Banco Interamericano de Desenvolvimento

Diferença de rendimentos salariais por gênero na América Latina e Caribe:

uma análise dos seus componentes

Manuel Urquidi
Miguel Chalup

Divisão de Mercados de Trabalho

NOTAS TÉCNICAS Nº
IDB-TN-2650

Março de 2023

Diferença de rendimentos salariais por gênero na América Latina e Caribe:

uma análise dos seus componentes

Manuel Urquidi
Miguel Chalup

Março de 2023

BID
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Catalogação na fonte fornecida pela
Biblioteca Felipe Herrera do
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Urquidi, Manuel.
Diferença de rendimentos salariais por gênero na América Latina e Caribe: uma análise dos seus componentes / Manuel Urquidi, Miguel Chalup.
p. cm. — (Nota técnica do BID ; 2650)
Inclui referências bibliográficas.
1. Women-Employment-Supply and demand-Latin America. 2. Women-employment-Supply and demand-Caribbean Area. 3. Sex discrimination in employment-Latin America. 4. Sex discrimination in employment-Caribbean Area. 5. Wage Differentials-Latin America. 6. Wage Differentials-Caribbean Area. 7. Gender mainstreaming-Latin America. 8. Gender mainstreaming-Caribbean Area. I. Chalup, Miguel. II. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Divisão de Mercados de Trabalho. III. Título. IV. Série.
IDB-TN-2650

Palavras-chave: economia de gênero, diferenças salariais, discriminação.
Classificação JEL: J16, J31, J71.

http://www.iadb.org

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons IGO 3.0 Atribuição-NãoComercial-SemDerivações (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) e pode ser reproduzida com atribuição ao BID e para qualquer finalidade não comercial. Nenhum trabalho derivado é permitido.

Qualquer controvérsia relativa à utilização de obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente será submetida à arbitragem em conformidade com as regras da UNCITRAL. O uso do nome do BID para qualquer outra finalidade que não a atribuição, bem como a utilização do logotipo do BID serão objetos de um contrato por escrito de licença separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença CC-IGO.

Note-se que o link fornecido acima inclui termos e condições adicionais da 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.

Diferença de rendimentos salariais por gênero na América Latina e Caribe: uma análise dos seus componentes*

Manuel Urquidi e Miguel Chalup

Março de 2023

Sinopse

No presente documento é analisada a diferença de rendimentos salariais por gênero em 18 países da América Latina e Caribe. Observa-se que existe uma diferença significativa no pagamento por hora entre homens e mulheres na maior parte da região. No estudo é estabelecido que as mulheres deveriam obter pagamentos por hora mais altos que os dos homens, considerando seu nível de escolaridade, os setores da economia nos quais trabalham, os cargos que desempenham, a área onde moram e suas características pessoais, no entanto isso não acontece. Isso significa que a diferença de rendimentos que existe a favor dos homens deve-se a fatores que não são explicados pelas variáveis utilizadas no estudo, e sim a características não visíveis relacionadas a preconceitos de gênero de natureza discriminatória. Estes preconceitos podem ser de índole cognitiva ou se originar em leis inadequadas, discriminação ou em custos trabalhistas relacionados ao cuidado dos filhos que não são visibilizados na sociedade. Para a análise são utilizados como insumos as pesquisas de lares harmonizados pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), enquanto para estimar a diferença de rendimentos salariais são usados dois modelos: a decomposição Blinder-Oaxaca e a de Ñopo.

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 Solange Sardan, Liliana Serrate, Delina Otazu, Mónica Pacheco e Juan Pablo Saucedo, assim como as revisões técnicas e comentários de David Kaplan, Mariano Bosch e Lina Arias; e as revisões editoriais de Patricia Ardila. Queremos também reconhecer especialmente o Horacio Valencia e Guillaume Durand, que trabalharam no modelo original de análise da diferença salarial por gênero da Bolívia, cuja metodologia serviu de base para a realização do presente estudo.

Introdução

A região da América Latina e Caribe (ALC) vem registrando mudanças importantes nos papeis tradicionalmente designados aos homens e mulheres. Nos últimos anos é possível apreciar um aumento da representação política, maiores níveis de educação e uma participação trabalhista mais elevada das mulheres. No entanto, como indicam Frisancho e Queijo von Heideken (2022), ainda existem desafios em termos da inclusão trabalhista e das possibilidades de desenvolvimento profissional das mulheres.

No que se refere à diferença de rendimentos salariais por gênero, um estudo de referência é o de Ñopo (2012). Lá, mesmo mostrando uma crescente participação política e trabalhista das mulheres desde o início do século XXI, também é evidente que existem diferenças consideráveis quanto aos rendimentos salariais recebidos, comparados com os dos homens. O autor também indica que um problema latente na região é a segregação ocupacional e hierárquica, o que se deve a que as mulheres trabalham em maior proporção no setor informal e possuem menor representação em cargos executivos.

Por outro lado, Chioda (2011) mostra que mesmo que a ALC exibe melhorias em seus indicadores de igualdade de gênero desde o fim do século XX, na maioria dos países ainda são registradas diferenças nos rendimentos salariais para trabalhos similares. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), isso constitui una forma injustificável de desigualdade.

Ao analisar o impacto produzido pela crise da COVID-19, Bustelo, Suaya e Vezza (2021) indicam que esta afetou notoriamente a participação trabalhista feminina. Calcula-se que 13 milhões de mulheres perderam seus empregos na região, e que sua taxa de participação trabalhista reduziu-se em 16 pontos percentuais vs. 10 no caso de homens. A crise evidenciou que as mulheres se encontram em setores mais vulneráveis, o que exacerbou as diferenças de gênero e reverteu parte dos avanços alcançados.

No presente estudo procura-se aprofundar no conhecimento atual sobre a disparidade de rendimentos por gênero em ALC, a partir de uma análise detalhada da diferença de renda para 18 países[1]. Para isso usa-se como referência a metodologia utilizada para os casos da Bolívia e Paraguai por Urquidi, Valencia e Durand (2021), e Urquidi, Chalup e Durand (2022) respectivamente. Entretanto, para a análise dos dados são usadas duas metodologias: (i) a decomposição de Blinder-Oaxaca e (ii) a decomposição Ñopo, o que implica que irão se obter resultados tanto de um modelo paramétrico como de um não paramétrico. Isso possibilita a comparação da diferença de rendimentos salariais por gênero entre países, assim como a identificação das principais variáveis que explicam os padrões exibidos pela diferença na região. Além disso, essa pesquisa usa variáveis de controle similares às usadas em estudos passados sobre a diferença de rendimentos da América Latina e Caribe, como os de Ñopo e Hoyos (2010) e Ñopo (2012).

A análise realizada mostra que existe uma diferença na renda salarial por gênero, o que significa que as mulheres recebem menos por hora que os homens em 15 dos 18 países observados para a análise, sendo as três exceções a Costa Rica, Guatemala e Nicarágua. Identificou-se que existe um grupo de países com uma grande diferença de rendimentos onde se encontram Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Honduras, México, Paraguai, Peru, República Dominicana e

[1] Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

Venezuela. Por outro lado, existe um grupo de países com uma diferença de rendimentos moderada entre os quais se encontram Argentina, Brasil, Colômbia, Panamá, e Uruguai. Observa-se finalmente um terceiro grupo onde a diferença de rendimentos é positiva, o que está integrado, como foi indicado, pela Costa Rica, Guatemala e Nicarágua. Devemos enfatizar que a diferença de renda desfavorável para as mulheres que pode ser observada em 15 dos 18 países analisados não é explicada por fatores observáveis em pesquisas como são a educação ou experiência. Essa diferença é registrada inclusive quando as mulheres têm melhor perfil profissional, pelo qual se assume que a diferença salarial está relacionada a fatores normativos, preconceitos e/ou discriminação.

O presente estudo consta de cinco seções. Na primeira é feito o relato da literatura relacionada à diferença de rendimentos salariais por gênero, com ênfase especial nos estudos realizados para ALC. Na segunda são descritos os dados utilizados e se apresentam estatísticas descritivas da diferença de rendimentos nos países analisados. Na terceira É feita uma breve descrição das metodologias utilizadas para calcular a diferença de rendimentos do trabalho por gênero, enquanto a quarta apresenta os resultados da análise. Finalmente, na quinta seção se oferecem as conclusões do estudo e suas implicações.

1. Análise da literatura

Na literatura especializada procurou-se distinguir entre a parte da diferença explicada - originária em diferenças nas características individuais e de dotação de capital humano entre as pessoas - e aquela parte não explicada e que está relacionada está relacionada principalmente a preconceitos e discriminação de gênero, como mostrado em Atal, Ñopo e Winder (2009).

Do mesmo modo, foram realizados novos estudos nos que identificam componentes previamente não analisados que fazem parte da diferença de rendimentos por gênero. Esse é o caso do trabalho de Bustelo, *et al*. (2021) sobre o efeito da escolha da ocupação e carreira nos rendimentos. Lá os autores analisam como a escolha da carreira universitária afeta as diferenças salariais de gênero, enquanto destaca o papel que as disciplinas STEM desempenham na explicação da diferença salarial entre homens e mulheres nos países em desenvolvimento. Com base em dados da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Brasil, Bustelo e seus colegas (2021) descobriram que as carreiras selecionadas por mulheres e homens explicam 50% da diferença salarial média entre os gêneros e que as STEM contribuem para 30% dessa diferença, sendo este efeito mais importante no meio da distribuição salarial.

No mesmo sentido, ao estudar as diferenças de gênero nas solicitações de admissão nas universidades no Chile, Bordón, Canals e Mizala (2020) descobriram que os homens se candidatam a programas seletivos mesmo quando são candidatos marginais, enquanto as candidatas igualmente qualificadas tendem a se candidatar com menos frequência. Estes autores concluem que para abordar com sucesso a diferença de gênero, além de promover a participação das mulheres em carreiras STEM, deve-se aumentar a disposição dos homens a considerar áreas que não sejam STEM, o qual não implicaria uma perda em termos de distribuição do talento por área de conhecimento.

Por outro lado, também existe nova literatura relacionada com o denominado “castigo da maternidade” e seu efeito sobre a diferença de rendimentos. Com base nos dados administrativos dinamarqueses que abrangem de 1980 até 2013, e usando o foco de estudo de

eventos, Kleven, Landais e Søgaard (2019) mostram que a maior parte da diferença de gênero nos rendimentos ocorre no momento de ter filhos[2]. A chegada das crianças cria uma diferença de gênero nos rendimentos por volta de 20% a longo prazo, criada em proporções parecidas pela participação na força de trabalho, as horas de trabalho e os salários. Estes autores encontram impactos dinâmicos claros da ocupação, a promoção a cargos executivos, o setor, e o grau em que a empresa respeita as responsabilidades familiares. Além disso, mostram que o castigo para a maternidade aumentou drasticamente com o tempo, de aproximadamente 40% em 1980 y por volta de 80% em 2013.

Existe também literatura especializada na qual são analisados os efeitos das diferenças em habilidades socioemocionais na diferença de rendimentos. Utilizando dados de pesquisas em 17 países africanos, Ajayi, *et al* (2022) analisam 10 habilidades socioemocionais autorrelatadas e examinar as diferenças de gênero nelas e sua relação com a educação e a renda. Estes autores encontram que, nestes países da África, os homens possuem um nível de habilidades socioemocionais acrescentando 0,151 desvios padrão mais alto que o das mulheres e equivalentes às habilidades socioemocionais adquiridas por uma pessoa durante 5,6 anos de educação. Nesse sentido, abordar a diferença de gênero na educação por meio do aumento do nível de escolaridade das mulheres fecharia 17% dessa diferença nesses países. Estas habilidades socioemocionais são associadas com maiores rendimentos, especialmente para as mulheres. No entanto, Ajayi, *et al* (2022) também estabelecem que as habilidades específicas associadas com maiores rendimentos diferem conforme o gênero. Em razão destas descobertas, os autores discutem o desenho que deveriam ter as intervenções com as quais se procure aperfeiçoar as habilidades socioemocionais das mulheres para que tenham sucesso no mercado trabalhista. Isso para contrariar os papéis de gênero que podem perpetuar as diferenças em termos de habilidades socioemocionais.

Outra linha de pesquisa é a de Ammerman e Groysberg (2021). Estes autores analisam os obstáculos organizacionais generalizados e as políticas institucionais que originam o **teto de cristal** para o desenvolvimento profissional das mulheres. Do mesmo modo, mostram que as mulheres continuam sub-representadas em cargos de poder e status, e que os empregos mais bem pagos são aqueles em que existe maior desequilíbrio de gênero. Inclusive em áreas onde o número de homens e mulheres é aproximadamente igual, ou onde as mulheres realmente constituem a maioria, os cargos de liderança continuam sendo dominados pelos homens. Estes autores também indicam que existem oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional das mulheres, são poucos os exemplos de mulheres de sucesso e poucas mentoras, assim como preconceitos na contratação, compensação e promoção, todos os quais produzem desequilíbrios de gênero.

No contexto latino-americano, Frisancho e Queijo von Heideken (2022) recopilam uma série de estudos documentando as desigualdades de gênero persistentes nos países do Cone Sul,[3] e exploram o modo em que a redução destas diferenças impulsaria significativamente o crescimento econômico e o desenvolvimento na região. Estes autores mostram que as diferenças de gênero no acesso a serviços públicos e sociais, o acúmulo de capital humano e ao mercado de trabalho limitam a produtividade geral e crescimento econômico. Assim, as políticas que mitiguem essas desigualdades têm o potencial de fomentar o desenvolvimento econômico

[2] Por razões puramente de estilo, este documento usa o gênero masculino inclusivo não marcado, independentemente do sexo das pessoas.
[3] Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai.

e o bem-estar. Estabelecem igualmente que as mulheres da região continuam em desvantagem com relação aos homens em termos de participação no mercado de trabalho, horas de trabalho e rendimentos. Elas passam o triplo de horas na semana mais do que eles em trabalhos não remunerados. Também mostram que, em 2019, a taxa de emprego feminino médio no Cone Sul foi de 49%, 21 pontos percentuais inferior da dos homens, e que as mulheres também estão sub-representadas nas ocupações melhor pagas e super-representadas no setor informal, o qual é caracterizado por seus rendimentos variáveis e insegurança trabalhista.

