ainda mais afetadas no mercado de trabalho, uma vez que a visão dos empregadores é de que as mulheres possuem mais responsabilidade doméstica, tendo, portanto, que retornar aos seus “trabalhos tradicionais” (CAMPAGNOLI; COSTA; et al, 2003).

Assim sendo, o objetivo deste trabalho é descrever o diferencial de rendimento entre homens e mulheres nos primeiros trimestres de 2019 e 2020. Para tanto, foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE dos primeiros trimestres dos mencionados anos. A justificativa deste período de análise se dá pela pandemia que afetou toda a população mundial e também pela disponibilidade de dados de 2020 no momento de elaboração deste estudo. Quando se trata de mercado de trabalho é necessário haver coerência entre os trimestres dos anos a serem analisados, já que este mercado sofre pela sazonalidade ao longo do ano. De acordo com Lavinás, Amaral e Barros (2000), os componentes de sazonalidade relacionados ao desemprego por gênero, por exemplo, crescem no primeiro trimestre do ano e decrescem no último. Este estudo pretende mostrar o diferencial de salário entre homens e mulheres em um cenário de crise no mercado de trabalho, já que mulheres igualmente capacitadas, com o mesmo nível de escolaridade (talvez até maior), recebem menos que homens.

A metodologia utilizada neste trabalho foi, além de análise descritiva, a estimação de uma equação minceriana para a identificação dos diferenciais de rendimentos. Foram realizadas estimações para os dois trimestres estudados.

O estudo está dividido em cinco seções, além dessa breve introdução e das considerações finais. A primeira seção trata sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, contendo uma subseção sobre o trabalho doméstico. A seção seguinte analisa a trajetória da escolaridade feminina: discriminação e segregação. A terceira seção explica a situação da mulher no recente cenário do mercado de trabalho brasileiro, na seção seguinte é apresentado o procedimento metodológico utilizado, seguido pela última seção que mostra as estatísticas descritivas, apresentando também os resultados da equação diferencial de rendimentos.

2. A inserção da mulher no mercado de trabalho

A mulher sempre teve dificuldades dentro do mercado de trabalho. As que trabalhavam eram mal vistas pela sociedade ainda durante o século XIX e início do século XX. Havia a crença dentro das tradições desse tempo de que o marido era o protetor do lar, responsável por trabalhar e trazer o dinheiro, enquanto as mulheres deveriam ficar em casa, cuidando dos afazeres domésticos (PROBST, 2019).

Foi durante as guerras que elas passaram a ser mais ativas no mercado de trabalho, principalmente as mulheres que viviam nos países ligados diretamente às Guerras (que ocorreram nos anos de 1914 – 1918 e 1939 – 1945). Enquanto os homens iam para as frentes de batalha, suas esposas passaram a assumir os negócios de família e a posição anteriormente ocupada pela figura masculina no ramo de atividades trabalhistas. Algumas outras assumiram o papel de trabalhar como enfermeiras, cuidando dos soldados que voltavam feridos (PROBST, 2019).

Com o fim das Guerras, a vida de todos mudou. Como muitos homens não voltavam para casa, ou se voltavam, muitas vezes não tinham condições de trabalhar, as mulheres passaram a sentir a obrigação de ocupar suas posições e promover o bem-estar e garantir a renda da sua família (BIASOLI, 2016).

Em meados da década de 1960, houve na Europa a chegada do movimento feminista, que visava alcançar igualdade de direitos e sociais entre os homens e mulheres. Dentro do movimento há o questionamento a respeito da suposta inferioridade natural feminina imposta pela sociedade e determinada por fatores biológicos. As feministas procuraram mostrar que a construção social sobre os sexos possui uma maior relevância para entender as relações entre homens e mulheres do que características sexuais e biológicas de cada indivíduo (CAMPAGNOLI; COSTA; et al, 2003).

Quanto ao Brasil, em meados da década de 1940 que foi possível identificar uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda mais com o processo de industrialização que vinha ocorrendo na época (RIBEIRO, JESUS, 2016). O movimento contribuiu para que as mulheres ganhassem mais espaço dentro do mercado de trabalho, o que aconteceu a partir da década de 1970, quando aumentou a contribuição das mulheres na atividade econômica em um contexto de processo de industrialização e urbanização. Nesta época, de acordo com Hoffmann e Leone (2004), as trabalhadoras eram na sua maioria jovens, solteiras e pouco escolarizadas. Esta década absorvia mais de 1/4 da mão de obra feminina (BRUSCHINI, 2007).

Essa expansão do sexo feminino prosseguiu nos anos de 1980, mesmo ocorrendo estagnação da atividade econômica neste período. Nessa década, as mulheres adultas, com níveis mais altos de escolaridade e com nível de renda não muito baixo, foram as que mais aumentaram sua participação no mercado (BRUSCHINI, 2007).

Os anos 1990, que foi uma década caracterizada pela intensa abertura econômica, continuou com o aumento da inserção da mulher na força de trabalho. Em decorrência do estreitamento do mercado de trabalho para os jovens e do aumento da participação da mulher adulta na atividade econômica, a força de trabalho assumiu traços diferentes (BRUSCHINI, 2007).

Com a abertura econômica nos anos 1990 e a implementação das políticas neoliberais¹ no Brasil, o mercado de trabalho foi afetado com consequências, principalmente, para o emprego industrial, onde a mão de obra masculina é tradicionalmente empregada. Mesmo assim, segundo Lavinias Amaral e Barros (2000), as mulheres mantiveram a maior participação no desemprego. Em 1995 o desemprego urbano feminino estava em 8,5% enquanto o masculino foi de 6%.

Além disso, de acordo com Ribeiro e Jesus (2016) a diferença salarial entre homens e mulheres está presente no mercado de trabalho brasileiro, embora tenha diminuído. O salário horário médio das mulheres em 2014 era de R\$ 9,80, representado um aumento 5,3% em relação ao ano de 2013. Enquanto isso, o salário horário dos homens era de R\$ 12,04. Ademais, as mulheres ocupam também os piores postos de trabalho e estão sujeitas aos postos de trabalho mais vulneráveis e sem carteira assinada. Em 2009, os autores citam que 47,2% mulheres possuíam carteira assinada, ao passo que entre os homens este percentual era de 51,2%.

¹ “A ideologia neoliberal contemporânea é, fundamentalmente, um liberalismo econômico, que exalta o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa privada, rejeitando veemente a intervenção estatal na economia” (CARINHATO, 2008, p. 38).

