



NOTAS TÉCNICAS Nº IDB-TN-2823

Disparidade de gênero na renda do trabalho no Brasil

uma análise da sua evolução no
período de 1995 a 2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup
Solange Sardán

Banco Interamericano de Desenvolvimento
Divisão de Mercados de Trabalho

Novembro de 2023



Disparidade de gênero na renda do trabalho no Brasil

uma análise da sua evolução no período de 1995 a 2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup
Solange Sardán

Banco Interamericano de Desenvolvimento
Divisão de Mercados de Trabalho

Novembro de 2023

Catálogo na fonte fornecida pelo
Biblioteca Felipe Herrera da
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Urquidi, Manuel.

Disparidade de gênero na renda do trabalho no Brasil: uma análise da sua
evolução no período de 1995 a 2021 / Manuel Urquidi, Miguel Chalup, Solange
Sardán.

p. cm. — (Nota técnica do BID ; 2823)

Inclui referências bibliográficas.

1. Wages-Women-Brazil. 2. Sex discrimination in employment-Brazil. 3. Wage
differentials-Brazil. 4. Equal pay for equal work-Brazil. I. Chalup, Miguel. II.
Sardán, Solange. III. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Divisão de
Mercados de Trabalho. IV. Título. V. Série.

IDB-TN-2823

Classificação JEL: J16, J31, J71.

Palavras chave: economia de gênero, diferenças salariais, discriminação.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma
licença Creative Commons CC BY 3.0 IGO
(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Os termos e condições indicados no
link URL devem ser atendidos e o respectivo reconhecimento deve ser concedido ao BID.

Além da seção 8 da licença acima, qualquer mediação relacionada a disputas decorrentes de tal
licença deve ser conduzida de acordo com as Regras de Mediação da OMPI. Qualquer controvérsia
relacionada ao uso das obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente deverá ser submetida
à arbitragem de acordo com as regras da Comissão das Nações Unidas sobre Direito Comercial
Internacional (UNCITRAL). O uso do nome do BID para qualquer finalidade que não seja atribuição e o
uso do logotipo do BID estarão sujeitos a um contrato de licença por escrito separado entre o BID e o
usuário e não está autorizado como parte desta licença.

Observe que o link da URL inclui termos e condições que são parte integrante desta licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem
necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de sua Diretoria Executiva,
ou dos países que eles representam.



Disparidade de gênero na renda do trabalho no Brasil: uma análise da sua evolução no período de 1995 a 2021*

Manuel Urquidi, Miguel Chalup e Solange Sardán[§]

Sinopse

A disparidade de renda do trabalho entre homens e mulheres na América Latina é um obstáculo para alcançar a igualdade de gênero e o desenvolvimento sustentável. No Brasil, essa lacuna persiste apesar de as mulheres, em muitos casos, terem um perfil profissional melhor que os homens, o que sugere a existência de preconceitos de gênero. Verifica-se também que esta lacuna é maior entre os trabalhadores do setor informal. Existe também uma diferença heterogênea de rendas a favor dos homens na maioria das profissões.

Para analisar a disparidade de gênero na renda do trabalho no Brasil entre 1995 e 2021, este estudo utiliza a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) harmonizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e são apresentadas duas metodologias para estimá-la: a decomposição de Blinder-Oaxaca e a decomposição de Ñopo.

Ao longo de mais de duas décadas, a análise sugere a possível existência de preconceitos ou discriminação de gênero. Também permite observar uma redução gradual da disparidade total da renda do trabalho entre homens e mulheres no período considerado. Isto indica que são necessários esforços adicionais para compreender a disparidade registrada.

A análise mostra que embora a lacuna total tenha sido reduzida - como aconteceu em muitos outros países da região -, geralmente esta diminuição está relacionada com a lacuna explicada (derivada das dotações dos indivíduos em educação, experiência de trabalho, idade) e não com uma redução da lacuna que não pode ser explicada por estas variáveis e que poderia estar associada a regulamentações diferenciadas por gênero, preconceitos, vícios ou discriminação, que persistem ao longo do tempo.

Classificação JEL: J16, J31, J71.

Palavras chave: economia de gênero, diferenças salariais, discriminação.

*As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade exclusiva dos autores. Agradecemos os valiosos comentários de Liliana Serrate, Nicolas Campos, Delina Otazú e Mónica Pacheco; o apoio de Grecia Martínez na preparação da revisão da literatura específica sobre a disparidade de renda no Brasil; revisões técnicas e comentários de David Kaplan, Carlos Foronda e Georgina Gomez. Como este estudo faz parte de uma série de análises país a país, algumas partes do estudo podem ser semelhantes em diferentes documentos.

[§]Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Introdução

Nos últimos anos, a América Latina e o Caribe (ALC) registraram mudanças importantes nos papéis tradicionalmente estabelecidos para homens e mulheres: houve um aumento na representação política das mulheres, e nos seus níveis de educação e participação laboral. No entanto, ainda existem desafios em relação à inclusão laboral das mulheres e às suas possibilidades de desenvolvimento profissional (Frisancho e Queijo, 2022).¹

Entre as principais disparidades de gênero que afetam as mulheres nos países da região, destaca-se a de renda do trabalho, já registrada em estudos anteriores (Ñopo, 2012). Mostra-se que, em comparação com seus pares do sexo oposto, as mulheres obtêm renda mais baixas, mesmo que exerçam funções semelhantes e tenham um nível de escolaridade comparável, daí a necessidade de analisar os fatores causais de tal situação.

Ao analisar os desafios relacionados à inclusão laboral das mulheres e suas possibilidades de desenvolvimento profissional, Ñopo (2012) aponta que um problema latente na ALC é a segregação ocupacional e hierárquica, uma vez que as mulheres trabalham em maior proporção no setor informal e representam uma proporção menor em cargos executivos. Ao mesmo tempo, são detectadas diferenças consideráveis em termos da renda do trabalho das mulheres em comparação à recebida pelos homens. Embora a ALC apresente melhorias nos seus indicadores de igualdade de gênero desde o final do século passado (Chioda, 2011), e uma maior participação política e laboral das mulheres (Ñopo, 2012), na maioria dos países, ainda existem diferenças nas rendas para empregos semelhantes, o que constitui uma forma injustificável de desigualdade (OIT, 2019c).

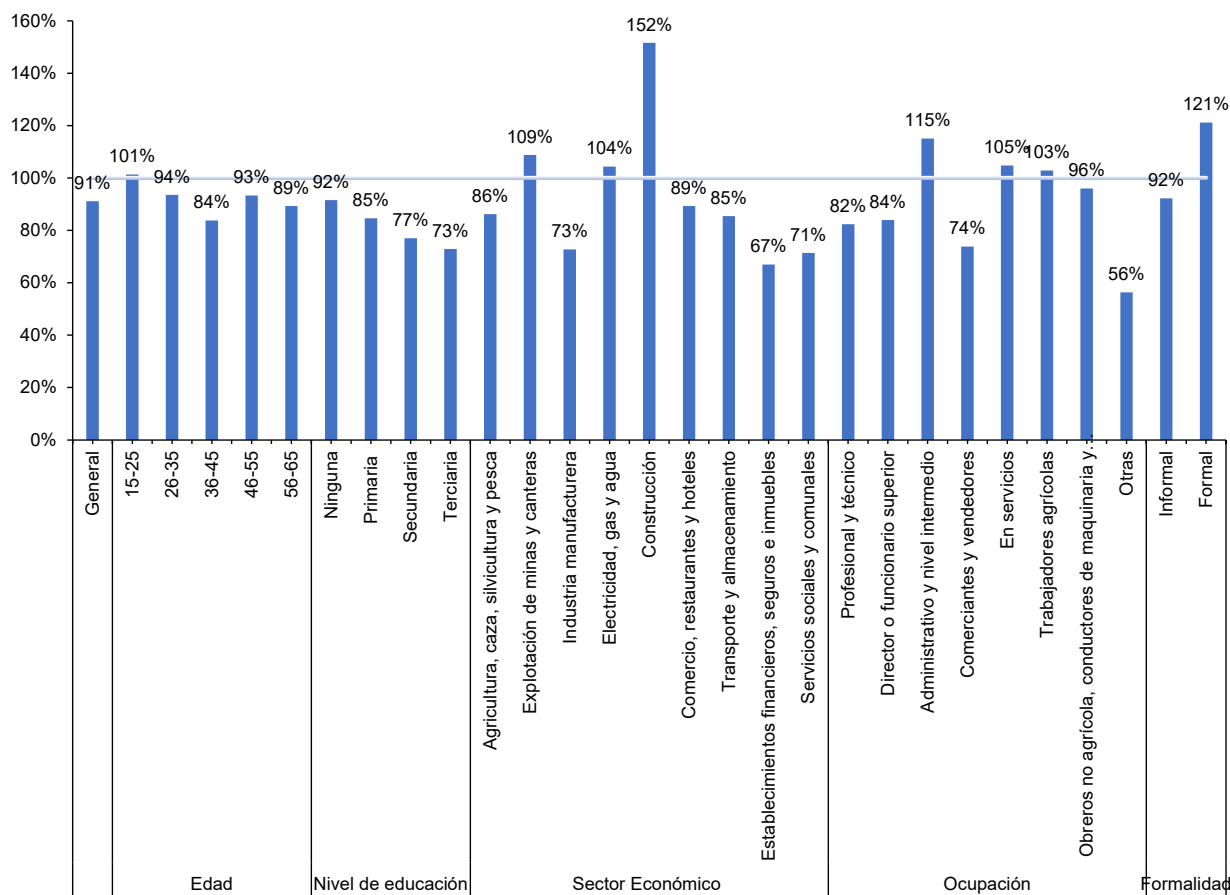
Além disso, a crise gerada pela COVID-19 afetou principalmente a participação feminina no trabalho. Estima-se que 13 milhões de mulheres na região perderam os seus empregos e que a taxa de participação feminina no trabalho caiu 16 pontos percentuais, em comparação com um declínio de 10 pontos percentuais para os homens. A crise mostrou que as mulheres estão em setores mais vulneráveis, razão pela qual as disparidades de gênero foram exacerbadas e os progressos alcançados foram parcialmente revertidos (Bustelo, Suaya e Vezza, 2021). Finalmente, a concentração de mulheres em empregos de tempo parcial também se aprofundou.

O Brasil ocupa atualmente a 94ª posição entre 146 países no Índice Global de Disparidade de Gênero do Fórum Econômico Mundial (WEF, 2022). Além disso, ocupa

¹O estudo avalia o efeito das desigualdades de gênero nos países do Cone Sul da América Latina (Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai) e apresenta evidências sobre as consequências econômicas, impulsionadores e as ferramentas políticas que podem contribuir para mitigá-las. Mostra-se também, que a taxa de emprego feminino no Brasil está entre 40 e 50% durante o período de análise entre 1991 e 2019, com 47% no último ano de análise. Por outro lado, o Brasil teve a menor diferença de renda mensal do Cone Sul em 2019, com valor próximo a 19%.

a 20ª posição entre 22 países medidos na América Latina e no Caribe, tendo obtido uma pontuação de 0,695 sobre 1. Quando comparado com 2006 --ano de implementação do índice quando a sua pontuação era de 0,6543-- o país melhorou 0,0407. Da mesma forma, desde então, o Brasil caiu 27 posições (67), embora deva ser observado que no primeiro ano do índice apenas 115 países foram medidos. Especificamente, nas áreas de participação econômica e oportunidades, o Brasil ocupa a 85ª posição, principalmente devido à baixa participação feminina no trabalho (93ª posição) e à desigualdade de renda entre homens e mulheres para empregos semelhantes (117ª posição). Em termos de representação política, o país está na posição 104; lá as mulheres ocupam 14,8% dos assentos do parlamento. Em termos de desempenho educacional, o Brasil divide o primeiro lugar no índice com outros 28 países cuja taxa de analfabetismo é de 0% e que apresentam altas taxas de matrícula no ensino secundário e superior.

Gráfico 1. Renda por hora de trabalho de mulheres versus homens no Brasil em 2021*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

Os dados analisados das pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID corroboram esses fatos. Tal como mostra o gráfico 1, em 2021 a renda por hora das

mulheres era, em média, 91% da dos homens, sendo a disparidade maior entre as pessoas dos 36 aos 45 anos (84%), com ensino superior (73%). na atividade da indústria de manufatura (73%), estabelecimentos financeiros, seguros e imobiliários (67%), serviços sociais e comunitários (71%), comerciantes e vendedores (74%) e no setor informal (92%).² Alguns resultados que podem parecer contraintuitivos - como o fato de no setor da atividade de construção as mulheres ganharem em média 152% da renda por hora dos homens - seriam explicados pelo viés de seleção. Como será analisado mais detalhadamente na seção de metodologia, quando há poucas mulheres num setor da economia ou em determinadas regiões, não é estranho observar que as poucas que entram o fazem em níveis hierárquicos mais elevados e com melhores rendas. Isto pode ser verificado quando se estuda a participação das mulheres no setor (tabelas A1 e A2 no anexo) e pode ter efeitos diretos na participação geral no trabalho. Contudo, a análise requer uma metodologia específica diferente da utilizada neste trabalho.

