



Monografia de Final de Curso

**Diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro:
uma análise regional**

Isabela Salgado Silva Pereira

Matrícula 1310598

Orientador: Prof. Gabriel Ulyssea

Departamento de Economia

Junho de 2017



Monografia de Final de Curso

**Diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro:
uma análise regional**

Isabela Salgado-Silva Pereira

Matrícula 1310598

Orientador: Prof. Gabriel Ulyssea

Departamento de Economia

Junho de 2017

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor”

As opiniões expressas neste trabalho são de opinião exclusiva do autor

Dedicatória

Aos meu pais, Lucia e Edgard, pelo amor e dedicação nesses vinte e dois anos. Mesmo com as distâncias, fizeram-se sempre presentes, apoiando-me em todas as minhas conquistas. Este trabalho não teria sido o mesmo sem vocês.

Aos meus amigos, dentro e fora do curso, que me ajudaram sempre nos momentos em que me senti sem rumo, fosse tirando uma dúvida ou simplesmente dizendo que, no final, tudo ia dar certo. Acho que deu.

Ao meu orientador, Gabriel, por me guiar na produção deste trabalho, sempre com paciência e atenção.

À Amanda, por me mostrar novos horizontes dentro da Economia e permitir que eu descobrisse habilidades minhas que não conhecia – além do carinho, conversas e risadas, que tornam a vida mais leve todos os dias.

Um obrigada especial à Adriana, que me fez entender que o nosso valor vem de dentro e não de fora.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

(Simone de Beauvoir)

Sumário

1. Introdução	6
2. Revisão da Literatura	9
2.1) Evidências para os países desenvolvidos	
2.2) O contexto brasileiro	
3. Metodologia	16
4. Dados	19
5. Resultados	21
5.1) Educação	
5.2) Desemprego e Participação na Força de Trabalho	
5.3) Diferenciais Salariais	
6. Conclusão	34
7. Referências Bibliográficas	37
Apêndices	39

1. Introdução

Há uma vasta literatura econômica que busca estudar a desigualdade de gênero. Uma das principais razões para o interesse acerca do tema, nos últimos anos, foi o crescimento da participação das mulheres na força de trabalho. Essa mudança social trouxe à tona a percepção de que homens e mulheres vem se tornando cada vez mais parecidos em muitas características, como educação, horas trabalhadas e ocupações. Em termos de salários, no entanto, a igualdade entre os gêneros é uma realidade ainda distante¹.

Tradicionalmente, a teoria econômica atribui as diferenças salariais a um componente de características observáveis, como educação e experiência, e outro não explicável². A literatura mais recente mostra que, no primeiro caso, as diferenças entre os gêneros foram quase anuladas. As evidências, nos países desenvolvidos, apontam para a inversão nos indicadores educacionais, a favor das mulheres, o que, entre outros fatores, contribuiu para a sua maior participação na força de trabalho – principalmente entre as mulheres casadas³. Somada a isso, observa-se a redução na participação masculina. A evolução desses indicadores teve, portanto, um efeito inicial bastante positivo na redução do *gap* salarial entre os gêneros.

A convergência nos rendimentos, no entanto, parece ter se estagnado nos últimos anos, visto que as diferenças mantêm-se constantes em torno dos 15% e 20%⁴. Este fato instiga o entendimento do componente não explicável, tido como uma medida da discriminação de gênero. Para Kleven et al. (2017), a persistência do *gap* salarial está associada ao que eles chamam de *child penalty*, isto é, o efeito desproporcional que os filhos têm sobre as carreiras das mulheres e, por conseguinte, sobre seus salários, em comparação aos homens. Já para Goldin (2014), os diferenciais são resultado dos incentivos, por parte das firmas, de remunerar desproporcionalmente aqueles que trabalham por períodos mais longos e em horas específicas. Estes são alguns dos efeitos indiretos da discriminação que, apesar de tudo, estariam afetando negativamente o salário das mulheres.

¹ Goldin (2014).

² Blau e Kahn (2016).

³ Goldin (2006).

⁴ Kleven et al. (2017).

Enquanto isso, nos países em desenvolvimento, o cenário em termos de indicadores do mercado de trabalho é bastante parecido. Como mostrado por Gasparini e Marchioni (2015), o aumento da participação feminina na força de trabalho, nas últimas décadas, foi uma das mudanças socioeconômicas mais importantes na América Latina. No que tange aos indicadores educacionais, são percebidas as mesmas tendências que em outras partes do mundo, visto que mulheres têm, em média, mais anos de estudo que os homens. Apesar disso, as diferenças entre gêneros dentro do mercado de trabalho latino-americano ainda são bastante presentes e há um longo caminho a ser percorrido para se alcançar a igualdade em termos de emprego e rendimento.

Tendo isso em vista, o presente trabalho procura contribuir para essa literatura, examinando se o fenômeno de convergência entre os gêneros nesse mercado também é uma realidade para o Brasil. Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), elaborada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para o período de 1995 a 2014⁵, é realizada uma análise descritiva dos principais indicadores do mercado de trabalho e dos diferenciais de salário para cada uma das cinco regiões do país. Desse modo, busca-se identificar as tendências em cada localidade, sendo possível definir o contexto atual da igualdade de gênero no Brasil⁶.

Em um primeiro momento, a análise dos indicadores de escolaridade e emprego aponta para uma significativa convergência entre gêneros. Assim como em outras partes do mundo, as mulheres brasileiras, em todas as regiões, têm mais anos de estudo que os homens, além de terem mais chances de possuir ensino superior. Os melhores níveis educacionais contribuíram, por sua vez, para o significativo aumento da participação feminina na força de trabalho, apesar dos avanços no Sul, Centro Oeste e Sudeste terem sido maiores que no Norte e Nordeste. Além disso, percebe-se uma constante e lenta redução, em todas as regiões, na taxa de participação masculina. As mudanças na composição desse indicador sugerem que a feminização do mercado de trabalho brasileiro se deu por conta de uma maior participação das mulheres casadas, assim como daquelas com mais anos de estudo e entre as com maior renda familiar per capita.

⁵ Com exceção dos anos de 2000 e 2010.

⁶ Soares e Izaki (2002) e Leme e Wajnman (2000) apresentaram evidências para esse tema, referentes, no entanto, a um período anterior ao analisado neste trabalho.

Dado que as mulheres, nos últimos anos, têm se mostrado mais qualificadas e comprometidas em relação ao trabalho, buscou-se determinar se essas mudanças tiveram efeitos positivos no sentido de reduzir os diferenciais salariais de gênero. O diferencial foi medido a partir do coeficiente da *dummy* de gênero (igual a 1 se o indivíduo for do sexo masculino) da regressão de salário, controlada para diversas características observáveis. Ao comparar indivíduos com a mesma idade, anos de estudo, cor, condição na família, grupo e posição na ocupação, residentes na mesma Unidade da Federação, mas de gêneros distintos, foi possível quantificar o aumento percentual sobre o salário da pessoa pelo fato de ser homem, em cada uma das cinco regiões do Brasil, entre 2002 e 2014.

As evidências, neste caso, não são tão otimistas, visto que as melhoras percebidas em algumas regiões parecem ter sido anuladas pelas piores em outras, o que faz com que o diferencial brasileiro tenha se mantido constante – em torno dos 24% – ao longo desse período. As mesmas tendências são percebidas ao aplicar a regressão de salário ao nível estadual. Tendo isso em vista, partiu-se para uma comparação das diferenças de pagamento entre três grupos de anos de estudo, observando-se uma maior divergência entre homens e mulheres com ensino médio completo. Por último, buscou-se quantificar o impacto das ocupações sobre a remuneração de cada gênero, sendo possível mostrar que a manutenção do *gap* salarial está associada, em grande parte, à composição de gênero entre ocupações, que, por sua vez, é fortemente influenciada pela discriminação de gênero.

O presente trabalho é estruturado da seguinte forma: além desta introdução, na Seção 2, tem-se uma revisão dos principais estudos acerca do tema; na Seção 3 é detalhada a metodologia aplicada na análise, enquanto a Seção 4 apresenta os dados utilizados. A Seção 5 diz respeito aos resultados obtidos e, por fim, a Seção 6 traz as principais conclusões do trabalho.

2. Revisão da Literatura

Esta seção busca analisar os principais estudos que destacam um processo de convergência dos diferenciais de gênero, ocorrido a partir da segunda metade do século XX, ao redor do mundo. Tendo como ponto de partida evidências sobre o comportamento dos países desenvolvidos, são mostrados, em seguida, estudos sobre Brasil e América Latina que sugere a ocorrência de tal tendência para as regiões brasileiras.

A primeira parte tem como foco pesquisas empíricas que procuram identificar, nos países desenvolvidos, a redução das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, principalmente no que tange ao aumento da participação das mulheres e à redução nos diferenciais salariais. Por fim, são mostradas duas possíveis explicações para a persistência de tais diferenças. Em seguida, volta-se para a análise regional de países da América Latina, tendo como principal foco o Brasil. Embora, no caso brasileiro, a bibliografia disponível não corresponda ao período atual, ela corrobora a necessidade de se definir a tendência desses indicadores nos dias de hoje.

2.1) Evidências para os países desenvolvidos

Como apontado anteriormente, há na literatura econômica diversos estudos que buscam evidências empíricas para a existência de uma convergência entre homens e mulheres nos principais indicadores do mercado de trabalho. Segundo Goldin (2014), é indiscutível que, principalmente nos países desenvolvidos, ambos os sexos vêm se aproximando em termos de participação na força de trabalho, horas trabalhadas, experiência profissional e educação. Como resultado disso, uma maior igualdade nos pagamentos também tem sido percebida.

No que tange à participação na força de trabalho, Goldin (2006) afirma que o aumento do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho americano foi uma das maiores mudanças econômicas e sociais do século XX. Blau e Kahn (2016) mostram como a tendência de crescimento da participação feminina foi significativamente elevada nas últimas décadas, passando de 31,8% em 1946 para 57,2% em 2013. A convergência vem ocorrendo,

além disso, devido à queda na participação masculina no mesmo período. Esse processo, no entanto, vem se tornando menos acelerado do que nos anos anteriores.

Como também apresentando por Blau e Kahn (2013), os Estados Unidos, após apresentarem as maiores taxas de participação feminina na força de trabalho, têm ficado para trás nesse quesito se comparado a outros países desenvolvidos. Para as autoras, essa tendência se deve ao fato de que o país não possui políticas que facilitem o gerenciamento entre o tempo dedicado à família e aquele direcionado para o trabalho. A ausência de medidas, como licença-maternidade mais longa ou proteções para trabalhadores de meio expediente, estaria de certa forma desestimulando as mulheres americanas a buscarem emprego, levando a uma estagnação na evolução desse indicador.

Apesar disso, podemos afirmar que a feminização do mercado de trabalho teve impactos extremamente positivos para reduzir a desigualdade de gênero. Um deles, como mostrado por Goldin (2006), foi a melhora nos níveis educacionais das mulheres. O período referente ao fim do século XIX até meados de 1970 representou uma época em que a visão da sociedade sobre o trabalho feminino se tornou mais positiva, permitindo que as mulheres deixassem de procurar empregos pela necessidade de ajudar na renda familiar e passassem a fazer investimentos visando à construção de uma carreira. Nesse sentido, de 1970 em diante, haveria uma revolução na participação da mulher no mercado de trabalho, visto que elas passaram a perceber que suas possibilidades profissionais eram maiores que as das gerações anteriores. Esses incentivos resultaram em investimentos educacionais voltados para graduações e especializações focadas em profissões que lhes oferecessem maiores salários.

Tal hipótese se confirma pelo fato de que, como mostrado por Blau e Kahn (2016), recentemente, houve uma reversão dos níveis educacionais entre homens e mulheres. Até o fim do século XX, mulheres tinham em média menos anos de estudo que os homens. Os dados mostram, no entanto, que, em 2011, as mulheres tinham mais chances que os homens de ter completado pelo menos a graduação. Podemos ver, portanto, que também houve convergência – e até inversão – nos diferenciais de educação entre gêneros. Uma tendência similar pode ser identificada quanto à experiência no mercado de trabalho. Segundo Blau e Kahn (2016), enquanto os homens, em 1981, tinham em média 7 anos a mais de experiência de emprego que as mulheres, vinte anos depois, essa diferença foi reduzida para 1,4 anos.

Além das melhoras nos níveis educacionais, há outros fatores que podem explicar o maior número de mulheres economicamente ativas. Greenwood et al. (2005) argumentam, por exemplo, que o advento de novas tecnologias, voltadas para as tarefas domésticas, tiveram papel fundamental no sentido de liberar a mão de obra feminina. Produtos como microondas, máquina de lavar, aspirador de pó etc., revolucionaram a forma como essas tarefas eram realizadas, disponibilizando mais tempo para as mulheres trabalharem fora de casa. Segundo Goldin e Katz (2002), a introdução da pílula anticoncepcional também teve um efeito positivo sobre a participação feminina na força de trabalho, uma vez que as mulheres passaram a ter maior controle sobre a decisão de ter filhos, sendo possível fazer investimentos de longo prazo nas suas carreiras.

Dadas as evidências sobre o aumento da participação feminina na força de trabalho, além dos ganhos significativos das mulheres em educação e experiência profissional, podemos nos voltar para como essas mudanças têm influenciado a redução nos diferenciais salariais. O'Neill e Polachek (1993) mostram como, na maior parte do período pós Segunda Guerra, o salário das mulheres manteve-se na média de 60% em relação ao dos homens. Até que, no início de 1980, essa razão começou a se elevar, passando para 72% em 1990. De acordo com Blau e Kahn (2016), no entanto, essa convergência vem se estabilizando, deixando de apresentar ganhos significativos nos últimos 20 anos.

Com base no método de decomposição de Oaxaca-Blinder, Blau e Kahn (2016) dividem o diferencial salarial entre homens e mulheres em duas partes. A primeira é atribuída a diferenças nas características produtivas dos indivíduos, como qualificação ou experiência, enquanto a segunda determina um componente não explicável para desigualdade de pagamento – sendo normalmente uma medida de discriminação de gênero. O que as autoras argumentam é que, como mostrado por O'Neill e Polachek (1993), a convergência de gênero nos níveis educacionais e de experiência foi extremamente importante para a redução no hiato salarial a partir dos anos 1980. Essa desaceleração, em contrapartida, mostra que os aspectos relativos ao capital humano, uma vez quase eliminados, não são mais suficientes para explicar a persistência desse diferencial.

A queda na discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho foi outro fator importante para a convergência salarial segundo O'Neill e Polachek (1993). Blau e Kahn (2016) estimam que a redução desse componente não explicável do hiato salarial teria

passado de 21-29% em 1980 para 8-18% em 1989. Nos anos subsequentes, no entanto, as autoras argumentam que essa queda não foi tão significativa. O que estará, portanto, contribuindo para que o diferencial salarial nos países desenvolvidos se mantenha entre 15-20%, de acordo com Kleven et al. (2017)?

Num exercício de decomposição alternativo, Kleven et al. (2017) argumentam que a persistência dos diferenciais salariais se deve, em grande parte, ao efeito desproporcional que os filhos têm sobre as carreiras das mulheres em comparação aos homens, chamado de *child penalty*. A parte não explicável nos diferenciais salariais, nesse caso, é atribuída à presença de filhos, podendo ser definido como um efeito indireto da discriminação. Os autores estimam a *child penalty* ao comparar a trajetória de homens e mulheres no mercado de trabalho em termos de participação na força de trabalho, horas trabalhadas e taxa salarial. O que se percebe é que esses indicadores se desenvolvem paralelamente até o nascimento do primeiro filho, depois divergem bruscamente e não voltam a convergir. Os resultados obtidos mostram que, no longo prazo, as mulheres têm cerca de 21% dos seus pagamentos afetados caso tenham filhos e essa penalidade é positiva no número de filhos. Além disso, esse novo componente não explicável do hiato salarial aumentou dramaticamente entre 1980 e 2013, passando de 40% para 80%.

Na mesma linha, Goldin (2014) afirma que para que a igualdade salarial seja definitivamente alcançada, é preciso que haja uma mudança estrutural no mercado de trabalho que favoreça a flexibilidade temporal. A autora mostra que nos setores de ciência, tecnologia e saúde o hiato salarial tende a ser menor que nas áreas corporativas e financeiras. Tal diferença seria explicada pelo fato de que, dadas as características de certas ocupações, as firmas têm incentivos para remunerar desproporcionalmente indivíduos que trabalharam por mais horas e em determinados expedientes. Os altos custos de transmissão de informação numa firma de advocacia, por exemplo, penalizam os empregados que ficaram mais ausentes. Esses setores, portanto, apresentam uma relação não linear de pagamentos e horas trabalhadas. Reduzir as perdas advindas da flexibilidade temporal é importante para a igualdade salarial, já que as mulheres, como mostrado por Kleven et al. (2017), são aquelas que mais têm a sua disponibilidade para trabalhar reduzida pela presença de filhos.

2.2) O contexto brasileiro

Muitas das mudanças econômicas e sociais observadas nos países desenvolvidos, ao longo dos últimos anos, podem ser igualmente identificadas em regiões menos privilegiadas. Segundo Gasparini e Marchionni (2015), o processo de desenvolvimento econômico normalmente vem associado à uma maior participação feminina no mercado de trabalho. Tal relação se deve ao fato das características determinantes desse indicador, como expansão na educação, redução da fertilidade, aumento nas atividades de colarinho branco e migração para áreas urbanas, serem fruto de melhoras nos níveis de desenvolvimento. Esse teria sido, portanto, o mecanismo que levou as mulheres a aumentarem a sua participação no mercado de trabalho da América Latina a partir dos anos 1990.

Embora em diferentes intensidades, essa é uma tendência percebida em todos os países da região, que gerou impactos positivos sobre diversas esferas sociais e de trabalho. O argumento principal dos autores, no entanto, é que há claros sinais de que esse processo de convergência entre os sexos tenha se desacelerado desde meados de 2000. Gasparini e Marchionni (2015) mostram que a taxa de crescimento da força de trabalho feminina era de 0,9 pontos percentuais a.a. entre 1992 e 2002. Depois disso, o crescimento se reduziu para 0,3 pontos percentuais a.a. na década seguinte. Não há como saber, no entanto, se esse comportamento é transitório ou se o indicador está realmente convergindo para um platô no longo prazo.