O art. 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988 traz que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). O art. 7º, Inciso XXX constitui a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Porém, no Brasil essa realidade não é muito bem respeitada. Se for feita uma análise de cargos mais altos, como gerenciais, por exemplo, as mulheres deveriam ter maiores oportunidades de se inserirem nestes cargos, assumindo papéis de liderança tanto no setor público quanto no setor privado e também recebendo um salário justo, equivalente ao dos homens que assumem os mesmos cargos.

De acordo com dados do IBGE (2018), em 2016 no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres. Observa-se que, mesmo que as mulheres representem mais da metade da população brasileira, há uma maior proporção de pessoas do sexo masculino ocupando cargos gerenciais do que do sexo feminino, situação que se agrava com o aumento da idade.

Um fator que pode justificar uma menor contratação de mulheres em altos cargos, ou então um menor salário com relação aos homens, se deve ao fato de os empregadores possuírem uma visão de que os homens são mais flexíveis e de fácil mobilidade. Isto significa que, caso haja ofertas de viagens a negócios, oportunidade de formação, cursos de especialização, por exemplo, a parcela masculina será mais apta a aceitar fazer do que a parcela feminina, tendo em vista que os cuidados com filhos e família podem ser um empecilho à ascensão profissional da mulher (BIASOLI, 2016).

2.1. O trabalho doméstico

Cuidados com a casa, filhos e demais afazeres domésticos ainda estão sob responsabilidade da mulher pela visão da sociedade, ainda que alguns homens assumam esses serviços. Segundo dados do IBGE (2018), em 2016 a parte feminina da sociedade dedicou a esses trabalhos domésticos cerca de 73% de horas a mais do que a parte masculina.

Limpeza da casa, cuidados com a educação, alimentação e saúde dos filhos cabem às mulheres, mesmo que elas dividam ou atribuam essas tarefas domésticas a outras profissionais como babás e empregadas, por exemplo (BIASOLI, 2016). Segundo dados do IBGE (2018), as mulheres a partir dos 30 anos se dedicam, em média, aproximadamente 20 horas semanais, enquanto as mulheres com idades entre 14 e 29 anos se dedicam aproximadamente 15 horas semanais. Em contrapartida, os homens dedicam 10 horas semanais para estes serviços,

independentemente da idade. Estes dados mostram claramente a desigualdade na distribuição dessas tarefas entre homens e mulheres.

As mulheres então dedicam maior parte do tempo aos serviços domésticos com relação aos homens. Este pode ser um fator que influencia no fato das mulheres ocuparem posições com carga horária reduzida e também receberem salários menores que os homens. Segundo dados do IBGE (2018), as mulheres recebem uma remuneração $\frac{3}{4}$ menor do que os homens, sendo uma das justificativas o fato de se dedicarem ao trabalho em tempo parcial.

Os empregadores levam em consideração de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão alcançados com uma dedicação maior na empresa por parte do funcionário e que conseqüentemente acarretam maiores remunerações. Ao analisar este fator, percebe-se a desvantagem na qual as mulheres se encontram, já que alguns treinamentos são efetuados em um prazo mais longo. Evidências têm mostrado uma maior dedicação dos homens às empresas, e o trabalho feminino com uma menor vida útil, o que afeta os ganhos dos gêneros (KON, 2002).

3. A trajetória da escolaridade feminina: discriminação e segregação

É possível observar como nas últimas décadas (principalmente a partir dos anos 1970) a atividade da mão de obra feminina aumentou. Porém, cresceu não somente no mercado de trabalho, mas também no mundo acadêmico. Indicadores educacionais mostram que as mulheres superaram os homens nos percentuais de frequência e níveis de escolaridade. De acordo com dados de 1999, mulheres têm nível de instrução mais elevado do que os homens na população em geral (BRUSCHINI, 2007).

Na faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais. Dos 5 aos 14 anos, o acesso às escolas é praticamente universalizado. Isso faz com que não haja uma diferença considerável na contagem de frequência. Entre 15 e 17 anos, idade na qual é o Ensino Médio que está sendo estudado, a diferença também é pequena (IBGE, 2018).

Ao serem analisados dados sobre o nível de instrução das mulheres, é possível observar que o nível “superior completo” é o que apresenta uma maior diferença percentual entre os sexos. No ensino superior o percentual de mulheres que completou a graduação é 37,9% superior ao dos homens (IBGE, 2018).

De acordo com a teoria do capital humano disseminada por Schultz e Becker (1957), maiores níveis de escolaridade proporcionariam maiores salários para os indivíduos. A decisão

de se escolarizar seria baseada na teoria da escolha ²e no conjunto de preferências ³dos indivíduos. Assim, os indivíduos escolheriam, com base expectativa de ganhos salariais futuros, se escolarizar antes de entrar no mercado de trabalho. Sob essa teoria a escolaridade teria a função de aumentar a produtividade do indivíduo, justificando os maiores salários alcançados por eles.

Outros fatores são apontados como características produtivas além da escolaridade como idade e experiência. Com base na teoria, indivíduos com as mesmas características produtivas deveriam auferir os mesmos salários no exercício da mesma função.

Todavia, mesmo com níveis de escolaridade maiores que dos homens, as mulheres ainda não alcançam no mercado resultados compatíveis com sua qualificação. Isto pode apontar para a presença de discriminação e segregação no mercado de trabalho.

O termo “segregação” para o mercado de trabalho, segundo Ribeiro e Araújo (2016) é

“uma assimetria na contratação de trabalhadores pelas empresas baseada em certas características, como por exemplo o sexo, a cor, nacionalidade e qualificação profissional. Isso tende à uma concentração dos trabalhadores em segmentos distintos, formando setores ocupacionais” (página 148)

Já discriminação refere-se às situações em que indivíduos igualmente capacitados e produtivos são avaliados de modo diferente baseado em atributos não produtivos (como no caso estudado, o sexo). O empregador então opta por não contratar o candidato que faz parte de um determinado grupo discriminado. Isso é causado pelo preconceito/ ignorância do empregador. Se contrata, é por salários menores pelo fato do empregado não se encaixar nos padrões impostos por ele. A segregação, no entanto, pode ser resultado da discriminação no mercado de trabalho (RIBEIRO, ARAÚJO, 2016).