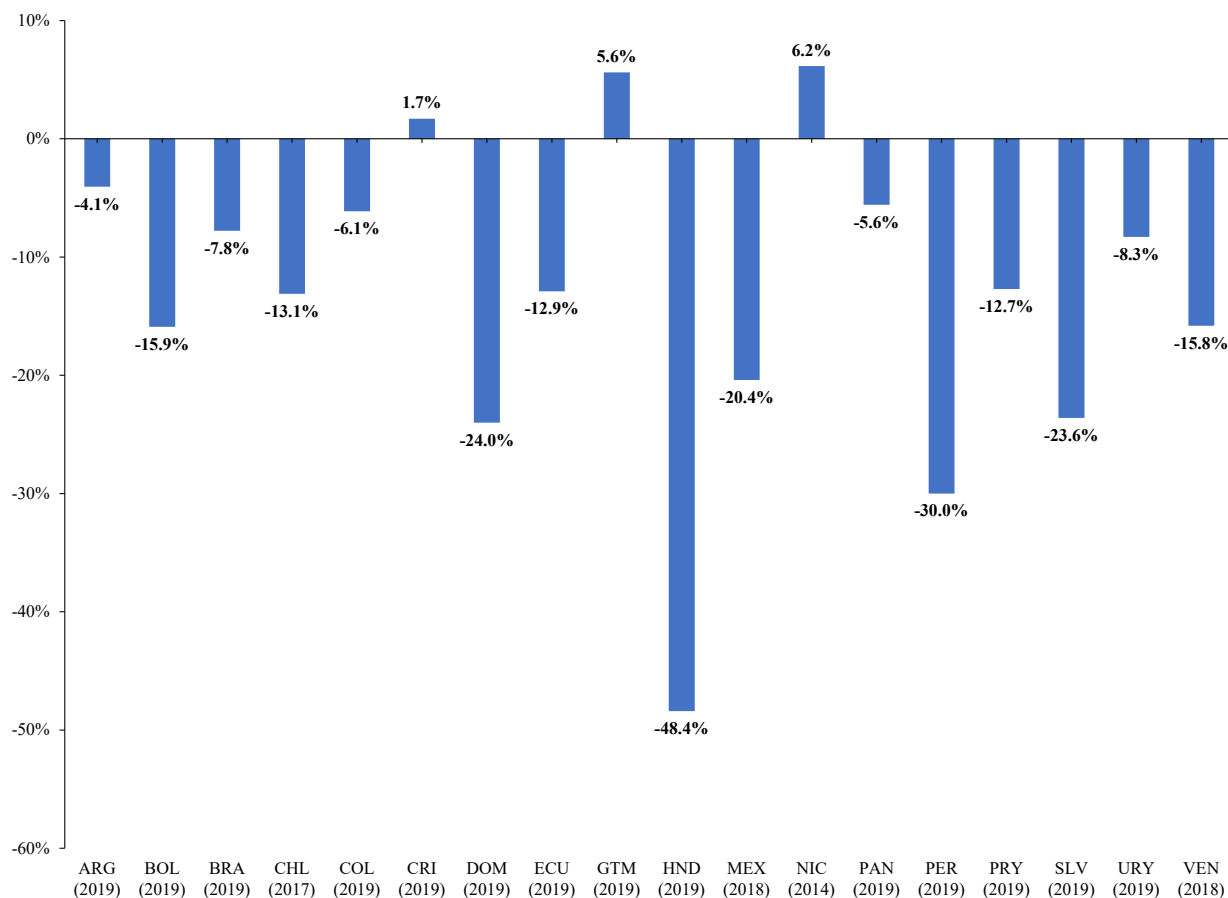
Embora a disponibilidade de informações ainda seja limitada, nos últimos anos o número de estudos sobre este tema na ALC e no mundo aumentou consideravelmente. No caso do Brasil, o número de documentos de pesquisa existentes é superior à média da região e a maioria deles utiliza as pesquisas domiciliares do país como fonte de informação. No entanto, dado que existem diferentes formas de abordar esta questão, reconhece-se a dificuldade em comparar os resultados dos diferentes estudos e acompanhar a evolução da disparidade em causa.

Este trabalho busca enriquecer o conhecimento atual sobre a disparidade de renda entre gêneros no Brasil por meio de uma análise rigorosa da evolução dessa disparidade durante o período de 1995 a 2021. Para isso, tomam-se como referência três estudos anteriores: o primeiro sobre a Bolívia (Urquidi, Valencia e Durand, 2021), o segundo sobre o Paraguai (Urquidi, Chalup e Durand, 2022) e o terceiro sobre dezoito países da região (Urquidi e Chalup, 2023). Da mesma forma, são utilizadas duas metodologias de análise: a decomposição de Blinder-Oaxaca e a de Ñopo, o que implica que os resultados serão obtidos tanto a partir de um modelo paramétrico como de um modelo não paramétrico. Isto permite comparar a evolução ano a ano, bem como as próprias metodologias, para melhor identificar as principais variáveis que afetam a disparidade de renda.

O estudo regional acima fornece informações comparáveis entre países (ver Figura 1). Essa análise amplia a faixa etária desses dados, a evolução ao longo do tempo e fornece informações com maior desagregação geográfica para o país.

² Pessoas economicamente ativas que não são filiadas e não contribuem para o sistema previdenciário brasileiro são consideradas informais.

Figura 1. Rendimentos por hora das mulheres vs. homens estimada (Blinder-Oaxaca)*



Fuente: Urquidi y Chalup, 2023.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendimentos e ponderações do peso da frequência.

Os resultados da análise mostram que esta disparidade persiste apesar de as mulheres, em muitos casos, terem um perfil profissional melhor que os homens, o que sugere a existência de preconceitos de gênero. Verifica-se também que esta disparidade é maior entre os trabalhadores do setor informal. Percebe-se também uma diferença heterogênea de renda, a favor dos homens na maioria das ocupações.

A disparidade não é explicada pelas diferentes variáveis de controle utilizadas, como experiência, características pessoais e familiares, o setor e a atividade econômica, e a região ou área do país, portanto está provavelmente relacionada a fatores normativos, preconceitos e/ou discriminação (Becker, 1957). Pelo contrário, é evidente que, se fosse levado em consideração apenas o perfil profissional, o salário deveria ser maior para as mulheres. Entre os possíveis fatores que podem contribuir para esta disparidade estão a existência de aspectos normativos, preconceitos cognitivos e

custos trabalhistas relacionados ao cuidado infantil³ que não são visibilizados na sociedade. A análise ao longo do tempo sugere a possível existência de discriminação de gênero, e também permite observar uma redução gradual da disparidade total de renda do trabalho entre homens e mulheres no período analisado. Isto indica que são necessários esforços adicionais para compreender esta disparidade.

O presente estudo está organizado da seguinte forma. A primeira seção fornece uma revisão da literatura relacionada à disparidade de renda do trabalho entre homens e mulheres no Brasil e na ALC. A segunda descreve os dados utilizados e apresenta estatísticas descritivas da evolução da disparidade de renda no Brasil ao longo dos anos analisados. A terceira seção descreve brevemente as metodologias utilizadas para estimar a disparidade de renda do trabalho por gênero, enquanto a quarta apresenta os resultados da análise. Por fim, a quinta seção analisa as conclusões do estudo e suas implicações.

³ Por razões estritamente estilísticas, o gênero masculino inclusivo e não marcado é utilizado neste documento, independentemente do sexo das pessoas.

1. Análise da literatura

Em relação à disparidade de renda entre homens e mulheres, a literatura tem procurado distinguir entre aquela gerada pelas diferenças nas características individuais e na dotação de capital humano entre as pessoas, e aquela parte não explicada relacionada possivelmente com preconceitos, prejuízos e discriminação de gênero (Atal, Ñopo e Winder, 2009). As duas técnicas econométricas mais utilizadas nos últimos anos para análises sobre este tema com base em pesquisas domiciliares permanentes em diferentes países são: (i) a decomposição de Blinder-Oaxaca introduzida em Oaxaca (1973), e (ii) a decomposição de Ñopo apresentada mais recentemente em Ñopo (2008).⁴

Da mesma forma, há novos estudos nos quais são identificados componentes até então não analisados que também fazem parte da disparidade de renda entre homens e mulheres. É o caso do trabalho de Kleven, Landais e Søggaard (2019) sobre a penalização da maternidade e seu efeito na disparidade de renda, em que os autores abordam esta questão utilizando dados administrativos da Dinamarca. Por sua vez, Ajayi, et al. (2022) analisam as diferenças que as competências socioemocionais fazem na disparidade de renda, apresentando evidências para 17 países africanos. Enquanto isso, Ammerman e Groysberg (2021) analisam obstáculos organizacionais generalizados e ações gerenciais que dão origem à existência do teto de vidro para o desenvolvimento profissional das mulheres nos Estados Unidos. Por sua vez, Bustelo et al. (2021) centram-se no efeito que a ocupação e a seleção de carreira têm sobre a renda, abordando o caso do Brasil, enquanto Bordón, Canals e Mizala (2020) fazem o mesmo com o Chile.

No contexto latino-americano, Frisancho e Queijo (2022) compilam uma série de estudos que documentam as desigualdades de gênero persistentes nos países do Cone Sul da América Latina⁵ e exploram o modo em que a redução destas diferenças impulsionaria significativamente o crescimento econômico e o desenvolvimento na região. Estes autores mostram que as disparidades de gênero no acesso aos serviços públicos, na acumulação de capital humano e no mercado de trabalho limitam a produtividade geral e o crescimento econômico, e daí decorre que todas as políticas destinadas a mitigar tais desigualdades têm o potencial de promover o desenvolvimento econômico e o bem-estar.

Em um estudo anterior (Chioda, 2011) observou-se que na ALC teria havido um aumento na participação das mulheres no trabalho a partir de 1980, facilitado pelo crescimento econômico, a liberalização do comércio, a urbanização, a redução da taxa de fertilidade e o aumento dos níveis educacionais. Este fenômeno acentuou-se a partir de 2000, quando as elevadas taxas de crescimento da região geraram um aumento da procura de trabalho que possibilitou a incorporação de um maior número

⁴ Essas técnicas são explicadas em detalhes na terceira seção.

⁵ Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai.

de mulheres no mercado de trabalho, e a promoção direta do trabalho feminino através de políticas públicas (Gasparini e Marchionni, 2015). No entanto, Ñopo (2012) salienta que as mulheres ainda estão sobrerrepresentadas em empregos informais e mal remuneradas, e que a disparidade de renda continua a ser significativa.

Uma análise clássica sobre este tema é a de Psacharopoulos e Tzannatos (1992), que estudaram a disparidade de renda em 15 países da ALC no final da década de 1980. Entre as suas descobertas, destaca-se o fato de, para empregos semelhantes, as mulheres obterem renda que representavam em média 65% dos recebidos pelos homens. Da mesma forma, observaram que dois terços desta diferença não eram explicados pelo nível educacional ou pelo capital humano, mas provavelmente por fatores normativos, preconceito ou discriminação. É importante destacar que, de acordo com a literatura, embora seja verdade que a disparidade total de renda tenha sido reduzida e uma parte significativa desta redução seja explicada pelo aumento do nível educacional das mulheres, a disparidade não explicada permanece (Chioda, 2011; Gasparini e Marchionni, 2015).⁶

Uma das análises mais recentes para a ALC sobre este tema foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019b). Lá foram estudados 17 países e utilizada a técnica de decomposição de Ñopo (2008), comparando salários entre pessoas com as mesmas características observáveis. Em primeiro lugar, constatou-se que as disparidades salariais não explicadas entre homens e mulheres diminuíram alguns pontos percentuais entre 2012 e 2017. Em segundo lugar, detectou-se que esta disparidade é geralmente maior para os trabalhadores independentes do que para os trabalhadores empregados, e que aumenta quando há crianças menores de seis anos em casa e quando envolve trabalho em tempo parcial e/ou informal. Finalmente, no caso do Brasil, constatou-se que a não explicada disparidade de gênero na renda do trabalho para trabalhadores independentes e empregados é de aproximadamente 25%. Observou-se também que, no Brasil, a taxa de participação feminina teve um aumento significativo na década de 1990, passando de estagnada em níveis inferiores a 20%, para 49,5%, 57,8% na década de 2000 e 59% na década de 2010. Em contrapartida, a taxa de participação masculina foi de 75,5% na década de 2010.

Utilizando a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD) de 1987 a 2001 e a decomposição de Oaxaca-Blinder, Matos e Machado (2006) constatam que a parte inexplicada da disparidade salarial entre homens e mulheres brancas foi reduzida de 13,05 % para 8,11% entre 1987 e 2001. Para ambos os anos, a parte explicada da disparidade é negativa, sendo -1,34% e -2,75% respetivamente, ou seja, tendo em conta as características observáveis, as mulheres deveriam ter salários médios mais elevados. Fazendo a comparação entre homens e mulheres afrodescendentes, constatam que a parte inexplicada da disparidade teve um ligeiro aumento, passando de 10,02% para 11,35% entre 1987 e 2001, enquanto a parte explicada da disparidade

⁶ Como se pode verificar na tabela A1 do anexo, o número médio de anos de escolaridade das mulheres aumentou de 7,1 para 12,2 entre 1995 e 2021, enquanto o dos homens aumentou de 5,8 para 10,7 neste mesmo período.

passou de -5,01% para -0,23%. Segundo os autores, a redução da taxa de fecundidade e da disparidade escolar favorável às mulheres teria gerado melhores condições para as mulheres no ingresso no mercado de trabalho.

CEPAL et al. (2008) analisa a participação feminina no mercado de trabalho entre 1995 e 2005, constatando que esta aumentou de 58% para 64%. Concluem que este aumento se deveu a melhorias no nível educacional das mulheres e que elas se tornaram mais ativas no processo de procura de emprego a partir de 1990. No entanto, a diferença na taxa de participação entre homens e mulheres ainda era de 23%. Eles também constatam que o desemprego afetava mais as mulheres e as pessoas de ascendência africana; em 2006, o desemprego era de 5,6% para os homens brancos, 7,1% para os homens de ascendência africana, 9,6% para as mulheres brancas e 12,5% para as mulheres afrodescendentes. Durante o período de estudo, as desigualdades raciais tiveram um impacto mais pronunciado que as desigualdades de gênero em termos de informalidade de Anúncios; em 2006 a taxa de informalidade era de 42,8% para os homens brancos, 47,4% para as mulheres brancas, 57,1% para os homens afrodescendentes e 62,7% para as mulheres afrodescendentes. A desigualdade salarial por raça e sexo foi encerrada entre 1992 e 2006. Em 2006, a disparidade ainda era bastante significativa, as mulheres recebiam em média 70,7% da renda média masculina e as pessoas de ascendência africana recebiam 53,2% da renda média de uma pessoa branca.