Na visão mais otimista, os autores preveem que o forte crescimento econômico ocorrido na América Latina no início do século XXI pode ter impulsionado os níveis de renda e, uma vez que seus cônjuges recebem mais, as mulheres têm menos necessidade de ingressar na força de trabalho. Outro fator para essa desaceleração seriam as políticas de transferência de renda, o que justificaria esse momento ser somente uma resposta temporária para os avanços econômicos da região. Caso contrário, no entanto, essa redução é preocupante, de acordo com Gasparini e Marchionni (2015), pois ela pode ter impactos no longo prazo sobre os diferenciais salariais de gênero. Se as mulheres ficam muito tempo sem trabalhar, elas perdem em produtividade, o que afetará negativamente os seus salários, desestimulando seu reingresso na força de trabalho e reforçando os papéis de gênero na sociedade.

No caso do Brasil, Soares e Izaki (2002) também percebem uma convergência de

gêneros na força de trabalho. Assim como ocorrido nos países desenvolvidos, ela acontece tanto pelo maior número de mulheres buscando emprego, quanto pelo fato de que a quantidade de homens economicamente ativos não variou muito nos últimos anos, tendo até mesmo reduzido. Os autores mostram que as mulheres aumentaram a sua participação na PEA, saindo de 32% para 46% em pouco mais de 20 anos (1997-2001), num processo mais acelerado se comparado com os Estados Unidos, por exemplo. Embora a estacionariedade na participação masculina tenha contribuído para a redução do hiato, naquela época, ainda havia um longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade entre os sexos.

Entre as variáveis que explicam a participação na força de trabalho, a composição dos domicílios vem sofrendo uma importante mudança, desde os anos 1980, visto o aumento no número de famílias chefiadas por mulheres. Ao contrário do que Soares e Izaki (2002) esperavam, no entanto, esse fator teve pouca influência sobre as taxas de trabalho feminino. A explicação encontrada é que o efeito do crescimento expressivo de mulheres casadas trabalhando anula essa mudança. Ou seja, a revolução na participação feminina no Brasil é resultado da maior inserção das mulheres casadas no mercado de trabalho.

Para os autores, a única fonte de explicação para essa mudança é a melhora da escolaridade feminina. A convergência nos níveis educacionais do Brasil, assim como nos países desenvolvidos, sofreu uma inversão entre os sexos, tendo as mulheres, em média, um ano a mais de estudo que os homens. A decomposição para as variáveis explicativas realizada por Soares e Izaki (2002) mostra que a educação das mulheres tem o poder de explicar 59% do aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Logo, é o maior nível de instrução que tem levado as mulheres casadas a buscar emprego.

Esse processo, no entanto, estaria se resfriando, visto que as taxas de participação vêm caindo entre gerações. Soares e Izaki (2002) apontam para um aumento de quase 10% no número de mulheres empregadas ou buscando emprego entre as coortes que nasceram em 1930 e as de 1940. Para as décadas seguintes essa diferença tem se tornado cada vez menor, o que poderia representar uma desaceleração da convergência, corroborando a tendência latino-americana evidenciada por Gasparini e Marchionni (2015).

Visto as mudanças quanto à composição da força de trabalho, podemos voltar a análise para o estudo dos seus efeitos sobre os salários das mulheres. De acordo com Coelho e Corseuil (2002), o mercado de trabalho brasileiro se distingue daquele dos países no mesmo

estágio de desenvolvimento pela ocorrência de diferenciais salariais bem mais elevados. Diversos estudos sobre o tema afirmam que gênero e nível educacional são dois dos principais determinantes da distribuição de renda no Brasil.

Leme e Wajzman (2000) mostram que, no período de 1977 a 1997, a diferença nos salários de homens e mulheres caiu a uma taxa média de 1,4% a.a., passando de 70% para aproximadamente 25%. A principal razão para essa redução seria, assim como para a participação a força de trabalho, a inversão no diferencial de escolaridade entre homens e mulheres ao longo do tempo. Numa análise para os diferenciais salariais de gênero entre as regiões metropolitanas do Brasil, Cavalieri e Fernandes (1998) mostram que, em 1989, a discriminação salarial era mais presente nos estados do Norte e Nordeste. Este trabalho busca, portanto, contribuir no sentido de um maior conhecimento acerca das questões de gênero dentro da Economia, identificando em que ponto se encontram as divergências no mercado de trabalho brasileiro, através de uma análise comparativa entre regiões.

3. Metodologia

Como mostrado na seção anterior, as mulheres, na maioria dos países, vêm se igualando cada vez mais aos homens em termos de educação e emprego. Em um primeiro momento, portanto, buscou-se entender como tem se dado a evolução dos principais indicadores do mercado de trabalho entre as regiões do Brasil. Para tanto, foram analisados diversos aspectos relativos aos níveis de escolaridade, taxas de participação na força de trabalho e de desemprego para os dois gêneros. Nos dois últimos casos, temos ⁷:

$$\text{participação na força de trabalho (\%)} = \frac{PEA}{PIA} \quad (1.1)$$

$$\text{desemprego} = \frac{\text{desocupados}}{PEA} \quad (1.2)$$

Por população economicamente ativa (PEA) entende-se a soma das populações ocupada e desocupada, enquanto a população em idade ativa (PIA) é composta pelos indivíduos economicamente ativos e os não economicamente ativos, isto é, aqueles que não são ocupados nem desocupados. Foram considerados ocupados aqueles que trabalharam na semana de referência, enquanto os desocupados são aqueles que não trabalharam, mas tomaram alguma providência para conseguir trabalho naquela semana.

Uma vez observadas as mudanças na composição de gênero do mercado de trabalho brasileiro, tentou-se avaliar seus efeitos sobre os diferenciais de rendimento ao longo dos anos. Especificou-se, portanto, para cada uma das cinco regiões, a seguinte equação de salário (2):

$$\ln(\text{salário}) = \alpha + \beta D + \gamma X + \varepsilon \quad (2)$$

⁷ Baseadas na antiga metodologia do IBGE para a PME.

A equação (2) representa uma *cross section*, cujos coeficientes são estimados pelo método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com robustez para o erro padrão e considerando os pesos amostrais dos indivíduos i , para cada ano t analisado. A variável dependente $\ln(\text{salário})$ corresponde ao logaritmo natural da renda por horas trabalhadas, isto é, dividiu-se a renda mensal do indivíduo pelas horas totais trabalhadas no mês e calculou-se seu logaritmo. Com isso, os coeficientes das variáveis independentes determinam o efeito em termos percentuais de cada característica do indivíduo sobre seu rendimento.

D é a *dummy* de gênero, que assume valor 1 caso o indivíduo seja homem e 0 se for mulher. X é um vetor de variáveis explicativas, adicionado de modo a isolar os efeitos de outros componentes que, além do gênero, podem afetar a remuneração. Nessa primeira especificação, acrescentou-se as variáveis idade e idade ao quadrado⁸, anos de estudo, uma *dummy* para a cor do indivíduo – igual a 1 se for de cor branca –, o grupo de ocupação no trabalho principal (técnico, administrativo, serviços etc.), a posição do indivíduo na ocupação (carteira assinada, conta própria etc.), uma *dummy* para se o indivíduo é a pessoa de referência dentro do núcleo familiar, assim como a UF de residência. γ é o vetor de coeficientes correspondentes, α é uma constante e ε é o componente de erro. Desse modo, obtém-se uma estimação bastante adequada para o diferencial salarial ao longo dos anos para cada uma das cinco regiões do Brasil, que corresponde ao coeficiente β .

Obtidos os resultados da equação (2), calculou-se uma segunda *cross section*, dessa vez com o intuito de analisar as divergências de rendimento entre os estados brasileiros. Dado o menor número de observações, foi necessário abrir mão de alguns controles, incluindo no vetor X somente as variáveis de idade e idade ao quadrado, *dummy* para cor, anos de estudo e grupo de ocupação. Assim como na primeira, as equações de salários para as UFs⁹ foram ponderadas pelos pesos amostrais dos indivíduos i . Nesse caso, no entanto, foram estimados os coeficientes unicamente para os anos de 2002 (“ponto de partida”) e 2014 (“ponto de chegada”), permitindo uma comparação entre estados que obtiveram melhorias em termos de redução das diferenças de gênero e aqueles que não avançaram tanto nessa direção.

Visto que a principal medida de capital humano, neste caso, é educação, partiu-se para a análise das diferenças salariais entre grupos estratificados por anos de estudo. Para

⁸ Inclui-se a idade ao quadrado para captar os efeitos negativos que o aumento da idade, a partir de certo ponto, costuma ter sobre a remuneração (Cavalieri e Fernandes, 1998).

⁹ Unidades da Federação.

tanto, a amostra foi dividida entre os indivíduos que tinham Ensino Médio incompleto (menos de 11 ano de estudo), Ensino Médio completo (11 anos de estudo) e algum Ensino Superior (mais de 11 anos de estudo). Com isso, foi possível estimar uma regressão igual à (2) para cada um dos grupos de modo agregado, isto é, não foram feitas divisões entre regiões ou estados. Nesse caso, o coeficiente β nos dá o diferencial salarial entre homens e mulheres com o mesmo nível de educação.

Por último, para compreender de que forma as divergências salariais estão presentes dentro de uma mesma ocupação, ou se elas são atribuíveis às próprias diferenças entre ocupações, duas novas equações de salário foram estimadas. A primeira diferencia-se da equação (2) pelo fato do vetor X incluir controle para cada código de ocupação (ao invés de grupo e posição na ocupação), ao passo que a segunda omite qualquer tipo de controle para ocupação. Ao estimar os coeficientes (ponderados) de ambas as *cross sections* para cada uma das cinco regiões do Brasil, para o ano de 2014, busca-se quantificar a magnitude da diferença de remuneração entre gênero que acontece intra-ocupações.

4. Dados

Os dados utilizados para a obtenção dos resultados deste trabalho foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE todos os anos – com exceção daqueles em que acontece o Censo Demográfico – desde 1967. A Pesquisa tem como objetivo coletar informações demográficas e socioeconômicas, sendo possível ter maior conhecimento acerca das características da população brasileira, como educação, trabalho e rendimento. Os dados são divididos em dois grupos: Domicílios e Pessoas – sendo o segundo o nosso grupo de interesse.

Embora os microdados da PNAD estejam disponíveis para o período de 1981 em diante, a análise em questão limitou-se aos anos de 1995 a 2014¹⁰, visto que, até 1994, o cenário inflacionário brasileiro era de grande instabilidade, o que poderia afetar os resultados. Além disso, optou-se por excluir da amostra a população rural, uma vez que, na região Norte, essa parcela só passou a ser investigada pela PNAD depois de 2004¹¹. Dessa forma, os indicadores do mercado de trabalho apresentados referem-se a homens e mulheres, entre 18 e 64 anos, residentes em área urbana, que trabalharam mais de 20 horas semanais.

Já as regressões de salário foram realizadas somente a partir de 2002, visto que nesse ano a pesquisa sofreu mudanças metodológicas, o que poderia prejudicar a continuidade dos resultados. O diferencial salarial foi obtido a partir da renda mensal dos indivíduos proveniente de todos os trabalhos, cujos valores foram deflacionados para os níveis de Setembro de 2012¹². No que tange à posição na ocupação, excluíram-se os funcionários públicos, militares, empregadores, trabalhadores para o próprio consumo e não remunerados. De 2002 em diante a PNAD passou a adotar a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas)¹³ Domiciliares.

A seguir são apresentadas as estatísticas descritivas da amostra. A Tabela 1 inclui os principais valores das variáveis usadas nas regressões estimadas¹⁴.

¹⁰ Menos os anos de 2000 e 2010.

¹¹ No Apêndice 1, tem-se o gráfico com a proporção da população ocupada (feminina e masculina) residente em área rural, para as regiões Nordeste, Sul, Sudeste e Centro Oeste.

¹² A compatibilização dos dados da PNAD, com base na década de 1990, foi obtida através do programa Datazoom da PUC-Rio.

¹³ Ambas elaboradas pelo IBGE.

¹⁴ As estatísticas descritivas para as subamostras de 2002 e 2014 são apresentadas no Apêndice 2.

Tabela 1: Amostra - Estatísticas Descritivas

	Homens			Mulheres		
	Média	Desv. Pad.	Obs (N)	Média	Desv. Pad.	Obs (N)
<i>Idade</i>	35,9	11,7	1.113.854	35,0	11,1	747.601
<i>Anos de Estudo</i>	7,5	4,3	1.113.694	8,7	4,2	747.503
<i>Ln (salário)</i>	1,6	0,8	1.091.272	1,3	0,8	734.375
<i>Brancos</i>	47,3%			50,8%		
<i>Chefe de Família</i>	65,4%			31,1%		
<i>Setor de Atividade</i>						
Indústria	41,1%			10,8%		
Comércio	12,3%			15,6%		
Serviços	11,1%			35,7%		
<i>Posição na Ocupação</i>						
Empregado com Carteira	50,4%			44,0%		
Empregado sem Carteira	21,3%			16,4%		
Trabalhador Doméstico com Carteira	0,4%			6,5%		
Trabalhador Doméstico sem Carteira	0,5%			14,5%		
Conta Própria	27,3%			18,6%		

Fonte: Dados da PNAD (IBGE) – 1995-2014.

Nota: A amostra inclui homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana.

Em primeiro lugar, vemos que a média de anos de estudo feminina é maior que a masculina, enquanto o logaritmo natural do salário por horas trabalhadas é maior para os homens. Há mais homens chefes de família do que mulheres. Quanto ao setor de atividade, percebemos uma maior concentração das mulheres nos serviços, ao passo que a maioria da população masculina se encontra no setor industrial. Por último, temos que, tanto para homens quanto para mulheres, a maior parte dos trabalhadores tem carteira assinada. Além disso, a proporção de empregados doméstico entre mulheres é muito maior que entre homens, sendo que a maioria não tem carteira assinada.

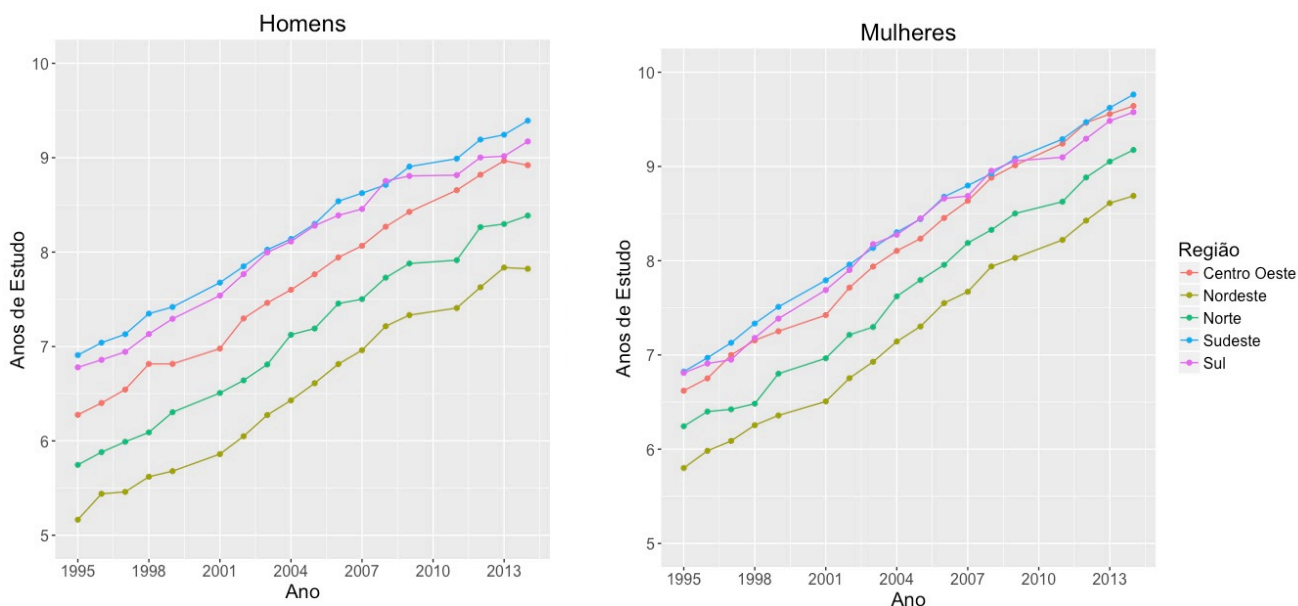
5. Resultados

Neste capítulo serão apresentados, primeiramente, os resultados correspondentes à evolução dos indicadores de mercado de trabalho relativos a educação, desemprego e participação na força de trabalho. A partir disso, podemos centrar a análise nos resultados das regressões descritas na Seção 3.

5.1) Educação

O primeiro indicador calculado foi o de escolaridade média. Assim como já observado por outros estudos¹⁵, verifica-se aqui também a evidência de que, em termos de média de anos de estudo, a população feminina vem se mostrando superior à masculina. Conforme pode se observar na Figura 1, na maior parte dos anos, em todas as cinco regiões do Brasil, as mulheres possuem mais anos de estudo do que os homens.

Figura 1: Média de Anos de Estudo por Região Brasil (1995-2014)*



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE) – 1995-2014.

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

*Com exceção dos anos de 2000 e 2010.

¹⁵ Blau e Kahn (2016); Soares e Izaki (2002).

Ainda que a tendência seja de crescimento para todas as localidades, percebe-se a manutenção das diferenças entre as médias regionais ao longo dos anos. Tanto para homens quanto para mulheres, o Nordeste apresenta os menores níveis educacionais, seguido do Norte. Além disso, essas duas regiões apresentam as maiores diferenças desse indicador entre gêneros: no período em questão, mulheres no Nordeste e no Norte possuem, em média, 0,7 e 0,6 anos a mais de estudo que os homens, respectivamente. Por outro lado, as regiões Sul, Sudeste e Centro Oeste mantêm-se à frente, com valores bastante parecidos, principalmente para mulheres. Com exceção do Centro Oeste, onde indivíduos do sexo feminino têm 0,5 anos a mais de escolaridade, no Sul e no Sudeste os diferenciais de gênero são menores, tendo as mulheres uma vantagem de somente 0,2 e 0,1 anos à frente dos homens, respectivamente.