Desse modo, mesmo escolarizadas, as condições de trabalho, salários e postos ocupados pelas mulheres são inferiores aos dos homens. Particularmente em períodos de desaquecimento do mercado de trabalho esta situação pode ser ainda pior, tendo um maior nível de desemprego mesmo as mulheres tendo alto nível de instrução (LAVINAS, AMARAL e BARROS, 2000).

4.Cenário recente do mercado trabalho brasileiro: a situação da mulher

A perspectiva dos empregadores de que a mulher deve manter seus “trabalhos tradicionais” faz com que em épocas de crise econômica e desemprego as mulheres saiam mais

² A escolha ótima é determinada como função da reta orçamentária e das preferências.

³ Teoria microeconômica que estuda como o consumidor faz suas escolhas de acordo com suas preferencias, sendo uma cesta estritamente preferível à outra, ou indiferente às duas cestas (VARIAN, 2015).

prejudicadas que os homens como por exemplo no período pós-guerras (CAMPAGNOLI; COSTA; et al, 2003). Essa visão se dá ao fato das empresas e companhias pensarem que o trabalho do homem pode ser mais produtivo.

O fato de um indivíduo ter maior nível de escolaridade é algo que pode contribuir para evitar o desemprego em tempos de declínio econômico. Assim, são as mulheres menos escolarizadas que acabam sendo mais prejudicadas. Todavia, de acordo com Lavinias, Amaral e Barros (2000), até mesmo mulheres com nível universitário não conseguem ser poupadas. Isto porque durante a crise em curso em meados do ano de 1998 por exemplo, elas foram fortemente afetadas no mercado trabalho.

O mercado de trabalho brasileiro apresentou um desempenho positivo em termos de emprego e renda, atingindo os menores índices de desemprego entre 2004 e 2008. Mesmo com a crise econômica em 2009, o desemprego seguiu em baixa. Apesar disso, o desemprego do homem entre 2007 e 2011 era em média 3,6 pontos percentuais menor que o da mulher (MORETO; PRONI, 2011). A partir de 2014 o contexto positivo é interrompido. A partir daí as taxas de desemprego seguiram em alta.

Ao realizar uma análise econômica geral para contextualizar os anos analisados neste estudo é possível perceber que o ano de 2019 no Brasil foi marcado por mudanças na política econômica. O Governo estava adotando medidas como reforma da previdência e também políticas de privatizações. O ano terminou com um crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de apenas 1,1%, resultado inferior ao do ano anterior (DIEESE, 2019).

Com essa situação, havia a previsão de como o mercado de trabalho iria continuar deteriorando nas condições de empregos e na renda dos trabalhadores. Neste ano, grande parte dos empregos eram informais e o rendimento médio real havia diminuído, permanecendo altos as taxas de desemprego de longa duração e os desalentos.

O ano de 2020, no entanto, foi marcado por uma pandemia global⁴ obrigando a população a se reinventar e iniciar a jornada de trabalhar em casa. Economicamente, o resultado esperado para o PIB era de que ele fosse negativo, ou muito próximo de 0 (DIEESE, 2020). Deste modo, houve uma piora no cenário econômico, que refletiu no mercado de trabalho.

Com esse evento, as mulheres foram mais afetadas, assim como também os negros e a população com faixa etária entre 14 e 17 anos, ou 70 anos ou mais. O percentual de mulheres que ficou sem trabalho entre os dois primeiros trimestres do ano de 2020 foi de 15%, enquanto

⁴ O Brasil sentiu os efeitos da Pandemia causada pelo vírus da Covid-19 a partir de março de 2020 quando iniciou a quarentena e o isolamento social. Desde então, em um ano já foram registradas no país mais de 200.000 mortes causadas pelo vírus (FERMIANO; SANTOS; SILVA, 2021).

o do homem foi de 11% (DIEESE, 2020), concretizando a ideia de que a mulher possui desvantagem no mercado de trabalho, haja vista que suas taxas de desemprego são mais elevadas.

5.Procedimento metodológico

Neste trabalho, foram utilizados dados da pesquisa nacional por amostra de domicílios Contínua (PNADC) dos primeiros trimestres dos anos de 2019 e 2020. De acordo o IBGE (2020), essa pesquisa tem a periodicidade trimestral e foi planejada e tem como objetivo acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução da força de trabalho, assim como indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes, necessárias para o desenvolvimento socioeconômico do País. Tem como unidade de investigação o domicílio.

Os trimestres desses anos foram utilizados para comparação uma vez que uma crise assolou no ano de 2020. No momento de realização desta pesquisa apenas o primeiro trimestre de 2020 havia sido disponibilizado pelo IBGE, então, o primeiro trimestre de 2019 foi utilizado na análise para se estabelecer uma comparação. Quando se trata de mercado de trabalho é necessário haver coerência na escolha do período, uma vez que, os indicadores de mercado de trabalho se alteram ao logo do ano em razão da sazonalidade. Por este motivo, a análise foi realizada com base apenas no primeiro trimestre de cada ano.

Além de estatísticas descritivas, para o alcance do objetivo de analisar o diferencial de rendimento entre homens e mulheres neste período o foram analisados os fatores associados à renda do trabalho da mulher por meio de uma equação minceriana de salários, que pode ser escrita na forma matricial do seguinte modo:

$$\ln W = \mathbf{X}'\beta + v \quad (1)^5$$

Em que (1):

- $\ln W$ é o vetor do logaritmo natural dos salários;

⁵ Foi realizado o teste do fator de inflação de variância (VIF) de modelo a detectar a multicolinearidade. Os valores VIF das variáveis para as classes de escolaridade, fundamental incompleto, médio completo e superior foram respectivamente de: 10,42; 14,79; e 12,93.

Embora esses valores violem um pressuposto do modelo de regressão não parece haver nenhum problema para prever os valores da variável dependente.

Por estes motivos todas as classes de escolaridade foram mantidas.

Além disso, para corrigir a heterocedasticidade, o modelo foi estimado por meio da opção "robust" do stata. Esta opção ajusta os erros padrão a partir da heterocedasticidade dos modelos.

- X é a matriz de variáveis explicativas, que são o sexo, o nível de instrução, a cor ou raça, a idade, o setor de atividade principal, os grupamentos ocupacionais, posição de ocupação, horas trabalhadas por semana, experiência e região.
- v é o vetor de erros aleatórios.