Por sua vez, Cuberes, Saravia e Teignier (2022) quantificam os custos agregados registrados pelas economias do Cone Sul como consequência das diferenças de gênero no mercado de trabalho. Quando as mulheres enfrentam barreiras para trabalhar em certas ocupações, o talento não é designado de forma eficiente e isso reduz a eficiência agregada da economia e a produção total. Estes autores calculam que a eliminação de barreiras ocupacionais como a discriminação salarial, as diferenças de acúmulo de capital humano e as normas sociais com tendências de gênero iriam produzir ganhos agregados consideráveis nessa sub-região, que variariam de 4 a mais de 15%, dependendo do país.

Neste estudo, Cuberes, Saravia e Teignier (2022) também analisam o fato de que no Cone Sul - e em geral na ALC-- parece haver desaparecido a que se considerava uma desvantagem feminina tradicional, como por exemplo, os anos de escolaridade, uma variável que na atualidade tornou-se uma vantagem para elas na maioria dos países. No entanto, existem grandes diferenças nas área de especialização escolhidas por homens e mulheres no nível superior: as mulheres entram desproporcionalmente em setores de atividade em que os salários são mais baixos, e também existe evidência de que ainda com maior nível de escolaridade, elas recebem menores salários em vários países da região. Como mostram Aguirre, Matta e Montoya (2022a), as mulheres em tecnologia e engenharia podem sofrer maior discriminação no mercado de trabalho vs. Outras áreas. Isso sugere que as políticas para abordar efetivamente as diferenças de gênero deveriam ir além de somente incentivar mais mulheres para que se dediquem a estas disciplinas, porque isso por si só não resolve as dificuldades que elas enfrentarão no mercado de trabalho quando tentarem ter sucesso em áreas dominadas por homens.

Em outro capítulo de Aguirre, Matta e Montoya (2022b) percebe-se que o efeito positivo de ter colegas de melhor desempenho ocorre apenas entre estudantes do mesmo sexo: os pares do mesmo sexo com melhor desempenho acadêmico têm efeitos positivos sobre a taxa de graduação e os rendimentos posteriores, e efeitos negativos sobre a fertilidade tanto para homens quanto para mulheres. A informação acima sugere que os investimentos no capital humano feminino poderiam ter um efeito multiplicador no avanço da igualdade de gênero.

Finalmente, é bom mencionar que Carvalho Pereda *et al*. (2022) relatam aumentos significativos na formalização trabalhista, especialmente entre as mulheres, como resultado dos programas que reduzem os custos burocráticos para as microempresas. Além disso, foram encontradas maiores taxas de formalização para mulheres com filhos pequenos, possivelmente porque procuram maiores benefícios da previdência social. Isso mostraria que as mulheres valorizam mais os benefícios que os homens, e que procuram uma maior segurança social para a família, o que sugere a importância das políticas que estimulam a formalização das micro e pequenas empresas para reduzir as brechas de gênero no mercado de trabalho.

Com relação à análise da diferença de rendimentos salariais por gênero, uma análise clássica é a de Psacharopoulos e Tzannatos (1992), que estudaram a diferença de rendimentos em 15 países da ALC no final dos anos oitenta. Entre suas descobertas está o fato de que, por trabalhos similares, as mulheres recebiam salários que na média representavam 65% dos rendimentos dos homens. Do mesmo modo, observaram que dois terços desta diferença não eram explicados pelo nível de escolaridade ou capital humano, mas pode estar associada a questões normativas, preconceito e/ou discriminação.

Outra evidência para a ALC é a descrita por Chioda (2011), que observa uma maior participação no trabalho das mulheres a partir de 1980, facilitada pelo crescimento econômico, a liberalização comercial, a urbanização, a redução da taxa de fertilidade e o incremento dos níveis de escolaridade. Como indicam Gasparini e Marchionni (2015), esta situação ficou mais evidente a partir do ano 2000 em razão das altas taxas de crescimento da região, as quais geraram um aumento na demanda trabalhista que possibilitou a incorporação de maior quantidade de mulheres ao mercado de trabalho, assim como a promoção direta do trabalho feminino mediante políticas públicas. No entanto, como Ñopo (2012) aponta com razão, as mulheres ainda estão super-representadas em empregos informais e de baixa remuneração, enquanto a diferença de renda continua sendo significativa.

Estudos mais recentes se basearam nas duas técnicas econométricas que permitem o uso de pesquisas domiciliares de diferentes países: a decomposição de Blinder-Oaxaca apresentada em Oaxaca (1973) e, mais recentemente, a decomposição de Ñopo (2008)[4]. A partir daí, na análise de Ñopo e Hoyos (2010) encontraram que na ALC a diferença de salários explicável reduziu-se de 16 para 9% entre 1992 e 2007. É importante destacar que, como indicam Chioda (2011), Gasparini e Marchionni (2015), uma parte significativa da redução da diferença de rendimentos é explicada pelo aumento do nível de escolaridade das mulheres.

Ñopo e Hoyos (2010) apontam que, ao contrário da redução significativa da diferença de rendimentos explicada pela evolução das características individuais das pessoas, a parte não explicada somente diminuiu de 34 para 30%. Esta última apresentou-se em maior extensão entre os trabalhadores que apresentam uma ou mais das seguintes características: se encontram na parte inferior da distribuição de rendimentos, tem filhos em casa, são autônomos, trabalham parte do período e/ou residem em áreas rurais. Estes são os segmentos do mercado de trabalho que previamente registraram maiores disparidades de gênero. A parte mais significativa da redução do componente não explicado da diferença produziu-se dentro dos diferentes segmentos do mercado de trabalho, e não como resultado da sua recomposição ou mudança estrutural dos mercados trabalhistas.

Em uma análise sobre a amostra de 17 países, e utilizando a técnica de decomposição de Ñopo, a OIT (2019) encontra que a diferença não explicada reduziu-se no período entre 2012 e 2017 em média entre dois e três pontos percentuais. Do mesmo modo, destaca que a diferença continua se apresentando principalmente entre os trabalhadores de baixos rendimentos e os que trabalham por conta própria.

Os estudos anteriormente descritos permitem apreciar de modo geral o estado da literatura relacionada à diferença de rendimentos por gênero em ALC. Em razão da importância deste tema, e a necessidade de contar com mais informações atualizadas para a região, com o

[4] Estas técnicas se explicam detalhadamente na terceira seção.

presente documento deseja contribuir com o diagnóstico detalhado da situação da diferença de rendimentos, usando para isso uma metodologia que permite comparar os resultados obtidos para os diferentes países estudados.

2. Dados e estadísticas descritivas

Os dados utilizados neste estudo são provenientes do banco de dados das pesquisas de lares harmonizados pelo BID. Foi utilizada a informação das pesquisas de lares mais recentes, realizadas antes da crise da COVID-19 disponíveis para os 18 países analisados,[5] à qual foi aplicada uma metodologia de coleta de informações comparáveis. Foram utilizados números que vão até 2019 para que os efeitos da pandemia no mercado de trabalho não distorçam a análise. Também considerou-se que os efeitos desse período merecem ser estudados separadamente.

Para que os dados obtidos dos diferentes países sejam realmente comparáveis é requerida a harmonização das informações utilizadas provenientes destas pesquisas, como: rendimentos trabalhistas, anos de escolaridade, idade, estado civil, número de menores em casa, ramo da atividade, categoria ocupacional, situação trabalhista, ocupação, formalidade, área (urbana ou rural) e região de residência.

O projeto e nível de representatividade destas pesquisas é similar para os diferentes países, já que quase todas abrangem o total da população e para elas os dados são coletados nas principais regiões dos países. A harmonização das pesquisas foi conseguida com sucesso para quase todas as variáveis utilizadas no estudo nos diversos países, com exceção das situações detalhadas a seguir: (i) no Brasil e Panamá não se dispõe da variável estado civil; (ii) na Venezuela não se dispõe da área e ramo de atividade da pessoa; (iii) na Argentina só há as informações representativas para as áreas urbanas, e (iv) no Paraguai a codificação das ocupações é diferente da dos outros países, o que não deveria afetar os cálculos para esse país. Estes casos não afetam as análises do resto da região já que são realizadas regressões independentes para cada país.

Na Tabela 1 se apresentam as amostras para pessoas entre 25 e 65 anos - faixa etária que será utilizada na análise, assim como sua representatividade no total da população, desagregados por gênero e faixa etária.

Lá é possível apreciar que as proporções da amostra são muito próximas das proporções da população que representam, usando os fatores de expansão empregados para as diferentes regressões. Além disso, a amostra está distribuída igualmente entre os gêneros, enquanto a variação das proporções das faixas etárias está alinhada com o envelhecimento da população registrada em alguns países. Destacam-se por suas numerosas pesquisas a Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, El Salvador, México, Peru e Uruguai, enquanto as da Guatemala, Honduras, Paraguai, República Dominicana e Venezuela são as mais reduzidas.

Como primeira aproximação ao cálculo da diferença de rendimentos por gênero, na Tabela 2 se apresenta a estimativa dos rendimentos no trabalho por hora das mulheres vs. a dos homens. Para esta análise foram utilizados salários da atividade principal para as pessoas empregadas e

[5] Foram utilizadas as Pesquisas de Lares do ano 2019 para Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Uruguai. Para México e Venezuela foram usados dados de 2018, para o Chile de 2017 e para Nicarágua de 2014.

com rendimentos. Além disso, foram utilizadas ponderações do peso das frequências para levar em consideração a representatividade da amostra.

A análise é segmentada por faixa etária, nível de escolaridade, atividade econômica, ocupação, área (urbana ou rural) e situação de formalidade. Adicionalmente, na Tabela A1 do anexo se apresenta a distribuição das características da população empregada que recebe salários pelo nível de escolaridade, faixa etária, estado civil, número de menores em casa, atividade econômica, e área e situação de formalidade, desagregado por gênero. Isso permite ter uma visão de quais são as características gerais tanto dos homens quanto das mulheres.

Tabela 1. Número de observações de pessoas empregadas e rendimentos por gênero e faixa etária*

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	***N***	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Gênero																		
Homens	18,880	55%	7,492	59%	86,030	58%	42,387	57%	35,566	55%	6,838	60%	3,938	58%	11,141	60%	3,936	65%
Representatividade	4,226,407	50%	2,183,469	50%	42,309,133	50%	3,512,766	50%	9,794,014	50%	1,002,107	50%	1,933,507	50%	3,190,270	50%	3,045,087	50%
Mulheres	15,382	45%	5,123	41%	62,384	42%	32,166	43%	29,024	45%	4,597	40%	2,897	42%	7,480	40%	2,148	35%
Representatividade	4,226,407	50%	2,183,469	50%	42,309,133	50%	3,512,766	50%	9,794,014	50%	1,002,107	50%	1,933,507	50%	3,190,270	50%	3,045,087	50%
Idade																		
25-35	11,153	33%	4,294	34%	48,029	32%	22,030	30%	21,923	34%	3,811	33%	2,529	37%	5,534	30%	2,287	38%
Representatividade	2,492,849	32%	1,246,972	34%	24,757,541	33%	1,994,355	32%	5,888,266	35%	564,179	33%	1,255,748	37%	1,640,976	31%	1,740,463	38%
36-45	10,576	31%	3,789	30%	46,058	31%	19,086	26%	18,076	28%	3,291	29%	2,003	29%	5,450	29%	1,832	30%
Representatividade	2,339,340	30%	1,060,654	29%	23,492,955	31%	1,601,786	25%	4,722,446	28%	484,519	29%	991,858	29%	1,601,896	31%	1,343,031	29%
46-55	8,028	23%	2,794	22%	36,106	24%	20,017	27%	15,403	24%	2,689	24%	1,518	22%	4,682	25%	1,282	21%
Representatividade	1,827,894	24%	818,863	23%	18,280,140	24%	1,636,824	26%	3,913,480	24%	396,040	23%	771,793	23%	1,229,647	24%	957,479	21%
56-65	4,505	13%	1,738	14%	18,221	12%	13,420	18%	9,188	14%	1,644	14%	785	11%	2,955	16%	683	11%
Representatividade	1,065,502	14%	511,569	14%	9,066,352	12%	1,097,903	17%	2,104,844	13%	241,182	14%	391,076	11%	758,546	15%	516,654	11%
Total	34,262	100%	12,615	100%	148,414	100%	74,553	100%	64,590	100%	11,435	100%	6,835	100%	18,621	100%	6,084	100%
Representatividade	7,725,585	100%	3,638,058	100%	75,596,988	100%	6,330,868	100%	16,629,036	100%	1,685,920	100%	3,410,475	100%	5,231,065	100%	4,557,627	100%

Tabela 1 (Continuação)

	HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		PRY (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)	
	N	***%***	**N**	***%***	**N**	***%***	**N**	***%***	**N**	***%***	***N***	***%***	***N***	***%***	**N**	***%***	**N**	***%***
Gênero																		
Homens	2,077	54%	53,293	60%	4,946	55%	7,855	58%	23,317	57%	3,580	60%	11,296	56%	20,748	52%	3,076	63%
Representatividade	194,148	50%	25,028,895	50%	1,049,034	50%	777,612	50%	6,394,531	50%	1,405,221	59%	1,067,328	50%	717,099	50%	4,622,795	50%
Mulheres	1,773	46%	35,954	40%	3,981	45%	5,779	42%	17,633	43%	2,426	40%	8,983	44%	18,990	48%	1,803	37%
Representatividade	194,148	50%	25,028,895	50%	1,049,034	50%	777,612	50%	6,394,531	50%	982,559	41%	1,067,328	50%	717,099	50%	4,622,795	50%
Idade																		
25-35	1,373	36%	30,108	34%	3,670	41%	3,765	28%	11,082	27%	2,103	35%	7,451	37%	10,729	27%	1,675	34%
Representatividade	128,908	36%	14,434,218	34%	735,955	42%	388,619	28%	3,188,725	28%	947,461	40%	679,773	35%	382,077	29%	2,857,155	39%
36-45	1,110	29%	27,105	30%	2,528	28%	3,893	29%	11,683	29%	1,727	29%	6,172	30%	11,510	29%	1,479	30%
Representatividade	103,319	29%	12,788,383	30%	502,250	28%	386,832	28%	3,243,020	28%	696,664	29%	590,279	31%	401,358	30%	2,052,929	28%
46-55	869	23%	20,927	23%	1,843	21%	3,747	27%	10,853	27%	1,274	21%	4,467	22%	10,637	27%	1,195	24%
Representatividade	82,024	23%	10,140,466	24%	354,532	20%	376,524	27%	3,021,590	26%	467,655	20%	435,446	23%	343,229	26%	1,690,945	23%
56-65	498	13%	11,107	12%	886	10%	2,229	16%	7,332	18%	902	15%	2,189	11%	6,862	17%	530	11%
Representatividade	47,540	13%	5,397,220	13%	177,048	10%	219,979	16%	2,012,324	18%	276,000	12%	217,677	11%	192,943	15%	722,180	10%
Total	3,850	100%	89,247	100%	8,927	100%	13,634	100%	40,950	100%	6,006	100%	20,279	100%	39,738	100%	4,879	100%
Representatividade	361,791	100%	42,760,287	100%	1,769,785	100%	1,371,954	100%	11,465,659	100%	2,387,780	100%	1,923,175	100%	1,319,607	100%	7,323,209	100%

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.