Além disso, ao analisarmos as proporções entre homens e mulheres ocupados que possuem mais de onze anos de estudos, isto é, completaram o ensino médio e pelo menos iniciaram o ensino superior, vemos que a participação feminina vem crescendo e ultrapassando a proporção de homens¹⁶. Até 2014, em todas as regiões do Brasil, mais da metade das pessoas ocupadas com algum ensino superior eram mulheres.

5.2) Desemprego e Participação na Força de Trabalho

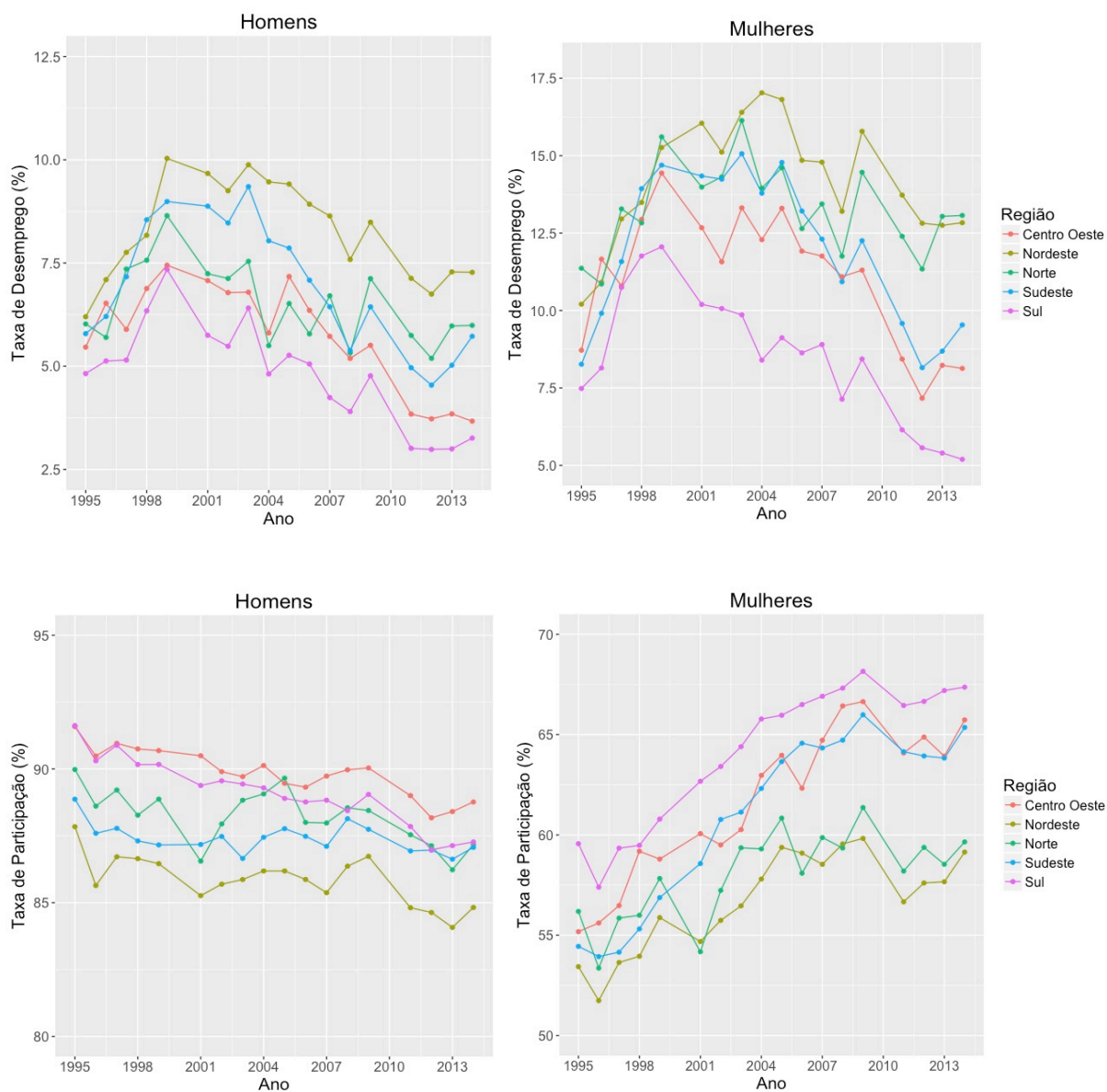
O recebimento de renda é diretamente condicionado ao emprego. Logo, é fundamental olhar para a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como para o desemprego, pois ambos determinam os seus salários. Os estudos acerca do tema apontam para o comprometimento da mulher em relação ao trabalho como um dos fatores essenciais à redução dos diferenciais de pagamentos¹⁷. Na Figura 2, observa-se a evolução nos indicadores de desemprego e participação na força de trabalho, para homens e mulheres, calculados como apresentado na Seção 3.

É possível perceber que, de forma geral, as taxas de desemprego entre ambos os gêneros apresentam as mesmas tendências em termos de crescimento e queda, embora o desemprego feminino tenha se mantido em níveis mais elevados, divergindo bastante entre regiões.

¹⁶ Gráficos no Apêndice 2.

¹⁷ Blau e Kahnn (2016).

Figura 2: Taxa de Desemprego e Participação na Força de Trabalho por Região
Brasil (1995-2014)*



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

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

*Com exceção dos anos de 2000 e 2010

Já para taxas de participação na força de trabalho, percebem-se dois comportamentos diferentes. Por um lado, tem-se uma tendência de queda na participação masculina, para todas as regiões. Ao mesmo tempo, apesar de se manter abaixo dos níveis masculinos, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais elevada. Ambos os resultados estão de acordo com as evidências apontadas na literatura¹⁸. Ainda assim, são perceptíveis as diferenças entre localidades. Embora tenham ocorrido melhorias nos últimos anos, as regiões Norte e Nordeste apresentam os níveis mais baixos de inserção feminina no mercado de trabalho – mantendo-se em menos de 60% - ao passo que o Sul, o Sudeste e o Centro Oeste convergem para taxas mais elevadas.

Se olharmos para as variações na força de trabalho por estado, em termos absolutos, podemos ver que as tendências de crescimento e queda ocorrem de forma homogênea dentro de uma mesma região¹⁹. Isto é, para todos os estados brasileiros, a taxa de participação masculina em 2014 é, em média, 2,97 p.p. menor que em 1995. A maior variação ocorreu no estado do Sergipe (-5,38 p.p.) e a menor no Distrito Federal (-0,03 p.p.). Já as mulheres tiveram um aumento de cerca de 6,45 p.p. na sua inserção no mercado de trabalho entre as UFs, com exceção do Acre, Roraima e Alagoas – o que está de acordo com a reduzida melhora nas regiões Norte e Nordeste. O Mato Grosso apresentou um aumento de 13,27 p.p., enquanto no Amazonas o crescimento foi de 0,67 p.p..

Uma maneira de tentar entender quais fatores levaram a esse aumento da participação da mulher no mercado de trabalho é analisar as mudanças na composição desse indicador ao longo do tempo. Em primeiro lugar, olhamos para a distribuição das mulheres integrantes da força de trabalho em termos de anos de estudo. Analisando o Brasil como um todo, vemos que a taxa de participação entre as mulheres aumenta quanto maior o nível de escolaridade²⁰. Em 1995, somente 48,7% das mulheres com menos de 11 anos de estudo (ensino médio incompleto) estavam na força de trabalho, enquanto 68,8% daquelas com ensino médio completo participavam do mercado. Essa taxa era de 79,4% para as que tinham mais de 11 anos de estudo. A mesma distribuição é percebida em 2014, sendo as taxas equivalentes a 50,1%, 70,5% e 79,6%, respectivamente.

¹⁸ Goldin (2014); Blau e Kahn (2016); Soares e Izaki (2002)

¹⁹ Gráficos no Apêndice.

²⁰ A análise é feita de forma agregada para fins de simplificação, uma vez que o mesmo comportamento foi encontrado ao fazer a distinção entre regiões.

Já para os homens, as diferenças entre grupos de anos de estudo não são tão grandes. Para o ano de 1995, dos homens com ensino médio incompleto, 88,7% estavam na força de trabalho, enquanto nos outros dois grupos essa taxa era de 91,4% e 90,7% respectivamente. A queda na participação masculina deu-se em grande parte entre aqueles com menos de 11 anos de estudo, visto que essa taxa passou para 83,7% em 2014, ao passo que 90% dos homens com ensino médio completo e 89,23% daqueles com algum ensino superior estavam inseridos na força de trabalho.

De acordo com os estudos apresentados na Revisão da Literatura, outros fatores além das melhoras nos níveis educacionais, como o advento da pílula anticoncepcional e dos eletrodomésticos, tiveram um impacto positivo sobre o trabalho feminino, principalmente entre as mulheres casadas. Tendo isso em vista, um segundo fator importante para entender o aumento da participação das mulheres na força de trabalho é analisar diferenças observadas entre casadas e solteiras.

Para todas as regiões do país, entre 1995 e 2014, a maior taxa de crescimento se deu entre aquelas que possuíam um cônjuge. Essa mudança foi mais marcante nas regiões Sudeste, Centro Oeste e Sul, cuja média de crescimento foi de 1,9% a.a. para as duas primeiras e 1,1% a.a. para a última. Nessas localidades, além disso, as mulheres solteiras se assemelham mais aos homens em termos de nível de participação, visto que as taxas se mantiveram entre 70% e 75% nesse período. Ou seja, uma maior liberalização das mulheres casadas para o mercado de trabalho teve um impacto positivo para esse grupo no geral.

Como mostrado anteriormente, as regiões Norte e Nordeste apresentaram, nos últimos anos, as menores taxas de crescimento na participação feminina na força de trabalho. Esse comportamento é percebido na reduzida mudança em termos de emprego para as mulheres casadas, proporção que se manteve em torno de 55%. Embora não mensurável, as normas sociais são um fator importante sobre a inserção das mulheres na força de trabalho. Uma visão mais negativa em relação ao trabalho feminino poderia, em certa medida, explicar essas diferenças entre regiões.

Figura 3: Taxa de Participação Feminina na Força de Trabalho por Região e Grupo
Brasil (1995-2014)*



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

Nota: Foram considerados mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

*Com exceção dos anos de 2000 e 2010.

Por último, buscou-se entender como se dá a inserção das mulheres de acordo com o nível de renda. Ao calcular a taxa de participação – feminina e masculina – por decil de renda familiar per capita, vemos que a taxa de participação feminina cresce de acordo com a renda, ao passo que para os homens a taxa mantém-se constante²¹. Em 1995, das mulheres cuja renda familiar per capita correspondia ao primeiro decil da distribuição, somente 39,7% estavam na força de trabalho, enquanto as que pertenciam ao décimo decil tinham 65,3% participando do mercado. Para os homens, no entanto, esses valores eram de 84,6% e 89,7%.

Em 2014, essas diferenças tornaram-se mais acentuadas, visto que, para os mesmos grupos de renda, as mulheres apresentaram taxas de participação de 38% e 75,6%, enquanto os homens apresentaram taxas de 68,2% e 90,6%, respectivamente. Isto é, o maior crescimento das mulheres no mercado de trabalho deu-se entre as de maior renda familiar per capita, enquanto a redução na participação masculina ocorreu entre os homens de menor renda.

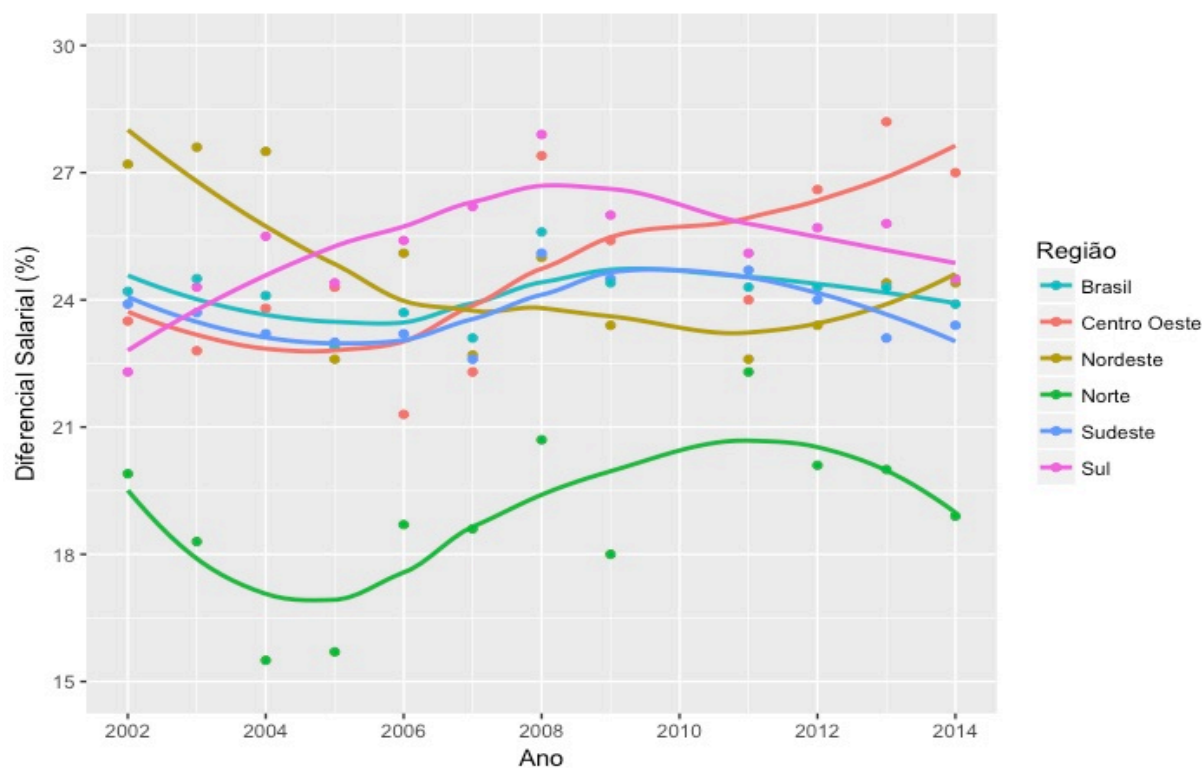
Vemos, portanto, que as mulheres pertencentes a domicílios mais favorecidos têm maior probabilidade de fazer parte da força de trabalho. A manutenção das diferenças entre mulheres nas pontas da distribuição poderia estar ocorrendo pelo fato de famílias de renda mais elevada terem maior disponibilidade para “terceirizar” os cuidados das casas e dos filhos, como pagar por serviços domésticos ou pelos bens apontados anteriormente, os quais contribuíram para liberar a mão de obra feminina. Em certa medida, esse resultado estaria apontando para uma maior perpetuação dos papéis de gênero dentro dos domicílios menos favorecidos. Isto é, as mulheres com menor renda tendem a ser responsáveis pelos afazeres domésticos, enquanto os homens são os provedores da família. O fato dessas mulheres ausentarem-se do mercado de trabalho resulta, em última instância, numa maior concentração de renda nos domicílios brasileiros.

²¹ Mais uma vez, por uma questão de simplificação, esse resultado está associado aos dados agregados do Brasil. O mesmo comportamento foi encontrado ao fazer a distinção entre regiões.

5.2) Diferenciais Salariais

A partir da regressão (2), foram calculados os diferenciais de remuneração por gênero para os anos de 2002 a 2009 e 2011 a 2014 nas cinco regiões do Brasil e no país em geral. A Figura 4 apresenta os valores obtidos para o coeficiente β – significativo ao nível de 1% para todos os anos e regiões –, o qual mede o incremento percentual no salário de um indivíduo se ele for do sexo masculino. Algumas análises podem ser feitas a partir desses resultados.

Figura 4: Diferencial Salarial de Gênero por Região
Brasil (2002-2014)*



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

Nota: O diferencial salarial corresponde ao coeficiente β da equação 2 (especificada na Seção 3), associado à *dummy* de gênero ($D=1$, se homem, $D=0$, se mulher). Temos, portanto, o aumento percentual no salário de um indivíduo i no ano t caso ele seja do sexo masculino, em cada região do Brasil. A curva de tendência adicionada usa o método LOESS.

*Com exceção do ano de 2010.

Em um ranking inicial, para o ano de 2002, observamos que o Nordeste é a região com maior diferencial salarial de gênero, correspondente a 27,2%, seguido do Sudeste (23,9%), Centro Oeste (23,5%), Sul (22,3%) e por último o Norte, onde homens recebiam em torno de 19,9% a mais do que as mulheres. Em 2014, no entanto, o cenário é bastante diferente. O Centro Oeste passa a ser a região com maior diferencial (27%), enquanto o Sul e o Nordeste aproximam-se em 24,5% e 24,4%, respectivamente, seguidos pelo Sudeste (23,4%). Somente o Norte manteve sua colocação no ranking, com *gap* de 18,9% entre salários de homens e mulheres.

Assim, a primeira mudança percebida nesse contexto é o aumento, algo surpreendente, da diferença de recebimentos percebidos entre gêneros na região Sul, a qual ultrapassa todas as outras regiões em 2005. Enquanto isso, a tendência é de redução no restante do país, com destaque para o Norte e o Nordeste. O Sudeste e o Centro Oeste continuam apresentando valores bastante parecidos até o ano de 2008, quando os diferenciais salariais no Centro Oeste se tornam cada vez mais acentuados. Mesmo que em magnitudes diferentes, vê-se que as regiões Norte e Sudeste apresentam certa simultaneidade ao longo desse período.