Assim, em uma equação minceriana além do nível de instrução agrega-se outras variáveis que podem influenciar os salários. Mincer (1974) gerou uma equação de rendimentos em que associou os salários à escolaridade e à experiência. Outros fatores também foram incorporados por Mincer em sua equação de salários como o sexo. Na equação (1) apresentada foram agregadas variáveis de controle que podem estar associadas aos diferenciais de rendimentos.

6. Estatísticas descritivas

Os dados a seguir foram extraídos da PNADC e permitem compreender conhecer um pouco mais sobre os homens e mulheres no Brasil, especialmente entre os indivíduos inseridos no mercado de trabalho no período analisado.

Na Tabela 1 estão apresentados dados da população brasileira por cor ou raça, segundo o sexo no primeiro trimestre de 2019 e 2020.

Tabela 1 - População brasileira segundo cor ou raça no primeiro trimestre de 2019 e 2020

	2019				2020			
	H	%	M	%	H	%	M	%
Branca	42.088.692	41,85	47.334.719	43,70	42.245.429	41,76	47.610.642	43,56
Preta	9.480.446	9,43	9.738.057	8,99	9.438.085	9,33	9.901.314	9,06
Amarela	652.409	0,65	707.564	0,65	615.720	0,61	681.984	0,62
Parda	47.997.142	47,73	50.175.462	46,33	48.519.396	47,96	50.737.751	46,42
Indígena	340.152	0,34	349.712	0,32	325.398	0,32	363.418	0,33
Ignorado	6.197	0,01	2.513	0,00	19.303	0,02	15.981	0,01
Total	100.558.841	100,01	108.305.514	99,99	101.163.331	100,00	109.311.090	100

Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da PNADC.

Conforme os dados da Tabela 1, nota-se que no Brasil há mais mulheres da cor branca que representava 43,70% em 2019 e 45,56% em 2020. Entre a população preta, as mulheres estão em menor porcentagem, representando 8,99% em 2019 e 9,06% em 2020. Na população considerada amarela os percentuais são similares, já entre a população parda em a porcentagem de mulheres inseridas no mercado de trabalho é de 46,33% em 2010 e 46,42% em 2020. Em contrapartida há menos mulheres trabalhadores indígenas. As diferenças entre os trimestres de

2019 e 2020 se devem a questões amostrais, já que estas características se tratam de autodeclaração e as pessoas entrevistadas em 2019 não são necessariamente as mesmas no ano de 2020.

Na Tabela 2 podem ser visualizados os dados da população brasileira conforme o nível de instrução.

Tabela 2 - População Brasileira segundo nível de instrução nos primeiros trimestres de 2019 e 2020

	2019				2020			
	H	%	M	%	H	%	M	%
Sem instrução	6.897.585	7,33	7.258.592	7,12	6.892.939	7,29	7.005.035	6,8
Fundamental incompleto	35.847.906	38,12	35.068.134	34,41	35.262.377	37,27	34.446.009	33,44
Fundamental completo	7.806.113	8,30	7.860.895	7,71	7.738.942	8,18	7.670.302	7,45
Médio incompleto	6.876.839	7,31	6.535.688	6,41	6.661.992	7,04	6.624.461	6,43
Médio completo	22.319.230	23,73	25.578.822	25,10	23.106.534	24,42	26.611.581	25,83
Superior incompleto	4.232.656	4,50	4.841.339	4,75	4.340.499	4,59	5.081.955	4,93
Superior completo	10.069.059	10,71	14.754.893	14,48	10.613.644	11,22	15.573.481	15,12

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Na Tabela 2, nota-se que havia mais mulheres com ensino superior completo do que homens tanto no primeiro trimestre de 2019 quanto no primeiro trimestre de 2020. No primeiro, 14,48% possuíam ensino superior completo, enquanto entre os homens esse percentual era de 10,71%. Em 2020, os percentuais foram de 15,12% entre as mulheres entre os homens de 11,22%.

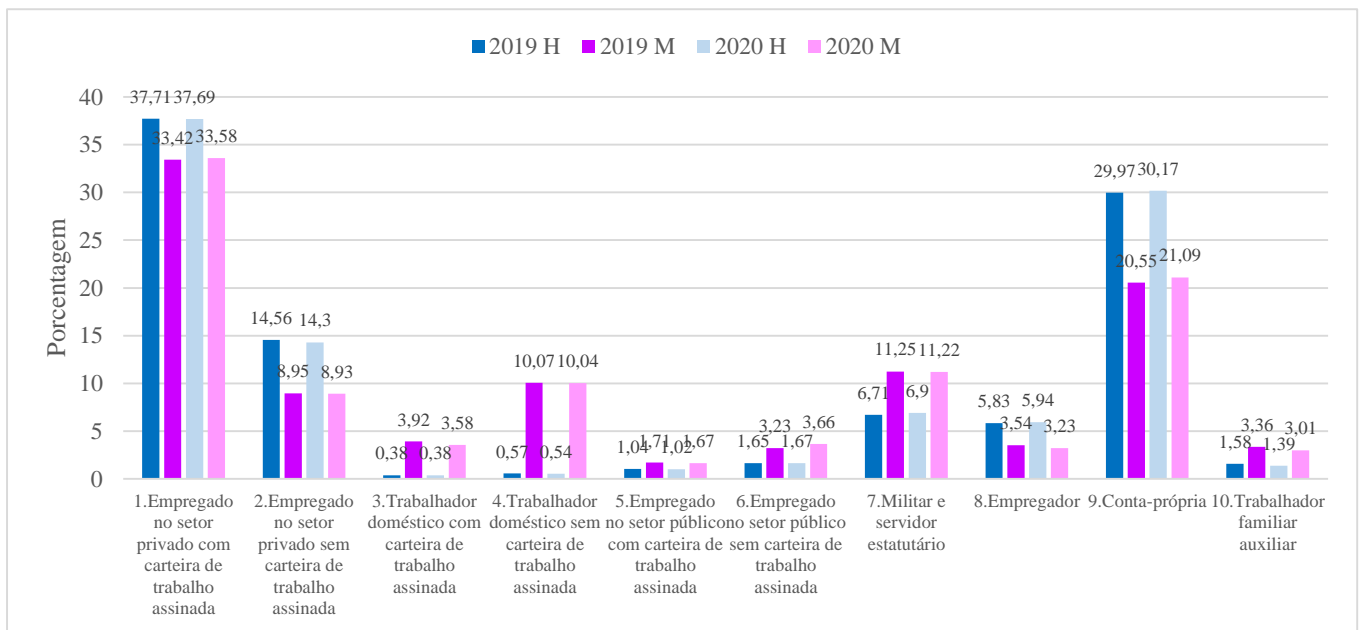
Tabela 3 – Condições de trabalho segundo o sexo nos primeiros trimestres de 2019 e 2020