*São utilizadas ponderações do peso da frequência.

Tabela 2. Rendimentos das mulheres por hora vs. os dos homens*

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)
Geral	-4,09%	-15,98%	-7,66%	-13,10%	-6,17%	1,74%	-24,00%	-12,87%	5,62%
Idade									
25-35	-1,3%	-17,3%	-2,9%	-6,3%	-0,8%	5,4%	-23,6%	-5,1%	2,8%
36-45	-4,2%	-7,8%	-7,4%	-12,4%	-7,6%	4,3%	-21,0%	-14,6%	8,6%
46-55	-4,4%	-15,6%	-12,9%	-20,9%	-11,2%	-4,0%	-26,2%	-14,6%	3,9%
56-65	-12,9%	-27,6%	-10,7%	-19,0%	-12,0%	-6,9%	-32,4%	-24,6%	3,7%
Nível de escolaridade									
Nenhum	7,6%	-19,1%	-13,0%	-11,6%	-28,9%	-16,0%	-42,9%	-26,6%	-1,2%
Ensino Primário	-22,1%	-15,8%	-23,1%	-19,0%	-28,1%	-18,7%	-42,1%	-22,9%	-8,9%
Ensino Médio	-18,1%	-19,5%	-22,4%	-20,8%	-24,9%	-12,4%	-35,5%	-21,2%	11,7%
Ensino Superior	-6,5%	-4,6%	-27,5%	-23,6%	-14,5%	-11,3%	-24,7%	-11,2%	-21,8%
					-25,4%		-15,6%		
Setor econômico									
Agricultura, caça, silvicultura e pesca	-11,0%	-46,0%	-20,7%	-14,0%	-20,1%	-11,4%	11,5%	-32,8%	-31,8%
Exploração de minas e pedreiras	30,9%	8,4%	37,8%	1,5%	-80,2%	n.d.	-53,2%	29,9%	n.d.
Indústria manufatureira	-35,5%	-22,9%	-40,2%	-26,4%	-45,9%	-32,7%	-24,3%	-39,1%	-57,3%
Eletricidade, gás e água	13,9%	-56,0%	24,6%	-3,8%	23,0%	23,7%	-1,7%	-64,7%	-68,0%
Construção	39,1%	0,7%	49,1%	18,1%	58,8%	29,5%	24,1%	51,0%	27,7%
Comércio, restaurantes e hotéis	-24,9%	-34,1%	-19,8%	-24,4%	-32,8%	-22,2%	-34,8%	-29,1%	-42,4%
Transporte e armazenamento	14,0%	11,9%	-25,0%	3,7%	18,4%	33,1%	-34,4%	25,4%	48,2%
Estabelecimentos financeiros, seguros e imóveis	1,4%	-3,0%	-30,1%	-5,5%	11,7%	-1,5%	19,8%	-12,6%	11,8%
Serviços sociais e comunitários	-17,9%	-14,9%	-31,0%	-32,9%	-42,9%	-11,3%	-29,8%	-33,0%	-33,1%
	4,1%		-23,4%	-11,3%		3,9%			
Ocupação									
Profissional e técnico	0,7%	0,4%	-15,4%	-22,0%	7,7%	4,9%	-15,9%	-5,0%	-4,3%
Diretor ou funcionário superior	n.d.	-17,6%	-25,4%	-61,0%	-8,2%	-8,8%	14,9%	-7,7%	13,8%
Administrativo e nível intermediário	-4,1%	-8,7%	-14,0%	-14,5%	-1,1%	2,0%	-44,4%	-2,1%	-2,9%
Comerciantes e vendedores	-25,6%	-44,3%	-25,6%	-19,0%	-35,6%	-33,8%	-35,7%	-30,3%	-48,5%
Em serviços	-11,3%	2,0%	-19,9%	-16,6%	-41,4%	-55,9%	-22,9%	-36,8%	-45,5%
Trabalhadores agrícolas	6,3%	-45,4%	-20,4%	-13,5%	-28,1%	-37,1%	-0,3%	-36,3%	-27,0%
Operários não agrícolas, motoristas de máquinas e serviços de transporte	-40,7%	-31,6%	-29,7%	-33,2%	-40,1%	-9,2%	-50,0%	-43,8%	-47,8%
Forças Armadas	-0,2%	91,3%	0,6%	-16,8%	n.d.	n.d.	-23,1%	n.d.	n.d.
Outras	3,8%	n.d.	-5,9%	-4,7%	-14,2%	4,9%	45,9%	-9,3%	-70,0%
Membros Poder Executivo, Legisl., Judicial e pessoal diret.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Profissionais cientistas e intelectuais	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Técnicos e profissionais de nível médio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Funcionários de escritório	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Trabalh. de serviços e vended. de comércios e mercados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Agricultores e trabalh. agropecuários e pesqueiros	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Oficiais, operários e artesãos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Operadores de instalações e máquinas e montadores	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Trabalhadores não qualificados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	-3,3%								
Zona									
Rural	n.d.	-39,6%	-0,4%	-6,1%	-25,4%	3,6%	-28,7%	-21,8%	16,1%
Urbana	n.d.	-15,9%	-12,6%	-15,8%	-12,9%	-2,2%	-24,0%	-14,3%	-7,6%
Formalidade									
Informal	-10,5%	-20,9%	-6,6%	-14,7%	-15,8%	-5,8%	-49,0%	-23,9%	-1,5%
Formal	3,1%	1,9%	-11,2%	-10,8%	6,3%	12,1%	-0,6%	-4,5%	19,5%

Tabela 2 (Continuação)

	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
Geral	-48,26%	-20,23%	6,22%	-5,57%	-29,98%	-12,63%	-23,58%	-8,30%	-32,28%
Idade									
25-35	-27,8%	-15,9%	4,9%	7,6%	-21,0%	-13,6%	-19,0%	-4,2%	-26,2%
36-45	-55,0%	-22,2%	4,5%	-9,2%	-27,9%	-11,8%	-27,0%	-6,2%	-32,3%
46-55	-60,6%	-22,7%	7,7%	-9,7%	-35,3%	-7,5%	-22,1%	-12,0%	-37,4%
56-65	-60,5%	-26,1%	12,3%	-16,3%	-39,2%	-27,5%	-34,9%	-14,5%	-48,0%
Nível de escolaridade									
Nenhum	-63,8%	-28,2%	10,9%	-32,1%	-15,4%	-22,5%	-29,6%	-20,4%	33,8%
Ensino Primário	-81,2%	-32,3%	-18,9%	-31,0%	-29,6%	-33,9%	-27,5%	-25,4%	-17,4%
Ensino Médio	-47,6%	-14,3%	-9,4%	-21,8%	-34,6%	-6,9%	-17,1%	-12,2%	-36,3%
Ensino Superior	-25,9%	-9,3%	-71,1%	-15,0%	-21,0%	-0,4%	-15,2%	-17,5%	-80,4%
								15,4%	-76,4%
Setor econômico									
Agricultura, caça, silvicultura e pesca	-23,0%	-70,4%	11,6%	10,6%	-6,1%	-39,0%	-14,0%	-10,6%	n.d.
Exploração de minas e pedreiras	n.d.	17,5%	-3,6%	5,6%	-31,1%	n.d.	-10,7%	48,7%	n.d.
Indústria manufatureira	-104,7%	-56,8%	-21,1%	-67,0%	-72,7%	-22,7%	-36,7%	-33,0%	n.d.
Eletricidade, gás e água	-72,1%	24,1%	15,9%	-8,1%	-7,1%	42,3%	-22,8%	-10,1%	n.d.
Construção	-82,6%	58,2%	72,7%	58,4%	0,6%	60,0%	39,3%	9,8%	n.d.
Comércio, restaurantes e hotéis	-73,8%	-46,0%	-32,3%	-17,6%	-67,5%	-39,8%	-30,9%	-28,7%	n.d.
Transporte e armazenamento	16,3%	42,4%	34,0%	18,6%	24,1%	35,7%	14,0%	8,6%	n.d.
Estabelecimentos financeiros, seguros e imóveis	73,8%	-36,3%	3,9%	15,6%	-21,8%	2,5%	19,5%	-14,4%	n.d.
Serviços sociais e comunitários	-31,9%	-26,2%	-30,4%	-26,8%	-28,3%	-29,8%	-43,1%	-19,9%	n.d.
	-54,6%	54,9%	-1,6%						
Ocupação									
Profissional e técnico	-0,5%	10,2%	-17,6%	-9,9%	-11,7%	n.d.	4,9%	-7,5%	-26,6%
Diretor ou funcionário superior	-25,4%	-7,1%	25,5%	-7,8%	3,9%	n.d.	-22,1%	-16,6%	-126,6%
Administrativo e nível intermediário	3,0%	-4,5%	-0,7%	-9,7%	-16,3%	n.d.	4,2%	-9,7%	-28,3%
Comerciantes e vendedores	-61,8%	-51,8%	-51,7%	-50,5%	-71,7%	n.d.	-35,6%	-26,9%	-40,0%
Em serviços	-14,5%	-25,6%	-32,3%		-31,1%	n.d.	-25,1%	-15,7%	n.d.
Trabalhadores agrícolas	-30,6%	-73,0%	25,6%	-5,5%	-4,0%	n.d.	-20,7%	-14,2%	-32,9%
Operários não agrícolas, motoristas de máquinas e serviços de transporte	-117,8%	-46,8%	-40,6%	-13,8%	-74,7%	n.d.	-36,5%	-40,6%	-54,3%
Forças Armadas	-44,2%	-4,2%	n.d.	n.d.	7,0%	32,2%	36,6%	4,6%	-32,4%
Outras	n.d.	-20,3%	-3,4%	-27,4%	n.d.	n.d.	n.d.	13,5%	n.d.
Membros Poder Executivo, Legisl., Judicial e pessoal diret.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-11,6%	n.d.	n.d.	n.d.
Profissionais cientistas e intelectuais	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-14,0%	n.d.	n.d.	n.d.
Técnicos e profissionais de nível médio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-19,6%	n.d.	n.d.	n.d.
Funcionários de escritório	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-4,9%	n.d.	n.d.	n.d.
Trabalh. de serviços e vended. de comércios e mercados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-44,4%	n.d.	n.d.	n.d.
Agricultores e trabalh. agropecuários e pesqueiros	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-32,6%	n.d.	n.d.	n.d.
Oficiais, operários e artesãos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-45,1%	n.d.	n.d.	n.d.
Operadores de instalações e máquinas e montadores	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-49,2%	n.d.	n.d.	n.d.
Trabalhadores não qualificados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2,0%	n.d.	n.d.	n.d.
			48,2%						0,2%
Zona									
Rural	-66,7%	-32,0%	18,4%	-7,1%	-27,3%	-19,0%	-28,9%	-12,1%	n.d.
Urbana	-41,7%	-20,6%	-17,3%	-9,8%	-37,4%	-15,2%	-23,4%	-8,9%	n.d.
Formalidade									
Informal	-58,3%	-26,0%	2,1%	-25,9%	-34,3%	-24,4%	-28,5%	-22,3%	-25,3%
Formal	-0,6%	-2,5%	2,7%	7,3%	1,4%	14,2%	6,0%	-6,7%	-61,9%

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

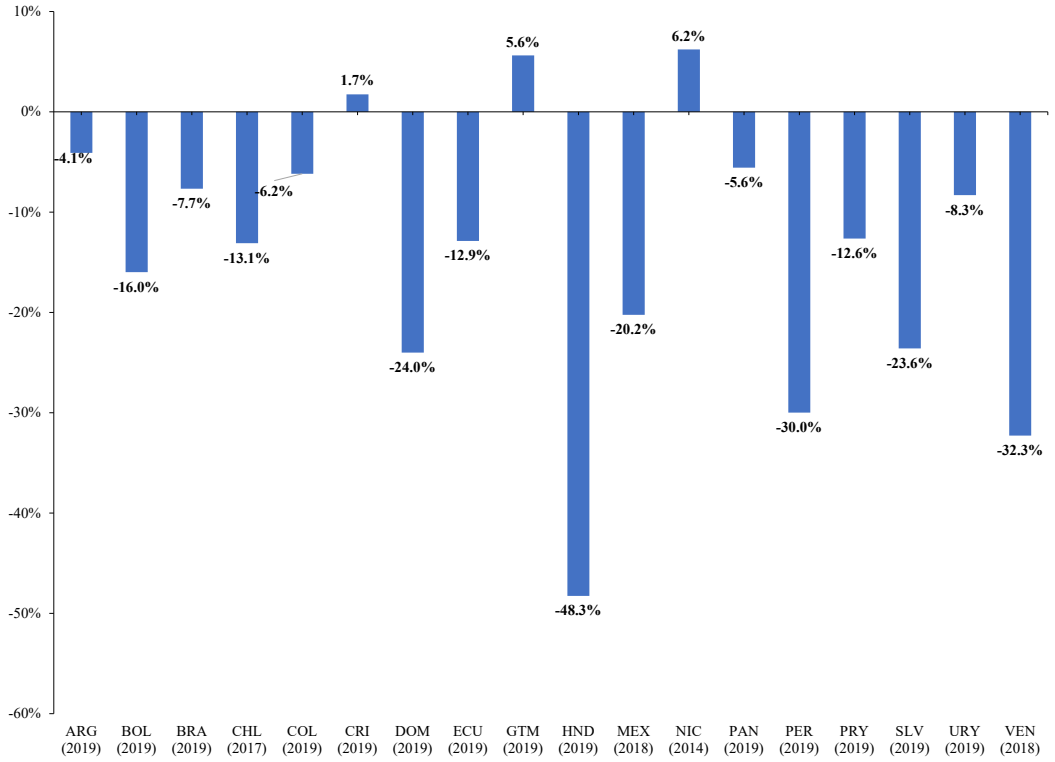
n.a.= não se aplica. Quando as categorias da pesquisa não são compatíveis

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

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

No gráfico 1 é observada a diferença de rendimentos por hora das mulheres em relação com os dos homens para os países apresentados na tabela 2. Na maioria dos casos a diferença de rendimentos é negativa o que significa que os rendimentos das mulheres são menores. Não ocorre o mesmo na Costa Rica, Guatemala e Nicarágua. Entretanto, os países com a diferença de rendimentos mais desfavoráveis para as mulheres são El Salvador, Honduras, México, Peru, República Dominicana e Venezuela.