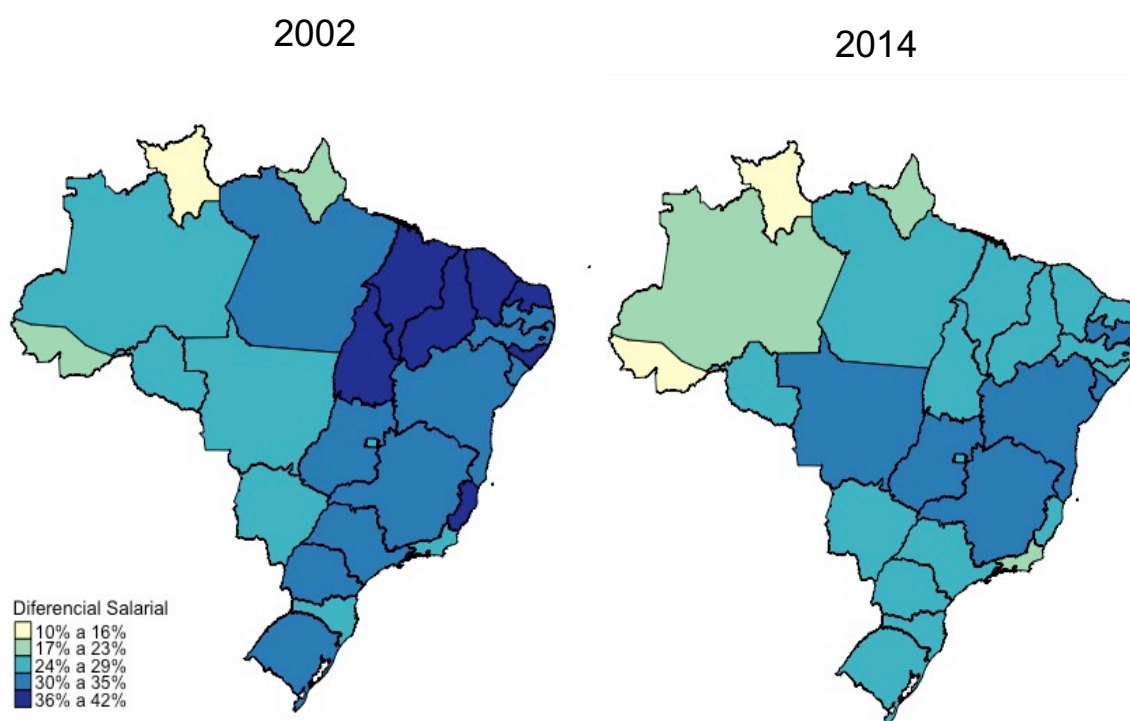
É importante destacar também a reversão desse indicador na região Nordeste, a qual apresenta uma significativa tendência de queda até 2011. Outro resultado interessante é o fato de que o Norte mantém-se deslocado do restante do país, com os menores valores para o diferencial em todos os anos – valores esses iguais aos de países como Dinamarca e Suécia²². Além disso, constatamos que o viés de gênero na remuneração tende a aumentar, na maioria das regiões, em um período de expansão econômica para o país (2005-2011) e passa a diminuir a medida que a economia se retrai.

Em termos de convergências de pagamentos, os resultados encontrados mostram avanços menores do que os obtidos com os indicadores apresentados anteriormente. Em 2014, o diferencial brasileiro era ligeiramente mais baixo do que o de 2002, passando de 24,2% para 23,9%. As mudanças estruturais ocorridas em algumas localidades, como o Nordeste e o Sul, por apresentarem sentidos opostos, parecem terem tido seus efeitos anulados. Com isso, o viés de salário, para o Brasil como um todo, manteve-se constante ao longo desse período, em torno dos 24%.

²² Kleven et al. (2017)

A mesma análise foi realizada a nível estadual, para os anos de 2002 e 2014, cujos resultados para o coeficiente β são apresentados a seguir (todos significantes ao nível de 1%²³). Embora, nesse caso, a especificação da regressão de salários não tenha incluído tantas variáveis de controle como a anterior, os valores obtidos em cada UF estão de acordo com as tendências regionais já apresentadas.

Figura 5: Diferencial Salarial de Gênero por Unidade da Federação Brasil (2002 e 2014)



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

Nota: O diferencial salarial corresponde ao coeficiente β da equação 2 (especificada na Seção 3), associado à *dummy* de gênero ($D=1$, se homem, $D=0$, se mulher). Temos, portanto, o aumento percentual no salário de um indivíduo i no ano t caso ele seja do sexo masculino, em cada UF do Brasil.

²³ Com exceção de Roraima, cujos valores eram significantes ao nível de 10% em 2002 e 5% em 2014, devido ao reduzido número de observações.

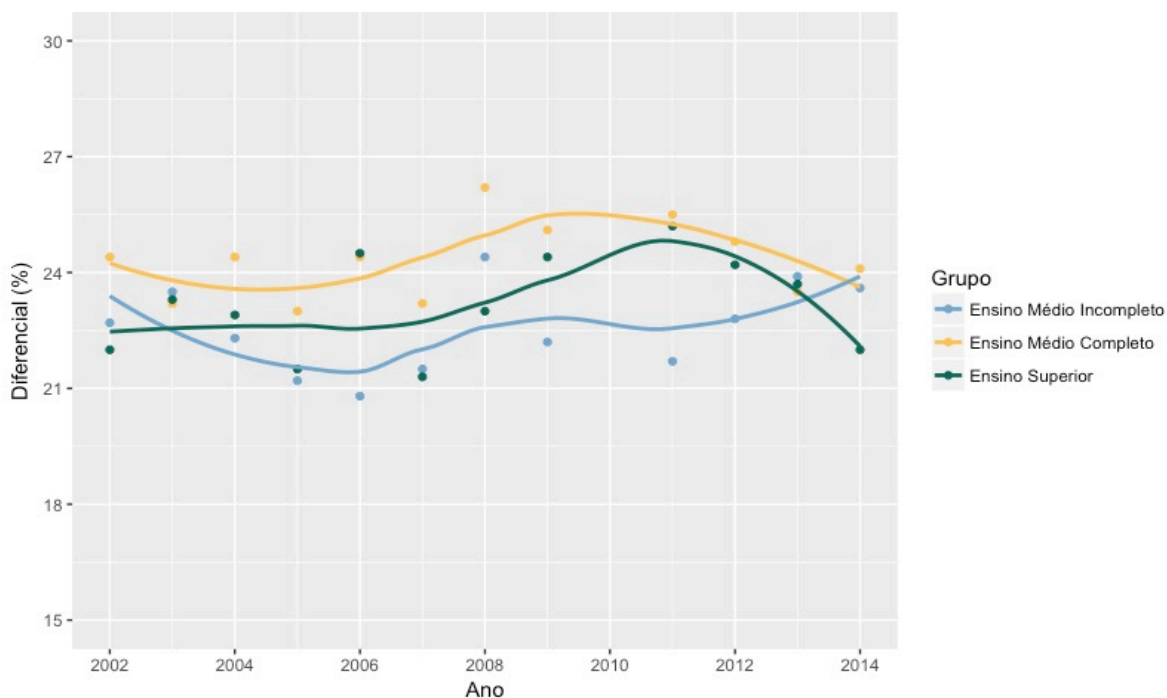
É possível perceber que os estados da região Norte mantêm os níveis mais baixos de diferencial salarial em relação ao resto do país. Enquanto isso, observam-se melhorias marcantes na maioria das UFs do Nordeste, cujos *gaps* salariais de gênero saíram da faixa acima de 35% para menos de 30%. No Sudeste, destaca-se o Espírito Santo, que reduziu os diferenciais de 36,6% para 27,5%. Tanto em 2002 quanto em 2014, o estado com maior igualdade de gênero em termos de pagamentos era Roraima. Entre os dois anos, no entanto, houve um aumento no *gap*, visto que os homens recebiam 10,3% a mais que as mulheres e passaram a receber 13,4%. Já o pior estado, em 2002 era o Ceará, com diferencial igual a 41,4%, ao passo que, em 2014, a maior diferença era de 34,3% na Paraíba.

Uma vez apresentadas as mudanças obtidas em diferentes partes do território brasileiro, podemos voltar à análise de alguns dos fatores por trás desses diferenciais. Dado que o capital humano é um dos principais determinantes da remuneração dos indivíduos, buscou-se entender como o *gap* salarial entre gêneros varia de acordo com diferentes níveis de escolaridade. A Figura 6 apresenta os valores do coeficiente β da regressão (2) aplicada aos três grupos de anos de estudo para o Brasil – todos significantes ao nível de 1%.

Os diferenciais mantêm-se bastante parecidos ao longo dos anos, com uma diferença média de 2,2 p.p. entre 2002 e 2014. Em grande parte do tempo, o grupo com maior diferencial salarial de gênero é o das pessoas com 11 anos de estudo, enquanto os menores valores estão entre aqueles com ensino médio incompleto. Além disso, vemos que, a partir de 2011, tanto para aqueles com ensino médio completo, quanto para os com ensino superior, o diferencial apresenta tendência de queda, ao passo que o grupo com menos de 11 de estudo vem aumentando a diferença.

Temos que indivíduos com ensino médio completo, nesse período, tiveram um aumento salarial entre 23% e 26% em relação àqueles com todas as mesmas características (idade, cor, UF de residência, grupo de ocupação etc.) pelo fato de serem homens. Ou seja, há uma significativa discriminação de gênero na remuneração desses indivíduos. Já para as pessoas com menores níveis de escolaridade, comparativamente, o gênero tem um peso menor sobre a remuneração. Esse resultado pode estar associado ao fato desse grupo de indivíduos exercer ocupações com menores níveis salariais do que nos outros dois segmentos – uma vez que escolaridade está positivamente associada ao salário – e por isso a remuneração entre os gêneros mantém-se mais próxima.

Figura 6: Diferencial Salarial de Gênero por Grupo de Anos de Estudo Brasil (2002-2014)*



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

Nota: O diferencial salarial corresponde ao coeficiente β da equação 2 (especificada na Seção 3), associado à *dummy* de gênero ($D=1$, se homem, $D=0$, se mulher). Temos, portanto, o aumento percentual no salário de um indivíduo i no ano t caso ele seja do sexo masculino. Indivíduos com ensino médio incompleto são aqueles com menos de 11 anos de estudo, enquanto os com ensino médio completo têm 11 anos de estudo e os com ensino superior têm mais de 11 anos de estudo. A curva de tendência adicionada usa o método LOESS.

Em contrapartida, o fato de ser homem garante salários maiores para aqueles com mais de 11 anos de estudo, não obstante este seja um grupo majoritariamente feminino (como mostrado na Seção 5.1). As mulheres com ensino superior talvez tenham mais dificuldade de se colocar em ocupações melhor remuneradas, como resultado da discriminação por gênero.

Tendo isso em vista, torna-se necessário analisar até que ponto a composição de gênero entre diferentes ocupações é um fator explicativo para os diferenciais de pagamentos percebidos. Os resultados do coeficiente β^{24} para as especificações da regressão de salário com o controle de código de ocupação e sem controle são apresentados na Tabela 2.

²⁴ Significantes ao nível de 1%.

**Tabela 2: Diferencial Salarial de Gênero por Região
Brasil (2014)**

	<i>Com Código de Ocupação</i>	<i>Sem Código de Ocupação</i>
Norte	13,9%	27,2%
Nordeste	20,2%	29,6%
Centro Oeste	21,2%	33,6%
Sudeste	18,1%	27,7%
Sul	19,6%	26,4%

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

Nota: O diferencial salarial corresponde ao coeficiente β da equação 2 (especificada na Seção 3), associado à *dummy* de gênero ($D=1$, se homem, $D=0$, se mulher). Temos, portanto, o aumento percentual no salário de um indivíduo i no ano t caso ele seja do sexo masculino. Na coluna da esquerda, a especificação inclui o a *dummy* de código para cada ocupação, enquanto na da direita não há nenhum controle para ocupação.

Para o ano de 2014, em cada uma das cinco regiões do Brasil, vemos que o valor do diferencial reduz, em média, 10,3 p.p. com a inclusão dos códigos. Ou seja, a ocupação exercida pelas mulheres é um fator importante para explicar o viés de pagamentos. Temos também que a diferença de pagamentos é maior entre ocupações do que dentro das ocupações.

Tal resultado aponta para a ocorrência de uma autosseleção por parte das mulheres, que podem estar recebendo salários mais baixos que homens pelo fato de ingressarem em ocupações com menores remunerações. Como dito anteriormente, essa “escolha” é possivelmente consequência da discriminação de gênero no mercado de trabalho, que impede as mulheres de exercerem profissões com salários mais elevados, além de terem maior dificuldade de progredirem nas suas carreiras.

6. Conclusão

No Brasil, como em outras partes do mundo, mulheres e homens estão convergindo em relação a diferentes aspectos do mercado de trabalho. A partir da análise dos dados da PNAD, foi possível constatar que, entre 1995 e 2014, em todas as regiões, as mulheres tinham mais anos de estudo que os homens. Verificou-se que essa tendência, embora unânime, parece ocorrer em ritmos diferentes em cada localidade. As regiões Sul, Sudeste e Centro Oeste aproximaram-se, nos últimos anos, em níveis mais elevados de escolaridade, enquanto Norte e Nordeste, onde as diferenças entre os gêneros são maiores, apresentaram pior desempenho educacional nesse período.

Em segundo lugar, as evidências mostram que, assim como em outros países, há convergência nas taxas de participação no mercado de trabalho entre gêneros no Brasil. Esse comportamento se dá por duas razões: tem-se, por um lado, o aumento acentuado na inserção das mulheres na força de trabalho e, por outro, uma lenta e constante redução por parte dos homens. Mais uma vez, os maiores avanços são percebidos nas regiões Centro Oeste, Sul e Sudeste, onde as taxas de participação encontram-se acima de 65% até 2014.

Ao comparar mulheres e homens participantes da força de trabalho de acordo com diferentes características, percebeu-se que as mulheres com mais anos de estudo tendem a trabalhar mais que as menos escolarizadas. Além disso, no que tange à renda familiar per capita, tem-se que aquelas pertencentes ao décimo decil da distribuição apresentam maiores taxa de participação na força de trabalho em comparação às mulheres de menor renda²⁵. Essas diferenças, no entanto, não são tão acentuadas para a população masculina.

Por último, vemos que a mudança nesse indicador se deveu, em todas as regiões, ao aumento significativo da inserção das mulheres casadas na força de trabalho. Tais resultados sugerem uma perpetuação dos papéis de gênero dentro dos domicílios menos favorecidos, além de uma tendência à concentração de renda, visto que essas mulheres estão se ausentando comparativamente mais do mercado de trabalho.

Em seguida, a partir das regressões de salários, foi possível obter o diferencial salarial de gênero para cada região, assim como para o Brasil, dos anos de 2002 a 2009 e 2011 a

²⁵ Mais uma vez, para efeitos de simplificação, os dois primeiros resultados dizem respeito aos dados agregados do Brasil, visto que as mesmas tendências foram encontradas em cada região.

2014. Destacam-se três aspectos. Inicialmente, o Nordeste apresentava o maior diferencial, visto que homens recebiam em torno de 27,2% a mais que as mulheres. Ao longo desse período, no entanto, a região apresentou uma relativa melhora em termos de redução da diferença salarial, chegando a 24,5% em 2014. Por outro lado, no Centro Oeste observou-se o fenômeno contrário: se em 2002, o salário de um indivíduo tinha aumento de 23,5% por ser homem, em 2014, esse valor passou para 27%. Enquanto isso, a região Norte manteve-se, nesse período, com os diferenciais mais baixos do país, apresentando valores em torno dos 20%.

Os comportamentos encontrados são, portanto, bastante heterogêneos entre localidades, marcados por uma série de aumentos e reduções ao longo do tempo. Isso parece explicar, por sua vez, a manutenção do diferencial de gênero brasileiro que, de 2002 a 2014, passou de 24,3% para 23,9%. Tal resultado mostra que há particularidades em cada região que precisam ser melhor compreendidas para se ter um entendimento mais amplo sobre os fatores que determinam os diferenciais de remuneração no Brasil. A par das mudanças observadas quanto à composição de gênero dentro do mercado de trabalho, estas parecem, atualmente, ter pouco efeito sobre os níveis salariais femininos, visto que não há evidências de que haja uma tendência de convergência nos rendimentos entre gêneros.

A manutenção dessas diferenças parece estar associada, além disso, ao componente não explicável do diferencial salarial: a discriminação de gênero. Isso pode ser percebido quando comparamos o *gap* salarial calculado para cada grupo de escolaridade²⁶. Os grupos com maior diferencial de pagamentos são os dos indivíduos com maior nível educacional – ensino médio completo e algum ensino superior. Isto é, evidenciou-se que gênero tem peso maior sobre a remuneração dos indivíduos quanto maior o nível de escolaridade.

Aliado a isso temos um segundo resultado, obtido a partir da comparação dos diferenciais com a inclusão dos códigos de ocupação na regressão salarial e sem qualquer controle de ocupação. O que esse exercício sugere é que há uma maior diferença de salários entre profissões do que dentro das mesmas, apontando para uma tendência de distribuição de gênero entre ocupações. Ou seja, apesar de mais qualificadas e experientes, as mulheres, por sofrerem discriminação, parecem continuar a exercer profissões de menor remuneração.

²⁶ Menos de 11 anos de estudo, 11 anos de estudo, mais de 11 anos de estudo.

Esta análise descritiva acerca da evolução dos indicadores educacionais, da participação da mulher no mercado de trabalho e dos diferenciais salariais contribui para a compreensão das condições subjacentes à desigualdade de gênero no Brasil. A partir das evidências apresentadas, vemos que há convergência entre gênero no que tange à escolaridade e participação na força de trabalho. Já no que diz respeito a igualdade de remuneração, assim como em outros países, ainda há um longo caminho pela frente. As diferentes tendências percebidas entre regiões apontam para a necessidade de estudos mais específicos que identifiquem relações causais entre certas políticas – em particular de redistribuição de renda - e seus efeitos – positivos ou negativos – sobre a igualdade de gênero. Além disso, a verificação de que diferenciais salariais são maiores quanto maior o nível educacional e sua persistência no interior das ocupações indicam a importância do fator discriminação de gênero, tal como apontado na literatura.

Finalmente, ressalte-se o fato dessas constatações tornarem ainda mais relevantes para o Brasil a introdução na agenda de políticas públicas de propostas de mudanças estruturais no mercado de trabalho, como flexibilização de jornada e maior apoio aos cuidados com filhos – como a adequada oferta de creches e centros de educação infantil -, que venham a reduzir a discriminação de gênero entre ocupações e no interior das mesmas.

7. Referências Bibliográficas

BLAU, F., KAHN, L. 2013. **Female Labor Supply: Why is the US falling behind?** National Bureau of Economic Research

BLAU, F., KAHN, L. 2016. **The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations.** Discussion Paper No. 9656, IZA.

CAVALIERI, C., FERNANDES, R., 1998. **Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras.** Revista de Economia Política, v. 18, n. 1.