Por su vez, Hoyos y Ñopo (2010) estimaram as disparidades salariais entre homens e mulheres para 18 países latino-americanos entre 1992 e 2007, utilizando a metodologia Ñopo. Para este período de estudo foi constatada uma queda média de 7 e 4 pontos percentuais nas disparidades explicadas e não explicadas, respectivamente. A disparidade diminuiu principalmente entre os trabalhadores que partilham uma ou mais das seguintes características: estão na base da distribuição de renda, têm filhos em casa, são trabalhadores independentes, trabalham a tempo parcial e/ou vivem em zonas rurais. Estes são os segmentos do mercado de trabalho que anteriormente apresentavam as disparidades de gênero mais acentuadas. A maior parte da redução do componente não explicada da disparidade ocorreu nos diferentes segmentos do mercado de trabalho e não devido à sua recomposição ou mudança estrutural. Por último, a grande heterogeneidade entre os países era evidente: a disparidade não explicada não se alterou em 12 deles, diminuiu em quatro e aumentou em dois. Para o Brasil, eles constataram que em 1992 a parte da disparidade inexplicada permaneceu entre 44% e 47%, enquanto em 2008 estava entre 38% e 40%. Realizando o cálculo por percentis, descobriram que a disparidade inexplicada era menor para os percentis 20 a 40 em 1992 e para os percentis 10 a 30 em 2008.

Marchionni, Gasparini e Edo (2019) realizam uma análise das disparidades de gênero na educação e no trabalho. Em 2015, o Brasil não tinha mais disparidades educacionais em favor dos homens tanto nas áreas rurais como nas urbanas. Em termos de ensino superior, os homens se inscreviam mais nas áreas da engenharia, produção,

construção, tecnologia da informação e comunicação, e as mulheres mais nas áreas da saúde, assistência social e educação, seguindo o padrão dos outros países da região. A participação das mulheres na força de trabalho entre 25 e 54 anos era de aproximadamente 71%, e a dos homens era superior a 90% em 2015. O desemprego para as mulheres era de 9,1% e dos homens de 5,9%. As mulheres participam mais em empregos altamente qualificados (quase 20% mais que os homens), em termos de emprego de nível superior, as mulheres participam quase 41% menos que os homens, o que sugeriria a existência de tetos de vidro. A relação salarial mulher/homem era de 84% para pessoas em áreas urbanas entre 25 e 54 anos (utilizando o salário médio sem variáveis de controle). Para contrastar este dado, os autores realizam regressões multivariadas do logaritmo do salário por hora em relação a uma boneca de gênero e outros fatores observáveis. No caso do Brasil, o coeficiente desta boneca mostra uma disparidade desfavorável em relação às mulheres.

À luz das conclusões anteriores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019a) realizou um estudo no mesmo sentido, embora desta vez utilizando a metodologia de Firpo, Fortin e Lemieux (2009) baseada no clássico Oaxaca-Blinder. A partir de uma análise de decomposição das partes explicadas e não explicadas, foram obtidos resultados que variam entre os países. A parte explicada está relacionada com a existência de diferenciais de dotações, nomeadamente habilitações literárias, experiência profissional e idade, entre outros fatores, acompanhados de polarização e segregação profissional que tende a atribuir às mulheres as profissões e indústrias com salários mais baixos. Por outro lado, a parte não explicada parece ter maior peso na determinação da disparidade salarial e sugere a existência de discriminação de renda contra as mulheres. Utilizando a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2015), a OIT (2019a) calcula que, para o Brasil, a disparidade salarial média entre homens e mulheres não ponderada pelo salário por hora foi de 10,2%, enquanto esse mesmo cálculo utilizando a renda mensal foi de 20,1%. Agrupando a população de trabalhadores assalariados de acordo com a sua escolaridade, idade, tipo de jornada de trabalho e emprego no setor privado ou no setor público, calculam que a disparidade salarial média entre homens e mulheres ponderada de acordo com os salários por hora é de 26,4% e este cálculo utiliza o renda mensal é de 27,2%, ou seja, quando controlados os fatores observáveis a diferença cresceu. Constatam também que, utilizando as técnicas de decomposição propostas por Fortin, Lemieux e Firpo (2011), a disparidade inexplicada parece não existir e está próxima de 0%.

Cevedo et al (2022) analisam as mudanças no mercado de trabalho feminino ocorridas devido à crise sanitária de 2020. Para o Brasil, calculam diversos indicadores a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) 2019, 2020 e 202. A disparidade de gênero na participação na força de trabalho permaneceu inalterada, mas a disparidade de gênero no desemprego aumentou desfavoravelmente para as mulheres. A taxa de emprego feminino foi mais afetada que a dos homens no segundo trimestre de 2020, agravando esta disparidade de gênero. Utilizando variáveis de

controle, estimam que, até 2020, as mulheres reduziram a probabilidade de estarem trabalhando em 16% e os homens em 9%. Por último, constatam que, em relação ao renda de 2019, as mulheres perderam uma proporção maior da renda do trabalho.

Mclsaac et al. (2022) realizam uma análise da disparidade salarial de gênero no setor da saúde e cuidados, antes do período da pandemia por COVID-19. Constatam que, para 54 países, as diferenças salariais no setor são extremamente desfavoráveis para as mulheres. No Brasil, usando o salário médio por hora, a disparidade salarial bruta entre homens e mulheres calculada foi de 41% para o setor de saúde e cuidados, e para outros setores foi de 12,3%. Utilizando a mediana em vez da média, estas diferenças são de aproximadamente 22% e 10%, respectivamente. Ainda que a disparidade bruta para o Brasil seja a mais alta dos 54 países estudados, calculando a disparidade salarial ponderada por categoria ocupacional, esta é reduzida para 25%, colocando o país na sexta posição. Utilizando o método de correspondência de pontuação de propensão e o método de regressão quantílica incondicional (Fortin, Lemieux e Firpo, 2011), encontram uma disparidade explicada de 2% e uma inexplicada de 34%. Esses resultados foram calculados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2018.

No contexto da pandemia, segundo a CEPAL (2022), são as mulheres que amortecem os efeitos das crises, intensificando o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado. Para o Brasil, calculam que as mulheres com mais de 14 anos dedicam em média 22,1 horas semanais ao trabalho não remunerado e 16,8 horas ao trabalho remunerado, enquanto os homens da mesma idade dedicam em média 11,1 horas ao trabalho não remunerado e 28,3 horas ao trabalho remunerado. Apontam ainda, que no Brasil, seria necessário gerar 65,5% mais empregos de tempo integral para cobrir o trabalho não remunerado realizado nos domicílios em relação à população ocupada. Por fim, destacam a baixa representação política das mulheres no Brasil, visto que em 2018 apenas 15,7% dos assentos nos governos locais eram ocupados por mulheres.

Durán e Galván (2023) realizam um estudo sobre as disparidades salariais de gênero utilizando a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2011, 2014 e 2018. Constatam que a participação das mulheres no emprego assalariado aumentou de 39,6 para 43,1 entre 2011 e 2018. Usando salários por hora e regressões quantílicas, eles calculam que a disparidade salarial entre homens e mulheres reduziu de 18% para 14,5% entre 2011 e 2018 para o percentil 50 no Brasil. Além disso, constatam que a disparidade salarial é maior nos setores altamente exportadores.

2. Dados e estatísticas descritivas

Os números utilizados neste estudo provêm da base de dados das pesquisas domiciliares permanentes harmonizadas pelo BID. Foram utilizadas informações de 25 pesquisas de anos contíguos entre 1995 e 2021, com exceção de 2000 e 2010 quando não foram realizadas. 1995 foi escolhido como o primeiro ano, visto que é nesse momento que as informações das pesquisas domiciliares no Brasil começam a ser coletadas e a harmonização é realizada pela equipe do BID. Vale ressaltar que a partir de 2016 esta pesquisa passou a ser realizada de forma contínua, razão pela qual é adicionada uma variável mensal às diferentes regressões para controlar a sazonalidade.

É importante destacar os desafios associados aos dados, visto que para que sejam comparáveis, tanto para anos diferentes como entre diferentes países da América Latina e do Caribe, é necessária harmonização. Essa harmonização é realizada pelo sistema de harmonização de dados do BID.

O desenho e o nível de representatividade dessas pesquisas são semelhantes para os diferentes anos, já que todas são representativas da população total do Brasil e se baseiam em dados das principais regiões do país.⁷ A Tabela 1 apresenta a amostra tomada para pessoas entre 15 e 65 anos, que é a faixa etária a ser utilizada na análise em cada um dos anos, bem como sua representatividade no total da população brasileira⁸, desagregando a análise por gênero e faixa etária.

Percebe-se que as proporções da amostra estão muito próximas das proporções da população que representam. Além disso, a amostra está distribuída uniformemente entre gêneros, enquanto a variação nas proporções das faixas etárias está alinhada com o envelhecimento da população que se registra tanto no Brasil como na maioria dos países da ALC (Cardona Arango e Peláez, 2012). Da mesma forma, nota-se um aumento gradual no número de amostras ao longo do tempo, de acordo com o crescimento populacional. Porém, a partir de 2020, fica evidente uma redução que estaria relacionada à dificuldade de coleta de amostras devido à crise sanitária.

Como primeira aproximação ao cálculo da disparidade de renda entre homens e mulheres, a Tabela 2 apresenta a estimativa do renda por hora de trabalho das mulheres versus a dos homens.⁹ A análise é desagregada por faixa etária, escolaridade, atividade econômica, ocupação, formalidade, trabalhador autônomo e regiões. Adicionalmente, a tabela A1 do anexo apresenta a distribuição por ano e gênero das características da população empregada que recebe renda, o que permite ter uma visão das características gerais tanto dos homens como das mulheres.

⁷ As regiões incluídas na pesquisa são Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará, Amapá, Tocantins, Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas, Sergipe e, Bahia, Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás e Distrito Federal

⁸ São utilizadas ponderações de peso de frequência.

⁹ São utilizadas as rendas do trabalho da atividade principal e as ponderações de frequência.

Tabela 1. Número de observações nas pesquisas e sua representatividade por gênero e faixa etária

	1995		1996		1997		1998		1999		2001		2002		2003		2004	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gênero																		
Homens	101,202	48%	101,347	48%	106,780	48%	107,342	48%	110,261	48%	119,649	48%	122,663	48%	123,499	48%	124,983	48%
Representatividade	46.235.049	48%	47.410.045	48%	48.249.816	49%	49.429.077	49%	50.345.721	48%	54.187.282	48%	55.392.602	48%	56.614.358	48%	57.334.291	48%
Mulheres	108,631	52%	109,182	52%	114,295	52%	115,017	52%	118,481	52%	128,633	52%	131,705	52%	132,196	52%	134,985	52%
Representatividade	49.104.541	52%	50.413.428	52%	51.212.642	51%	52.417.937	51%	53.471.105	52%	57.923.863	52%	59.057.053	52%	60.314.999	52%	61.591.342	52%
Idade																		
15-25	69,987	33%	70,363	33%	73,602	33%	73,871	33%	75,680	33%	82,003	33%	82,958	33%	82,725	32%	82,401	32%
Representatividade	31.313.398	33%	32.231.484	33%	32.573.970	33%	33.322.210	33%	33.918.544	33%	36.376.411	32%	36.640.905	32%	37.173.675	32%	37.035.376	31%
26-35	52,907	25%	51,666	25%	54,499	25%	53,575	24%	54,733	24%	59,022	24%	59,778	24%	60,384	24%	60,971	23%
Representatividade	23.696.964	25%	23.717.842	24%	24.241.384	24%	24.209.782	24%	24.462.415	24%	26.241.602	23%	26.585.395	23%	27.115.382	23%	27.514.154	23%
36-45	41,433	20%	42,100	20%	44,252	20%	45,099	20%	46,570	20%	50,678	20%	52,319	21%	51,955	20%	53,284	20%
Representatividade	18.970.073	20%	19.679.725	20%	20.055.326	20%	20.724.591	20%	21.236.901	20%	23.102.194	21%	23.725.742	21%	23.924.931	20%	24.460.211	21%
46-55	27,156	13%	27,771	13%	29,286	13%	30,146	14%	31,429	14%	34,837	14%	36,531	14%	37,443	15%	38,899	15%
Representatividade	12.669.695	13%	13.188.661	13%	13.448.718	14%	14.201.840	14%	14.609.569	14%	16.149.513	14%	16.865.879	15%	17.601.805	15%	18.299.604	15%
56-65	18,350	9%	18,629	9%	19,436	9%	19,668	9%	20,330	9%	21,742	9%	22,782	9%	23,188	9%	24,413	9%
Representatividade	8.689.460	9%	9.005.761	9%	9.143.060	9%	9.388.591	9%	9.589.397	9%	10.241.425	9%	10.631.734	9%	11.113.564	10%	11.616.288	10%
Total	209,833	100%	210,529	100%	221,075	100%	222,359	100%	228,742	100%	248,282	100%	254,368	100%	255,695	100%	259,968	100%
Representatividade	95.339.590	100%	97.823.473	100%	99.462.458	100%	101.847.014	100%	103.816.826	100%	112.111.145	100%	114.449.655	100%	116.929.357	100%	118.925.633	100%
2005																		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gênero																		
Homens	128,865	48%	133,069	48%	130,605	48%	128,673	48%	131,419	48%	119,153	48%	121,194	48%	121,291	48%	121,291	48%
Representatividade	58.596.340	48%	60.545.958	48%	61.624.753	48%	62.640.529	48%	63.423.789	48%	65.038.720	48%	66.878.179	48%	67.610.863	48%	67.610.863	48%
Mulheres	138,473	52%	142,894	52%	139,542	52%	137,607	52%	141,615	52%	127,978	52%	129,332	52%	130,038	52%	130,038	52%
Representatividade	62.576.504	52%	64.736.928	52%	65.579.382	52%	66.611.315	52%	67.813.047	52%	69.568.709	52%	71.196.263	52%	72.264.037	52%	72.264.037	52%
Idade																		
15-25	84,039	31%	84,576	31%	80,329	30%	76,936	29%	77,330	28%	67,758	27%	67,358	27%	66,677	27%	66,677	27%
Representatividade	37.515.591	31%	37.800.543	30%	37.121.918	29%	36.753.935	28%	36.606.515	28%	36.323.234	27%	36.523.309	26%	36.448.923	26%	36.448.923	26%
26-35	62,672	23%	64,760	23%	64,171	24%	62,985	24%	65,640	24%	58,754	24%	59,412	24%	58,572	23%	58,572	23%
Representatividade	27.955.689	23%	28.957.168	23%	29.753.061	23%	30.170.324	23%	31.048.729	24%	31.728.544	24%	32.374.919	23%	32.340.585	23%	32.340.585	23%
36-45	54,623	20%	57,057	21%	55,462	21%	55,038	21%	55,800	20%	50,154	20%	50,509	20%	51,203	20%	51,203	20%
Representatividade	24.740.765	20%	25.917.400	21%	26.296.053	21%	26.695.421	21%	26.888.986	20%	27.305.251	20%	27.877.096	20%	28.393.797	20%	28.393.797	20%
46-55	40,623	15%	42,598	15%	42,703	16%	43,569	16%	44,928	16%	42,046	17%	43,345	17%	43,691	17%	43,691	17%
Representatividade	18.949.131	16%	19.849.480	16%	20.597.065	16%	21.617.429	17%	22.117.962	17%	23.211.560	17%	24.246.402	18%	24.776.760	18%	24.776.760	18%
56-65	25,381	9%	26,972	10%	27,482	10%	27,752	10%	29,336	11%	28,419	11%	29,902	12%	31,186	12%	31,186	12%
Representatividade	12.011.668	10%	12.758.295	10%	13.436.038	11%	14.014.735	11%	14.574.644	11%	16.038.840	12%	17.052.716	12%	17.914.835	13%	17.914.835	13%
Total	267,338	100%	275,963	100%	270,147	100%	266,280	100%	273,034	100%	247,131	100%	250,526	100%	251,329	100%	251,329	100%
Representatividade	121.172.844	100%	125.282.886	100%	127.204.135	100%	129.251.844	100%	131.236.836	100%	134.607.429	100%	138.074.442	100%	139.874.900	100%	139.874.900	100%

