

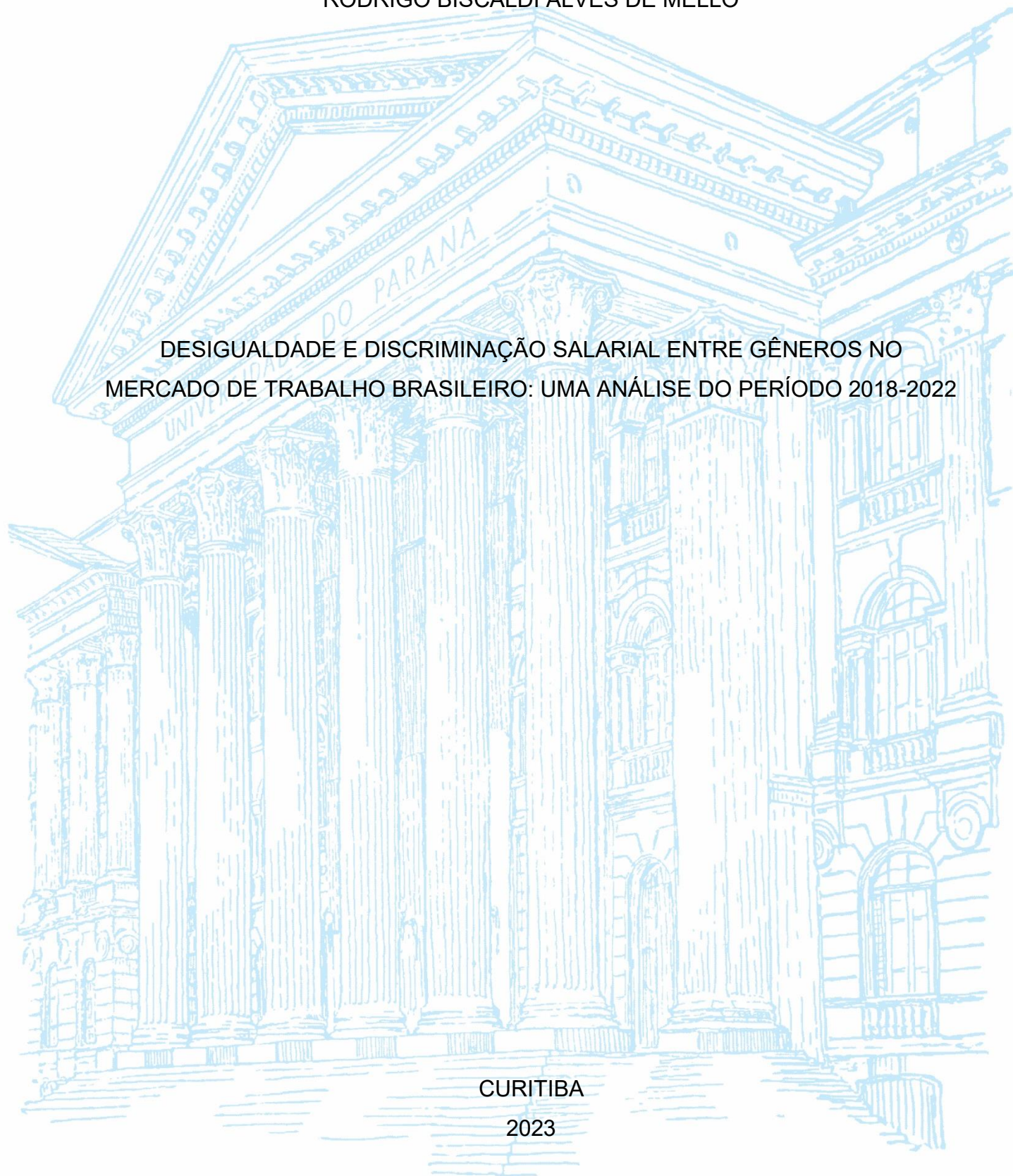
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RODRIGO BISCALDI ALVES DE MELLO

DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DO PERÍODO 2018-2022

CURITIBA

2023



RODRIGO BISCALDI ALVES DE MELLO

DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DO PERÍODO 2018-2022

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Kênia Barreiro de Souza.