COELHO, A., CORSEUIL, C., 2002; **Diferenciais Salariais no Brasil: um breve panorama.** Texto para Discussão n. 898, IPEA.

GASPARINI, L., MARCHIONNI, M., 2015. **Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An overview.** Documento de Trabajo Nro. 185

GREENWOOD et al., 2005. **Engines of Liberation. 2005.** Review of Economic Studies 72 (1): pp. 109–133.

GOLDIN, C., 2006; **The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family.** National Bureau of Economic Research

GOLDIN, C. 2014. **A Grand Convergence: Its Last Chapter.** National Bureau of Economic Research

GOLDIN, C., KATZ, L., 2002. **The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions.** Journal of Political Economy 110 (4): pp. 730–70.

KLEVEN et al. 2017. **Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.**

LEME, C., WAJNMAN, S. 2000. **Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo.** In: HENRIQUES, R. M. (org.). *Desigualdade e pobreza no Brasil.* Rio de Janeiro: IPEA

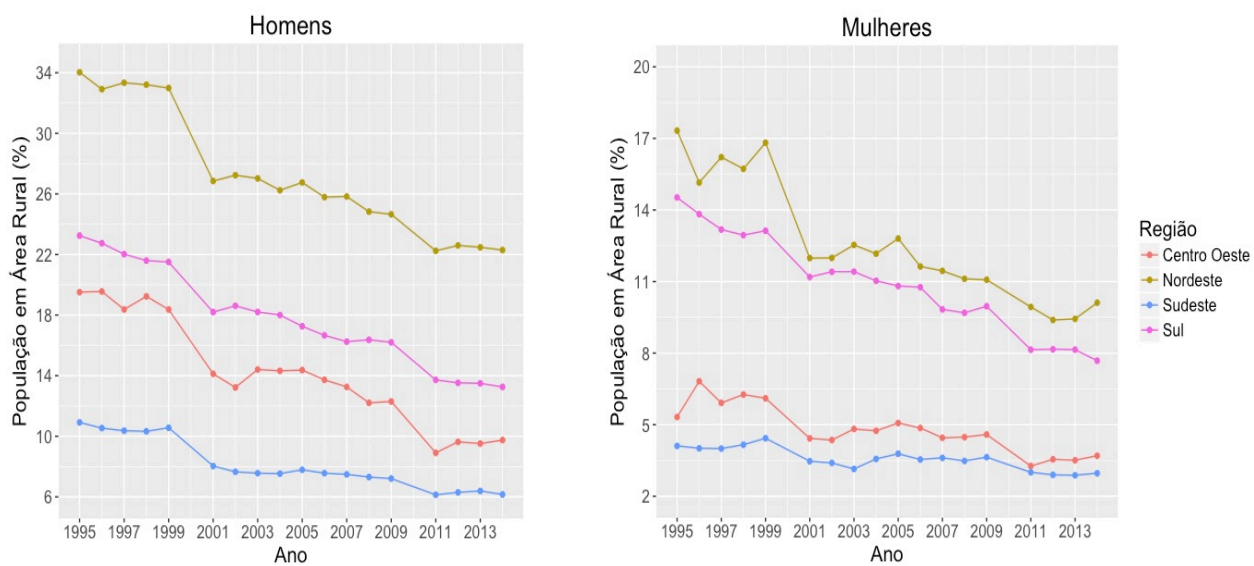
O'NEILL, J., POLACHEK, S., 1993; **Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s.** *Journal of Labor Economics* 11: pp. 205–228.

SOARES, S., IZAKI, R. S., 2002; **A participação feminina no mercado de trabalho.** Texto para Discussão n. 923, IPEA.

WORLD ECONOMIC FORUM, 2016. **The Global Gender Gap Report.**

Apêndices

Apêndice 1: População Rural por Região e Gênero Brasil (1995 – 2014)*



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE) – 1995-2014.

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos. Médias ponderadas.

*Com exceção dos anos de 2000 e 2010.

Apêndice 2.1: Subamostra 2002 - Estatísticas Descritivas

	Homens			Mulheres		
	Média	Desv. Pad.	Obs (N)	Média	Desv. Pad.	Obs (N)
<i>Idade</i>	35,5	11,7	63.237	34,4	11,1	41.161
<i>Anos de Estudo</i>	7,0	4,3	63.227	8,2	4,2	41.161
<i>Ln (salário)</i>	1,4	0,8	62.317	1,2	0,8	41.161
<i>Branços</i>	49,6%			53,2%		
<i>Chefe de Família</i>	68,8%			29,3%		
<i>Setor de Atividade</i>						
Indústria	43,8%					
Comércio	11,1%			11,1%		
Serviços	14,7%			13,7%		
<i>Posição na Ocupação</i>				39,6%		
Empregado com Carteira	45,9%					
Empregado sem Carteira	24,7%			40,1%		
Trabalhador Doméstico com Carteira	0,4%			18,0%		
Trabalhador Doméstico sem Carteira	0,6%			6,7%		
Conta Própria	28,5%			15,1%		

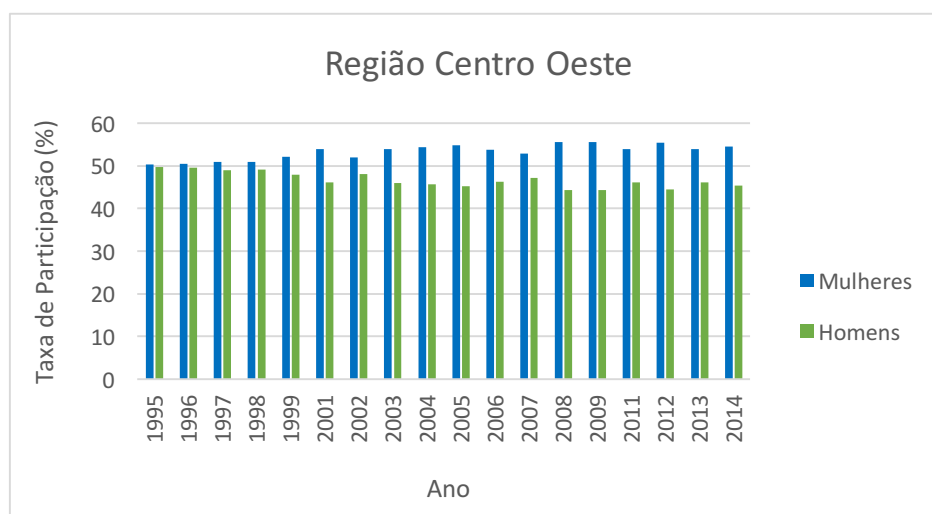
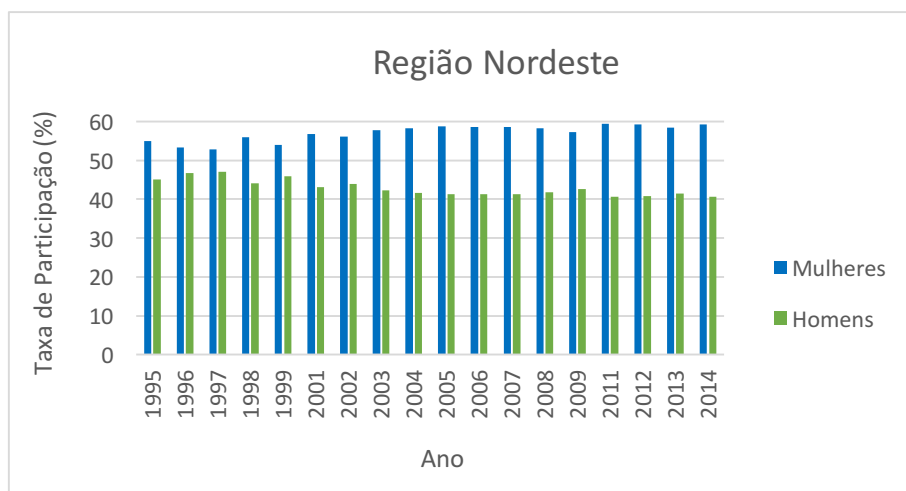
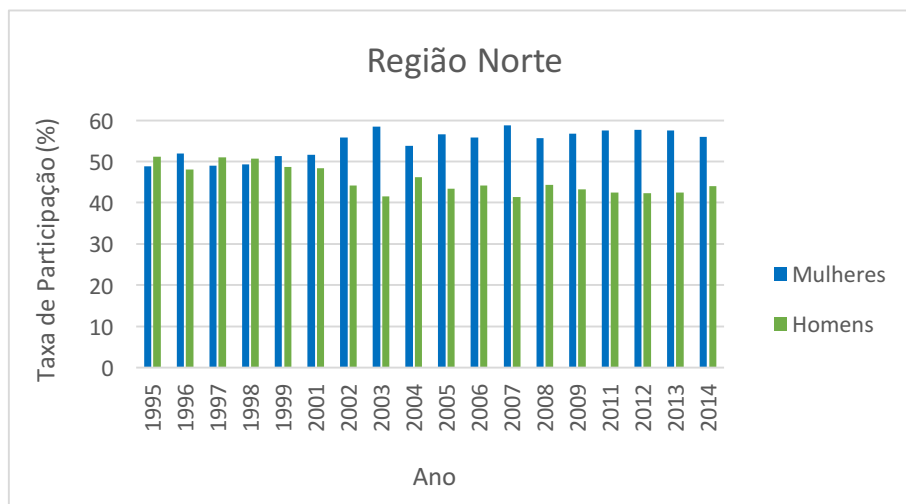
Apêndice 2.2: Subamostra 2014 - Estatísticas Descritivas

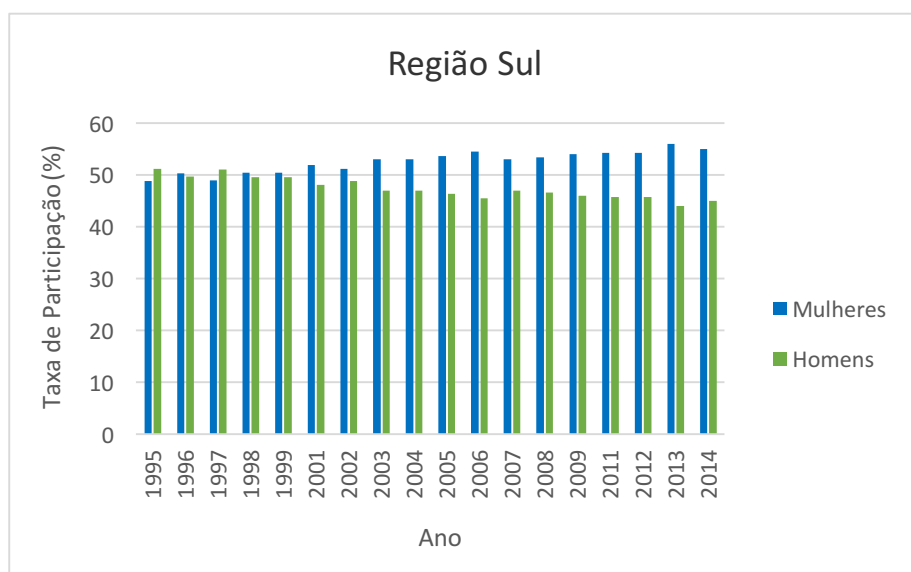
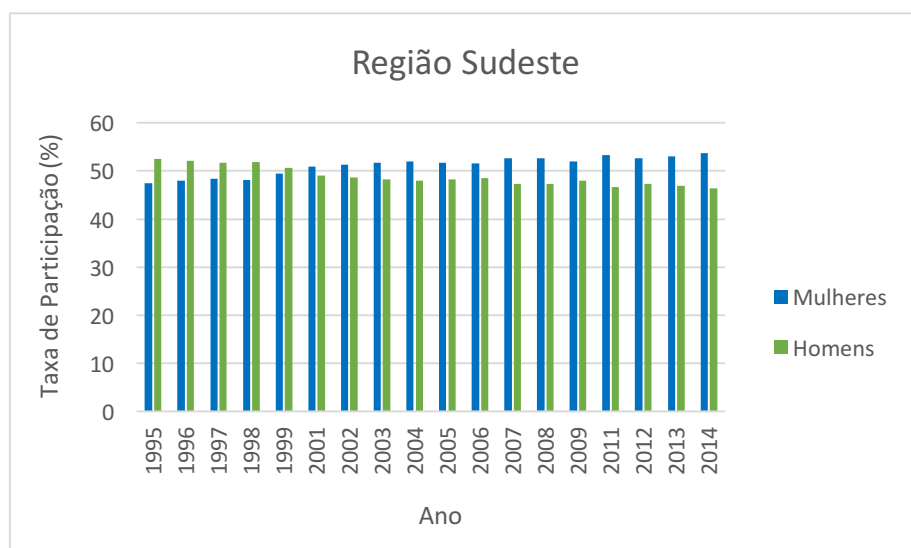
	Homens			Mulheres		
	Média	Desv. Pad.	Obs (N)	Média	Desv. Pad.	Obs (N)
<i>Idade</i>	37,4	12,0	66255	36,7	11,5	47769
<i>Anos de Estudo</i>	8,8	4,1	66255	10,0	3,9	47769
<i>Ln (salário)</i>	1,9	0,7	64639	1,7	0,7	46763
<i>Branços</i>	41,6%			45,8		
<i>Chefe de Família</i>	57,0%			37,9		
<i>Setor de Atividade</i>						
Indústria	45,0%			8,8%		
Comércio	10,3%			14,6%		
Serviços	13,6%			35,1%		
<i>Posição na Ocupação</i>						
Empregado com Carteira	56,0%			51,7%		
Empregado sem Carteira	17,1%			15,0%		
Trabalhador Doméstico com Carteira	0,5%			5,9%		
Trabalhador Doméstico sem Carteira	0,4%			9,8%		
Conta Própria	26,0%			17,6%		

Fonte: Dados da PNAD (IBGE) – 2002 e 2014

Nota: A amostra inclui homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana.

Apêndice 3: População ocupada com mais de onze anos de estudo por região e gênero Brasil (1995-2014)*



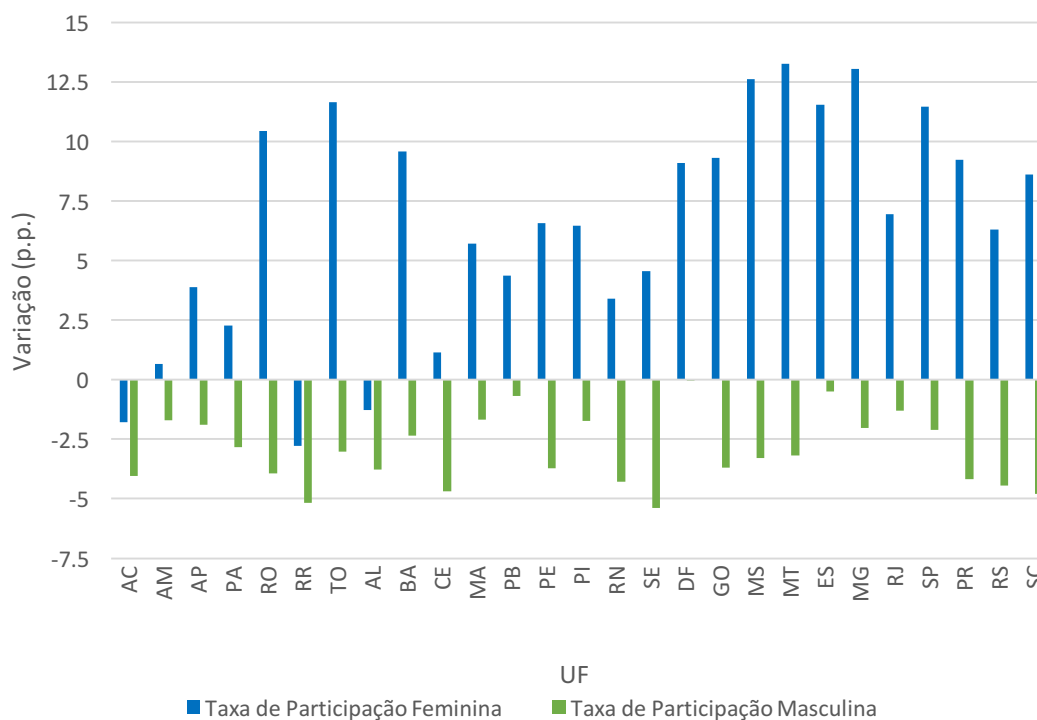


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE).

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

*Com exceção dos anos de 2000 e 2010.