Gráfico 1. Rendimentos por hora das mulheres vs. homens*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizadas pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendimentos e ponderações do peso da frequência.

3. Metodologia

Como foi indicado acima, serão utilizadas duas metodologias para se aproximar da diferença de rendimentos por gênero: a decomposição Blinder-Oaxaca e a de Ñopo.

Decomposição Blinder-Oaxaca

Esta primeira estratégia para quantificar a evolução da diferença de rendimentos por gênero permite a decomposição em duas partes. A 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 que as mulheres de mais idade a ter filhos, e portanto a interromper suas carreiras. Nessa hipótese, pagariam salários menores das 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 rendimentos 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 rendimentos 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 rendimento 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 rendimento 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 o rendimento da forma $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^{k} X_{ik}\ \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$. Esta expressão pode ser substituída na equação [1]:

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

$$EGap = \widehat{\alpha_H} + \sum_{i=1}^{k} \overline{X_{ik}}\,\widehat{\beta_{Hik}} - \widehat{\alpha_M} - \sum_{i=1}^{k} \overline{X_{ik}}\,\widehat{\beta_{Mik}} \tag{3}$$

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

$$\mathrm{EGap} = (\widehat{\alpha_H} - \widehat{\alpha_M}) + \sum_{i=1}^{k} \overline{X_{ik}}(\widehat{\beta_{Hik}} - \widehat{\beta_{Mik}}) + \sum_{i=1}^{k} (\overline{X_{Hik}} - \overline{X_{Mik}})\widehat{\beta_{Hik}} \tag{4}$$

Onde o último componente desta equação corresponde à diferença de rendimentos indicada pelas variáveis explicativas, enquanto 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 dos salários 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 mora em uma 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 rendimentos 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 rendimento ao longo da distribuição de rendimentos 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 observáveisidênticas, 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.*

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

O método permite que aqueles homens e mulheres que apresentam características idênticas façam parte de um suporte comum, conseguindo desagregar a diferença em rendimentos 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 rendimentos por hora da principal atividade, em quatro elementos:

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0 \tag{6}$$

Onde δ representa a diferença total de rendimentos por gênero; δ_X representa a diferença de rendimentos relacionada com as características observáveis; δ_F é a medição do efeito do alto executivo é a medição do efeito de empregada doméstica; e δ_0 representa a diferença de rendimentos 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 rendimentos 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 as estimativas. Esse enfoque permitirá que ambas possam ser comparadas com outros estudos que utilizem qualquer uma das duas metodologias, além de que ambas podem se comparar entre si já que compartilham uma lógica comum. Os dois modelos usaram como variável dependente o rendimento por hora, o que permite calcular a diferença de rendimentos por gênero. As variáveis explicativas utilizadas no modelo de Ñopo são:

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

Vale a pena notar o fato de que não se acrescentam aqui as variáveis que medem a experiência e a região para manter alto o suporte comum, ou seja, para não cair na "maldição da dimensão". Isso levando em consideração que a variável experiência é construída com informações relacionadas à idade e escolaridade, as quais já fazem parte das variáveis explicativas da regressão, e que o modelo já controla se a pessoa vive na área urbana ou rural[6].

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 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.

[6] 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.

No entanto, o aumento da participação feminina poderia estar atenuando este preconceito, o qual deixaria mais difícil a comparação no tempo.

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

4. Resultados

Na tabela 3 e o gráfico 2 se observam os resultados da estimativa com a decomposição Blinder-Oaxaca (BO). Os modelos estatísticos são estimados de modo independente para cada país, o qual significa que cada um pode ter sua própria relação entre variáveis observadas e rendimentos. Na tabela 3 é possível apreciar que na região existe uma diferença de rendimentos por gênero estatisticamente significativa na maioria dos países. Isso quer dizer que as mulheres têm rendimentos por hora menores[7] que o dos homens em 14 dos 18 países observados na análise[8]. Não ocorre o mesmo na Costa Rica, Guatemala e Nicarágua. É importante notar que na Costa Rica, Guatemala e Nicarágua[9] encontrou-se uma diferença de gênero positiva, ou seja, favorável às mulheres, mas não estatisticamente significativa, enquanto na Venezuela a diferença é negativa, mas em razão da alta variação dos dados estatisticamente não é possível confirmar está diferença.

A exceção da Bolívia, El Salvador, Honduras, México, Peru e Venezuela, os outros países mostram que as variáveis explicativas utilizadas na análise estariam ajudando a encerrar a diferença na região. Em El Salvador, Honduras e Peru o efeito seria negativo e estatisticamente significativo, ou seja, estaria indicando que, nestes países, estas variáveis estão acrescentando a diferença de rendimentos desfavorável para as mulheres.

Na tabela 4 se apresenta a decomposição da diferença conforme as diversas variáveis explicativas utilizadas. É possível apreciar que a explicação da escolaridade é positiva e estatisticamente significativa. Isso quer dizer que, se se levamos em consideração que o nível de escolaridade das mulheres é, em média mais alto que o dos homens, elas deveriam obter rendimentos por hora mais altos nos países da região, a exceção da Bolívia, Peru e Venezuela. Deve-se notar que, nesses três países, entre as pessoas empregadas e com rendimentos as mulheres têm menor escolaridade que os homens, como indicado na tabela A1 do anexo. Mesmo este fenômeno não acontecendo quando se analisa o total das mulheres, o fato de que entre as pessoas empregadas elas tenham menor nível de escolaridade pode ser devido a que a participação no trabalho é maior que entre os homens. Daí que uma boa proporção de mulheres educadas tenha a tendência de não entrar no mercado de trabalho[10].

---

[7] Com um nível significativo de 1%.

[8] A disparidade de rendimentos se aproxima através da diferença na média do logaritmo dos rendimentos de homens e mulheres.

[9] Os níveis de significados utilizados para realizar estas análises sobre as decomposições de BO foram de 0,1%, 1% e 5%.

[10] Por exemplo, Jiménez Restrepo e Restrepo (2009) reportam para a Colômbia que quando as mulheres de nível mais alto e educadas decidem entrar no mercado de trabalho, tem um maior custo de oportunidade ou salário de reserva (efeito do trabalhador encorajado). Isso se evidencia no efeito negativo da escolaridade na probabilidade de aceitar ocupações mal remuneradas.

Por outro lado, as características pessoais e familiares, assim como a idade, o estado civil e a presença de menores em casa, possuem efeito negativo e estatisticamente significativo na diferença de rendimentos, o que significa que a ampliam na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, México, Peru, Paraguai, República Dominicana e Uruguai.

A variável categoria ocupacional (dicotômica para trabalhadores por conta própria) tem um efeito negativo e estatisticamente significativo para explicar a diferença na Bolívia, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Peru, Paraguai, República Dominicana e Venezuela. Em compensação, no Brasil, Costa Rica e Uruguai é um fator que estaria reduzindo a diferença.

Tabela 3. Decomposição Blinder-Oaxaca
Logaritmo do rendimento por hora*

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
Diferencial																		
Estimativa Mulher	4.903***	2.526***	2.203***	7.625***	8.317***	7.567***	4.343***	0.669***	2.329***	3.277***	3.116***	3.129***	1.203***	1.378***	9.255***	0.327***	5.065***	-0132
	(0,00996)	(0,0191)	(0,00469)	(0,00625)	(0,0103)	(0,0134)	(0,0167)	(0,0141)	(0,0253)	(0,0393)	(0,00848)	(0,0205)	(0,0151)	(0,0115)	(0,0213)	(0,0116)	(0,00569)	(0,0707)
Estimativa Homem	4.943***	2.685***	2.281***	7.756***	8.379***	7.550***	4.583***	0.797***	2.273***	3.761***	3.320***	3.067***	1.259***	1.677***	9.383***	0.563***	5.148***	0,0262
	(0,00828)	(0,0133)	(0,00424)	(0,00545)	(0,00780)	(0,0103)	(0,0116)	(0,0105)	(0,0184)	(0,0364)	(0,00618)	(0,0270)	(0,0120)	(0,00845)	(0,0159)	(0,00808)	(0,00496)	(0,0583)
Diferença	-0.0405***	-0.159***	-0.0778***	-0.131***	-0.0612***	0,0170	-0.240***	-0.129***	0,0562	-0.484***	-0.204***	0,0616	-0.0557***	-0.300***	-0.127***	-0.236***	-0.0830***	-0158
	(0,0130)	(0,0233)	(0,00632)	(0,00830)	(0,0129)	(0,0169)	(0,0204)	(0,0176)	(0,0313)	(0,0536)	(0,0105)	(0,0339)	(0,0193)	(0,0142)	(0,0265)	(0,0141)	(0,00755)	(0,0916)
Decomposição																		
Explicada	0.0854***	-0,00596	0.153***	0.0655***	0.137***	0.133***	0.0458***	0.0804***	0.255***	-0.182***	0,0115	0.192***	0.164***	-0.0738***	0.0670***	-0.0578***	0.101***	0,0771
	(0,00986)	(0,0179)	(0,00491)	(0,00637)	(0,0104)	(0,0134)	(0,0161)	(0,0128)	(0,0268)	(0,0469)	(0,00757)	(0,0285)	(0,0147)	(0,0108)	(0,0193)	(0,0109)	(0,00611)	(0,0467)
Explicada	-0.126***	-0.153***	-0.231***	-0.197***	-0.198***	-0.116***	-0.286***	-0.209***	-0.199***	-0.302***	-0.215***	-0.130***	-0.220***	-0.226***	-0.194***	-0.178***	-0.184***	-0.235*
	(0,0127)	(0,0245)	(0,00568)	(0,00779)	(0,0109)	(0,0133)	(0,0191)	(0,0163)	(0,0272)	(0,0534)	(0,00926)	(0,0323)	(0,0176)	(0,0132)	(0,0251)	(0,0135)	(0,00700)	(0,0989)
Decomposição (como porcentagem do rendimento por hora para as mulheres)																		
Total	-4%	-16%	-8%	-13%	-6%	2%	-24%	-13%	6%	-48%	-20%	6%	-6%	-30%	-13%	-24%	-8%	-16%
Explicada	9%	-1%	15%	7%	14%	13%	5%	8%	26%	-18%	1%	19%	16%	-7%	7%	-6%	10%	8%
Não explicada	-13%	-15%	-23%	-20%	-20%	-12%	-29%	-21%	-20%	-30%	-22%	-13%	-22%	-23%	-19%	-18%	-18%	-24%
Observações	33784	12613	147139	73804	64412	11420	6827	18621	6084	3844	87923	8911	13634	40950	5593	20270	39735	3565

Estatística t entre parênteses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.

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

Tabela 4. Componentes da diferença explicada Blinder-Oaxaca
Logaritmo do acesso por hora*

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
Diferença explicada	0.0854***	-0,00596	0.153***	0.0655***	0.137***	0.133***	0.0458***	0.0804***	0.255***	-0.182***	0,0115	0.192***	0.164***	-0.0738***	0.0670***	-0.0578***	0.101***	0,0771
Educação	0.0394***	0,00157	0.0861***	0.0288***	0.0521***	0.0705***	0.0821***	0.0267***	0.0321***	0.0765***	0.0129***	0.0332***	0.0932***	-0,00322	0.0181***	0.00672*	0.0532***	0.0770
Experiência	0.00958***	-0.0155***	-0,000938	0.0294***	0.0232***	0.0183***	-0,00721	0.0111***	-0,00208	-0,00230	0,00212	0,00806	0,00326	-0.00888***	0,00368	-0.00836***	0.00793***	0,0598
Características pessoais e familiares	-0.00668*	-0,00504	-0.00703***	-0.0343***	-0.0181***	-0.0273***	-0.00717***	-0.0188***	-0.0215***	-0,0146	-0.0174***	-0,0134	-0,00251	-0.00762***	-0.0127***	-0,00660	-0.00875***	-0,00133
Categoria ocupacional	0,000871	-0.00273*	0.00218***	0.00207***	0,000860	0.0111***	-0.0340***	-0.0208***	-0.0367***	-0.149***	-0.0334***	-0,0102	0,00246	-0.0200***	-0.0125***	-0.0254***	0.00498***	-0.0820***
Atividade econômica	0.0209***	0,00574	0.0262***	-0,00590	0.0272***	0.0241***	-0.0546***	0,00278	0.145***	-0.101***	0.0202***	0,0127	0,00259	-0.0366***	0.0280*	0,0126	0.00926***	n.d.
Ocupação	0.0201***	0,0156	0.0221***	0.0413***	0,0134	0.0472***	0.0520***	0.0623***	0.125***	0,0179	0.0382***	0.125***	0.0559***	-0,0130	0.0309*	-0.0219*	0.0208***	0,0419
Região	0.00411***	-0,00127	0.00816***	0.00515***	0.0113***	0.00338***	-0,00243	n.d.	0.00511***	-0,00501	-0.00578***	n.d.	-0,000360	0,00416	0.00597*	0,000453	0.00464***	-0,0214
Formalidade	-0,00286	-0,00384	0.00816***	-0.00334***	0,000528	-0.0182***	0.0145***	0.00916***	0,00786	-0,00983	-0.00973***	0.0103***	0,00365	-0.00679***	0,000759	-0.0207***	0.00687***	0,00301
Zona	n.d.	-0,000536	0.00846***	0.00220***	0.0266***	0.00419***	0.00263***	0.00790***	n.d.	0,00617	0.00438***	0.0266***	0.00589***	0.0182***	0.00475*	0.00540***	0.00161***	n.d.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.