		2019				2020			
		H	%	M	%	H	%	M	%
Contribuição previdenciária	Sim	32.177.225	62,23	26.229.923	65,32	32.283.992	62,25	26.140.072	64,77
	Não	19.527.255	37,77	13.928.641	34,68	19.578.016	37,75	14.221.316	35,23
Condição de Ocupação	Ocupado(a)	51.704.481	-	40.158.565	-	51.862.008	-	40.361.388	-
	Desocupado(a)	6.348.541	-	7.038.256	-	5.988.191	-	6.861.392	-
Desalentadas	-	2.229.717	-	2.613.100	-	2.173.961	-	2.596.061	-
Subocupação Por insumos De horas	-	3.177.096	-	3.591.040	-	2.993.984	-	3.473.019	-

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Na Tabela 3 observa-se que tanto no ano de 2019, quanto no de 2020, as mulheres são as que mais fizeram contribuições na previdência, com uma porcentagem de 65,32% em 2019 e 64,77% em 2020, enquanto o homem foi de 62% nos dois anos. Quanto à condição de ocupação, tem-se que em ambos os anos, haviam mais homens ocupados do que mulheres, sendo que em 2020 o número de homens ocupados aumentou enquanto o de mulheres diminuiu. Já a respeito dos desalentados, a quantidade tanto de homens, quanto de mulheres diminuiu entre 2019 e 2020. Essa situação reflete o quadro de pandemia do ano de 2020, já que diante da situação enfrentada muitos homens e mulheres saíram o mercado de trabalho e desistiram de procurar emprego.

Gráfico 1 – Posição de Ocupação segundo o sexo nos primeiros trimestres de 2019 e 2020



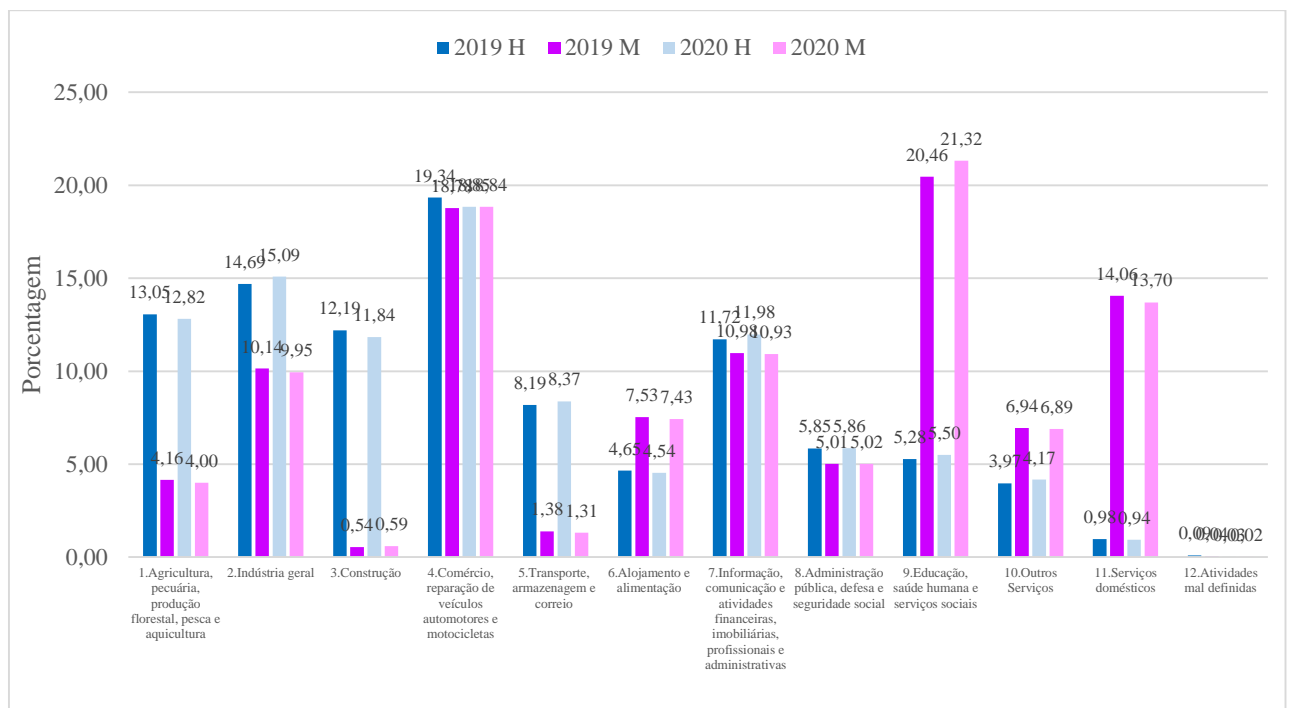
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

De acordo com o Gráfico 1, percebe-se que tanto no primeiro trimestre de 2019, quanto no de 2020, quando se trata de posição de ocupação, os homens representam a maior parte dos empregados no setor privado, com carteira assinada (37,71% no primeiro trimestre de 2019) e sem carteira assinada (14,56% no primeiro trimestre de 2019). Quanto às mulheres, o percentual com carteira assinada foi de 33,42% no primeiro trimestre de 2019 e 33,58% no primeiro trimestre de 2020. A porcentagem de homens trabalhadores por conta própria também é maior do que a das mulheres, sendo 29,97% no primeiro trimestre de 2019 e 30,17% em 2020, enquanto a porcentagem feminina foi de 20,55% em 2019 e 21,09% em 2020. Em contrapartida,

as mulheres são maioria no trabalho doméstico, principalmente sem ter carteira assinada, já que em 2019 a porcentagem de homens nesta posição era de 0,57% e as mulheres representavam 10,07% no mesmo ano. No primeiro trimestre de 2020, o percentual de homens era de 0,54 e as mulheres 10,04%. Os percentuais não se alteraram muito de um ano para o outro.

Com essa análise, retorna-se a ideia de segregação. No caso dos empregados domésticos, por exemplo, a distribuição pode ser causada por razões históricas ou até mesmo pela estrutura econômica regional (RIBEIRO, ARAÚJO, 2016), levando à tamanha diferença nos percentuais.