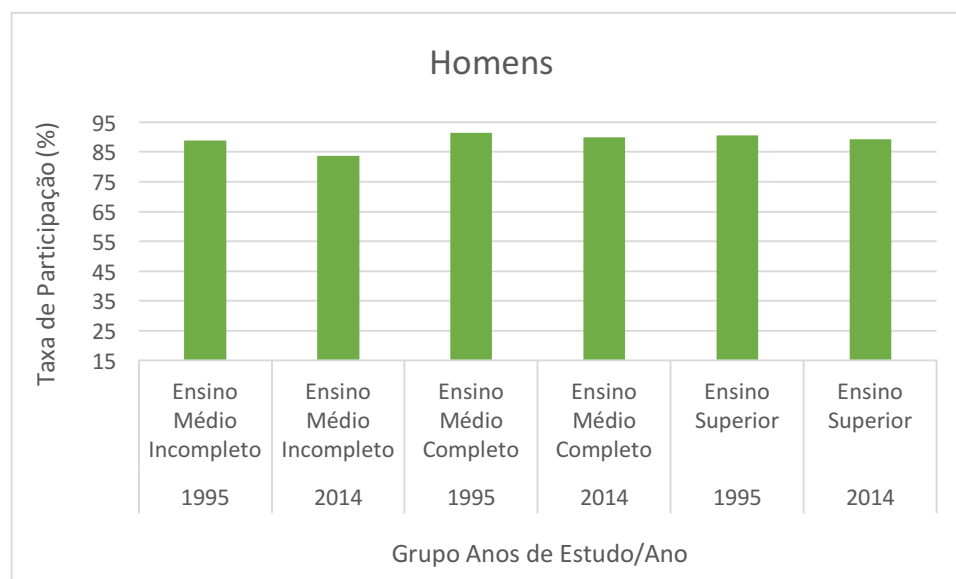
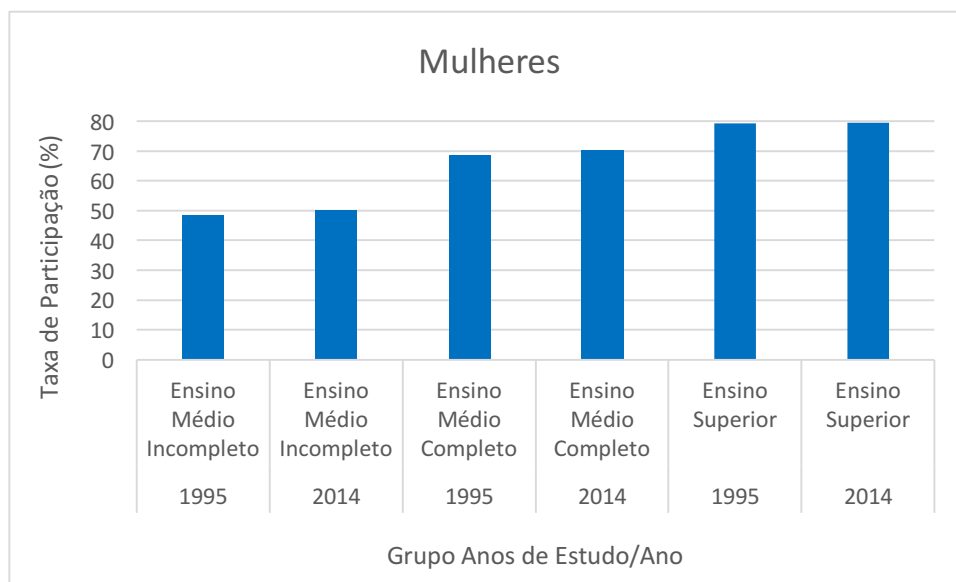
Apêndice 3: Variação na Taxa de Participação na Força de Trabalho por Gênero e UF Brasil (1995 vs. 2014)



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

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

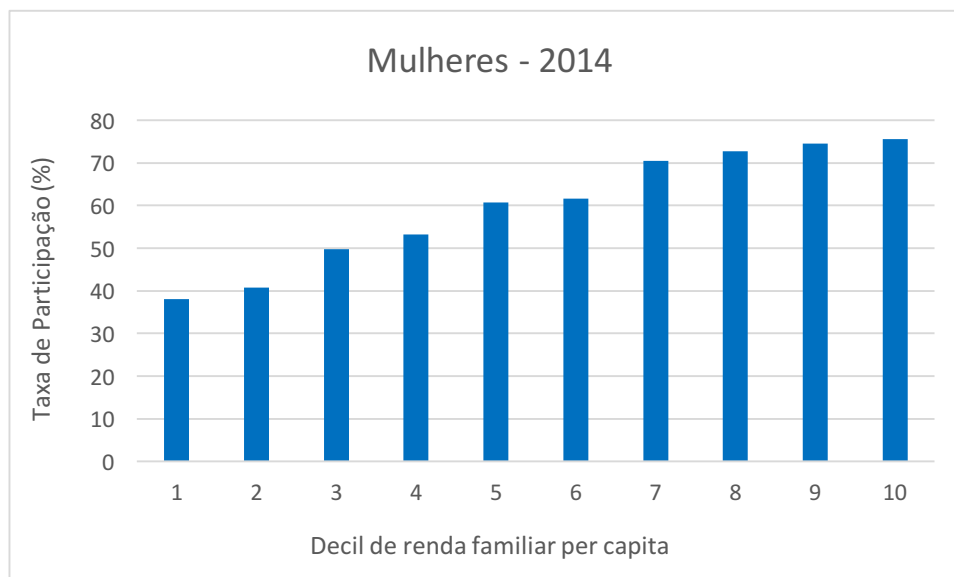
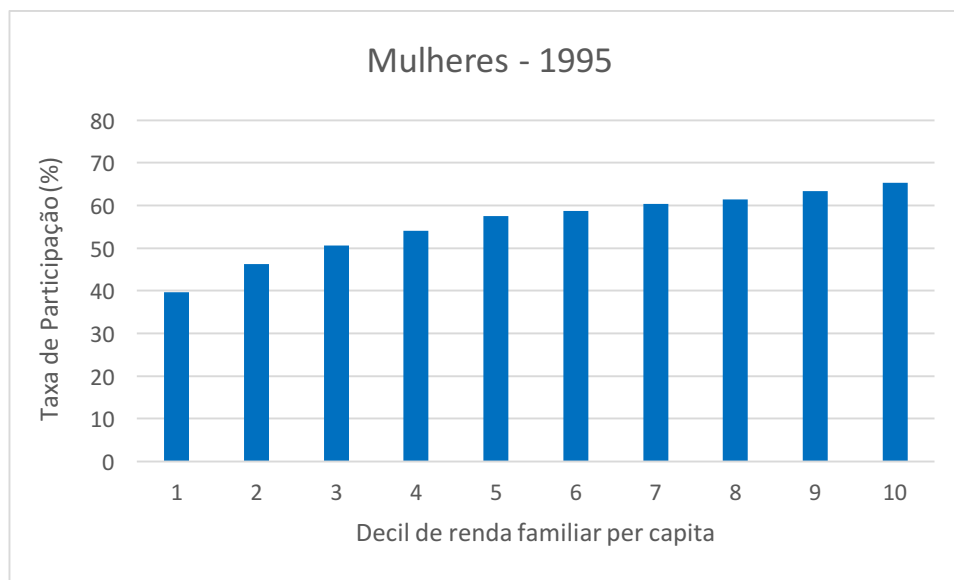
Apêndice 4: Taxa de Participação na Força de Trabalho por Grupo de Anos de Estudo e Gênero
Brasil (1995 vs. 2014)

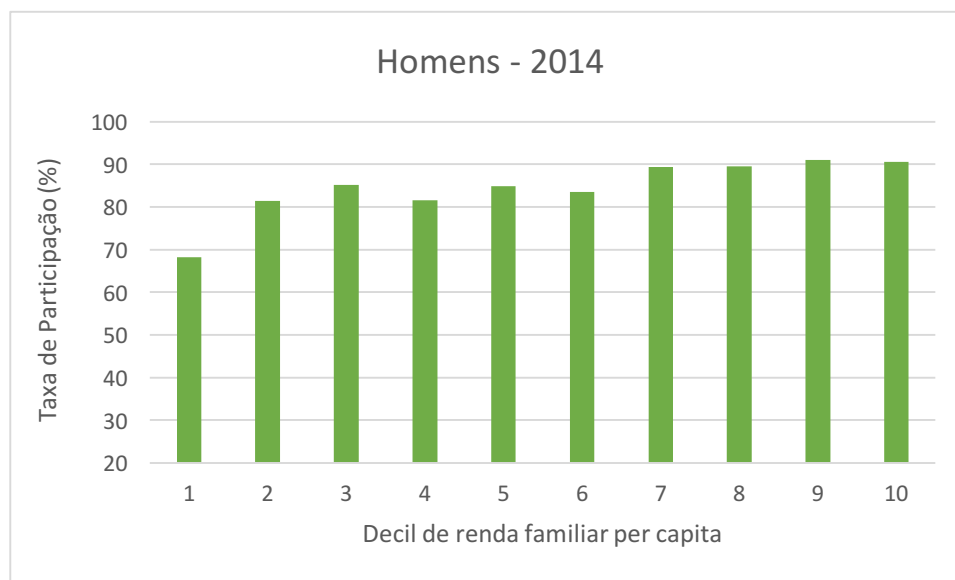
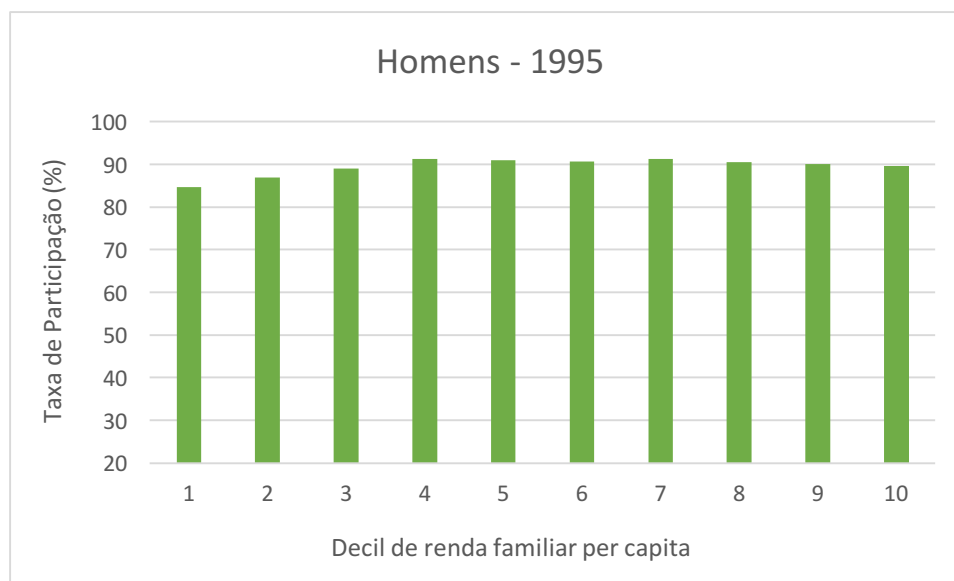


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD (IBGE).

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

Apêndice 5: Taxa de Participação na Força de Trabalho por Decil de Renda Familiar per capita e Gênero
Brasil (1995 vs. 2014)





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

Nota: Foram considerados homens e mulheres entre 18 e 64 anos residentes em área urbana. Médias ponderadas.

Apêndice 7.1: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Região Centro Oeste

Variáveis	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014					
	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)	ln (salário)	In (salário)				
Gênero	0.235*** (0.0152)	0.228*** (0.0144)	0.238*** (0.0136)	0.243*** (0.0129)	0.213*** (0.0124)	0.223*** (0.0124)	0.274*** (0.0123)	0.254*** (0.0125)	0.240*** (0.0123)	0.266*** (0.0115)	0.282*** (0.0123)	0.270*** (0.0116)	0.254*** (0.0125)	0.240*** (0.0123)	0.266*** (0.0115)	0.282*** (0.0123)	0.270*** (0.0116)	0.254*** (0.0125)	0.240*** (0.0123)	0.266*** (0.0115)	0.282*** (0.0123)	0.270*** (0.0116)	0.254*** (0.0125)	0.240*** (0.0123)	0.266*** (0.0115)	0.282*** (0.0123)	0.270*** (0.0116)	
Idade	0.0551*** (0.00340)	0.0572*** (0.00314)	0.0551*** (0.00296)	0.0522*** (0.00298)	0.0505*** (0.00287)	0.0509*** (0.00290)	0.0537*** (0.00286)	0.0504*** (0.00282)	0.0461*** (0.00283)	0.0455*** (0.00283)	0.0428*** (0.00289)	0.0439*** (0.00272)	0.0504*** (0.00282)	0.0461*** (0.00283)	0.0455*** (0.00283)	0.0428*** (0.00289)	0.0439*** (0.00272)	0.0504*** (0.00282)	0.0461*** (0.00283)	0.0455*** (0.00283)	0.0428*** (0.00289)	0.0439*** (0.00272)	0.0504*** (0.00282)	0.0461*** (0.00283)	0.0455*** (0.00283)	0.0428*** (0.00289)	0.0439*** (0.00272)	
Idade ao Quadrado	-0.000578*** (4.53e-05)	-0.000606*** (4.13e-05)	-0.000592*** (3.87e-05)	-0.000546*** (3.96e-05)	-0.000521*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000569*** (3.76e-05)	-0.000512*** (3.73e-05)	-0.000479*** (3.72e-05)	-0.000483*** (3.77e-05)	-0.000432*** (3.85e-05)	-0.000465*** (3.62e-05)	-0.000578*** (4.53e-05)	-0.000606*** (4.13e-05)	-0.000592*** (3.87e-05)	-0.000546*** (3.96e-05)	-0.000521*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	-0.000529*** (3.83e-05)	
Branco	0.0982*** (0.0117)	0.0931*** (0.0112)	0.110*** (0.0108)	0.0754*** (0.0106)	0.0882*** (0.0102)	0.0858*** (0.0105)	0.0866*** (0.0102)	0.0760*** (0.0101)	0.0889*** (0.0102)	0.0889*** (0.0102)	0.0903*** (0.0104)	0.102*** (0.00995)	0.0982*** (0.0117)	0.0931*** (0.0112)	0.110*** (0.0108)	0.0754*** (0.0106)	0.0882*** (0.0102)	0.0858*** (0.0105)	0.0866*** (0.0102)	0.0760*** (0.0101)	0.0889*** (0.0102)	0.0889*** (0.0102)	0.0903*** (0.0104)	0.102*** (0.00995)	0.102*** (0.00995)	0.102*** (0.00995)		
Chefe de Família	0.116*** (0.0128)	0.121*** (0.0126)	0.109*** (0.0121)	0.141*** (0.0115)	0.111*** (0.0111)	0.115*** (0.0109)	0.0959*** (0.0108)	0.0869*** (0.0107)	0.0953*** (0.0106)	0.0816*** (0.0102)	0.0640*** (0.0108)	0.0827*** (0.0100)	0.116*** (0.0128)	0.121*** (0.0126)	0.109*** (0.0121)	0.141*** (0.0115)	0.111*** (0.0111)	0.115*** (0.0109)	0.0959*** (0.0108)	0.0869*** (0.0107)	0.0953*** (0.0106)	0.0816*** (0.0102)	0.0640*** (0.0108)	0.0827*** (0.0100)	0.0827*** (0.0100)	0.0827*** (0.0100)		
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Constante	-0.0335 (0.0775)	-0.0621 (0.0737)	0.114 (0.0711)	0.197*** (0.0687)	0.194*** (0.0674)	0.272*** (0.0686)	0.384*** (0.0673)	0.347*** (0.0674)	0.727*** (0.0699)	0.677*** (0.0657)	0.767*** (0.0674)	0.701*** (0.0645)	-0.0335 (0.0775)	-0.0621 (0.0737)	0.114 (0.0711)	0.197*** (0.0687)	0.194*** (0.0674)	0.272*** (0.0686)	0.384*** (0.0673)	0.347*** (0.0674)	0.727*** (0.0699)	0.677*** (0.0657)	0.767*** (0.0674)	0.701*** (0.0645)	0.701*** (0.0645)	0.701*** (0.0645)	0.701*** (0.0645)	
Observações	11,668	11,635	12,327	12,441	13,059	13,154	13,320	13,685	12,786	12,967	12,275	12,972	11,668	11,635	12,327	12,441	13,059	13,154	13,320	13,685	12,786	12,967	12,275	12,972	12,972	12,972	12,972	12,972
R Quadrado	0.504	0.494	0.488	0.478	0.474	0.472	0.454	0.426	0.413	0.415	0.405	0.383	0.504	0.494	0.488	0.478	0.474	0.472	0.454	0.426	0.413	0.415	0.405	0.383	0.383	0.383	0.383	

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 7.2: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Região Nordeste

Variáveis	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)
Gênero	0.272*** (0.0115)	0.276*** (0.0118)	0.275*** (0.0114)	0.226*** (0.0111)	0.251*** (0.0106)	0.227*** (0.0112)	0.250*** (0.00988)	0.234*** (0.0100)	0.226*** (0.0101)	0.234*** (0.0101)	0.244*** (0.01000)	0.244*** (0.00963)
Idade	0.0577*** (0.00268)	0.0560*** (0.00266)	0.0521*** (0.00262)	0.0527*** (0.00264)	0.0535*** (0.00250)	0.0541*** (0.00279)	0.0503*** (0.00244)	0.0451*** (0.00245)	0.0404*** (0.00253)	0.0389*** (0.00244)	0.0348*** (0.00246)	0.0370*** (0.00239)
Idade ao Quadrado	-0.000605*** (3.57e-05)	-0.000571*** (3.54e-05)	-0.000519*** (3.46e-05)	-0.000525*** (3.52e-05)	-0.000535*** (3.29e-05)	-0.000531*** (3.67e-05)	-0.000506*** (3.23e-05)	-0.000438*** (3.23e-05)	-0.000390*** (3.35e-05)	-0.000368*** (3.20e-05)	-0.000333*** (3.23e-05)	-0.000352*** (3.15e-05)
Branco	0.0832*** (0.0101)	0.0723*** (0.0102)	0.0873*** (0.00986)	0.0747*** (0.00955)	0.0668*** (0.00949)	0.0829*** (0.0102)	0.0679*** (0.00925)	0.0778*** (0.00901)	0.0707*** (0.00946)	0.0766*** (0.00936)	0.0655*** (0.00948)	0.0577*** (0.00912)
Chefe de Família	0.124*** (0.0102)	0.104*** (0.0103)	0.116*** (0.00996)	0.108*** (0.00971)	0.106*** (0.00930)	0.0991*** (0.00985)	0.0943*** (0.00856)	0.0928*** (0.00856)	0.0630*** (0.00879)	0.0655*** (0.00849)	0.0636*** (0.00866)	0.0596*** (0.00822)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	-0.309*** (0.0641)	-0.211*** (0.0645)	-0.274*** (0.0634)	-0.227*** (0.0623)	-0.100 (0.0614)	-0.104 (0.0706)	0.206*** (0.0584)	0.376*** (0.0592)	0.529*** (0.0616)	0.470*** (0.0606)	0.647*** (0.0592)	0.567*** (0.0581)
Observações	27,169	27,315	28,429	29,974	30,447	30,790	31,254	31,313	25,838	26,834	25,941	27,495
R Quadrado	0.446	0.443	0.457	0.435	0.452	0.405	0.426	0.443	0.397	0.398	0.386	0.363

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 7.3: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Região Norte