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

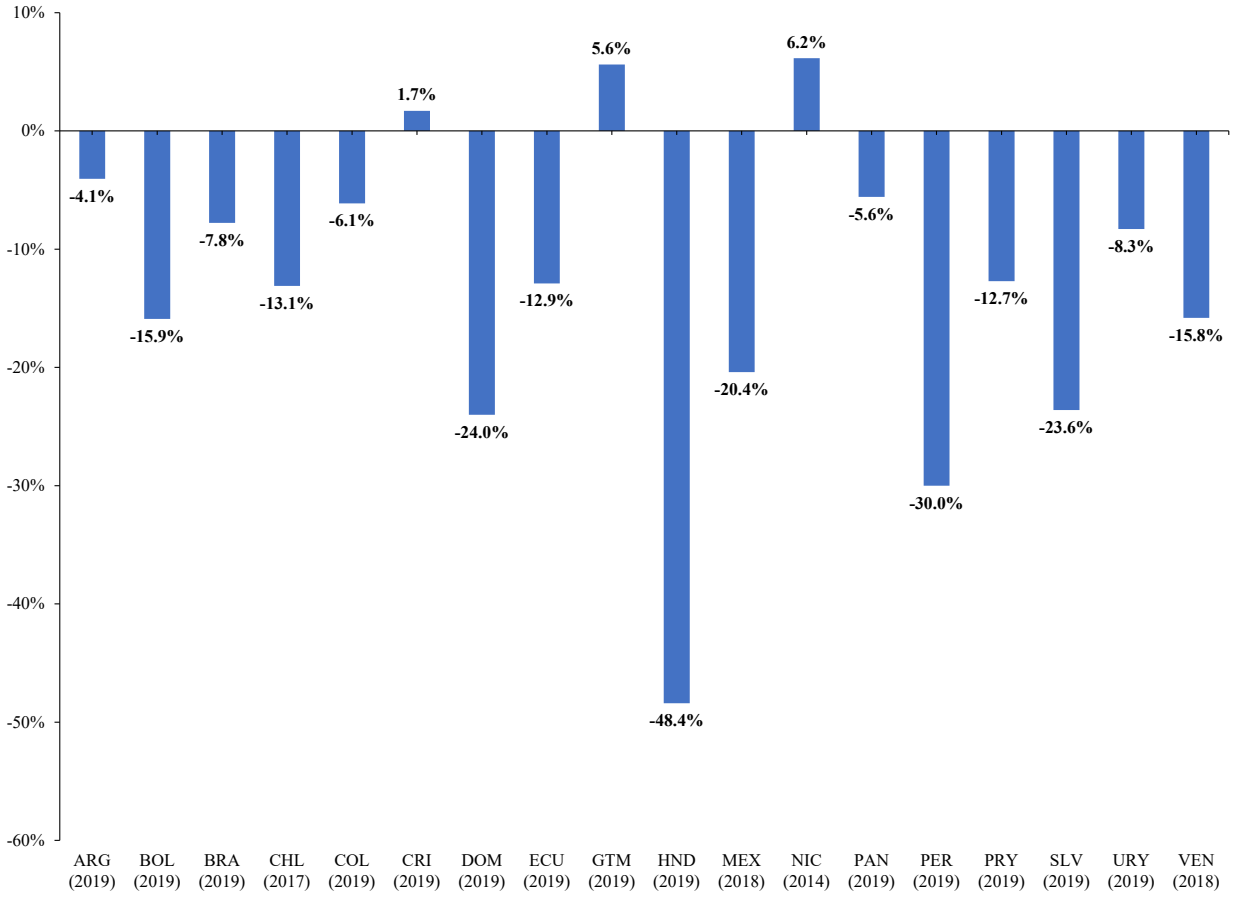
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendimentos e ponderações de pesos probabilísticos.

As ocupações nas quais se desempenham mulheres e homens estariam diminuindo a diferença na maioria dos países da região. Aqueles nos quais não se detecta que a ocupação tenha um efeito estatisticamente significativo na diferença são Bolívia, Colômbia, Honduras, Peru e Venezuela. No caso de El Salvador este fator lá estaria aumentando.

Ao analisar os setores onde são ocupados as mulheres e os homens é possível notar que, na Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguai, República Dominicana e Uruguai, essa variável estaria diminuindo a diferença de rendimentos desfavorável para as mulheres, de forma estatisticamente significativa. Não acontece o mesmo na Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Nicarágua e Panamá, onde não foi detectado um efeito estatisticamente significativo, também não em Honduras e Peru, onde se encontrou que esse aspecto é um fator importante no aumento da diferença de rendimentos.

A distribuição entre trabalho formal e informal estaria gerando uma diferença estatisticamente significativa desfavorável para as mulheres na Chile, Costa Rica, El Salvador, México e Peru, más estaria reduzindo-as no Brasil, Equador, Nicarágua, República Dominicana e Uruguai.

Gráfico 2. Diferença total de rendimentos por hora estimada mediante o modelo de decomposição de Blinder-Oaxaca*

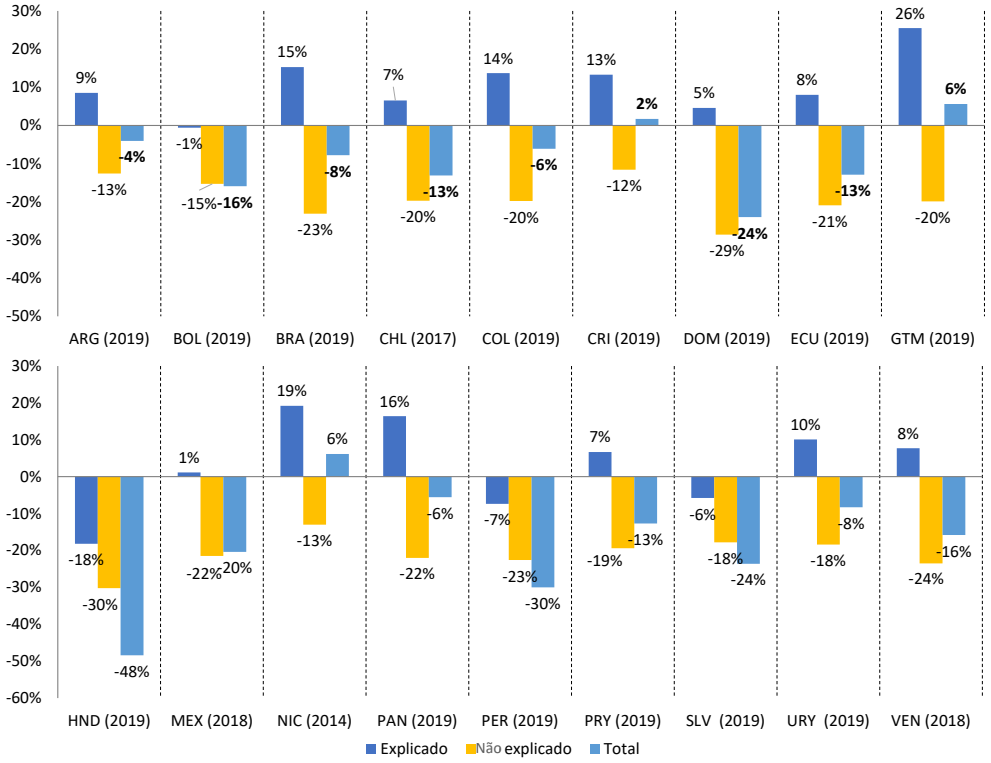


Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

A região do país onde moram os trabalhadores (homens e mulheres) teria um efeito positivo e estatisticamente significativo na diferença de rendimentos na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, Paraguai e Uruguai, enquanto no México aumenta a diferença desfavorável para as mulheres. Finalmente, a área (urbana ou rural) onde moram os trabalhadores teria um efeito positivo e estatisticamente significativo na diferença. Assim, o fato de que as trabalhadoras se encontrem em maior proporção na área urbana, como mostrado na tabela A1 do anexo, estaria reduzindo as desigualdades de rendimentos por gênero na grande maioria dos países. Isso salvo na Bolívia, Honduras e Paraguai, onde não se encontrou um efeito estatisticamente significativo[11].

Como mostrado na tabela 3, em todos os países da região, o componente que estaria gerando uma maior diferença de rendimentos desfavoráveis para as mulheres seria aquele não explicado pelo modelo. Isso significa que a maior parte das diferenças e seus padrões não estariam explicados pelas variáveis previamente analisadas, mas gerados por um componente não explicado no modelo provavelmente relacionado com fatores normativos, preconceitos ou discriminação, como indicado por Becker (1957).

Gráfico 3. Decomposição da diferença de rendimentos por hora e por gênero estimado mediante o modelo de Blinder-Oaxaca*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

[11] É bom esclarecer que em alguns casos não é possível analisar a relação da variável com a diferença de vencimentos por não haver dados para algumas das categorias de análises. Por exemplo, e como já foi explicado na segunda seção, em alguns países, só se conta com as informações de pessoas que residem nas áreas urbanas.

Na tabela 5 são apresentados os resultados da decomposição de Ñopo. Lá se observa que existe uma diferença de rendimentos por gênero, ou seja, que as mulheres têm um rendimento por hora inferior ao dos homens, só por ser mulheres. Isso acontece em 14 dos países observados, sendo exceções a Colômbia, Costa Rica, Guatemala e Venezuela.

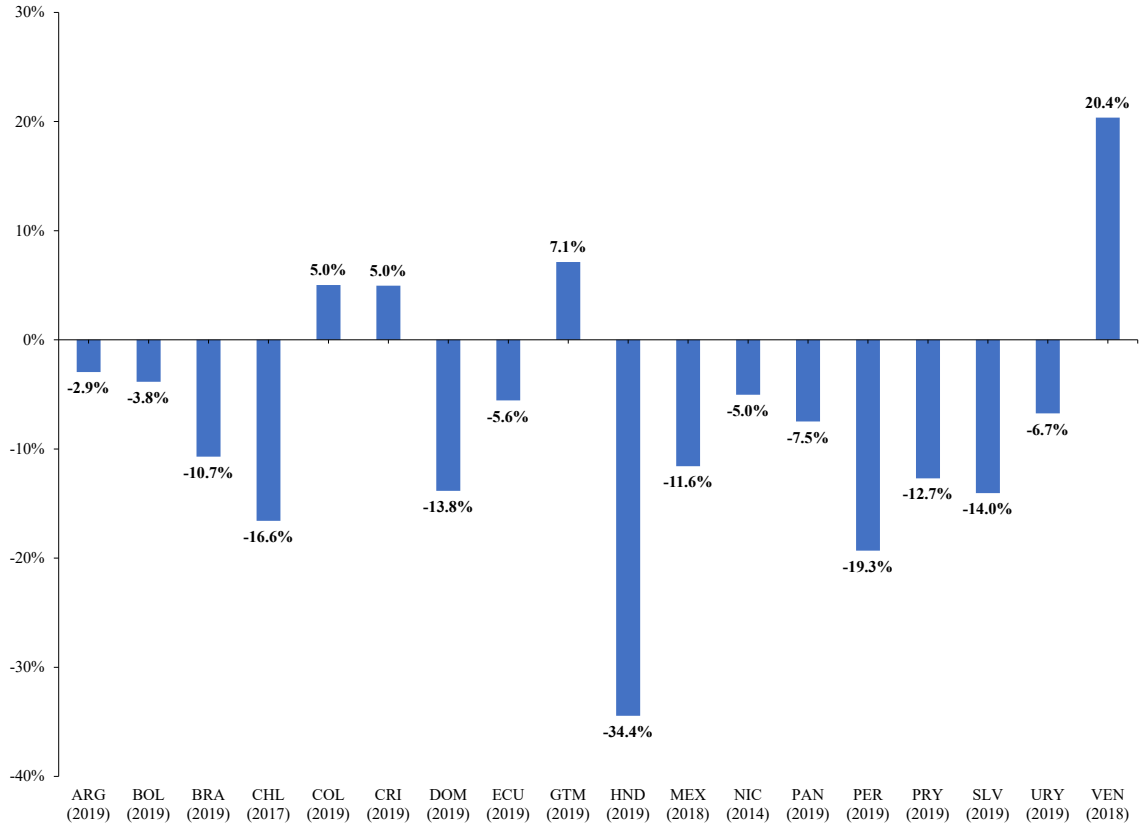
Tabela 5. Decomposição de Ñopo
Rendimentos por hora*

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
(Total)	-3%	-4%	-11%	-17%	5%	5%	-14%	-6%	7%	-34%	-12%	-5%	-7%	-19%	-13%	-14%	-7%	20%
(Não explicada)	-11%	-12%	-21%	-21%	-9%	-15%	-25%	-14%	-10%	-10%	-8%	11%	-17%	-9%	-18%	-15%	-13%	19%
(Maid Effect)	-1%	-1%	0%	-1%	-5%	-7%	-4%	-2%	-11%	4%	0%	-2%	-2%	-1%	-1%	0%	-2%	-7%
(CEO Effect)	5%	1%	3%	3%	8%	16%	0%	-1%	-3%	-17%	-2%	-4%	2%	-6%	5%	0%	4%	5%
(Explicado)	4%	9%	8%	3%	11%	11%	15%	11%	32%	-11%	-2%	-10%	9%	-4%	1%	1%	4%	4%
% Homens	93%	77%	99%	92%	89%	76%	63%	75%	58%	47%	95%	65%	86%	92%	58%	78%	89%	91%
Mulheres	72%	56%	90%	79%	71%	51%	41%	62%	42%	34%	84%	49%	61%	71%	37%	55%	73%	83%
Erro Padrão	1%	2%	1%	2%	1%	2%	3%	2%	3%	10%	1%	10%	3%	1%	8%	2%	2%	18%

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendimentos e ponderações do peso da frequência.