Gráfico 2 – Grupamentos de atividade principal segundo o sexo nos primeiros trimestres de 2019 e 2020

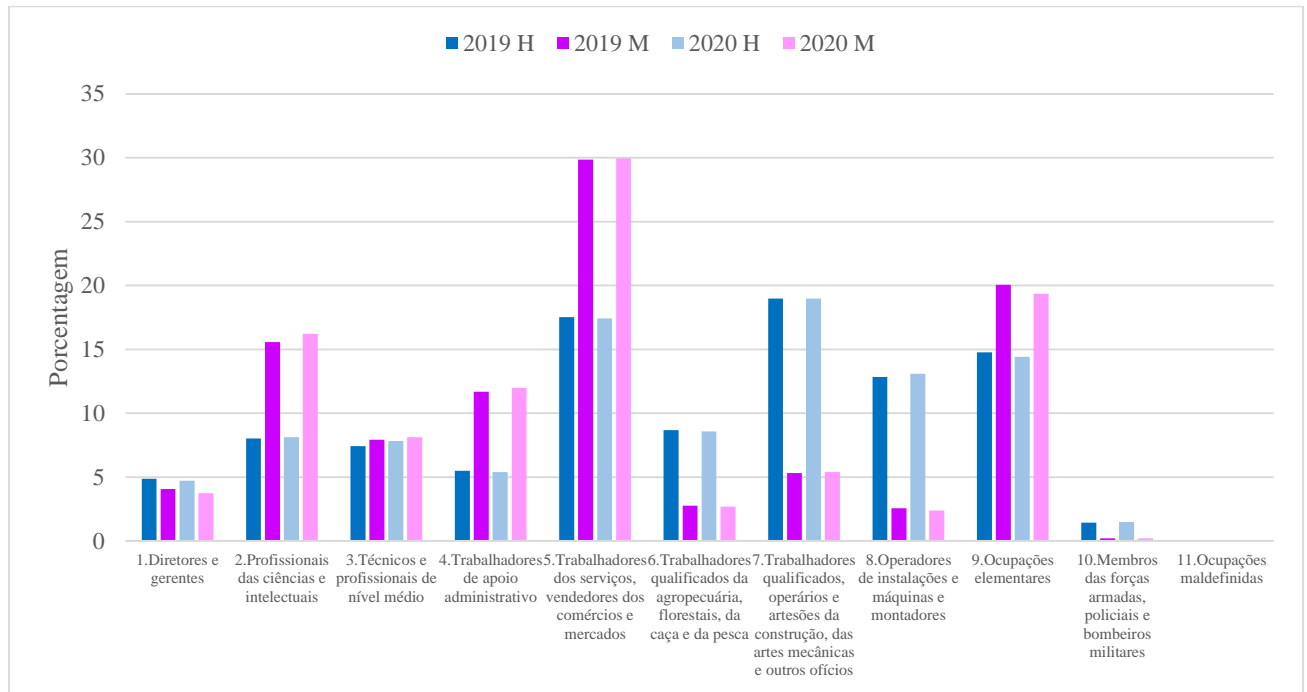


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

O Gráfico 2 mostra que em questão do grupamento por atividade principal, havia uma maior porcentagem de homens na agricultura (13,05% em 2019 e 12,82% em 2020) do que as mulheres (4,16% em 2019 e 4,0% em 2020). No setor de Indústria, os homens representavam 14,69% em 2019 e 15,09% em 2020, enquanto a porcentagem de mulheres nesta atividade era de 10,14% em 2019 e 9,95% em 2020. Porém é na construção civil que nota-se uma maior diferença entre as porcentagens, sendo o homem correspondente à 12,19% em 2019 e a mulher apenas 0,54%, não sendo diferente em 2020, com 11,84% dos homens e 0,59% das mulheres.

A população feminina, no entanto, encontra-se mais presente nos setores de educação, saúde humana e serviços sociais (20,46% em 2019 e 21,32% em 2020) e serviços domésticos (14,06% em 2019 e 13,70% em 2020). Isso reafirma a segregação das mulheres conforme a atividade exercida por elas.

Gráfico 3 – Grupamento Ocupacional segundo o sexo nos primeiros trimestres de 2019 e 2020



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Pelo Gráfico 3 percebe-se que em relação ao grupamento ocupacional, as mulheres têm mais destaque e mais aparição como profissionais da ciência e intelectuais (sendo 15,57% em 2019 e 16,21% em 2020). Isso acontece também no grupo de trabalhadores de apoio administrativo (11,68% em 2019 e 11,97% em 2020) e trabalhadores de serviços, vendedores dos comércios e mercado (29,86% em 2019 e 29,96% em 2020). Os homens, em contrapartida, têm maior destaque em cargos como trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (8,68% em 2019 e 8,56% em 2020), também como trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (18,97% em 2019 e 18,98% em 2020) e operadores de instalações de máquinas e montadores (12,83% em 2019 e 13,09% em 2020). Outros setores, como por exemplo diretores e gerentes e técnicos e profissionais de nível médio, os percentuais de homens e mulheres são similares. Nota-se, no entanto, que nos cargos de diretores e gerentes, houve uma pequena diminuição de pessoas

entre os dois anos analisados, sendo a mulher a mais prejudicada, passando de 4,06% em 2019 para 3,74% em 2020.

Tabela 4 – Renda média do trabalho, anos de estudo, horas trabalhadas e experiência segundo o sexo no primeiro trimestre de 2019 e 2020

	Média 2019		Média 2020	
	H	M	H	M
Anos de Estudo	8,54	9,01	8,64	9,16
Renda de todos os trabalhos (em R\$)	2.721,00	2.213,00	2.888,00	2.273,00
Horas trabalhadas em todos os trabalhos (por semana)	40,31	36,94	41,70	37,08
Experiência (em anos)	8,48	7,14	8,49	7,13

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Por meio da Tabela 4 é possível observar que, em média, as mulheres estudam por mais tempo que homens tanto em 2019 quanto em 2020. Porém, trabalham de forma remunerada por menos horas na semana (devido ao tempo dedicado ao trabalho doméstico) e têm menos tempo de experiência, conforme as médias apresentadas na tabela. Com relação à renda é possível ver o quanto a mulher recebe a menos que o homem mesmo tendo maior tempo médio de estudo. É notório também como que proporcionalmente, o salário do homem do primeiro trimestre de 2019 para o de 2020 aumentou mais do que o da mulher em termos nominais.