Variáveis	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)	In	(salário)
Gênero	0.199***	(0.0157)	0.183***	(0.0154)	0.155***	(0.0145)	0.157***	(0.0136)	0.187***	(0.0135)	0.186***	(0.0137)	0.207***	(0.0140)	0.180***	(0.0137)	0.223***	(0.0136)	0.201***	(0.0135)	0.200***	(0.0128)	0.189***	(0.0121)
Idade	0.0497***	(0.00355)	0.0555***	(0.00342)	0.0543***	(0.00330)	0.0459***	(0.00318)	0.0516***	(0.00322)	0.0507***	(0.00342)	0.0443***	(0.00329)	0.0420***	(0.00319)	0.0468***	(0.00335)	0.0385***	(0.00321)	0.0364***	(0.00301)	0.0336***	(0.00279)
Idade ao Quadrado	-0.000491***	(4.76e-05)	-0.000589***	(4.56e-05)	-0.000578***	(4.44e-05)	-0.000456***	(4.28e-05)	-0.000522***	(4.29e-05)	-0.000525***	(4.64e-05)	-0.000440***	(4.36e-05)	-0.000399***	(4.22e-05)	-0.000483***	(4.49e-05)	-0.000365***	(4.26e-05)	-0.000345***	(3.97e-05)	-0.000323***	(3.70e-05)
Branco	0.0935***	(0.0136)	0.0933***	(0.0133)	0.103***	(0.0138)	0.0728***	(0.0121)	0.0759***	(0.0126)	0.0727***	(0.0127)	0.0902***	(0.0134)	0.0607***	(0.0123)	0.0795***	(0.0132)	0.0637***	(0.0131)	0.0712***	(0.0121)	0.0815***	(0.0119)
Chefe de Família	0.0962***	(0.0131)	0.0966***	(0.0130)	0.127***	(0.0123)	0.0936***	(0.0114)	0.107***	(0.0114)	0.0770***	(0.0117)	0.0753***	(0.0118)	0.0602***	(0.0113)	0.0596***	(0.0113)	0.0721***	(0.0108)	0.0677***	(0.0109)	0.0614***	(0.0101)
Dummy Anos de Estudo	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Dummy Grupo de Ocupação	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Dummy Posição na Ocupação	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Dummy UF	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Constante	0.217***	(0.0840)	0.201**	(0.0811)	0.209***	(0.0787)	0.440***	(0.0765)	0.315***	(0.0756)	0.421***	(0.0749)	0.592***	(0.0786)	0.739***	(0.0750)	0.701***	(0.0798)	0.844***	(0.0737)	0.931***	(0.0707)	0.918***	(0.0655)
Observações	11,624		11,703		12,198		12,986		13,295		12,922		12,488		13,011		13,807		14,158		14,339		14,765	
R Quadrado	0.410		0.389		0.406		0.413		0.411		0.395		0.369		0.365		0.361		0.342		0.332		0.356	

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 7.4: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Região Sudeste

Variáveis	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)
Gênero	0.239*** (0.00827)	0.237*** (0.00821)	0.232*** (0.00800)	0.230*** (0.00767)	0.232*** (0.00719)	0.226*** (0.00720)	0.251*** (0.00707)	0.245*** (0.00703)	0.247*** (0.00722)	0.240*** (0.00693)	0.231*** (0.00674)	0.234*** (0.00686)
Idade	0.0554*** (0.00196)	0.0579*** (0.00196)	0.0578*** (0.00187)	0.0509*** (0.00180)	0.0532*** (0.00177)	0.0466*** (0.00174)	0.0473*** (0.00174)	0.0476*** (0.00169)	0.0404*** (0.00174)	0.0369*** (0.00164)	0.0380*** (0.00160)	0.0387*** (0.00156)
Idade ao Quadrado	-0.000564*** (2.59e-05)	-0.000592*** (2.58e-05)	-0.000589*** (2.45e-05)	-0.000501*** (2.36e-05)	-0.000538*** (2.33e-05)	-0.000455*** (2.27e-05)	-0.000484*** (2.31e-05)	-0.000478*** (2.20e-05)	-0.000391*** (2.25e-05)	-0.000364*** (2.14e-05)	-0.000379*** (2.06e-05)	-0.000391*** (2.02e-05)
Branco	0.0982*** (0.00662)	0.0985*** (0.00666)	0.109*** (0.00649)	0.0935*** (0.00617)	0.0930*** (0.00591)	0.0869*** (0.00592)	0.0868*** (0.00589)	0.0808*** (0.00580)	0.0751*** (0.00594)	0.0794*** (0.00571)	0.0801*** (0.00577)	0.0765*** (0.00573)
Chefe de Família	0.135*** (0.00779)	0.137*** (0.00777)	0.126*** (0.00747)	0.136*** (0.00716)	0.125*** (0.00677)	0.115*** (0.00682)	0.0990*** (0.00662)	0.0960*** (0.00654)	0.0891*** (0.00671)	0.0912*** (0.00642)	0.0933*** (0.00619)	0.0852*** (0.00623)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.0262 (0.0445)	-0.0310 (0.0450)	-0.0666 (0.0440)	0.143*** (0.0428)	0.202*** (0.0428)	0.326*** (0.0415)	0.443*** (0.0407)	0.486*** (0.0410)	0.851*** (0.0424)	0.880*** (0.0405)	0.946*** (0.0401)	0.933*** (0.0409)
Observações	35,133	34,400	35,878	37,275	38,116	37,701	38,310	38,515	34,779	36,442	36,033	37,226
R Quadrado	0.525	0.517	0.510	0.504	0.507	0.482	0.470	0.468	0.450	0.448	0.446	0.443

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 7.5: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Região Sul

Variáveis	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014		
	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	
Gênero	0.223*** (0.0124)	0.243*** (0.0115)	0.255*** (0.0108)	0.244*** (0.0107)	0.254*** (0.0104)	0.262*** (0.0102)	0.279*** (0.0101)	0.260*** (0.00970)	0.251*** (0.00922)	0.257*** (0.00961)	0.258*** (0.00893)	0.251*** (0.00922)	0.260*** (0.00970)	0.251*** (0.00922)	0.257*** (0.00961)	0.258*** (0.00893)	0.251*** (0.00922)	0.257*** (0.00961)	0.251*** (0.00922)	0.257*** (0.00961)	0.258*** (0.00893)	0.251*** (0.00922)	0.257*** (0.00961)	0.258*** (0.00893)	0.245*** (0.00880)
Idade	0.0608*** (0.00287)	0.0572*** (0.00288)	0.0535*** (0.00262)	0.0499*** (0.00261)	0.0486*** (0.00261)	0.0471*** (0.00253)	0.0449*** (0.00244)	0.0437*** (0.00242)	0.0411*** (0.00240)	0.0353*** (0.00239)	0.0395*** (0.00234)	0.0411*** (0.00240)	0.0437*** (0.00242)	0.0411*** (0.00240)	0.0353*** (0.00239)	0.0395*** (0.00234)	0.0411*** (0.00240)	0.0353*** (0.00239)	0.0411*** (0.00240)	0.0353*** (0.00239)	0.0395*** (0.00234)	0.0411*** (0.00240)	0.0353*** (0.00239)	0.0395*** (0.00234)	0.0381*** (0.00222)
Idade ao Quadrado	-0.000644*** (3.81e-05)	-0.000602*** (3.85e-05)	-0.000549*** (3.49e-05)	-0.000493*** (3.48e-05)	-0.000486*** (3.50e-05)	-0.000478*** (3.36e-05)	-0.000447*** (3.25e-05)	-0.000436*** (3.20e-05)	-0.000421*** (3.15e-05)	-0.000341*** (3.18e-05)	-0.000407*** (3.10e-05)	-0.000447*** (3.25e-05)	-0.000436*** (3.20e-05)	-0.000421*** (3.15e-05)	-0.000341*** (3.18e-05)	-0.000407*** (3.10e-05)	-0.000421*** (3.15e-05)	-0.000341*** (3.18e-05)	-0.000421*** (3.15e-05)	-0.000341*** (3.18e-05)	-0.000407*** (3.10e-05)	-0.000421*** (3.15e-05)	-0.000341*** (3.18e-05)	-0.000386*** (2.93e-05)	-0.000386*** (2.93e-05)
Branco	0.0945*** (0.0124)	0.121*** (0.0119)	0.0875*** (0.0114)	0.0846*** (0.0109)	0.103*** (0.0102)	0.0998*** (0.00996)	0.0824*** (0.0103)	0.0944*** (0.00957)	0.0956*** (0.00962)	0.0680*** (0.00929)	0.0891*** (0.00938)	0.0956*** (0.00962)	0.0944*** (0.00957)	0.0956*** (0.00962)	0.0680*** (0.00929)	0.0891*** (0.00938)	0.0956*** (0.00962)	0.0680*** (0.00929)	0.0956*** (0.00962)	0.0680*** (0.00929)	0.0891*** (0.00938)	0.0956*** (0.00962)	0.0680*** (0.00929)	0.0891*** (0.00938)	0.0803*** (0.00872)
Chefe de Família	0.155*** (0.0116)	0.139*** (0.0111)	0.120*** (0.0103)	0.112*** (0.0100)	0.120*** (0.00988)	0.0969*** (0.00960)	0.0699*** (0.00968)	0.0978*** (0.00911)	0.0799*** (0.00880)	0.0743*** (0.00892)	0.0848*** (0.00861)	0.0799*** (0.00880)	0.0978*** (0.00911)	0.0799*** (0.00880)	0.0743*** (0.00892)	0.0848*** (0.00861)	0.0799*** (0.00880)	0.0743*** (0.00892)	0.0799*** (0.00880)	0.0743*** (0.00892)	0.0848*** (0.00861)	0.0799*** (0.00880)	0.0743*** (0.00892)	0.0767*** (0.00829)	
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.00857 (0.0693)	-0.0348 (0.0674)	0.154** (0.0631)	0.264*** (0.0626)	0.267*** (0.0615)	0.396*** (0.0606)	0.536*** (0.0594)	0.608*** (0.0596)	0.785*** (0.0573)	0.908*** (0.0563)	0.944*** (0.0549)	0.785*** (0.0573)	0.608*** (0.0596)	0.785*** (0.0573)	0.908*** (0.0563)	0.944*** (0.0549)	0.785*** (0.0573)	0.908*** (0.0563)	0.785*** (0.0573)	0.908*** (0.0563)	0.944*** (0.0549)	0.785*** (0.0573)	0.908*** (0.0563)	0.978*** (0.0525)	
Observações	17,666	17,717	18,868	18,854	19,147	18,966	18,504	19,394	19,323	19,230	19,082	18,504	19,394	19,323	19,230	19,082	18,504	19,394	19,323	19,230	19,082	18,504	19,394	19,323	19,394
R Quadrado	0.469	0.455	0.454	0.461	0.435	0.436	0.416	0.414	0.398	0.357	0.374	0.416	0.414	0.398	0.357	0.374	0.416	0.414	0.398	0.357	0.374	0.374	0.357	0.374	0.370

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 7.6: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Brasil

Variáveis	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2011		2012		2013		2014		
	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	
Gênero	0.242** (0.00539)	0.245*** (0.00533)	0.241*** (0.00512)	0.229** (0.00497)	0.237*** (0.00471)	0.231*** (0.00474)	0.256*** (0.00457)	0.244*** (0.00455)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00444)	0.243*** (0.00444)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00444)	0.243*** (0.00455)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00456)	0.243*** (0.00444)	0.243*** (0.00444)	0.243*** (0.00436)	0.243*** (0.00436)	0.243*** (0.00436)	0.239*** (0.00432)
Idade	0.0573*** (0.00128)	0.0583*** (0.00127)	0.0564*** (0.00121)	0.0521*** (0.00119)	0.0531*** (0.00117)	0.0499*** (0.00118)	0.0484*** (0.00112)	0.0467*** (0.00111)	0.0419*** (0.00113)	0.0419*** (0.00113)	0.0419*** (0.00113)	0.0419*** (0.00113)	0.0419*** (0.00113)	0.0419*** (0.00113)	0.0381*** (0.00107)	0.0381*** (0.00111)	0.0376*** (0.00107)	0.0376*** (0.00107)	0.0376*** (0.00107)	0.0381*** (0.00107)	0.0376*** (0.00107)	0.0376*** (0.00107)	0.0376*** (0.00107)	0.0380*** (0.00103)	
Idade ao Quadrado	-0.000590*** (1.71e-05)	-0.000601*** (1.70e-05)	-0.000575*** (1.60e-05)	-0.000518*** (1.59e-05)	-0.000533*** (1.55e-05)	-0.000494*** (1.56e-05)	-0.000489*** (1.48e-05)	-0.000462*** (1.46e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000412*** (1.49e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000412*** (1.46e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000370*** (1.41e-05)	-0.000377*** (1.35e-05)
Branco	0.0939*** (0.00455)	0.0960*** (0.00454)	0.102*** (0.00442)	0.0871*** (0.00423)	0.0874*** (0.00408)	0.0865*** (0.00416)	0.0828*** (0.00406)	0.0803*** (0.00397)	0.0783*** (0.00405)	0.0783*** (0.00405)	0.0783*** (0.00405)	0.0783*** (0.00405)	0.0783*** (0.00405)	0.0783*** (0.00405)	0.0766*** (0.00393)	0.0803*** (0.00397)	0.0777*** (0.00397)	0.0777*** (0.00397)	0.0766*** (0.00393)	0.0766*** (0.00393)	0.0777*** (0.00397)	0.0777*** (0.00397)	0.0777*** (0.00397)	0.0757*** (0.00386)	
Chefe de Família	0.131*** (0.00493)	0.126*** (0.00490)	0.120*** (0.00469)	0.124*** (0.00452)	0.116*** (0.00432)	0.106*** (0.00437)	0.0908*** (0.00417)	0.0928*** (0.00410)	0.0798*** (0.00414)	0.0798*** (0.00414)	0.0798*** (0.00414)	0.0908*** (0.00417)	0.0928*** (0.00410)	0.0928*** (0.00410)	0.0804*** (0.00400)	0.0928*** (0.00410)	0.0804*** (0.00400)	0.0804*** (0.00400)	0.0804*** (0.00400)	0.0804*** (0.00400)	0.0804*** (0.00400)	0.0813*** (0.00394)	0.0813*** (0.00394)	0.0813*** (0.00394)	0.0763*** (0.00385)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.0344 (0.0333)	0.0451 (0.0325)	0.0891*** (0.0316)	0.224*** (0.0314)	0.262*** (0.0319)	0.338*** (0.0309)	0.473*** (0.0295)	0.509*** (0.0294)	0.819*** (0.0296)	0.819*** (0.0296)	0.819*** (0.0296)	0.819*** (0.0296)	0.819*** (0.0296)	0.819*** (0.0296)	0.807*** (0.0286)	0.807*** (0.0294)	0.807*** (0.0286)	0.807*** (0.0286)	0.807*** (0.0286)	0.807*** (0.0286)	0.807*** (0.0286)	0.909*** (0.0283)	0.909*** (0.0283)	0.909*** (0.0283)	0.863*** (0.0273)
Observações	102,976	102,489	107,372	111,201	113,705	113,180	113,518	115,541	106,207	109,203	106,207	113,518	115,541	106,207	109,203	115,541	106,207	106,207	109,203	109,203	107,259	107,259	107,259	111,402	
R Quadrado	0.532	0.523	0.522	0.515	0.510	0.488	0.482	0.480	0.455	0.448	0.455	0.482	0.480	0.455	0.448	0.480	0.455	0.455	0.448	0.448	0.442	0.442	0.442	0.441	

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 8.1: Resultados da Regressão de Salários por Unidade da Federação - 2002

Variáveis	RO	AC	AM	RR	PA	AP	TO	MA	PI	CE	RN	PB	PE	AL
	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario
Gênero	0.284*** (0.0408)	0.181*** (0.0631)	0.241*** (0.0282)	0.103* (0.0620)	0.315*** (0.0223)	0.177*** (0.0542)	0.393*** (0.0523)	0.405*** (0.0504)	0.385*** (0.0531)	0.414*** (0.0223)	0.407*** (0.0459)	0.347*** (0.0421)	0.317*** (0.0226)	0.408*** (0.0537)
Idade	0.0739*** (0.0102)	0.0888*** (0.0150)	0.0517*** (0.00777)	0.0559*** (0.0185)	0.0525*** (0.00543)	0.0576*** (0.0134)	0.0887*** (0.0111)	0.0882*** (0.0108)	0.0580*** (0.0126)	0.0797*** (0.00610)	0.0679*** (0.0117)	0.0683*** (0.00994)	0.0586*** (0.00593)	0.0565*** (0.0114)
Idade ao Quadrado	-0.000820*** (0.000142)	-0.000890*** (0.000202)	-0.000500*** (0.000107)	-0.000487* (0.000249)	-0.000483*** (7.37e-05)	-0.000555*** (0.000176)	-0.000962*** (0.000149)	-0.000912*** (0.000146)	-0.000552*** (0.000165)	-0.000869*** (8.28e-05)	-0.000662*** (0.000158)	-0.000742*** (0.000136)	-0.000622*** (7.96e-05)	-0.000587*** (0.000151)
Branco	0.118*** (0.0372)	0.116** (0.0526)	0.0804*** (0.0273)	0.0987 (0.0726)	0.0846*** (0.0222)	0.147*** (0.0510)	0.117** (0.0459)	0.0451 (0.0491)	0.0480 (0.0568)	0.0746*** (0.0208)	0.0622 (0.0399)	0.0752** (0.0356)	0.108*** (0.0205)	0.0912** (0.0432)
Dummy Anos de Estudo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Grupo de Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Constante	-0.479** (0.231)	-0.800** (0.343)	0.172 (0.177)	-0.0930 (0.466)	-0.0712 (0.127)	0.115 (0.309)	-1.147*** (0.253)	-1.145*** (0.282)	-0.551* (0.297)	-0.786*** (0.139)	-0.592** (0.278)	-0.565** (0.244)	-0.346*** (0.134)	-0.356 (0.250)
Observações	1.333	751	2.109	444	5.241	590	1.125	1.255	946	5.932	1.114	1.485	5.752	1.029
R Quadrado	0.343	0.526	0.395	0.423	0.396	0.336	0.398	0.425	0.448	0.402	0.456	0.450	0.432	0.482

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 8.1: Resultados da Regressão de Salários por Unidade da Federação - 2002 (Cont.)