Usando está metodologia estabeleceu-se que existe um grupo de países com uma diferença de rendimentos alta - uma diferença de mais de 10% entre os rendimentos por hora de homens e mulheres— integrado pelo Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, México, Paraguai, Peru e República Dominicana. Por outro lado, existe um grupo de países com uma diferença de rendimentos moderada - entre os quais se encontram Argentina, Brasil, Colômbia, Panamá, e Uruguai. Finalmente observa-se um terceiro grupo onde a diferença de rendimentos é positiva, composto pela Colômbia, Costa Rica, Guatemala e Venezuela. Esta diferença não se explica por fatores como a escolaridade ou a experiência, mas se apresenta inclusive quando as mulheres têm um melhor perfil trabalhista, deve-se então a fatores normativos e legais, e a preconceitos e/ou discriminação de gênero. Os resultados da estimativa sã apresentados no gráfico 4.

Gráfico 4. Diferença total de rendimentos por hora estimada mediante o modelo de decomposição de Ñopo*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

O modelo de Ñopo permite decompor a diferença de renda em quatro elementos[12]. O primeiro é a diferença de rendimentos que estaria explicada pelas características observáveis e as decisões tomadas pelas pessoas. Neste estudo foram utilizados como variáveis a idade, o nível de escolaridade, o estado civil, a presença de menores no lar, o ramo de atividade econômica, a ocupação principal, a formalidade do trabalho, se a pessoa é autônoma e a área onde mora (urbana ou rural), tudo para criar um "suporte comum".

O suporte comum encontrado para os 18 países da análise oscila entre 37 e 99% da amostra de homens e mulheres, com uma média de 70%. Este valor é similar ao dos modelos para países de ALC formulados por Ñopo e Hoyos (2010) y Ñopo (2012), os quais utilizam variáveis de controle similares aos empregados no presente estudo. Calculando o impacto destas variáveis nos rendimentos, em 14 dos 18 países as mulheres deveriam obter um rendimento superior ao dos homens, especialmente devido a um maior nível de educação e ao fato de realizar atividades que possuem um retorno econômico superior. No entanto, e como já foi indicado, na grande

[12] É preciso destacar que o desvio padrão para os componentes das estimativas dos 18 países oscila entre 1% e 18% (Venezuela), com uma média de 4%.

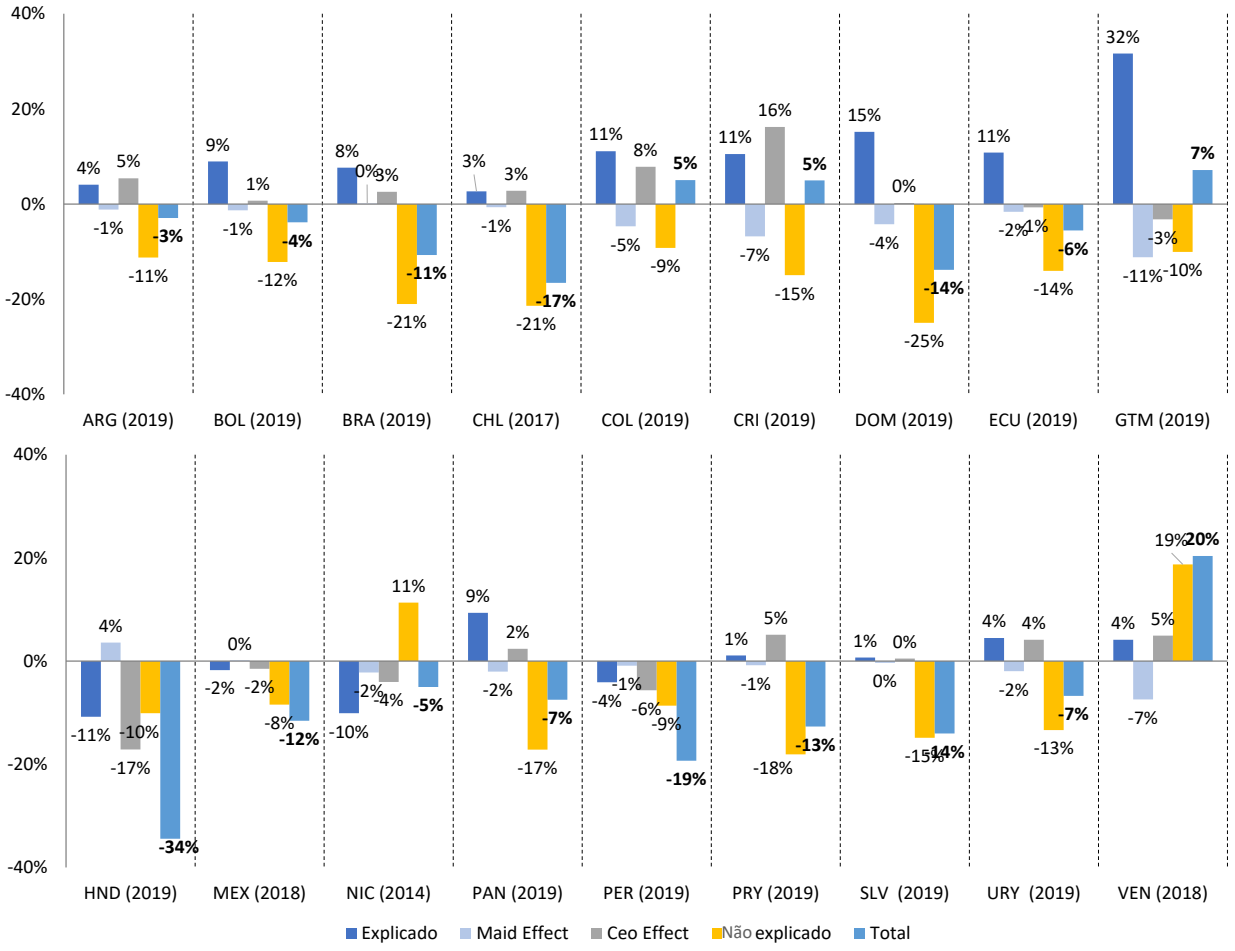
maioria dos países se observa que o rendimento por hora dos homens é maior que o das mulheres. Aqui se destacam os casos da Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala e República Dominicana, onde as mulheres exibem umas características observáveis que deveriam gerar rendimentos favoráveis a elas em mais de 10%.

O segundo e terceiro componentes do modelo - os chamados efeitos da empregada doméstica e do alto executivo - fazem referência às diferenças de rendimentos explicadas por uma ausência de mulheres e homens com características pessoais e trabalhistas similares com quem comparar rendimentos. A medição destes componentes está relacionada a padrões tradicionais de trabalho, onde as mulheres tendem a se concentrar em certas ocupações como enfermaria ou serviços, enquanto os homens trabalham em ocupações de risco ou de gerência onde existem mais oportunidades de crescimento profissional. Estes componentes não seriam os fatores que explicam a maior parte da diferença de rendimentos nos países, com exceção de alguns casos como Guatemala, onde se observa uma diferença de rendimentos gerada por um efeito de empregada doméstica de 11% ou Honduras que apresenta um efeito alto executivo de 17%.

O último componente da análise faz referência à parte que não está explicada pelo modelo, ou seja, por nenhuma das variáveis mencionadas anteriormente Esta diferença é a mais significativa na maioria dos países da região, na medida em que gera uma diferença de rendimentos em favor dos homens em 16 países. Isso significa que a diferença nos rendimentos recebidos pelas mulheres na região se deve a fatores não observáveis relacionados com legislações inadequadas, preconceitos cognitivos, discriminação ou custos trabalhistas associados com a criação dos filhos.

No gráfico 5 é possível observar que, por exemplo, a Argentina registra uma diferença total de rendimentos entre homens e mulheres de -2%, a qual se decompõe em uma diferença de rendimentos explicada de 4%; um efeito de empregada doméstica de -1%; um efeito de alto executivo de 5%, e uma diferença não explicada de -11%. É importante destacar que os valores da diferença positivos implicam que, pelo menos para o componente indicado, a diferença seria em favor das mulheres. Assim, se observa que, na média, a diferença de rendimentos por hora nos 18 países analisados é de -7%.

Gráfico 5. Decomposição da diferença de rendimentos é estimada por hora e por gênero mediante o modelo de Blinder-Oaxaca*



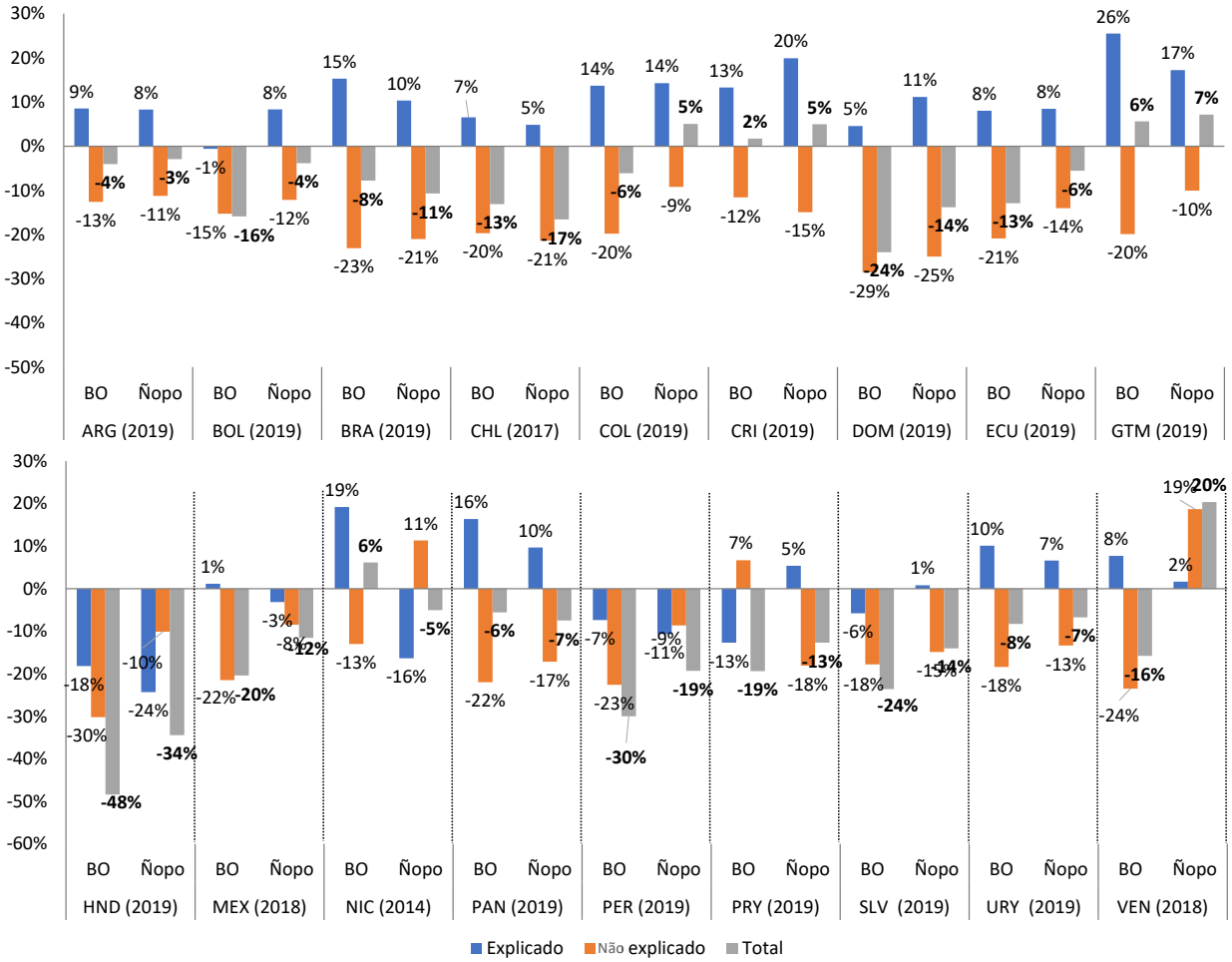
Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

Por um lado, a média da diferença explicada é de 5%. Isso significa que, se só se leva em consideração as características observáveis, as mulheres deveriam obter um rendimento por hora 5% maior que o dos homens. Por outro lado, o efeito da empregada doméstica é de -2% em média, enquanto o do alto executivo é de 1%, o que indica que estes dois componentes não seriam os fatores fundamentais para explicar a diferença de rendimentos observada nos países analisados. Pelo contrário, a diferença de rendimentos não explicada é de -11% em média, pelo que este componente seria o mais importante para determinar a origem da diferença de rendimentos recebidos entre homens e mulheres na região.

Os resultados apresentados no gráfico 5 são consistentes e apoiam as descobertas do modelo de decomposição de Blinder-Oaxaca. No entanto, é preciso destacar que existem pequenas diferenças entre as estimativas de Blinder-Oaxaca e Ñopo, relacionadas principalmente à

estrutura dos modelos[13]. No gráfico 6 são comparados os resultados encontrados usando ambas as metodologias.