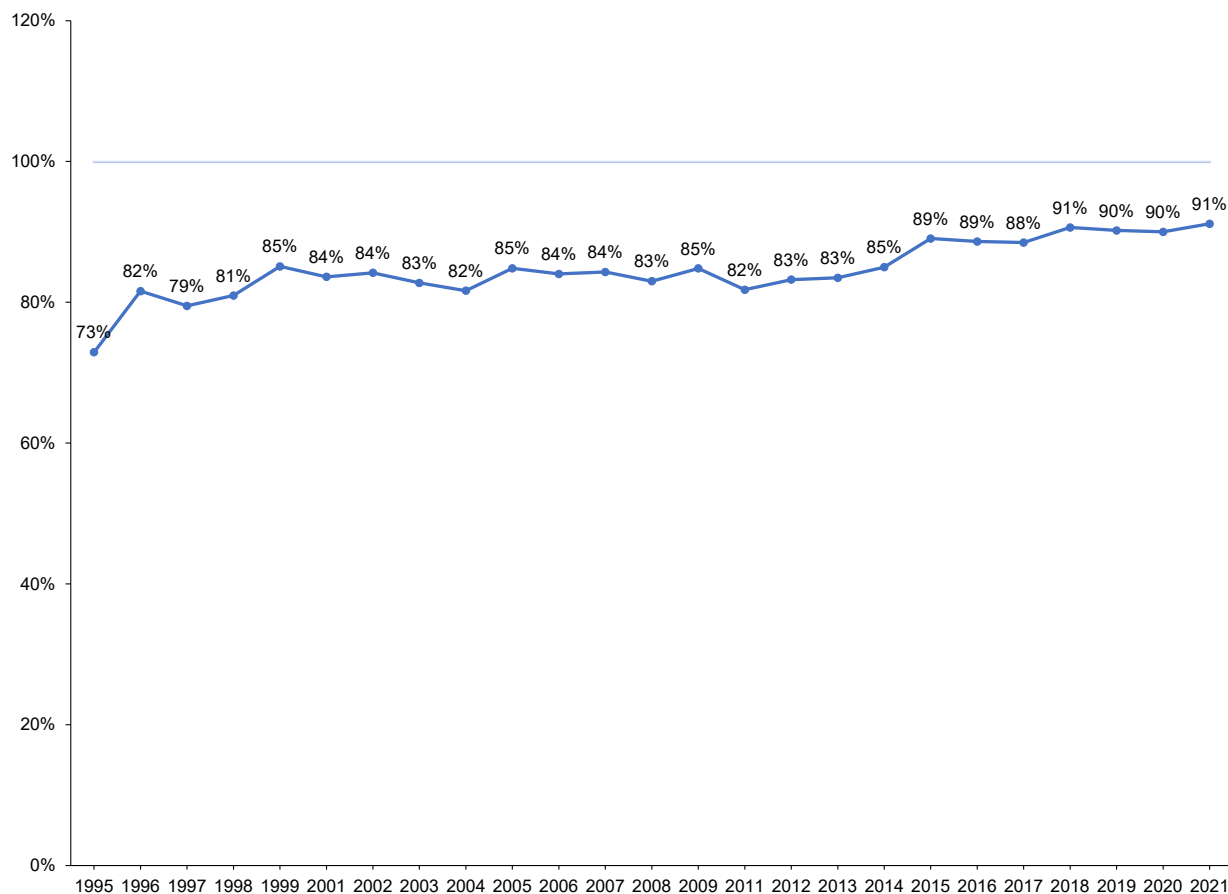
Tabela 1 (Continuação)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gênero																
Homens	121,829	48%	120,331	48%	156,663	49%	155,856	49%	153,726	49%	150,209	49%	119,095	48%	112,103	48%
Representatividade	68.325.435	48%	69.189.829	48%	70.130.627	48%	70.409.558	48%	71.414.828	49%	70.995.622	48%	72.429.149	49%	72.999.759	49%
Mulheres	130,725	52%	128,773	52%	163,310	51%	163,078	51%	161,276	51%	158,006	51%	127,983	52%	120,532	52%
Representatividade	73.231.515	52%	73.766.432	52%	74.809.917	52%	75.722.130	52%	74.539.758	51%	76.405.136	52%	75.513.661	51%	75.810.168	51%
Idade																
15-25	65,708	26%	63,732	26%	83,065	26%	81,983	26%	78,773	25%	75,794	25%	58,098	24%	54,026	23%
Representatividade	36.319.513	26%	35.997.645	25%	36.206.985	25%	36.525.415	25%	36.981.466	25%	35.041.668	24%	36.254.035	25%	35.959.613	24%
26-35	58,145	23%	56,021	22%	70,653	22%	69,257	22%	67,361	21%	65,073	21%	49,821	20%	44,955	19%
Representatividade	32.281.791	23%	31.889.520	22%	32.441.086	22%	32.125.679	22%	34.377.968	24%	31.817.000	22%	34.061.958	23%	33.909.351	23%
36-45	51,666	20%	51,776	21%	65,717	21%	66,181	21%	66,247	21%	65,119	21%	53,014	21%	50,068	22%
Representatividade	28.891.776	20%	29.682.775	21%	30.288.289	21%	30.894.919	21%	30.791.192	21%	31.554.503	21%	32.112.685	22%	32.476.101	22%
46-55	44,503	18%	44,792	18%	57,670	18%	57,366	18%	57,231	18%	56,530	18%	46,754	19%	44,760	19%
Representatividade	25.317.106	18%	26.077.908	18%	26.327.280	18%	26.272.516	18%	25.045.092	17%	27.318.025	19%	25.716.413	17%	26.033.090	17%
56-65	32,532	13%	32,783	13%	42,868	13%	44,147	14%	45,390	14%	45,699	15%	39,391	16%	38,826	17%
Representatividade	18.746.764	13%	19.308.413	14%	19.676.904	14%	20.313.159	14%	18.758.868	13%	21.669.562	15%	19.797.719	13%	20.431.772	14%
Total	252,554	100%	249,104	100%	319,973	100%	318,934	100%	315,002	100%	308,215	100%	247,078	100%	232,635	100%
Representatividade	141.556.950	100%	142.956.261	100%	144.940.544	100%	146.131.688	100%	145.954.586	100%	147.400.758	100%	147.942.810	100%	148.809.927	100%

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizados pelo BID.

No gráfico 2 é possível observar a evolução da renda por hora das mulheres versus a dos homens. Ali, observa-se uma disparidade de renda em todos os anos analisados, bem como uma redução gradual desta ao longo do tempo. Em 2021 – último ano do estudo – a renda média das mulheres representava 91% da dos homens.

Gráfico 2. Renda por hora de trabalho das mulheres versus dos homens*

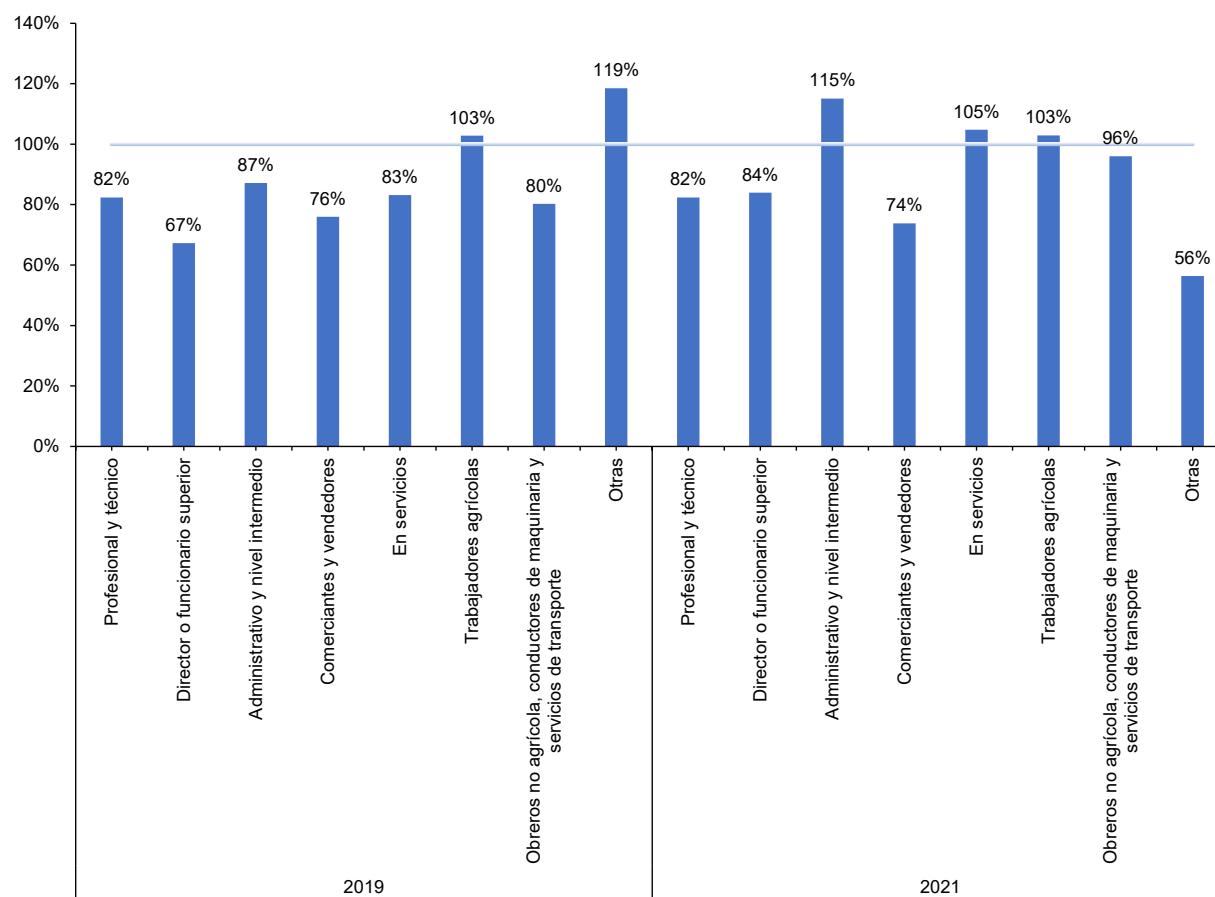


Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

A análise é feita por ocupação, observando a situação antes e depois de 2020, ano em que as economias brasileira e global foram afetadas pelo surto da COVID-19. No gráfico 3 é possível verificar que em 2019 existia uma diferença a favor dos homens em quase todas as profissões, com exceção dos trabalhadores agrícolas e outros. Posteriormente, em 2021, observa-se que o padrão se mantém, registrando-se uma forte disparidade total na renda por hora entre profissionais e técnicos, diretores ou altos funcionários, e comerciantes e vendedores.

Gráfico 3. Renda por hora de trabalho das mulheres versus dos homens por cargo*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

3. Metodologia

Tal como indicado acima, serão utilizadas duas metodologias para abordar a disparidade de renda entre homens e mulheres: a decomposição Blinder-Oaxaca e a decomposição Ñopo.

Decomposição Blinder-Oaxaca

Esta primeira estratégia para quantificar a evolução da diferença de rendas por gênero permite a decomposição em duas partes. La primeira é aquela que explicada pelas diferentes variáveis de controle utilizadas para capturar o capital humano, entre elas a escolaridade, a experiência no trabalho e a ocupação. A segunda parte é a que não pode ser explicada por estas variáveis e que poderia estar associada a normativas diferenciadas por gênero, preconceitos ou discriminações, ou seja, do tipo exposto por Becker (1957). Esta divisão não explicada seria originada por preferências pessoais ou do tipo estatístico, ou seja, quando os empregadores usam características grupais para avaliar características pessoais. Um exemplo disso é o fato de que as empresas consideram que as mulheres em idade fértil são mais propensas a ter filhos que as mulheres de mais idade, e portanto de interromper suas carreiras. Nessa hipótese, pagariam salários menores às que se encontram em idade fértil para compensar a maior probabilidade de perder a trabalhadora, assim como explicam Hoyos, Ñopo e Peña (2010). O método de Blinder-Oaxaca utiliza as equações de salário tipo Mincer (1974) que, como indicado em Jann (2008), permitem dividir a diferença de rendas salariais em:

(i) uma parte explicada por diferenças grupais e características individuais como a educação e a experiência de trabalho

(ii) um segundo componente residual não explicado.