Variáveis	SE	BA	MG	ES	RJ	SP	PR	SC	RS	MS	MT	GO	DF
	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário	In_salário
Gênero	0.301*** (0.0374)	0.350*** (0.0187)	0.327*** (0.0142)	0.366*** (0.0332)	0.271*** (0.0149)	0.313*** (0.0109)	0.328*** (0.0190)	0.264*** (0.0220)	0.294*** (0.0162)	0.265*** (0.0356)	0.290*** (0.0349)	0.348*** (0.0215)	0.267*** (0.0241)
Idade	0.0562*** (0.00969)	0.0755*** (0.00471)	0.0756*** (0.00341)	0.0649*** (0.00894)	0.0580*** (0.00400)	0.0697*** (0.00292)	0.0799*** (0.00482)	0.0724*** (0.00592)	0.0656*** (0.00409)	0.0634*** (0.00787)	0.0746*** (0.00791)	0.0670*** (0.00518)	0.0595*** (0.00677)
Idade ao Quadrado	0.000498*** (0.000132)	0.000801*** (6.36e-05)	0.000789*** (4.58e-05)	0.000604*** (0.000123)	0.000596*** (5.30e-05)	0.000717*** (3.95e-05)	0.000847*** (6.52e-05)	0.000770*** (8.10e-05)	0.000682*** (5.45e-05)	0.000639*** (0.000107)	0.000796*** (0.000106)	0.000712*** (6.97e-05)	0.000532*** (9.34e-05)
Branco	0.0443 (0.0395)	0.116*** (0.0207)	0.101*** (0.0122)	0.0714** (0.0314)	0.111*** (0.0136)	0.0895*** (0.0102)	0.0875*** (0.0185)	0.131*** (0.0350)	0.0881*** (0.0193)	0.0776*** (0.0275)	0.120*** (0.0296)	0.0770*** (0.0183)	0.128*** (0.0232)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	-0.137 (0.234)	-0.785*** (0.103)	-0.430*** (0.0816)	-0.392* (0.208)	0.0500 (0.0919)	0.0322 (0.0647)	-0.481*** (0.110)	-0.0665 (0.140)	-0.0184 (0.106)	-0.269 (0.188)	-0.353** (0.170)	-0.322*** (0.122)	0.0914 (0.148)
Observações	1,412	8,170	10,306	1,798	7,947	14,974	5,803	2,851	8,968	1,946	1,987	4,560	3,148
R Quadrado	0.457	0.423	0.462	0.486	0.482	0.496	0.467	0.450	0.445	0.453	0.453	0.403	0.610

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 8.2: Resultados da Regressão de Salários por Unidade da Federação - 2014

Variáveis	RO	AC	AM	RR	PA	AP	TO	MA	PI	CE	RN	PB	PE	AL
	In_salario	In_salario	In_salario	n_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario
Gênero	0.279*** (0.0277)	0.161*** (0.0451)	0.202*** (0.0215)	0.136** (0.0546)	0.261*** (0.0205)	0.220*** (0.0458)	0.260*** (0.0368)	0.286*** (0.0386)	0.265*** (0.0456)	0.257*** (0.0203)	0.277*** (0.0389)	0.343*** (0.0376)	0.282*** (0.0208)	0.250*** (0.0423)
Idade	0.0538*** (0.00630)	0.0236** (0.0115)	0.0362*** (0.00533)	0.0450*** (0.0124)	0.0320*** (0.00485)	0.0491*** (0.00991)	0.0470*** (0.00862)	0.0500*** (0.00953)	0.0522*** (0.0112)	0.0435*** (0.00584)	0.0416*** (0.0101)	0.0313*** (0.0101)	0.0390*** (0.00513)	0.0452*** (0.00998)
Idade ao Quadrado	0.000595*** (8.52e-05)	-0.000128 (0.000158)	0.000347*** (7.15e-05)	0.000489*** (0.000166)	0.000297*** (6.36e-05)	0.000454*** (0.000130)	0.000485*** (0.000116)	0.000500*** (0.000126)	0.000536*** (0.000151)	0.000432*** (7.75e-05)	0.000422*** (0.000138)	0.000247* (0.000138)	0.000389*** (6.90e-05)	0.000435*** (0.000132)
Branco	0.100*** (0.0272)	0.0325 (0.0420)	0.101*** (0.0225)	0.0410 (0.0537)	0.0608*** (0.0215)	0.0569 (0.0425)	0.116*** (0.0371)	0.0637 (0.0392)	0.0709 (0.0461)	0.0744*** (0.0195)	0.0474 (0.0341)	0.0198 (0.0336)	0.0663*** (0.0185)	-0.0411 (0.0406)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.479*** -0.146	0.866*** -0.231	1.071*** -0.123	0.668** -0.273	0.459*** -0.12	0.263 -0.238	0.281 -0.204	0.285 -0.236	-0.0114 -0.258	0.151 -0.127	0.540** -0.233	0.566** -0.23	0.463*** -0.115	0.163 -0.259
Observações	1783	1065	3363	615	5524	846	1515	1586	1255	5212	1208	1607	6069	1140
R Quadrado	0.313	0.322	0.404	0.367	0.307	0.356	0.354	0.369	0.376	0.32	0.304	0.37	0.329	0.379

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 8.2: Resultados da Regressão de Salários por Unidade da Federação - 2014 (Cont.)

Variáveis	SE	BA	MG	ES	RJ	SP	PR	SC	RS	MS	MT	GO	DF
	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario
Gênero	0.337*** (0.0445)	0.306*** (0.0173)	0.299*** (0.0122)	0.275*** (0.0270)	0.196*** (0.0141)	0.257*** (0.00954)	0.281*** (0.0140)	0.272*** (0.0177)	0.260*** (0.0133)	0.275*** (0.0286)	0.294*** (0.0280)	0.332*** (0.0169)	0.232*** (0.0222)
Idade	0.0408*** (0.0101)	0.0402*** (0.00450)	0.0488*** (0.00293)	0.0374*** (0.00613)	0.0359*** (0.00315)	0.0477*** (0.00229)	0.0480*** (0.00356)	0.0397*** (0.00472)	0.0405*** (0.00358)	0.0637*** (0.00685)	0.0393*** (0.00646)	0.0511*** (0.00403)	0.0527*** (0.00590)
Idade ao Quadrado	0.000382*** (0.000136)	0.000385*** (5.95e-05)	0.000488*** (3.86e-05)	0.000359*** (3.06e-05)	0.000344*** (4.05e-05)	0.000485*** (3.01e-05)	0.000483*** (4.77e-05)	0.000415*** (6.41e-05)	0.000394*** (4.73e-05)	0.000738*** (9.35e-05)	0.000386*** (8.53e-05)	0.000530*** (5.44e-05)	0.000503*** (7.84e-05)
Branco	0.0546 (0.0393)	0.0550*** (0.0202)	0.0524*** (0.0107)	0.0213 (0.0240)	0.0929*** (0.0121)	0.0815*** (0.00848)	0.0880*** (0.0130)	0.0629*** (0.0210)	0.0855*** (0.0144)	0.103*** (0.0240)	0.128*** (0.0247)	0.0690*** (0.0149)	0.123*** (0.0213)
Dummy Anos de Estudo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Grupo de Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Constante	0.271 -0.236	0.379*** -0.108	0.540*** -0.0721	0.789*** -0.158	0.985*** -0.0817	0.990*** -0.0599	0.761*** -0.0815	1.227*** -0.11	0.716*** -0.086	0.451*** -0.18	0.749*** -0.141	0.395*** -0.0926	0.899*** -0.134
Observações	1395	7925	11109	2059	8747	15141	6541	3335	9437	2054	2437	5210	3224
R Quadrado	0.295	0.369	0.382	0.423	0.417	0.443	0.377	0.308	0.382	0.337	0.296	0.33	0.505

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 9.1: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Ensino Médio Incompleto (menos de 11 anos de estudo)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
Variáveis	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario	ln_salario
Gênero	0.227*** (0.00703)	0.235*** (0.00728)	0.223*** (0.00706)	0.212*** (0.00706)	0.208*** (0.00679)	0.215*** (0.00701)	0.244*** (0.00683)	0.222*** (0.00687)	0.217*** (0.00679)	0.228*** (0.00670)	0.239*** (0.00691)	0.236*** (0.00678)
Idade	0.0462*** (0.00147)	0.0455*** (0.00149)	0.0428*** (0.00144)	0.0406*** (0.00146)	0.0406*** (0.00146)	0.0383*** (0.00152)	0.0386*** (0.00141)	0.0382*** (0.00144)	0.0365*** (0.00142)	0.0310*** (0.00139)	0.0303*** (0.00141)	0.0321*** (0.00138)
Idade ao Quadrado	-0.000517*** (1.94e-05)	-0.000508*** (1.95e-05)	-0.000473*** (1.88e-05)	-0.000441*** (1.90e-05)	-0.000445*** (1.89e-05)	-0.000417*** (1.96e-05)	-0.000430*** (1.83e-05)	-0.000414*** (1.85e-05)	-0.000404*** (1.83e-05)	-0.000337*** (1.78e-05)	-0.000335*** (1.80e-05)	-0.000353*** (1.76e-05)
Branco	0.0991*** (0.00547)	0.101*** (0.00557)	0.114*** (0.00550)	0.0911*** (0.00543)	0.0912*** (0.00532)	0.0883*** (0.00561)	0.0751*** (0.00547)	0.0766*** (0.00544)	0.0764*** (0.00551)	0.0629*** (0.00551)	0.0640*** (0.00580)	0.0665*** (0.00560)
Chefe de Família	0.103*** (0.00582)	0.0969*** (0.00595)	0.0900*** (0.00575)	0.0881*** (0.00565)	0.0925*** (0.00550)	0.0835*** (0.00567)	0.0720*** (0.00540)	0.0711*** (0.00542)	0.0563*** (0.00543)	0.0528*** (0.00527)	0.0559*** (0.00548)	0.0463*** (0.00531)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.557*** (0.0435)	0.686*** (0.0452)	0.660*** (0.0426)	0.833*** (0.0452)	0.882*** (0.0472)	0.943*** (0.0474)	0.985*** (0.0434)	0.918*** (0.0447)	1.064*** (0.0472)	1.065*** (0.0439)	1.186*** (0.0454)	1.107*** (0.0417)
Observações	67,318	64,823	65,931	65,757	64,971	63,364	61,159	59,918	52,083	52,345	49,863	51,082
R Quadrado	0.325	0.321	0.324	0.311	0.299	0.283	0.280	0.283	0.258	0.257	0.242	0.248

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 9.2: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Ensino Médio Completo (11 anos de estudo)

Variáveis	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario
Gênero	0.244*** (0.00978)	0.232*** (0.00912)	0.244*** (0.00855)	0.230*** (0.00791)	0.244*** (0.00749)	0.232*** (0.00722)	0.262*** (0.00700)	0.251*** (0.00683)	0.255*** (0.00672)	0.248*** (0.00644)	0.235*** (0.00621)	0.241*** (0.00615)
Idade	0.0586*** (0.00320)	0.0595*** (0.00308)	0.0602*** (0.00259)	0.0497*** (0.00245)	0.0505*** (0.00234)	0.0484*** (0.00224)	0.0469*** (0.00215)	0.0427*** (0.00205)	0.0360*** (0.00207)	0.0357*** (0.00191)	0.0329*** (0.00187)	0.0308*** (0.00171)
Idade ao Quadrado	-0.000555*** (4.63e-05)	-0.000561*** (4.45e-05)	-0.000587*** (3.68e-05)	-0.000453*** (3.48e-05)	-0.000475*** (3.34e-05)	-0.000451*** (3.15e-05)	-0.000446*** (3.04e-05)	-0.000390*** (2.88e-05)	-0.000319*** (2.87e-05)	-0.000338*** (2.68e-05)	-0.000296*** (2.59e-05)	-0.000278*** (2.35e-05)
Branco	0.119*** (0.00943)	0.106*** (0.00883)	0.104*** (0.00819)	0.0946*** (0.00755)	0.0944*** (0.00710)	0.0996*** (0.00687)	0.0928*** (0.00667)	0.0914*** (0.00639)	0.0657*** (0.00636)	0.0777*** (0.00613)	0.0742*** (0.00603)	0.0628*** (0.00586)
Chefe de Família	0.146*** (0.0105)	0.134*** (0.00985)	0.131*** (0.00895)	0.136*** (0.00830)	0.120*** (0.00781)	0.102*** (0.00762)	0.0834*** (0.00726)	0.0907*** (0.00685)	0.0717*** (0.00673)	0.0803*** (0.00654)	0.0862*** (0.00615)	0.0743*** (0.00601)
Dummy Anos de Estudo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Grupo de Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy Posição na Ocupação	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dummy UF	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Constante	0.545*** (0.0682)	0.485*** (0.0647)	0.561*** (0.0579)	0.727*** (0.0553)	0.800*** (0.0544)	0.779*** (0.0499)	0.849*** (0.0490)	0.993*** (0.0458)	1.183*** (0.0469)	1.152*** (0.0430)	1.262*** (0.0428)	1.276*** (0.0399)
Observações	24,627	25,970	28,898	31,615	33,918	34,210	35,888	37,786	36,771	38,292	38,149	39,384
R Quadrado	0.351	0.351	0.368	0.355	0.339	0.337	0.327	0.327	0.302	0.281	0.283	0.283

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 9.3: Resultados da Regressão de Salários por Ano - Ensino Superior (mais de 11 anos de estudo)

Variáveis	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario	In_salario
Gênero	0.220*** (0.0170)	0.233*** (0.0157)	0.229*** (0.0154)	0.215*** (0.0147)	0.245*** (0.0135)	0.213*** (0.0133)	0.230*** (0.0123)	0.244*** (0.0122)	0.252*** (0.0124)	0.242*** (0.0119)	0.237*** (0.0109)	0.220*** (0.0109)
Idade	0.0975*** (0.00553)	0.0984*** (0.00519)	0.0958*** (0.00484)	0.0821*** (0.00465)	0.0888*** (0.00426)	0.0788*** (0.00422)	0.0683*** (0.00402)	0.0686*** (0.00386)	0.0554*** (0.00384)	0.0593*** (0.00359)	0.0643*** (0.00345)	0.0697*** (0.00328)
Idade ao Quadrado	-0.001000*** (7.42e-05)	-0.00102*** (6.97e-05)	-0.000956*** (6.49e-05)	-0.000799*** (6.19e-05)	-0.000882*** (5.66e-05)	-0.000758*** (5.66e-05)	-0.000644*** (5.35e-05)	-0.000647*** (5.18e-05)	-0.000472*** (5.07e-05)	-0.000525*** (4.77e-05)	-0.000611*** (4.54e-05)	-0.000684*** (4.35e-05)
Branco	0.177*** (0.0195)	0.189*** (0.0183)	0.167*** (0.0179)	0.142*** (0.0157)	0.152*** (0.0148)	0.154*** (0.0145)	0.177*** (0.0135)	0.136*** (0.0127)	0.166*** (0.0126)	0.163*** (0.0117)	0.177*** (0.0113)	0.166*** (0.0109)
Chefe de Família	0.203*** (0.0191)	0.229*** (0.0178)	0.187*** (0.0173)	0.227*** (0.0167)	0.200*** (0.0150)	0.209*** (0.0149)	0.186*** (0.0137)	0.168*** (0.0134)	0.166*** (0.0135)	0.169*** (0.0126)	0.144*** (0.0118)	0.154*** (0.0115)
Dummy Anos de Estudo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Grupo de Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Posição na Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy UF	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Constante	0.279** (0.127)	0.345*** (0.130)	0.419*** (0.116)	0.678*** (0.111)	0.585*** (0.107)	0.663*** (0.0921)	0.705*** (0.0915)	0.788*** (0.0861)	1.247*** (0.0849)	1.098*** (0.0819)	0.972*** (0.0774)	0.866*** (0.0691)
Observações	11,051	11,710	12,550	13,837	14,829	15,606	16,471	17,837	17,353	18,566	19,247	20,936
R Quadrado	0.395	0.400	0.394	0.382	0.402	0.385	0.392	0.374	0.375	0.362	0.375	0.365

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Apêndice 10: Resultados das Regressões de Salário Com e Sem Controle de Ocupação

Variáveis	Norte		Nordeste		Centro Oeste		Sudeste		Sul	
	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)	In (salário)
Gênero	0.139*** (0.0137)	0.272*** (0.0106)	0.202*** (0.0113)	0.296*** (0.00875)	0.212*** (0.0134)	0.336*** (0.0101)	0.181*** (0.00780)	0.277*** (0.00616)	0.196*** (0.0103)	0.264*** (0.00825)
Idade	0.0319*** (0.00271)	0.0367*** (0.00290)	0.0344*** (0.00238)	0.0408*** (0.00254)	0.0411*** (0.00269)	0.0483*** (0.00277)	0.0370*** (0.00153)	0.0433*** (0.00161)	0.0367*** (0.00224)	0.0414*** (0.00230)
Idade ao Quadrado	-0.000311*** (3.56e-05)	-0.000357*** (3.85e-05)	-0.000332*** (3.14e-05)	-0.000401*** (3.37e-05)	-0.000427*** (3.54e-05)	-0.000505*** (3.69e-05)	-0.000371*** (1.97e-05)	-0.000439*** (2.10e-05)	-0.000369*** (2.96e-05)	-0.000420*** (3.07e-05)
Branco	0.0656*** (0.0115)	0.0996*** (0.0124)	0.0469*** (0.00889)	0.0636*** (0.00960)	0.0874*** (0.00983)	0.111*** (0.0103)	0.0686*** (0.00555)	0.0959*** (0.00600)	0.0673*** (0.00856)	0.0986*** (0.00906)
Chefe de Família	0.0545*** (0.00974)	0.0583*** (0.0106)	0.0518*** (0.00805)	0.0523*** (0.00868)	0.0756*** (0.00983)	0.0820*** (0.0103)	0.0773*** (0.00605)	0.0896*** (0.00652)	0.0723*** (0.00811)	0.0840*** (0.00863)
Constante	2.433*** (0.179)	0.251*** (0.0565)	1.799*** (0.0566)	-0.243*** (0.0509)	2.194*** (0.0693)	0.157*** (0.0574)	1.465*** (0.526)	0.155*** (0.0349)	2.321*** (0.119)	0.398*** (0.0476)
Dummy Anos de Estudo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Código da Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy Posição na Ocupação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dummy UF	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Observações	14,711	14,711	27,397	27,397	12,925	12,925	37,056	37,056	19,313	19,313
R Quadrado	0.425	0.290	0.414	0.292	0.440	0.343	0.489	0.389	0.430	0.317

Erro padrão com robustez nos parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1