6.1. Resultados da equação diferencial de rendimentos

Apresentados os resultados da análise descritiva, a seguir podem ser visualizados os resultados da equação minceriana dos rendimentos. Estes dados estão na Tabela 5.

Tabela 5 – Equação minceriana: os diferenciais de rendimentos segundo o sexo no primeiro trimestre de 2019 e 2020

In salário		2019			2020		
		Coefficiente	Erro padrão	P valor	Coefficiente	Erro padrão	P valor
Mulher	-	-0,234	0,005	0,000	-0,236	0,055	0,000
Nível de instrução	Fund. Incompleto	0,301	0,015	0,000	0,278	0,018	0,000
	Fund. completo	0,477	0,016	0,000	0,434	0,0196	0,000
	Médio Incompleto	0,476	0,017	0,000	0,439	0,0199	0,000
	Médio completo	0,593	0,016	0,000	0,559	0,0189	0,000
	Superior incompleto	0,695	0,017	0,000	0,668	0,021	0,000
	Superior completo	1,059	0,017	0,000	1,048	0,0214	0,000
Cor ou raça	Preta	-0,101	0,006	0,000	-0,108	0,008	0,000
	Amarela	0,047	0,032	0,139	0,039	0,042	0,347
	Parda	-0,099	0,004	0,000	-0,097	0,005	0,000
	Indígena	-0,082	0,026	0,002	-0,077	0,035	0,032
	Ignorado	-0,225	0,148	0,127	-0,373	0,155	0,016
Idade	-	0,007	0,0001	0,000	0,006	0,0002	0,000
Setor de atividade principal	Industria geral	0,123	0,012	0,000	0,0142	0,0125	0,000
	Construção	0,229	0,012	0,000	0,230	0,0136	0,000
	Comércio, reparação de veículos automotores	0,092	0,011	0,000	0,106	0,119	0,000
	transporte, armazenagem e correio	0,233	0,013	0,000	0,234	0,015	0,000
	Alojamento e alimentação	0,06	0,013	0,000	0,055	0,014	0,000
	Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	0,199	0,012	0,000	0,208	0,013	0,000
	Administração pública, defesa e seguridade social	0,290	0,017	0,000	0,298	0,018	0,000
	Educação, saúde humana e serviços sociais	0,067	0,013	0,000	0,076	0,014	0,000
	Outros serviços	0,125	0,014	0,000	0,112	0,015	0,000
	Serviços domésticos	-0,237	0,013	0,000	-0,26	0,015	0,000
Grupamentos ocupacionais do trabalho principal	Atv mal definidas	0,103	0,074	0,164	0,005	0,146	0,974
	Profissionais das ciências e intelectuais	0,014	0,016	0,370	-0,027	0,021	0,187
	Técnicos e profissionais do nível médio	-0,25	0,015	0,000	-0,267	0,019	0,000
	Trabalhadores de apoio administrativo	-0,505	0,014	0,000	-0,535	0,019	0,000
	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	-0,507	0,014	0,000	-0,525	0,018	0,000
	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	-0,683	0,018	0,000	-0,669	0,022	0,000
	Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	-0,486	0,015	0,000	-0,519	0,019	0,000
	Operadores de instalações e máquinas e montadores	-0,446	0,015	0,000	-0,457	0,019	0,000
	Ocupações elementares	-0,629	0,014	0,000	-0,637	0,019	0,000
	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	-0,134	0,023	0,000	-0,119	0,032	0,000
Posição na ocupação	Ocupações mal definidas	-0,146	0,1	0,145	-0,409	0,134	0,002
	Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	-0,373	0,007	0,000	-0,356	0,007	0,000
	Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	0,445	0,013	0,000	0,477	0,014	0,000
	Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	0,12	0,018	0,000	0,091	0,024	0,000

	Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	-0,216	0,013	0,000	-0,183	0,015	0,000
	Militar e servidor estatutário	0,13	0,01	0,000	0,124	0,013	0,000
	Empregador	0,13	0,013	0,000	0,152	0,015	0,000
	Conta-própria	-0,466	0,006	0,000	-0,436	0,007	0,000
	Trabalhador familiar auxiliar	-1	0,208	0,000	-1,196	0,18	0,000
Horas trabalhas por semana	-	0,021	0,0002	0,000	0,021	0,0002	0,000
Experiência	-	0,009	0,0002	0,000	0,009	0,0003	0,000
Região	Nordeste	0,098	0,007	0,000	-0,111	0,008	0,000
	Sudeste	0,234	0,007	0,000	0,229	0,008	0,000
	Sul	0,287	0,008	0,000	0,273	0,009	0,000
	Centro-oeste	0,304	0,008	0,000	0,278	0,009	0,000

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

O potencial de explicação é de 56,81% no primeiro trimestre do ano de 2019 e de 56,58% no primeiro trimestre do ano de 2020. Além disso, foi adotado o nível de significância de 5%. Algumas variáveis não foram significativas ao nível de 5%, tais como: pessoas de cor amarela ou ignorada, atividades mal definidas em setor de atividade principal, profissionais das ciências e intelectuais ou ocupações mal definidas em grupamentos ocupacionais do trabalho principal.

Para essa análise, a categoria 1 de cada indicador foi usada como categoria de referência. Conforme o modelo apresentado, a renda do trabalho da mulher é 23,4% menor que a renda do homem no primeiro trimestre de 2019. No primeiro trimestre de 2020 esse diferencial foi de 23,6%. Este fato então ocorre só pelo fato de ser mulher já que no modelo foram utilizadas variáveis de controle como a atividade, o setor e a região. Ao observarmos então outros indicadores, tem-se as seguintes observações⁶: o ensino superior completo aumenta a renda do trabalho em mais de 100%, fato que ocorre em ambos os anos analisados. A parcela da população declarada preta tem um diferencial de 10% com relação às pessoas declaradas brancas, tanto em 2019 quanto em 2020. Os trabalhadores do setor de Administração pública, defesa e seguridade social por exemplo, analisando o setor de atividade principal, tem um diferencial de 29% do rendimento com relação aos trabalhadores do setor de Agricultura, pecuária, produção florestal e pesca, com uma diferença pequena em 2020, que foi de 29,8%.