Dados dos grupos integrados por homens (H) e mulheres (M), a variável explicada (que é o logaritmo dos rendas por hora da principal atividade), e um grupo de variáveis explicativas X como são a educação e a experiência, entre outras, procura-se dar conta da diferença média do renda entre ambos os grupos a partir das variáveis explicativas X.

$$EGap = E(Y_H) - E(Y_M) \tag{1}$$

Onde $E(Y_g)$ denota a expectativa do logaritmo de renda do trabalho, que é a variável de interesse, e g pode ser H, se a equação for realizada para homens, ou M se for realizada por mulheres. É usada uma equação tipo Mincer para explicar a renda de forma $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$. Esta expressão pode ser substituída na equação [1]:

$$EGap = E \left(\alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \varepsilon_{Hi} \right) - E \left(\alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \varepsilon_{Mi} \right) \quad (2)$$

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \widehat{\beta}_{Mik} \quad (3)$$

Reorganizando, é possível identificar a contribuição das variáveis explicativas para as diferenças entre os grupos:

$$EGap = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} (\widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (\overline{X_{Hik}} - \overline{X_{Mik}}) \widehat{\beta}_{Hik} \quad (4)$$

onde o último componente desta equação corresponde à diferença de rendas indicada pelas variáveis explicativas, enquanto que os dois primeiros componentes correspondem às diferenças não explicadas.

O modelo foi estimado utilizando a seguinte especificação:

$$yhora_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \beta_{11} men6_i + \beta_{12} cnt_prop_i + \sum_{i=13}^{20} \beta_i rama_i + \sum_{i=21}^{28} \beta_i ocupa_i + \beta_{29} formal_i + \beta_{30} zona_i + \sum_{i=31}^n \beta_i region_i + \epsilon_i \quad (5)$$

Onde:

- $yhora_i$ são o logaritmo das rendas nominais por hora;
- $gaedu_i$ são as variáveis dicotômicas que indicam os três níveis educacionais máximos alcançados indicados na Tabela 2 em relação à categoria de base, ou seja, nenhum nível educacional
- exp_i são os anos de experiência estimados, os quais são calculados como a idade menos os anos de educação;
- $gedad_i$ são quatro variáveis dicotômicas que indicam as faixas etárias da tabela 2, usando como categoria base o segmento de 25-35 anos;
- $casado_i$ é uma variável dicotômica que toma o valor de 1 se a pessoa é casada;
- $men6_i$ é uma variável dicotômica que toma o valor de 1 se houver menores de 6 anos morando na casa;

- cnt_prop_i é uma variável dicotômica que toma o valor de 1 se a pessoa é independente ou é autônoma;

- $rama_i$ são as variáveis dicotômicas referentes às diferentes atividades econômicas nas quais se desempenham as pessoas, usando como categoria base a agricultura, caça, silvicultura e pesca;

$ocupa_i$ são seis variáveis dicotômicas referentes às diferentes ocupações das pessoas pesquisadas;

- $formal_i$ - é uma variável dicotômica que toma o valor de 1 se a pessoa trabalha no setor formal;

- $zona_i$ é uma variável dicotômica que toma o valor de 1 se a pessoa trabalha na área Urbana;

- e $region_i$ são as variáveis dicotômicas que fazem referência às diferentes regiões do país;

Esta decomposição é realizada de forma separada para mulheres e homens. Mesmo que este método esteja amplamente popularizado na literatura, tem algumas limitações. Por um lado, supõe uma relação entre características explicativas e rendas que poderia não estar certa. Por outro lado, o modelo é unicamente informativo na medida em que aborda como se descompõe a diferença, o que não implica uma relação causal. Por último, o método não restringe sua comparação a indivíduos com características comparáveis. O modelo de Ñopo (2008) nasce precisamente quando se procura solucionar a primeira e a última limitação mencionadas.

Decomposição de Ñopo

Em Ñopo (2008) se apresenta um método de decomposição não paramétrica. Seguindo o mesmo objetivo do modelo de Blinder-Oaxaca, aquele considera as diferenças de renda ao longo da distribuição de rendas e não só na média.

O modelo de Ñopo restringe a comparação unicamente às diferenças entre homens e mulheres com características comparáveis (suporte comum). Isso permite gerar um contrafactual sintético de indivíduos emparelhando homens e mulheres com características observáveis idênticas, sem necessidade de supor nenhuma forma funcional na relação entre variáveis explicativas e rendas.

O anterior é realizado por meio de características discretas e por isso não exige que seja igualado por pontuação de propensão (Propensity Score Matching) ou qualquer outra noção de distância entre as características de homens e mulheres (Ñopo 2008).

Este procedimento gera três grupos:

- (i) Mulheres e homens igualados (suporte comum).

(ii) Mulheres com características observáveis para as quais não existem homens comparáveis ou o que na metodologia foi denominada “efeito da empregada doméstica” ou *Maid Effect*.

(iii) Homens para os quais não existem mulheres comparáveis ou o que na metodologia foi denominado “efeito do alto executivo” ou *Efeito do CEO*.

O método permite que aqueles homens e mulheres que apresentam características idênticas façam parte de um suporte comum, conseguindo desagregar a diferença em rendas pelas características observadas e não observadas. Enquanto isso, o cálculo dos efeitos de empregada doméstica e alto executivo é feito entre as pessoas que estão fora desse suporte comum. O efeito da empregada doméstica se refere a aquelas mulheres que, em razão das suas características, não tem pares masculinos com características comparáveis. O anterior é associado tradicionalmente a aquelas mulheres que realizam trabalhos de menor hierarquia complementares às suas funções no lar. Por sua vez, o efeito de alto executivo se refere àqueles homens que, em razão das suas características, ocupam cargos de máxima hierarquia e não tem pares femininos com características comparáveis.

Portanto, o modelo decompõe a diferença de renda ou, mais especificamente, a diferença do logaritmo dos rendas por hora da principal atividade, em quatro elementos:

$$\delta = \delta_x + \delta_F + \delta_M + \delta_0$$

(6)

Onde δ representa a diferença total de renda por gênero; δ_x representa a diferença de renda relacionada com as características observáveis; δ_F é a medição do efeito do alto executivo e δ_M medição do efeito de empregada doméstica; e δ_0 representa a diferença de rendas não explicada. Esta última, como mostrado anteriormente, poderia estar relacionada com questões de preconceito e discriminação. Deve-se notar que o componente não explicado deste modelo tem a mesma lógica do modelo Blinder-Oaxaca, o que permite comparar ambas as estimativas.

O modelo de Ñopo não está isento de limitações. Do mesmo modo que o modelo de Blinder-Oaxaca, é somente informativo sobre o modo como se decompõe a diferença, mas não implica uma relação causal. Além disso, em razão da igualdade ser construída com variáveis discretas, a probabilidade de encontrar uma pessoa com as mesmas características e dotações, tanto para homens como mulheres, diminui na medida em que se incrementa o número de variáveis explicativas, ou seja, diminui o suporte comum, como indicam Enamorado, Izaguirre, e Ñopo (2009). Este problema é conhecido como a “maldição da dimensão”, sendo a razão pela qual no modelo de Ñopo deve se analisar com cautela a inclusão de novas variáveis.

Outra limitação compartilhada por ambas as metodologias é que podem se controlar somente por características observáveis e, no caso específico deste estudo, somente pelas características incluídas nas pesquisas de lares harmonizados pelo BID. Nesse sentido, a diferença de rendas por gênero também poderia ser afetada por características que não se observam na pesquisa como podem ser as do tipo atitudinal, o esforço e as preferências pelas tarefas do mercado de trabalho ou as do lar, entre outras, as quais poderiam estar sendo omitidas na análise e assim gerar um preconceito na estimativa por omissão da variável relevante. Chioda (2011) oferece um exemplo pertinente onde mostra que as preferências e atitudes entre homens e mulheres frente ao trabalho realizado no mercado trabalhista podem não ser idênticas.

Com o propósito de conseguir maior comparabilidade e consistência, neste estudo decidiu-se realizar ambas estimativas. Esta abordagem permitirá que ambos sejam comparados com outros estudos que utilizem qualquer uma das duas metodologias, além de serem comparados entre si, visto que compartilham uma lógica comum. Os dois modelos usaram como variável dependente o renda por hora, o que permite calcular a diferença de rendas por gênero. As variáveis explicativas utilizadas no modelo de Ñopo são:

gaedu_i, gedad_i, casado_i, men6_i, cnt_prop_i, rama_i, ocupa_i, formal_i, zona_i, region_i.

Note-se que as variáveis que medem a experiência não são aqui adicionadas para manter elevado o apoio comum, ou seja, para evitar cair na “maldição da dimensão”. Isso levando em consideração que a variável experiência é construída com informações relacionadas à idade e escolaridade, que já fazem parte das variáveis explicativas da regressão.¹⁰

No caso das estimativas de Blinder-Oaxaca foram utilizados erros padrão robustos e pesos de probabilidade para ser consistentes com a estrutura da pesquisa, enquanto que no modelo de decomposição de Ñopo foram utilizados pesos de frequência, que é o que permite a metodologia.

Podemos assinalar que, ao contemplar somente os salários observados das pessoas empregadas, ambos os modelos podem sofrer um preconceito na seleção. Como a participação no trabalho é maior entre os homens, muitas vezes pode surgir o caso de que aquelas mulheres que estejam destinadas a receber um salário menor não entrem no mercado de trabalho, diferente dos homens, para quem o salário potencial poderia ter um menor impacto sobre a participação no trabalho. Sendo assim, os modelos apresentados neste estudo estariam subestimando a diferença. No entanto, o aumento da participação feminina poderia estar atenuando este preconceito, o qual deixaria mais difícil a comparação no tempo.

¹⁰ Os cálculos não inclusos no modelo mostravam que a adição destas variáveis diminuía significativamente o suporte comum e aumentava o desvio padrão das variáveis, mas que não modificava os resultados gerais.

Além disso, essa pesquisa usa variáveis de controle similares às usadas em estudos passados sobre a disparidade de rendas da América Latina e Caribe, como os de Ñopo e Hoyos (2010) e Ñopo (2012).

4. Resultados

Na tabela 3 foram apresentados os resultados da estimativa com a decomposição Blinder-Oaxaca. Aí verifica-se que, nos 25 anos abrangidos pelo cálculo, a diferença nas rendas médios por hora entre géneros diminuiu de 38% para 10%¹¹, como se vê no gráfico 4.

Em todos os períodos, as variáveis explicadas estariam ajudando a fechar a disparidade, mostrando um efeito negativo sobre ele, enquanto a parte não explicada seria responsável por toda a disparidade.

A Tabela 4 apresenta a decomposição da disparidade de acordo com as diferentes variáveis explicativas adicionadas. Verifica-se que a disparidade explicada pela escolaridade é negativa e estatisticamente significativa, o que significa que o nível de escolaridade das trabalhadoras - em média superior ao dos homens (tabela A1) - estaria reduzindo a disparidade total de renda. Da mesma forma, observa-se que a experiência, bem como as atividades económicas em que trabalha a maioria das mulheres, também estariam contribuindo para a redução da disparidade total de renda.

Por outro lado, as características pessoais e familiares como a idade, o estado civil e a presença de menores no domicílio têm um efeito positivo e estatisticamente significativo na disparidade de renda, ou seja, é um fator que aumenta a disparidade de renda.

Por último, a região do país onde residem os trabalhadores (homens e mulheres), e a área teria um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a disparidade, o que significa que o fato de as trabalhadoras serem encontradas em maior proporção nas áreas urbanas (tabela A1) e um maior dinamismo económico também estariam reduzindo as desigualdades de renda por género.

¹¹Calculada como $\frac{\text{diferencia}}{\text{yhora}_{\text{mujer}}}$, a disparidade explicada é calculada $\frac{\text{diferencia}_{\text{explicada}}}{\text{yhora}_{\text{mujer}}}$ como, enquanto a lacuna inexplicada é calculada como $\frac{\text{diferencia}_{\text{no explicada}}}{\text{yhora}_{\text{mujer}}}$.

Tabela 3. Decomposição Blinder-Oaxaca*
(Renda por hora)

	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Diferencial													
Estimativa Homem	3.014*** (0,0280)	3.132*** (0,0282)	3.245*** (0,0302)	3.296*** (0,0272)	3.201*** (0,0237)	3.668*** (0,0355)	3.906*** (0,0293)	4.481*** (0,0537)	4.747*** (0,0702)	5.147*** (0,0471)	5.758*** (0,0559)	6.361*** (0,0690)	6.648*** (0,0509)
Estimativa Mulher	2.189*** (0,0207)	2.555*** (0,0448)	2.579*** (0,0241)	2.669*** (0,0235)	2.724*** (0,0300)	3.067*** (0,0283)	3.289*** (0,0284)	3.708*** (0,0702)	3.876*** (0,0327)	4.366*** (0,0389)	4.838*** (0,0475)	5.362*** (0,0711)	5.517*** (0,0486)
Diferença	0.826*** (0,0349)	0.576*** (0,0529)	0.665*** (0,0387)	0.628*** (0,0360)	0.477*** (0,0382)	0.601*** (0,0454)	0.618*** (0,0408)	0.772*** (0,0884)	0.871*** (0,0774)	0.781*** (0,0611)	0.919*** (0,0734)	0.998*** (0,0991)	1.131*** (0,0704)
Decomposição													
Explicada	-0.551*** (0,0285)	-0.738*** (0,0373)	0.887*** (0,0325)	0.893*** (0,0293)	0.909*** (0,0286)	0.999*** (0,0316)	-0.581*** (0,0293)	0.768*** (0,0517)	0.662*** (0,0479)	0.875*** (0,0397)	-0.816*** (0,0486)	0.900*** (0,0761)	-1.087*** (0,0488)
Não Explicada	1.377*** (0,0459)	1.314*** (0,0773)	1.552*** (0,0510)	1.521*** (0,0467)	1.386*** (0,0492)	1.600*** (0,0593)	1.198*** (0,0470)	1.540*** (0,113)	1.533*** (0,0708)	1.656*** (0,0701)	1.735*** (0,0867)	1.898*** (0,148)	2.218*** (0,0896)
Decomposição (como porcentagem da renda por hora sas mulheres)													
Total	38%	23%	26%	24%	18%	20%	19%	21%	22%	18%	19%	19%	21%
Explicada	-25%	-29%	-34%	-33%	-33%	-33%	-18%	-21%	-17%	-20%	-17%	-17%	-20%
Não Explicada	63%	51%	60%	57%	51%	52%	36%	42%	40%	38%	36%	35%	40%
Observações	106107	117483	124369	123061	126397	140731	145453	143522	149784	155318	158617	155793	157085
Estatística t entre parênteses													
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$													