Gráfico 6. Diferenças de rendimentos por hora estimada mediante o modelo de decomposição de Blinder-Oaxaca(BO) e Ñopo*



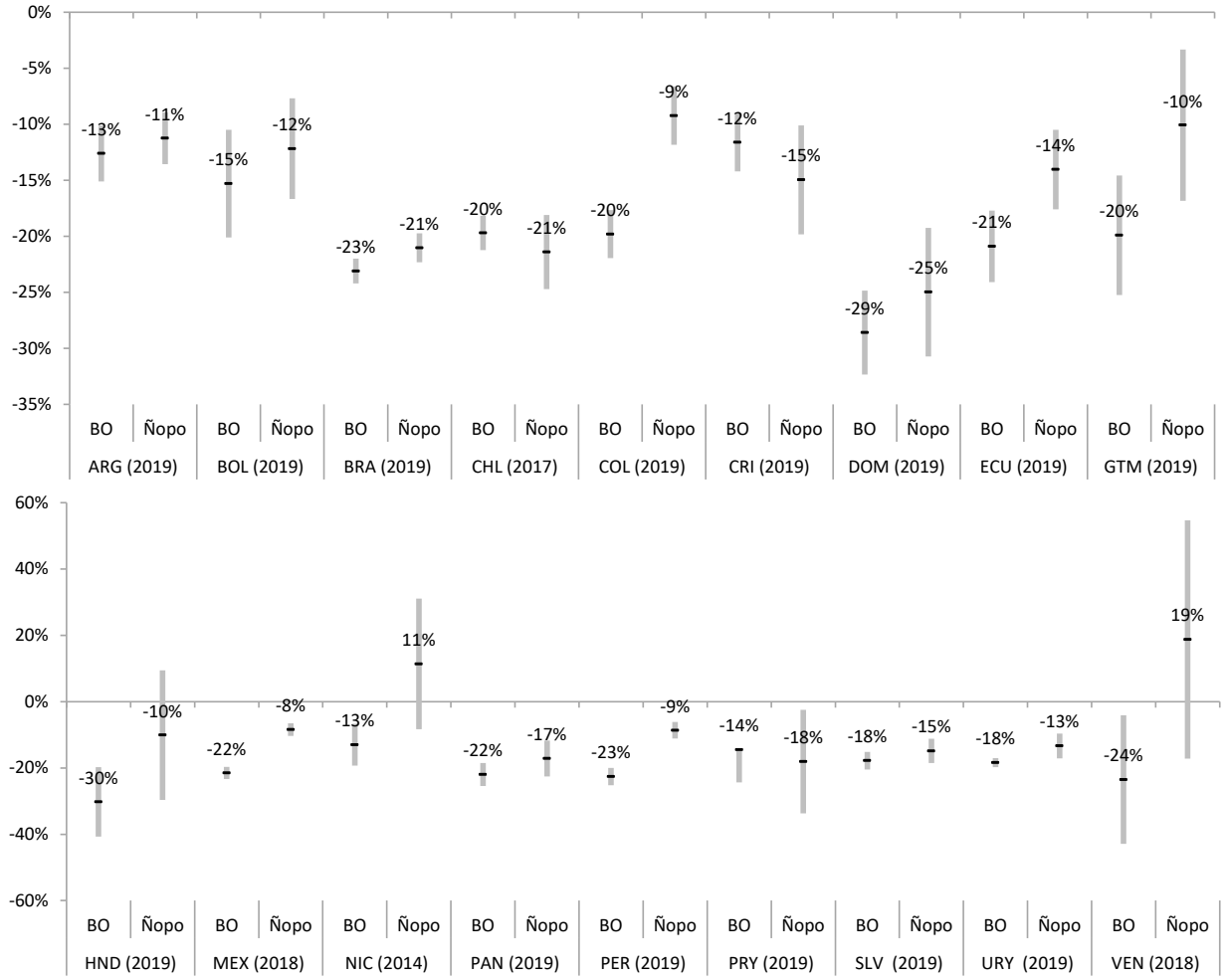
Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

A nível qualitativo, a maioria dos resultados apontam todos na mesma direção, salvo na Bolívia (onde se encontra uma diferença explicada positiva em Ñopo), Colômbia (onde se encontra uma diferença total positiva em Ñopo), El Salvador (onde se encontra uma brecha explicada positiva em Ñopo), México (onde se encontra uma diferença explicada negativa em Ñopo), a Nicarágua (onde se encontra uma diferença total negativa em Ñopo), Paraguai (onde se encontra uma

[13] As diferenças que podem se encontrar nas estimativas deste documento com relação aos documentos citados se devem a pequenas variações na metodologia de análise.

diferença explicada positiva e uma diferença não explicada negativa em Ñopo) e Venezuela (onde se encontra uma diferença total positiva em Ñopo).

Gráfico 7. Diferenças de rendimentos por hora não explicada estimada mediante os modelos de decomposição de Blinder-Oaxaca(BO) e Ñopo*



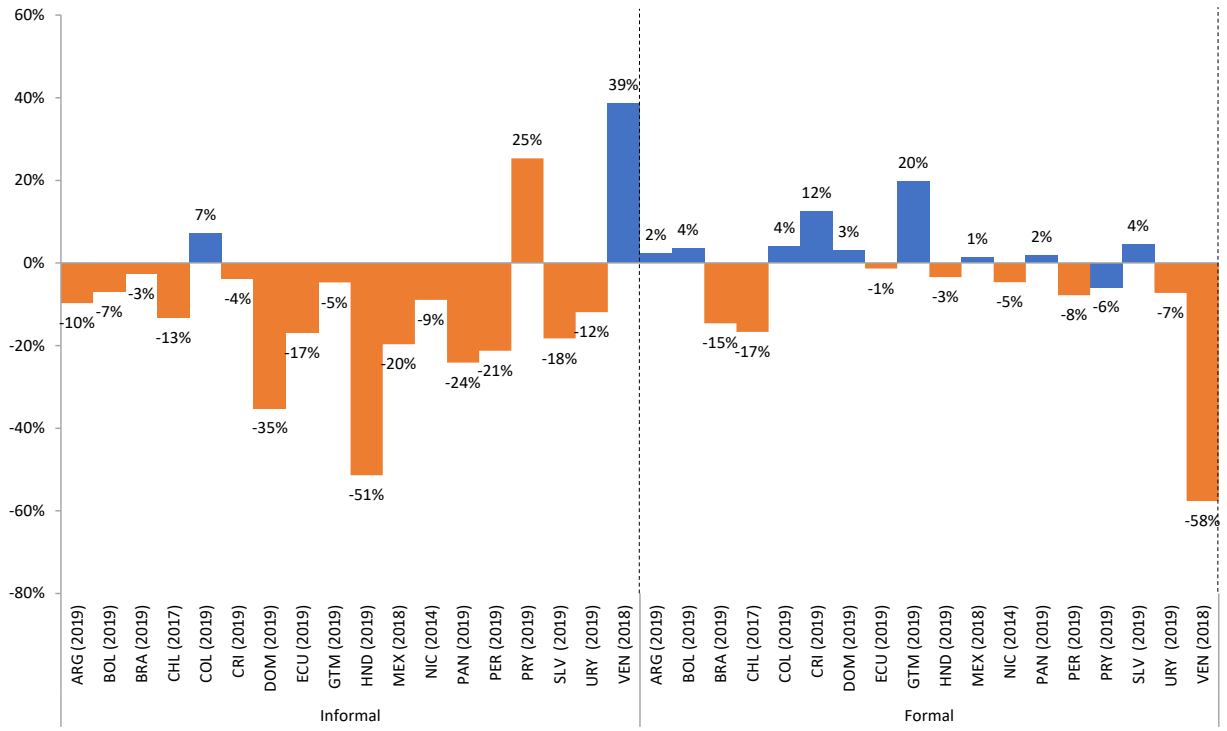
Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, com rendimentos e ponderações do peso probabilístico da frequência.
Observação: As barras apresentam o componente não explicado a 95% do nível de confiança.

No gráfico 7 se apresenta a comparação entre países da diferença não explicada nos modelos de Blinder-Oaxaca e Ñopo. Aqui se incluem intervalos a 95% do nível de confiança, por acima e abaixo da estimativa. Com exceção de Honduras, Nicarágua e Venezuela no modelo Ñopo (onde os intervalos de confiança são muito amplos), é possível apreciar que ambas as metodologias mostram uma diferença de rendimentos não explicada, estatisticamente significativa a 95% do nível de confiança nos países da região. É preciso notar que, em razão do modelo de Ñopo restringir a comparação de diferenças somente a homens e mulheres com características

comparáveis (suporte comum), os intervalos de confiança são em geral mais amplos que no modelo de Blinder-Oaxaca.

Adicionalmente, a decomposição de Ñopo permite desagregar a diferença de rendimentos usando as categorias das variáveis explicativas utilizadas. No gráfico 8 se apresenta a diferença de rendimentos total por formalidade trabalhista. Destaca-se uma clara diferença entre as pessoas que trabalham no setor formal e informal. É possível perceber uma diferença de rendimentos mais alta entre pessoas no setor informal, enquanto no setor formal a diferença é menor e inclusive em favor das mulheres em vários países. A situação da diferença no setor informal pode ser resultado da falta de uma legislação trabalhista que regule as relações de dependência e as práticas empresariais que prevalecem no setor, o qual adquire relevância pela alta informalidade trabalhista da região.

Gráfico 8. A diferença de rendimentos total é estimada mediante a decomposição de Ñopo por formalidade*



Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas e rendimentos.

5. Conclusões

Neste estudo se observa que existe a nível acrescentado uma diferença relevante e estatisticamente significativa de rendimentos entre homens e mulheres na maioria dos países da região, explicada principalmente por fatores não observáveis nas pesquisas de lares. O anterior

implica que variáveis como pode ser a experiência, as características pessoais e familiares, o setor e a atividade econômica, a região e a área (urbana ou rural) de residência no país não são os fatores principais que explicam a diferença. Esta última estaria determinada em sua maior parte por temas relacionados com normativas, preconceitos, castigo por maternidade, dificuldade de desenvolvimento profissional, discriminação ou outros fatores que foram explicados na revisão da literatura

Além disso, na maioria dos países as variáveis que se observam seriam fatores que estariam ajudando a acabar com a diferença. Com base nas características observáveis de mulheres e homens, as mulheres deveriam obter um rendimento superior ao dos homens, especialmente devido a um maior nível de educação e ao fato de realizar atividades que possuem um maior retorno econômico.

Tabela 6. Efeito das diferentes variáveis sobre a diferença de rendimentos

Países\Variáveis	Preconceito / Discriminação (BO)	Adição de variáveis explicativas (BO)	Educação	Experiência	Características pessoais e familiares	Categoria ocupacional	Atividade econômica	Ocupação	Região	Formalidade	Zona	*Maid effect*	*Ceo effect*
ARG	-	+	+	+	-		+	+	+		n.d.		+
BOL	-			-		-							
BRA	-	+	+		-	+	+	+	+	+	+		+
CHL	-	+	+	+	-	+		+	+	-	+		
COL	-	+	+	+	-		+		+		+	-	+
CRI	-	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	-	+
DOM	-	+	+		-	-	-	+		+	+		
ECU	-	+	+	+	-	-		+	n.d.	+	+		
GTM	-	+	+		-	-	+	+	+		n.d.	-	
HND	-	-	+			-	-			-			-
MEX	-		+		-	-	+	+	-	-	+		
NIC	-	+	+					+	n.d.	+	+		
PAN	-	+	+					+			+		
PER	-	-		-	-	-	-			-	+		-
PRY	-	+	+		-	-	+	+	+		+		
SLV	-	-	+	-		-		-		-	+		
URY	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+		+
VEN	-					-	n.d.				n.d.		

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
Com um nível significativo de 5%.
- Implica que a variável tem um efeito que aumenta a diferença de rendimentos desfavorável para as mulheres.
+ Implica que a variável tem um efeito que ajuda a reduzir a diferença de rendimentos desfavorável para as mulheres.
n.d. Não disponível. Quando os dados disponíveis não são suficientes para calcular a porcentagem.

O efeito de cada uma das variáveis na diferença de rendimentos nos países da região é apresentada no quadro 6. Destaca a educação, um elemento que estaria reduzindo drasticamente a diferença de rendimentos já que o nível de escolaridade das trabalhadoras mulheres é em média mais alto que o dos homens. Outra variável que estaria ajudando a diminuir claramente a diferença de rendimentos por gênero na região é constituída pelas ocupações nas quais as mulheres estão começando a se desempenhar. Trabalhar de modo independente ou por conta própria em geral aumenta a diferença de rendimentos nos países. O ramo de atividade

no qual se desenvolve a pessoa ajuda a reduzir a brecha na maioria dos países. A área (urbana ou rural) onde se encontrem os trabalhadores iria gerar uma redução estatisticamente significativo na diferença. O fato de que as trabalhadoras se encontrem em maior proporção nas áreas urbanas, estaria reduzindo as desigualdades de rendimentos por gênero na maioria dos países. Como se observou no gráfico 8, existe uma clara diferenciação entre as pessoas que trabalham no setor formal e informal, sendo a diferença de rendimentos mais alta entre pessoas que se desempenham no setor informal. Em compensação, no setor formal, a diferença é menor e inclusive favorável para as mulheres em alguns países. Por último, os chamados efeitos da empregada doméstica e de alto executivo não seriam componentes primordiais para explicar a maior parte da diferença de rendimentos na maioria dos países da região.

Foram identificados três grupos de países no que se refere à diferença de rendimentos. O primeiro onde se encontram aqueles onde a diferença é elevada (Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Honduras, México, Paraguai, Peru, República Dominicana e Venezuela), um segundo grupo integrado por nações onde a diferença é moderada (Argentina, Brasil, Colômbia, Panamá e Uruguai), e um terceiro grupo onde a diferença de rendimentos é reduzida e inclusive favorável às mulheres (Costa Rica, Guatemala e Nicarágua).

Estas conclusões coincidem em sua maior parte com a literatura sobre diferença de rendimentos por gênero na região. Em consonância com os estudos de Ñopo e Hoyos (2010) e Ñopo (2012), este exercício constatou que a diferença inexplicada continua sendo muito significativa na ALC. O mesmo acontece com o expressado por autores como Chioda (2011) ou Gasparini e Marchionni (2015) enquanto a educação é um fator relevante para acabar com a diferença, devido ao aumento na proporção de mulheres que concluíram seus estudos de ensino médio. Em consonância com o que sustenta a OIT (2019), neste estudo a diferença não explicada persiste e se apresenta principalmente entre trabalhadores informais. Além disso, a maior participação do trabalho feminino nas áreas urbanas e as diferenças com os rendimentos dos trabalhadores de áreas rurais são variáveis que diminuem a diferença de rendimentos acrescentada entre os gêneros.