Quanto aos grupamentos ocupacionais do trabalho principal, as profissionais da ciência e intelectuais em 2019 tinham uma rentabilidade de 1,4% em 2019 com relação à renda de

⁶Uma colinearidade entre duas variáveis pode ter causado omissões nessas variáveis, pois provocaria problema na inferência, como por exemplo a variável “trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada”.

diretoras e gerentes, porém em 2020, essa rentabilidade foi menor em 2,1%. No que diz respeito à posição de ocupação, pessoas inseridas no trabalho doméstico com carteira de trabalho assinada tiveram um coeficiente de rendimento de 44,5% em 2019 e 47,7% em 2020. Por fim, indivíduos da região Nordeste possuem um diferencial de 9,8% em 2019 com relação às moradoras da região sudeste. Este diferencial foi ainda maior no primeiro semestre de 2020 (11,1%).

Com esses resultados, é possível observar a diferença da renda da mulher com relação ao homem, levando em conta diversas características. Comparando então os primeiros trimestres de 2019 e 2020, alguns coeficientes não mostraram grandes diferenças. Isso pode ser explicado pelo fato das pessoas terem saído do mercado de trabalho em 2020. Apesar disso, manteve-se o fato da mulher receber uma renda remuneradora menor que o homem, podendo piorar em algumas situações, como por exemplo a região independentemente do período analisado.

7 Considerações finais

O objetivo deste estudo era mostrar através de dados o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil utilizando o primeiro trimestre dos anos de 2019 e 2020 como referência. Após a análise estatística, foi possível observar a diferença de rendimento entre os sexos e quais características contribuem com este fato. Esse artigo trouxe contextos históricos da inserção da mulher no mercado de trabalho, assim como expôs comparações com os homens em relação ao nível de escolaridade, além de análises baseadas em grupamentos ocupacionais, por setor e por atividade.

Mesmo com os movimentos feministas e com o avanço do tempo, ainda há na sociedade a visão de que a mulher deve ser a dona de casa e o homem é que deve sair para trabalhar. A visão de que os cuidados com a família estão em mãos femininas faz com que oportunidades de empregos e promoções dentro da empresa, por exemplo, sejam priorizadas aos homens, mesmo as mulheres sendo muitas vezes igualmente capacitadas, situação que piora em momentos de crise, quando a mulher acaba sendo mais prejudicada justamente por conta dessa visão.

Com a análise descritiva, os resultados mostraram que havia mais mulheres com ensino superior em ambos os períodos estudados. Elas também contribuem mais com a previdência do que os homens e mesmo com essas características, há mais homens ocupados do que mulheres. Eles representam a maior parte dos empregados no setor privado, com carteira assinada. Em

contrapartida, as mulheres são maioria no trabalho doméstico, principalmente sem ter carteira assinada, e também encontram-se mais presentes nos setores de educação, saúde humana e serviços sociais e serviços domésticos. Observa-se que as mulheres estudam por mais tempo que homens, porém, trabalham de forma remunerada por menos horas na semana (devido ao tempo dedicado ao trabalho doméstico) e têm menos tempo de experiência. Sobre os diferenciais de rendimento, no primeiro trimestre de 2019 a mulher auferiu renda do trabalho 23,4% menor que o do homem. No primeiro trimestre de 2020 esse diferencial foi de 23,6%.

Os resultados apresentados neste trabalho através das análises descritivas e da equação minceriana só demonstram a herança de uma cultura machista e patriarcal que prevaleceu na sociedade por muito tempo. As mulheres, no entanto, continuam lutando por seus direitos, em busca de igualdade com relação aos homens.

8 Referências

BIASOLI, P. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indic. Econ. FEE**, v. 43, n. 3, 2016.

BECKER, G. *The Economics of Discrimination*. Chicago University Press, 1957.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em 13 de novembro de 2019.

BRUSCHINI, M. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos 10 anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007. Acesso em março de 2021.

CAMPAGNOLI, A. et al. A mulher, seu espaço e sua missão na sociedade. Análise crítica das diferenças entre os sexos. **Emancipação**, v. 3, n. 1, 2003.

CARINHATO, P. Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas últimas décadas do século XX no Brasil. **Aurora**, v. 2, n. 3, 2008. Acesso em março de 2021.

DIEESE. A economia Brasileira em marcha lenta. Boletim de conjuntura, n. 18. Maio de 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2019/boletimConjuntura018.html>. Acesso em março de 2021.

DIEESE. A perversa Marcha de insensatez. Boletim de conjuntura, n. 19. Setembro de 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2019/boletimConjuntura019.html>. Acesso em março de 2021.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo. Março de 2019. Disponível em <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/2019pedmulhersao.html>. Acesso em março de 2021.

DIEESE. Primeiros impactos da Pandemia no mercado de trabalho. Boletim Emprego em pauta, n. 15, julho de 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta15.html>. Acesso em março de 2021.

DIEESE. Pandemia afeta principalmente trabalhadores mais precarizados. Boletim Emprego em pauta, n. 16, outubro de 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta16.html>. Acesso em março de 2021.

DIEESE. A Pandemia de Coronavírus e a Urgente necessidade de mudanças estruturais. Boletim de conjuntura, n. 21, março de 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2020/boletimConjuntura021.html>. Acesso em março de 2021.

FERMIANO, F; SANTOS, S; SILVA, A. A Precarização do Trabalho Essencial no Brasil: Pandemia e Saúde do Trabalhador. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, v. 11, 2021. Acesso em março de 2021.

HOFFMANN, R; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v.14, n.2, 2004. Acesso em março de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, 2018.

KON, A. A Economia Política do gênero: Determinantes da divisão do trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 22, n. 3, 2002.

LAVINAS, L; AMARAL, M; BARROS, F. **Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas**. Texto para discussão n° 756. Rio de Janeiro, setembro de 2000. Acesso em janeiro de 2021.

MINCER, J.A. **Schooling, experience, and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

MORETO, A; PRONI, M. O desemprego no Brasil, Análise da trajetória recente. **Economia e Desenvolvimento**, v. 10, n. 1, 2011. Acesso em Março de 2021.

PROBST, E. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Mobilizadores, 2019**. Disponível em http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 30 de outubro de 2019

RIBEIRO, R; ARAÚJO, G. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n.1, 2016. Acesso em janeiro 2021.

RIBEIRO, R; JESUS, R. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências humanas**. v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016. Acesso em janeiro de 2021.

SCHULTZ, T.W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

VARIAN, H. **Microeconomia**: uma abordagem moderna. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.