	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diferencial												
Estimativa Homem	7.200*** (0,0905)	10.36*** (0,155)	11.30*** (0,171)	13.30*** (0,275)	13.13*** (0,252)	15.80*** (0,280)	12.64*** (0,110)	13.09*** (0,121)	13.46*** (0,0996)	14.13*** (0,124)	14.70*** (0,138)	15.19*** (0,159)
Estimativa Mulher	6.106*** (0,104)	8.472*** (0,143)	9.407*** (0,149)	11.11*** (0,256)	11.16*** (0,186)	14.07*** (0,258)	11.21*** (0,0969)	11.59*** (0,0922)	12.20*** (0,121)	12.74*** (0,107)	13.23*** (0,115)	13.85*** (0,180)
Diferença	1.094*** (0,138)	1.887*** (0,211)	1.896*** (0,227)	2.197*** (0,376)	1.971*** (0,313)	1.729*** (0,381)	1.437*** (0,147)	1.507*** (0,153)	1.262*** (0,157)	1.384*** (0,164)	1.470*** (0,180)	1.343*** (0,240)
Decomposição												
Explicada	-1.089*** (0,0779)	-1.203*** (0,120)	-1.620*** (0,143)	-1.850*** (0,289)	-2.104*** (0,249)	-2.991*** (0,247)	-2.338*** (0,100)	-2.311*** (0,110)	-2.298*** (0,0893)	-2.511*** (0,102)	-2.800*** (0,116)	-3.127*** (0,179)
Não Explicada	2.183*** (0,181)	3.090*** (0,258)	3.517*** (0,307)	4.047*** (0,605)	4.075*** (0,517)	4.720*** (0,534)	3.774*** (0,169)	3.818*** (0,179)	3.560*** (0,175)	3.894*** (0,195)	4.271*** (0,206)	4.470*** (0,300)
Decomposição (como porcentagem da renda por hora sas mulheres)												
Total	18%	22%	20%	20%	18%	12%	13%	13%	10%	11%	11%	10%
Explicada	-18%	-14%	-17%	-17%	-19%	-21%	-21%	-20%	-19%	-20%	-21%	-23%
Não Explicada	36%	36%	37%	36%	37%	34%	34%	33%	29%	31%	32%	32%
Observações	160762	142413	147928	146003	150894	144439	178952	176950	175399	174656	128751	118205
Estatística t entre parênteses												
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$												

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizados pelo BID.

Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendas e ponderações de pesos probabilísticos.

Tabela 4, Componentes da diferença explicada em Blinder-Oaxaca*
(Renda por hora)

	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Diferença Explicada	-0.551***	-0.738***	-0.887***	-0.893***	-	-0.999***	-0.581***	-0.768***	-0.662***	-0.875***	-0.816***	-	-1.087***
Educação	-0.236***	0.280***	-0.317***	-0.286***	-0.291***	-0.336***	-0.286***	-0.588***	-0.565***	-0.654***	-0.675***	-0.762***	-0.755***
Experiência	-0.204***	-0.251***	-0.217***	-0.224***	-0.187***	-0.191***	-0.234***	-0,0469	-0,0908*	0,0735**	0,0823**	0,0814***	-0,0424*
Características pessoais e familiares	0.284***	0.235***	0.209***	0.198***	0.170***	0.180***	0.188***	0.116***	0.116***	0.126***	0.102***	0.142***	0.109***
Autônomo	0.0497**	0.0767**	0.0802**	0.0586**	0.0615***	0.0521***	0.0568**	0.0469**	0.0497**	0.0502**	0.0461***	0.0686**	0.0481***
Atividade econômica	0.184***	0.330*	0.229***	0.141***	0.115*	0.173***	0.304***	-0.203*	-0,139	-0,191***	-0,174***	-0,0194	-0,287***
Ocupação	-0.623***	-0.792***	-0.818***	-0.723***	-0.717***	-0.797***	0.0858**	0,00375	0,0522	-0,0464	0,0644	-0,180*	-0,0777
Região	0.0140**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	*	0.0162***	0.0142***	0.0219***	0.0264**	0.0392**	0.0337**	0.0416***	-0.037***	0.0397**	0.0340**	0.0356**	0.0381***
Formalidade	0.0081**	0,000231	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	*		0.0051***	0.008***	0.0113***	0.0102***	0.0126***	0.0162***	0.00479	0.0096**	-0,00295	0,00243	0,000988
Zona	-0.028***	0.040***	0.0346**	0.0281***	0.0221***	0.0302**	0.0414**	0.0386**	-0.042***	0.0374**	0.0595**	0.0345**	0.0443**
			*			*	*	*		*	*	*	*

	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diferença Explicada	-1.089***	-1.203***	-1.620***	-1.850***	-2.104***	-2.991***	-2.338***	-2.311***	-2.298***	-2.511***	-2.800***	-3.127***
Educação	-0.760***	-1.175***	-1.254***	-1.724***	-1.559***	-2.020***	-1.288***	-1.282***	-1.288***	-1.408***	-1.499***	-2.026***
Experiência	-0.141***	-0,119	-0.171*	-0,128	-0,0841	-0,0747	-0.394***	-0.349***	-0.287***	-0.365***	-0.346***	-0.436***
Características pessoais e familiares	0.183***	0.262***	0.256***	0.363***	0.222***	0.289***	0.227***	0.188***	0.159***	0.215***	0.164***	0.100*
Autônomo	0.0591***	0.0733***	0.0806***	0.147*	0.168*	0,00757	0,0256	0.0661***	0,0227	0.0398***	0,00820	0
Atividade econômica	-0.491***	0,124	0,0137	-0,228	-0,396	-0,468	-0,147	-0,169	-0.377***	-0.383***	-0,209	-1.197***
Ocupação	0,175	-0,181	-0,330	0,00205	-0,256	-0,155	-0.561***	-0.537***	-0.328***	-0.389***	-0.681***	0.611***
Região	-0.0518***	-	-0.072***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		0.0652***	-	0.089***	0.0740***	-0.345***	-0.100***	-0.103***	0.0952***	-0.104***	0.0985***	-0.162***
Formalidade	0,0000185	-	-0.031***	-0.07***	-	-	-	-	-	-	-	-
		0.0237***	-	-	0.0523***	0.0873***	0.0450***	0.0596***	0.0369***	0.0405***	0.0559***	0.0942***
Zona	-0.0614***	0.0982***	-0.113***	-0.123***	-	-0.136***	-	-	-	-	-	-
					0.0723***		0.0527***	0.0612***	0.0667***	0.0750***	0.0862***	-0.114***

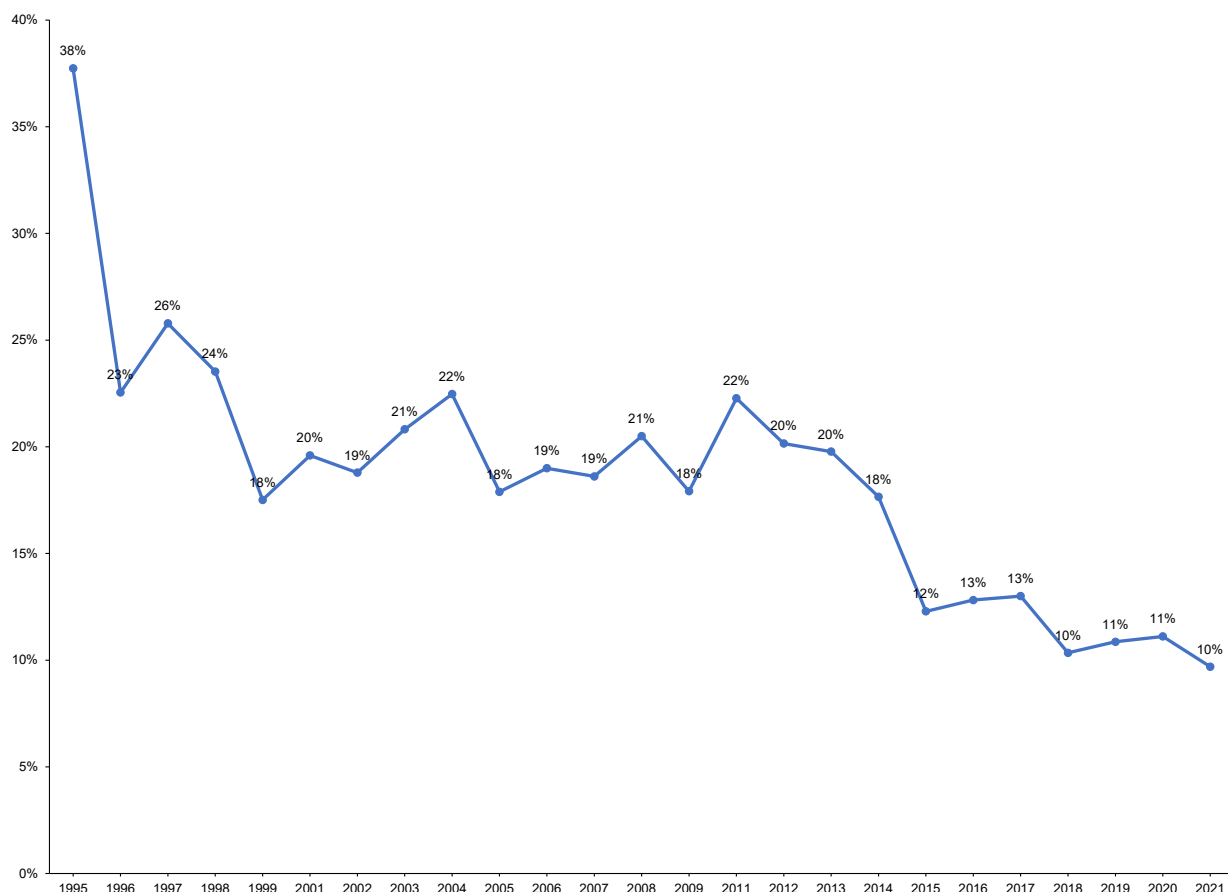
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0,001$

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizados pelo BID.

Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendas e ponderações de pesos probabilísticos.

n.d. Não disponível. Quando os dados disponíveis não são suficientes para calcular a porcentagem.

Gráfico 4. Diferença de renda total estimada usando a decomposição de Blinder-Oaxaca*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

Na tabela 5 são apresentados os resultados da decomposição de Ñopo. Lá, observa-se uma disparidade de renda por gênero em todos os anos analisados e que diminuiu de 32% para 8%. Tal como acontece com os resultados do modelo Blinder-Oaxaca, a redução do hiato responderia às variáveis explicativas, embora a maior parte disso se deva tanto a fatores não explicados pelas variáveis analisadas, quanto ao que Ñopo (2008) chamou de “Efeito Empregada”. Por seu lado, o “efeito alto executivo” (efeito CEO) estaria a ajudar a acabar com a disparidade. Embora seja verdade que existem pequenas diferenças entre as estimativas feitas em Blinder-Oaxaca e as obtidas em Ñopo - que estão fundamentalmente relacionadas -, ambos os métodos são utilizados seguindo práticas comuns registradas na literatura internacional, e as suas diferenças devem-se a aspectos metodológicos.

O apoio comum para os diferentes anos, tanto para homens como para mulheres, não é em caso algum inferior a 37%. Este valor é similar ao dos modelos para países de ALC formulados por Ñopo e Hoyos (2010) e Ñopo (2012), os quais utilizam variáveis de controle similares às apresentadas no presente estudo. Tal como acontece com o

modelo Blinder-Oaxaca, há uma diminuição gradual na disparidade total de rendas ao longo do tempo.

Tabela 5. Decomposição de Ñopo*
(Renda por hora)

	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
(Total)	32%	22%	25%	23%	17%	19%	18%	20%	21%	17%	16%	17%	19%
(Não explicada)	44%	41%	49%	53%	46%	46%	35%	36%	37%	34%	31%	31%	37%
(CEO Effect)	1%	-7%	-5%	-8%	-8%	-10%	-8%	-9%	-7%	-8%	-5%	-8%	-9%
(Maid Effect)	6%	6%	5%	5%	6%	5%	2%	2%	2%	2%	0%	1%	2%
(Explicado)	-19%	-18%	-24%	-27%	-27%	-22%	-11%	-10%	-12%	-11%	-10%	-8%	-12%
% Homens	58%	60%	60%	60%	60%	60%	58%	57%	58%	58%	62%	58%	58%
Mulheres	71%	79%	81%	81%	80%	82%	86%	84%	84%	85%	86%	83%	83%
Erro Padrão	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%

	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(Total)	16%	21%	19%	18%	17%	11%	12%	13%	10%	11%	11%	8%
(Não explicada)	34%	38%	40%	42%	40%	36%	37%	38%	33%	35%	38%	30%
(CEO Effect)	-13%	-9%	-14%	-13%	-15%	-22%	-25%	-24%	-22%	-22%	-26%	-16%
(Maid Effect)	5%	5%	7%	4%	7%	11%	10%	10%	12%	12%	14%	9%
(Explicado)	-10%	-13%	-14%	-15%	-15%	-15%	-9%	-13%	-12%	-14%	-15%	-16%
% Homens	51%	51%	50%	50%	50%	50%	39%	40%	40%	40%	37%	62%
Mulheres	74%	73%	72%	73%	72%	72%	61%	61%	61%	62%	57%	75%
Erro Padrão	2%	2%	2%	3%	2%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	2%

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizados pelo BID.