O presente documento contribui com o diagnóstico da situação da diferença de rendimentos por gênero na ALC. As conclusões aqui expostas adquirem relevância já que, para que as políticas públicas estejam baseadas na evidência, é fundamental contar com dados e estimativas confiáveis que possam ser usados como insumos para a tomada de decisões dos encarregados de formular as políticas públicas.

É claro que essas conclusões ficam abertas à possibilidade de ser complementadas em futuros análises através de uma maior desagregação e aprofundamento da diferença de rendimentos para grupos de pessoas com diferentes características específicas. O mesmo no que se refere à utilização de novos recursos que permitam melhorar a quantificação da diferença de rendimentos e suas determinantes, levando em consideração diferentes hipóteses sobre a diferença de rendimentos não explicada. Por último, se apresenta a necessidade de fazer um estudo por separado sobre as consequências que a pandemia teve - e continua tendo - na diferença de rendimentos na região.

Referências

Aguirre, J., Matta, J. e Montoya, A. M. (2022a). Joining the Men's Club: The Returns to Pursuing High-earnings Male-dominated Fields for Women. Em Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V., editoras. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 56-87). Inter-American Development Bank, Washington, DC.

----------. (2022b). The Long-term Effects of College Peers. Em Frisancho, V. e Queijo Von Heideken, V., editoras. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 88-105). Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. e Rouanet, L. (2022). Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper 10197. World Bank, Washington, DC.

Ammerman, C., e Groysberg, B. (2021). Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work. Boston: Harvard Business Press.

Atal, J., Ñopo, H. e Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.

Bordón, P., Canals, C. e Mizala, A. (2020). *The Gender Gap in College Major Choice in Chile. Economics of Education Review, 77, 102011.*

Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. e Viollaz, M. (2021). The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major. Technical Note Nº IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Bustelo, M., Suaya, A, e Vezza, E. (2021). Para uma nova realidade de trabalho para as mulheres: soluções para recuperar o emprego feminino em ALC. Nota técnica Nº IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC.

Carvalho Pereda, P., Narita, R., Rocha, F., Montoya Diaz, M. D., Borges B., F. de Almeida, E. R., e Matsunaga, L. (2022). Labor Costs and Female Formal Entrepreneurship: Evidence from Brazil. En *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 156-179). Washington, DC: Inter-American Development Bank.

Chioda, L. (2011). Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance, World Bank. Washington, DC.

Cuberes, D., Saravia, F., Teignier, M. (2022). Talent Misallocation and Aggregate Productivity in Southern Cone Countries. En *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 14-35). Washington, DC: Inter-American Development Bank,

Enamorado, T., Izaguirre, C. e 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.

Frisancho, V. e 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. e Marchionni, M. (2015). Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. An Overview. Centro de Estudos de Distribuição, Trabalhistas e Sociais. Universidade Nacional de La Plata.

Hoyos, A., Ñopo H. e 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: 453–479.

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

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.

Ñopo, H. (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(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 and The World Bank.

Ñopo, H. e Hoyos, A. (2010). Evolution of Gender Wage Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to New Century, Old Disparities. IZA Discussion Paper Series No. 5086.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Volume 14, No. 3.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). (2019). 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.

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.

Jiménez Restrepo, D. M. e Restrepo, L. M. (2009). Como escolhem as mulheres?: Um estudo sobre a participação do trabalho feminino. Documento de Trabalho CIDSE, Universidade del Valle, Cali, Colômbia.

Urquidi, M., Chalup, M. e Durand, G. Brecha de rendimentos por gênero no Paraguai: uma análise da sua evolução no período 2002 a 2019. Divisão de Mercados de Trabalho. Nota técnica Nº IDB-TN-2525. Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC.

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

Anexos

Tabela A1. Distribuição das características da população por gênero, homens (H) e mulheres (M)*

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)		HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		PRY (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	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	11,4	12,5	10,7	10,2	10,0	11,8	12,2	12,9	9,3	10,9	9,6	11,3	9,4	10,9	9,4	10,5	6,5	6,9	7,3	8,5	9,9	10,3	6,9	8,7	10,8	12,4	10,6	10,1	10,0	10,6	8,7	8,4	10,0	11,4	10,3	12,3
Nenhum	3%	2%	22%	29%	23%	14%	6%	4%	16%	9%	11%	6%	19%	13%	39%	31%	41%	41%	29%	24%	12%	11%	40%	27%	7%	5%	10%	17%	16%	17%	26%	30%	4%	2%	14%	6%
Ensino Primário	33%	23%	23%	18%	52%	48%	26%	20%	29%	22%	46%	38%	38%	29%	14%	13%	32%	25%	43%	36%	49%	44%	32%	30%	41%	28%	24%	22%	36%	29%	41%	35%	63%	50%	42%	24%
Ensino Médio	43%	40%	37%	30%	3%	4%	43%	42%	33%	34%	31%	33%	33%	36%	37%	38%	22%	27%	22%	27%	31%	36%	27%	42%	34%	34%	42%	33%	39%	41%	26%	25%	20%	26%	41%	65%
Ensino Superior	21%	35%	19%	23%	21%	33%	26%	34%	22%	35%	12%	23%	10%	22%	10%	18%	5%	7%	7%	13%	8%	8%	1%	2%	18%	34%	24%	28%	9%	13%	7%	9%	13%	23%	3%	6%
Anos de Experiência	24,6	23,6	24,9	25,7	25,9	23,6	25,3	23,6	26,2	24,3	26,8	24,1	25,4	24,2	27,1	25,6	28,4	27,3	27,7	27,4	25,9	25,2	26,7	25,6	26,5	24,8	26,9	27,6	24,7	23,4	25,9	27,3	26,9	25,2	24,3	21,9
25-35	34%	31%	35%	34%	33%	33%	31%	33%	35%	36%	33%	35%	38%	36%	31%	31%	38%	39%	38%	33%	34%	34%	44%	38%	29%	27%	29%	27%	39%	40%	38%	32%	29%	29%	40%	38%
36-45	29%	32%	29%	29%	30%	32%	25%	26%	28%	29%	28%	30%	28%	30%	30%	32%	29%	30%	28%	30%	29%	31%	27%	31%	27%	30%	28%	29%	28%	30%	29%	33%	30%	31%	26%	32%
46-55	23%	24%	22%	23%	24%	24%	26%	26%	24%	23%	23%	24%	22%	24%	24%	23%	21%	21%	21%	24%	24%	24%	19%	22%	27%	28%	26%	27%	20%	19%	22%	24%	26%	26%	23%	23%
56-65	14%	13%	14%	15%	13%	11%	19%	15%	13%	12%	16%	12%	12%	11%	15%	14%	12%	10%	13%	13%	13%	12%	10%	10%	17%	15%	18%	17%	13%	10%	11%	11%	15%	14%	11%	7%
Casados	70%	58%	79%	61%	n.d.	n.d.	68%	51%	70%	56%	65%	48%	64%	56%	74%	56%	82%	54%	76%	57%	76%	58%	79%	55%	0%	0%	71%	57%	75%	65%	70%	47%	73%	66%	68%	60%
Crianças menores de 6 anos no lar	27%	24%	36%	30%	23%	20%	24%	25%	30%	28%	21%	21%	28%	28%	33%	29%	42%	34%	40%	36%	32%	28%	48%	41%	28%	28%	33%	29%	40%	37%	32%	26%	22%	22%	33%	33%
Agricultura, caça, silvicultura e pesca	1%	0%	21%	14%	12%	3%	11%	5%	21%	4%	14%	3%	7%	1%	25%	13%	37%	7%	24%	5%	15%	7%	37%	5%	11%	2%	25%	13%	19%	7%	15%	2%	11%	3%	n.d.	n.d.
Exploração de minas e pedreiras	1%	0%	3%	0%	1%	0%	3%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	n.d.	n.d.	0%	0%	0%	0%	n.d.	n.d.
Indústria manufatureira	14%	7%	11%	10%	13%	9%	12%	6%	11%	13%	12%	9%	12%	8%	11%	10%	10%	16%	15%	21%	17%	15%	11%	12%	8%	8%	10%	9%	13%	9%	15%	17%	13%	7%	n.d.	n.d.
Eletricidade, gás e água	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	n.d.	n.d.
Construção	15%	1%	16%	1%	13%	1%	16%	1%	11%	1%	10%	1%	14%	0%	12%	0%	12%	0%	13%	0%	13%	1%	9%	0%	18%	2%	12%	1%	14%	0%	14%	0%	13%	1%	n.d.	n.d.
Comércio, restaurantes e hotéis	21%	19%	13%	39%	18%	18%	20%	27%	21%	31%	20%	23%	21%	19%	19%	32%	18%	36%	19%	39%	15%	22%	17%	39%	19%	30%	15%	42%	24%	31%	21%	42%	20%	20%	n.d.	n.d.
Transporte e armazenamento	9%	1%	14%	1%	13%	8%	11%	3%	12%	3%	7%	2%	19%	12%	11%	2%	6%	1%	10%	1%	8%	1%	6%	1%	13%	2%	15%	2%	6%	1%	9%	1%	9%	2%	n.d.	n.d.
Estabelecimentos financeiros, seguros e imóveis	11%	11%	1%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	4%	2%	3%	7%	8%	2%	2%	6%	4%	1%	1%	1%	1%	3%	5%	1%	1%	7%	7%	8%	5%	10%	11%	n.d.	n.d.
Serviços sociais e comunitários	27%	60%	20%	33%	27%	59%	24%	53%	17%	44%	31%	59%	22%	56%	14%	34%	16%	38%	11%	30%	30%	53%	16%	40%	26%	51%	21%	33%	17%	44%	16%	32%	22%	54%	n.d.	n.d.
Urbana	n.d.	n.d.	70%	78%	87%	93%	87%	92%	76%	88%	73%	81%	83%	86%	71%	78%	47%	54%	65%	67%	77%	81%	58%	77%	74%	80%	80%	85%	64%	72%	65%	70%	84%	87%	n.d.	n.d.
Formal	52%	51%	28%	27%	66%	69%	73%	70%	43%	43%	79%	71%	43%	50%	44%	47%	23%	24%	22%	20%	37%	34%	25%	31%	56%	58%	27%	22%	28%	29%	37%	25%	78%	81%	16%	23%

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.

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

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

Tabela A2. Participação das mulheres por ocupação (%) e rendimento médio por hora (MN)*

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)		HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)	
	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)
Profissional e técnico	51%	262	47%	34	55%	24	54%	4897	46%	16454	48%	5155	61%	199	53%	5	48%	38	54%	185	42%	79	54%	60	57%	8	46%	14	47%	4	55%	346	60%	23
Diretor ou funcionário superior	n.d.	n.d.	28%	37	38%	27	43%	4697	46%	22881	42%	8592	38%	392	42%	12	36%	44	50%	294	38%	112	40%	90	50%	9	33%	28	45%	4	36%	447	33%	1
Administrativo e nível intermediário	61%	197	55%	21	65%	11	64%	2285	58%	7760	55%	2646	62%	93	54%	3	50%	24	46%	336	59%	45	55%	38	73%	4	51%	10	43%	2	64%	219	63%	4
Comerciantes e vendedores	50%	108	74%	15	55%	9	62%	1853	57%	4795	51%	1720	53%	71	58%	2	64%	13	75%	47	59%	30	70%	32	59%	3	75%	5	70%	2	62%	124	36%	33
Em serviços	65%	119	79%	19	71%	8	68%	1859	71%	3993	18%	1298	69%	70	62%	2	57%	10	82%	43	65%	28	82%	28	n.d.	v	69%	6	63%	2	71%	143	n.d.	n.d.
Trabalhadores agrícolas	16%	146	30%	9	15%	8	26%	1485	11%	2729	10%	1316	5%	72	25%	2	9%	5	13%	32	24%	14	9%	92	13%	2	30%	4	9%	1	16%	207	7%	4
Operários não agrícolas, motoristas de máquinas e serviços de transporte	14%	112	17%	16	15%	8	13%	1851	17%	3913	7%	1511	14%	66	19%	2	14%	10	32%	29	24%	24	20%	27	3%	4	16%	4	24%	1	13%	128	8%	4
Forças Armadas	24%	175	5%	77	12%	31	6%	3275	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	9%	110	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	31%	40	0%	39	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	10%	12	6%	3	6%	169	34%	9
Outras	9%	159	n.d.	n.d.	19%	8	39%	2932	12%	4751	43%	1462	22%	119	7%	2	13%	8	n.d.	n.d.	31%	38	41%	26	32%	3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	23%	163	n.d.	n.d.
Total	**45%**	**177**	**40%**	**20**	**44%**	**14**	**45%**	**2932**	**41%**	**6985**	**41%**	**2826**	**43%**	**107**	**39%**	**3**	**33%**	**17**	**46%**	**82**	**41%**	**41**	**41%**	**38**	**43%**	**5**	**44%**	**7**	**45%**	**2**	**46%**	**213**	**37%**	**19**

	PRY (2019)	
	(%)	(MN)
Membros Poder Executivo, Legisl., Judicial e Pessoal Diret.	41%	28477
Profissionais Cientistas e Intelectuais	66%	32069
Técnicos e Profissionais de Nível Médio	40%	20484
Funcionários de Escritório	48%	15787
Trabalh. de Serviços e Vended. de Comércios e Mercados	59%	11086
Agricultores e Trabalh. Agropecuários e Pesqueiros	24%	8698
Oficiais, Operários e Artesãos	15%	10362
Operadores de instalações e máquinas e montadores	4%	15308
Trabalhadores não qualificados	53%	10583
Forças Armadas	19%	40082
Total	**41%**	**15894**

Fonte: Elaboração própria com base em pesquisas de lares harmonizados pelo BID.
n.d. Não disponível. Quando os dados disponíveis não são suficientes para calcular a porcentagem.
*Foram utilizadas somente pessoas empregadas, rendimentos e ponderações de peso da frequência.