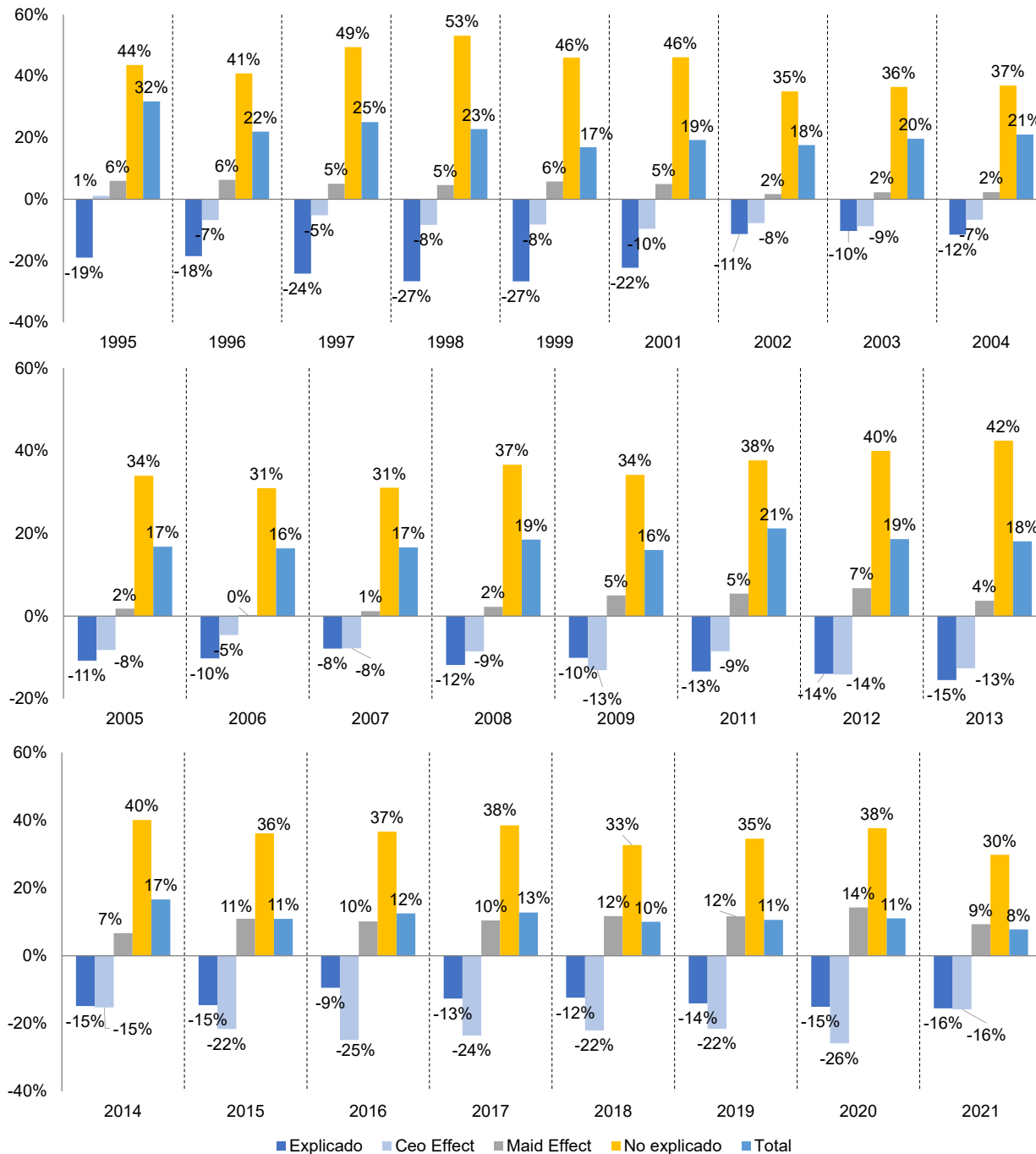
Foram utilizadas somente pessoas empregadas, renda e ponderações de peso da frequência.

O gráfico 5 apresenta também a evolução da disparidade de renda entre homens e mulheres estimada através da decomposição Ñopo. Percebe-se que a parte inexplícada (barra amarela) manteve-se elevada em todos os anos de análise.

Por outro lado, para 2021 a componente explicada pelas variáveis utilizadas no modelo também estaria a ajudar a eliminar a disparidade em 16%, enquanto a componente não explicada estaria causando uma disparidade de 30%. Esta última é a diferença no renda recebido pelas mulheres, que se deve a outros fatores não observáveis, como possível preconceitos e a discriminação mencionados acima. No geral, sem o mais elevado nível de escolaridade, o bom perfil profissional e o efeito dos executivos seniores, a disparidade seria 32% maior em 2021.¹²

¹²32% corresponde à soma da disparidade explicada (16%) e o efeito do alto executivo (16%).

Gráfico 5. Disparidade de renda total estimada usando as decomposições de Blinder-Oaxaca e de Ñopo*



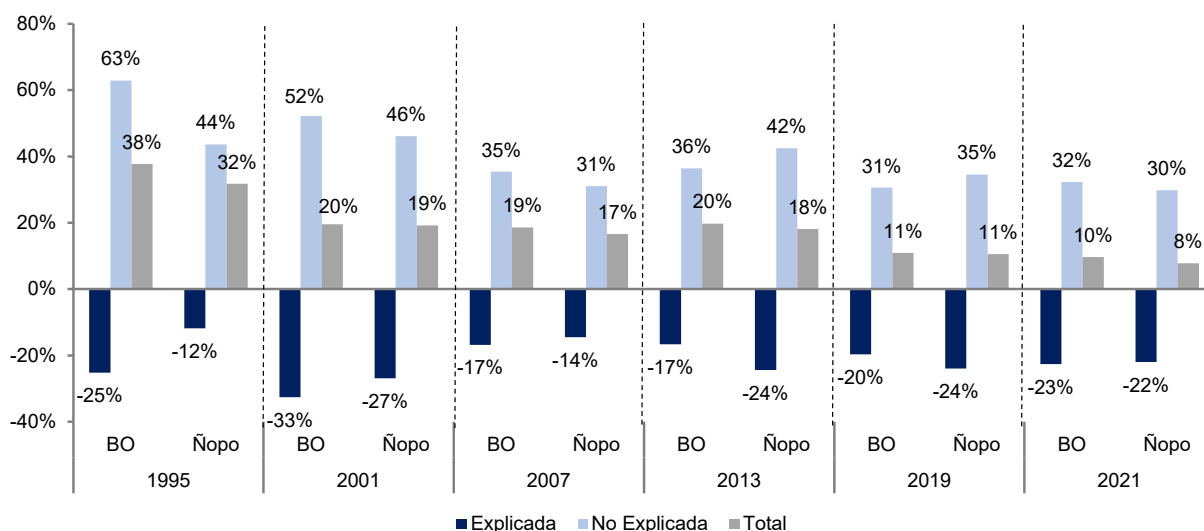
Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares do Brasil harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

O gráfico 6 compara as disparidades de renda por gênero, calculadas com ambas as metodologias para os anos de 1995, 2001, 2007, 2013, 2019 e 2021.. Estes anos foram escolhidos para manter intervalos de tempo constantes e tentar obter uma imagem antes e depois de 2020, ano em que eclodiu a crise da COVID-19. Os componentes

explicados e não explicados estão incluídos. O que chama a atenção é que ambas as metodologias são consistentes ao mostrar que para todos os anos existe uma disparidade de renda não explicada a favor dos homens, e que as variáveis explicativas compensam esta situação reduzindo a disparidade.

Gráfico 6. Disparidade de renda total estimada usando as decomposições de Blinder-Oaxaca (BO) e de Ñopo*



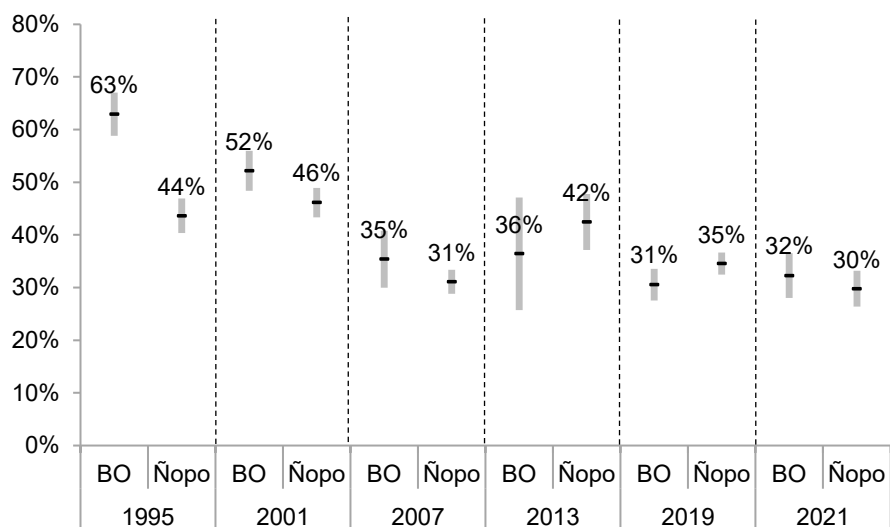
Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendas.

Observação: Para a metodologia de Ñopo, os dados da componente explicada são calculados como a soma do componente explicado, do efeito do alto executivo e da empregado doméstico.

Por outro lado, o gráfico 7 mostra a evolução da disparidade não explicada para os mesmos períodos utilizados no gráfico 6. Intervalos de confiança são incluídos para desvios padrão de 1,96 acima e abaixo do estimador. Isto permite constatar que ambas as metodologias apresentam uma disparidade de renda não explicada estatisticamente significativa para os diferentes anos analisados, sendo estatisticamente iguais para ambas as metodologias ao nível de confiança de 95%, exceto em 1995, quando a disparidade de renda inexplicada é estatisticamente maior quando se utiliza a Metodologia de Blinder-Oaxaca.

Gráfico 7. Disparidade de renda não explicada estimada usando as decomposições de Blinder-Oaxaca e de Ñopo

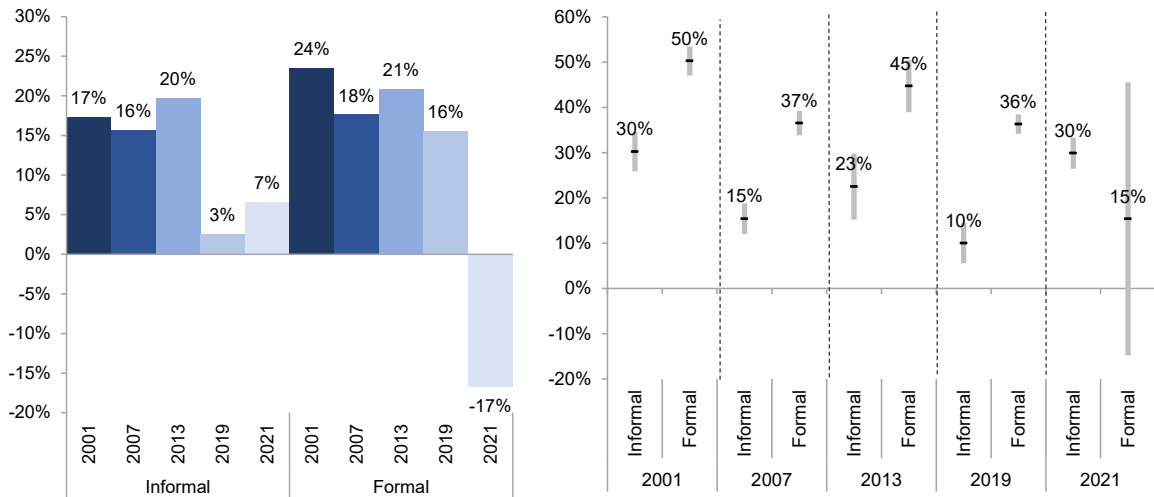


Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.
Observação: As barras apresentam o componente não explicado a 95% do nível de confiança.

Além disso, a decomposição de Ñopo permite desagregar a disparidade de renda pelas categorias das diferentes variáveis explicativas. O gráfico 8 apresenta a disparidade de renda -- tanto total como não explicada-- por questão de formalidade. Existe uma distinção clara na disparidade total entre as pessoas que trabalham no setor formal e as que trabalham no setor informal. Regista-se uma disparidade total mais elevada para as pessoas do setor informal, sendo negativa (favorável às mulheres) no setor formal em 2021. No entanto, os dados deste ano devem ser analisados com cautela, já que desde a pandemia houve ajustes metodológicos na amostragem e uma reforma do sistema previdenciário no Brasil.

Por outro lado, a disparidade não explicada é estatisticamente significativa tanto no setor formal como no informal, com exceção do setor formal em 2021. No gráfico 8, os intervalos de confiança são somados utilizando desvio padrão de 1,96 acima e abaixo do estimador, ou seja, no nível de confiança de 95%.

Gráfico 8. Disparidade de renda estimada pela decomposição de Ñopo por formalidade
Disparidade total Disparidade não explicada



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas domiciliares brasileiras harmonizadas pelo BID.

Observação: As barras apresentam o componente não explicado a 95% do nível de confiança.

A situação da disparidade no setor informal pode dever-se à falta de legislação laboral que regule as relações de dependência e as práticas empresariais que lá prevalecem.

5. Conclusões

De acordo com os resultados deste estudo, observa-se uma disparidade de renda total de gênero, mostrando uma diminuição gradual ao longo do tempo. Esta disparidade é totalmente explicada por fatores que não são observáveis nas pesquisas de domicílios. O que precede implica que variáveis como a experiência, as características pessoais e familiares, o setor e a atividade econômica, e a região do país não são fatores que explicam a disparidade, por isso se conclui que esta poderá estar relacionada em maior medida com questões normativas, preconceitos ou discriminação, do que com características ou preferências individuais.

Esta disparidade é mais profunda entre as pessoas que trabalham no setor informal. Da mesma forma, é heterogênea entre as ocupações, mas estatisticamente significativa na maioria delas. Os resultados sugerem que a disparidade injustificável de rendas entre homens e mulheres não diminuiu de forma constante ao longo das últimas três décadas, limitando as oportunidades de renda para as mulheres.

As principais variáveis que estariam contribuindo para diminuir a disparidade salarial de gênero no Brasil são educação, experiência e atividades econômicas em que o trabalho das mulheres é realizado em maior medida. Por outro lado, características pessoais e familiares como a idade, o estado civil e a presença de menores no domicílio representariam fatores geradores da disparidade de renda entre gêneros a favor dos homens. Por outro lado, constatou-se que a região e a área também estariam ajudando a reduzir a disparidade de renda, devido à elevada proporção de mulheres que trabalham em áreas do país que apresentam elevado dinamismo econômico.

Essas conclusões coincidem principalmente com a literatura sobre disparidades de renda entre homens e mulheres no Brasil. Tal como na maioria dos documentos (Cepal et al., 2008; Durán e Galván, 2003; Matos e Machado, 2006; OIT, 2019a), são encontradas disparidades salariais entre homens e mulheres. Ao contrário de Matos e Machado (2006), este documento não analisa disparidades de renda por raça. Tal como em Hoyos e Ñopo (2010) e OIT (2019b), e ao contrário da OIT (2019a), este documento encontra disparidades de renda não explicadas, o que sugere possivelmente preconceito e discriminação.

Este documento contribui para o diagnóstico da evolução da situação da disparidade de renda de trabalho por gênero ano a ano no Brasil entre 1995 e 2021. As conclusões aqui apresentadas tornam-se relevantes visto que, para que as políticas públicas sejam baseadas em evidências, é fundamental contar com dados e estimativas confiáveis que possam servir de insumo para a tomada de decisão dos responsáveis pela formulação de políticas públicas.

As conclusões anteriormente apresentadas permanecem abertas à possibilidade de serem complementadas por análises futuras através de uma maior desagregação e aprofundamento da disparidade de renda para grupos de pessoas com características específicas diferentes. O mesmo se aplica à utilização de novos recursos que permitam melhorar a quantificação da disparidade de renda e seus determinantes. Por fim, há

necessidade de realizar um estudo específico sobre as consequências que a pandemia teve --e continua a ter-- na disparidade de renda no Brasil.

Referências

- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. 2022. Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe. Documento de trabajo del BID No. 1402. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. y Rouanet, L. 2022. Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper No. 10197. World Bank, Washington, DC.
- Ammerman, C., y Groysberg, B. 2021. *Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work*. Boston: Harvard Business Press.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IDB Working Papers Series, IDB-WB 109. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Bordón, P., Canals, C. y Mizala, A. 2020. The Gender Gap in College Major Choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- Bustelo, M., Suaya, A. y Vezza, E. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Nota Técnica N.º IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. y Viollaz, M. 2021. The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major. Technical Note N.º IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Cardona Arango, D., y Peláez, E. (2012). Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones. *Revista Salud Uninorte*, 28(2), 335-348.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2022. La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3), Santiago, 2022.
- CEPAL, OIT, PNUD (2008). Empleo, desarrollo humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente.
- Chioda, L. 2011. Work and Family, Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance". World Bank, Washington, D.C. Conference Edition.
- Durán Lima, J. E., y Galván, M. (2023). América Latina: Brechas salariales en sectores exportadores y no exportadores según regresiones por cuantiles, 2011-2018. Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe: nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre. Santiago: CEPAL, 2023. LC/TS. 2023/17. p. 75-121.
- Enamorado, T., Izaguirre, C. y Ñopo, H. 2009. Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Firpo, S., Fortin, M. y Lemieux, T. 2009. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*, Vol.4, Part A, pp. 1-102.

Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V. 2022. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Gasparini, L. y Marchionni, M, editors. 2015. Overview. En *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas, CEDLAS.

Hoyos, A. y Ñopo, H. 2010. Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to “New Century, Old Disparities.” IDB Working Paper Series No. 176, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Hoyos, A., Ñopo H. y Peña, X. 2010. The Persistent Gender Earnings Gap in Colômbia, 1994-2006. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-174. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Jann, B. 2008. The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4, pp. 453–479.

Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11(4): 181-209.

Marchionni, M., Gasparini, L. and Edo, M. (2019) Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF-Banco de Desarrollo de América Latina. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>.

Matos, R. S., y Machado, A. F. 2006. Diferencial de renda por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, 8(1).

Mclsaac, M., Vazquez-Alvarez, R., y Amo-Agyei, S. 2022. La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_863706.pdf

Mincer, J. 1974. Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior y Social Institutions No. 2*.

Ñopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2: 290-299.

----- . 2012. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC; Inter-American Development Bank.

Oaxaca, R.L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, No. 3: 693-709. <http://dx.doi.org/10.2307/2525981>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019a. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Organización Internacional del Trabajo. 2019b. Panorama Trabalhista Temático 5: Mulheres no mundo do trabalho. Desafios pendentes para uma efetiva equidade na América Latina e Caribe. Lima: OIT / Escritório Regional para América Latina e Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019c. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina

Psacharopoulos, G. e Tzannatos, Z. 1992. Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force. World Bank Policy Research Working Paper 856. World Bank, Washington, DC.

Urquidi, M. y Chalup, M. 2023. Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC.

Urquidi, M., Chalup, M. y Durand, G. 2022. Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay. Uma análise da sua evolução no período 2002 a 2019. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC.

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. 2021. Diferença de rendas por gênero na Bolívia. Uma análise da sua evolução no período 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico-Economic Analysis Review*, 36(2), 95-124.

The World Economic Forum. 2022. The Global Gender Gap Report 2022. Disponible en <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>.

Tabela A1 (Continuação)

	2009		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Anos de Educação	8,8	10,2	9,0	10,6	9,2	10,7	9,3	10,9	9,5	11,0	9,6	11,1	9,7	11,3	9,8	11,4	10,1	11,6	10,2	11,7	10,6	12,2	10,7	12,2
Nenhum	24%	16%	22%	14%	20%	12%	19%	11%	19%	11%	18%	11%	19%	11%	17%	10%	16%	9%	16%	9%	13%	7%	13%	7%
Ensino Primário	35%	29%	34%	27%	34%	27%	34%	26%	34%	26%	33%	25%	30%	22%	31%	23%	30%	22%	29%	21%	27%	18%	27%	19%
Ensino Médio	32%	39%	33%	41%	35%	42%	35%	42%	36%	42%	37%	43%	36%	41%	36%	41%	38%	41%	38%	42%	41%	43%	40%	42%
Ensino Superior	10%	17%	10%	18%	11%	19%	11%	20%	12%	21%	13%	22%	16%	26%	16%	26%	17%	28%	17%	28%	19%	32%	20%	32%
Anos de Experiência	21,7	20,0	21,9	19,8	21,8	20,0	22,0	20,1	22,1	20,4	22,5	21,0	22,9	21,0	22,7	21,0	22,0	20,3	22,8	21,0	21,9	20,3	21,9	20,3
15-25	22%	21%	21%	21%	21%	20%	20%	20%	20%	19%	18%	17%	17%	16%	18%	16%	18%	17%	17%	16%	16%	15%	16%	16%
26-35	27%	29%	28%	29%	27%	29%	27%	28%	27%	28%	26%	27%	28%	26%	27%	28%	26%	27%	28%	28%	25%	26%	28%	27%
36-45	24%	26%	24%	25%	24%	25%	24%	26%	24%	25%	25%	26%	25%	27%	25%	27%	25%	27%	26%	28%	27%	28%	26%	28%
46-55	18%	18%	19%	18%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	20%	21%	20%	21%	20%	20%	19%	20%	20%	21%	19%	20%	19%	20%
56-65	9%	6%	9%	7%	9%	7%	10%	8%	10%	8%	11%	9%	11%	9%	11%	9%	10%	8%	12%	10%	10%	9%	11%	9%
Casados	51%	45%	65%	55%	64%	56%	65%	56%	64%	56%	65%	57%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Crianças menores de 6 anos no lar	22%	21%	22%	21%	22%	20%	21%	20%	21%	20%	21%	19%	23%	21%	23%	21%	24%	23%	22%	21%	24%	23%	24%	23%
Agricultura, caça, silvicultura e pesca	15%	3%	14%	3%	13%	3%	13%	2%	12%	3%	13%	3%	12%	3%	12%	3%	12%	2%	12%	3%	12%	3%	12%	3%
Exploração de minas e pedreiras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Indústria manufatureira	16%	14%	15%	12%	15%	12%	15%	12%	14%	12%	14%	11%	13%	10%	14%	10%	14%	10%	14%	9%	14%	9%	14%	10%
Eletricidade, gás e água	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Construção	14%	0%	15%	0%	16%	1%	17%	1%	16%	1%	16%	1%	14%	1%	14%	1%	13%	1%	13%	1%	12%	1%	13%	1%
Comércio, restaurantes e hotéis	23%	23%	23%	25%	23%	25%	22%	25%	23%	25%	23%	25%	20%	19%	20%	19%	20%	19%	19%	19%	20%	19%	19%	19%
Transporte e armazenamento	8%	2%	9%	2%	9%	2%	9%	2%	9%	2%	9%	2%	12%	8%	13%	9%	13%	9%	13%	9%	13%	8%	12%	8%
Estabelecimentos financeiros, seguros e imóveis	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%
Serviços sociais e comunitários	21%	56%	21%	55%	21%	55%	21%	55%	21%	55%	21%	56%	25%	58%	26%	57%	26%	57%	27%	57%	27%	57%	27%	57%
Rondônia	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Acre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Amazonas	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%
Roraima	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Pará	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%
Amapá	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Tocantins	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Maranhão	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%
Piauí	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Ceará	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Rio Grande do Norte	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Paraíba	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Pernambuco	4%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%
Alagoas	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Sergipe	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Bahia	7%	6%	7%	6%	7%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%
Minas Gerais	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
Espirito Santo	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Rio de Janeiro	8%	9%	8%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
São Paulo	23%	24%	23%	25%	23%	25%	23%	25%	22%	24%	22%	25%	23%	25%	23%	25%	23%	26%	24%	25%	24%	26%	23%	26%
Paraná	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Santa Catarina	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Rio Grande do Sul	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Mato Grosso do Sul	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Mato Grosso	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Goiás	3%	3%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Distrito Federal	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Urbana	84%	92%	86%	92%	86%	92%	86%	92%	86%	92%	85%	92%	86%	92%	87%	93%	87%	93%	87%	93%	87%	93%	87%	93%
Formal	60%	61%	64%	66%	64%	68%	65%	69%	66%	70%	65%	70%	66%	70%	64%	69%	64%	68%	64%	67%	66%	70%	2%	0%
Autônomo	24%	17%	25%	16%	24%	16%	24%	16%	25%	17%	27%	18%	28%	19%	29%	20%	28%	20%	29%	21%	29%	21%	n.d.	n.d.

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizadas pelo IBID.

n.d. Não disponível. Quando os dados disponíveis não são suficientes para calcular a porcentagem.

São usados pesos probabilísticos.

Tabela A2. Participação das mulheres por ocupação (%) e renda média por hora (ARS)

	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2004		2005		2006		2007		2008	
	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$
Profissional e técnico	64%	4,1	64%	4,8	63%	5,3	62%	5,3	63%	5,7	62%	6,4	52%	6,7	53%	7,1	53%	7,7	53%	8,4	53%	9,2	53%	9,7	53%	10,5
Diretor ou funcionário superior	0%	0,0	0%	0,0	0%	0,0	0%	0,0	0%	0,0	0%	0,0	32%	8,4	34%	10,5	34%	9,8	35%	11,0	35%	12,0	36%	14,3	36%	13,8
Administrativo e nível intermediário	41%	3,5	43%	4,5	43%	4,1	44%	4,3	44%	4,5	45%	4,9	58%	3,2	57%	3,6	59%	3,9	59%	4,1	60%	4,3	59%	4,7	61%	4,9
Comerciantes e vendedores	41%	1,9	41%	2,2	41%	2,2	42%	2,1	43%	2,2	46%	2,4	48%	2,3	48%	2,5	49%	2,8	49%	3,1	50%	3,4	51%	4,0	52%	3,8
Em serviços	87%	1,0	87%	1,2	87%	1,2	87%	1,3	88%	1,3	87%	1,5	66%	1,7	67%	2,0	67%	2,1	66%	2,4	66%	2,6	66%	3,1	66%	3,0
Trabalhadores agrícolas	12%	0,6	11%	0,8	11%	0,8	12%	0,8	12%	0,9	12%	1,0	11%	1,6	11%	1,7	12%	2,0	11%	2,2	12%	3,2	12%	2,6	12%	2,9
Operários não agrícolas, motoristas de máquinas e serviços de transporte	18%	1,4	17%	1,5	17%	1,6	16%	1,7	17%	1,7	17%	1,8	16%	1,9	16%	2,2	16%	2,3	16%	2,5	16%	2,8	16%	3,2	15%	3,2
Outras	26%	1,6	27%	1,9	26%	2,0	27%	2,1	27%	1,9	27%	2,4	4%	7,1	45%	6,1	43%	7,1	50%	5,0	46%	2,8	29%	7,6	28%	8,6
Total	37%	2,1	37%	2,5	37%	2,6	37%	2,7	38%	2,7	39%	3,1	39%	3,3	40%	3,7	40%	3,9	40%	4,3	41%	4,8	41%	5,3	41%	5,5

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$	(%)	R\$
Profissional e técnico	53%	11,4	55%	15,2	55%	16,7	56%	19,5	55%	19,7	55%	26,4	54%	19,9	55%	20,5	54%	22,0	55%	23,2	54%	22,9	22%	11,7
Diretor ou funcionário superior	36%	16,1	37%	19,0	37%	22,5	38%	26,7	38%	26,0	38%	26,8	40%	21,6	41%	24,3	38%	24,5	38%	25,7	37%	28,1	14%	8,1
Administrativo e nível intermediário	61%	5,5	61%	8,4	63%	8,2	63%	9,5	64%	9,0	64%	12,6	62%	9,5	61%	9,7	62%	10,1	63%	10,1	61%	10,4	26%	13,0
Comerciantes e vendedores	52%	4,1	52%	5,7	51%	6,4	52%	8,2	52%	7,5	51%	8,8	54%	7,5	55%	7,8	54%	8,4	56%	8,7	54%	9,0	55%	9,2
Em serviços	67%	3,4	67%	5,0	67%	5,6	66%	6,3	67%	6,7	66%	8,2	71%	6,8	70%	7,1	69%	7,5	70%	7,9	67%	8,0	56%	8,7
Trabalhadores agrícolas	12%	4,4	14%	4,6	13%	5,6	12%	6,0	13%	7,8	13%	6,8	14%	5,5	14%	6,5	13%	6,1	14%	7,4	13%	7,2	43%	7,9
Operários não agrícolas, motoristas de máquinas e serviços de transporte	15%	3,5	13%	5,6	13%	5,7	13%	6,5	13%	6,4	13%	7,5	14%	6,9	15%	7,3	15%	7,8	15%	7,8	14%	7,9	36%	20,2
Outras	0%	0,0	34%	19,6	35%	6,8	44%	6,8	37%	15,3	41%	22,4	24%	7,1	25%	7,1	19%	7,4	17%	8,0	16%	7,6	80%	16,1
Total	42%	6,1	42%	8,4	42%	9,3	42%	11,0	42%	11,1	42%	14,0	43%	11,2	43%	11,6	43%	12,2	44%	12,7	42%	13,2	41%	13,8

Fonte: Elaboração própria com base nas pesquisas nacionais de domicílios no Brasil harmonizados pelo BID.

São usados pesos probabilísticos.