CURITIBA

2023

RESUMO

A desigualdade de salários entre homens e mulheres ocorre por diversos fatores. Entre esses fatores está a discriminação salarial, que é atribuída às diferenças salariais que não podem ser explicadas por características produtivas. Dentro desse contexto, essa monografia busca estudar a diferença e discriminação salarial por gênero para a economia brasileira no período de 2018 a 2022 utilizando o método de decomposição Oaxaca-Blinder. Esse período foi marcado por restrições sanitárias e a crise econômica decorrente da pandemia da COVID-19, tais mudanças afetaram de forma desigual as mulheres que se viram responsáveis pelo cuidado dos filhos com o fechamento das escolas ao mesmo tempo que o desemprego afetou setores com maioria feminina. Os resultados revelam a existência de uma disparidade salarial entre os gêneros para todos os anos analisados e um aumento discriminação salarial nos anos de 2020 e 2021. Os resultados indicam que variáveis como atividade, ocupação e educação são determinantes na determinação do salário feminino. Porém, uma parte da diferença salarial continua não explicada pelas variáveis escolhidas, indicando a presença de discriminação salarial por gênero na economia brasileira.

Palavras-chave: Discriminação salarial; Desigualdade salarial; Gênero; Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

The inequality of wages between men and women occurs due to several factors. Among these factors is wage discrimination, which is attributed to wage differences that cannot be explained by productive characteristics. Within this context, this monograph aims to examine the gender wage gap and wage discrimination in the Brazilian economy from 2018 to 2022. This period was marked by health restrictions and the economic crisis resulting from the COVID-19 pandemic, such changes unequally affected women who found themselves responsible for caring for children with the closure of schools at the same time that unemployment affected sectors with a majority feminine. The results reveal the existence of a wage disparity between genders for all the years analyzed, with an increase in wage discrimination in 2020 and 2021. Explained factors indicate that variables such as occupation, activity, and education are determinants in determining female wages. However, a portion of the wage gap remains unexplained by the chosen variables, indicating the presence of gender wage discrimination in the Brazilian economy.

Keywords: Wage discrimination; Wage inequality; Gender; Oaxaca-Blinder.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 6 |
| 2. REVISÃO DE LITERATURA | 8 |
| 3. METODOLOGIA | 11 |
| 4. RESULTADOS | 13 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 19 |
| REFERÊNCIAS | 21 |
| APÊNDICE A: RESULTADO DETALHADO DAS DECOMPOSIÇÕES | 23 |

1. INTRODUÇÃO

O estudo das diferenças salariais entre gêneros é relativamente novo dentro da economia (BLAU; KAHN, 2017; MARIANNE, 2011) decorrente da possibilidade de se estudar esse fenômeno utilizando base de dados com variáveis que possam explicar o motivo dessas diferenças. A discriminação salarial se refere às diferenças salariais que não podem ser explicadas por fatores produtivos como educação e idade. (LOUREIRO, 2003), e a análise desse fenômeno é de suma importância no contexto atual, uma vez que ela persiste como um problema social presente na nossa sociedade (MADALOZZO, 2010) e intensificado durante a pandemia da COVID-19 (COUCH, 2022).

A discriminação salarial por gênero no Brasil persiste como uma manifestação da desigualdade estrutural da economia brasileira, mulheres são frequentemente remuneradas de forma desproporcional com relação aos homens, mesmo desempenhando papéis similares e possuindo as mesmas qualificações (PRONI; PRONI, 2018). A pandemia da COVID-19 trouxe consigo novos desenrolares no mercado de trabalho feminino, como demonstrado por Couch (2022) em um modelo aplicado para a economia dos Estados Unidos da América, que sugere que o aumento da diferença salarial entre homens e mulheres está relacionado ao aumento de demandas relacionadas ao cuidado dos filhos com o fechamento de escolas no ano de 2020, junto a esse contexto a crise econômica e as restrições sanitárias afetaram setores nos quais a maioria dos trabalhadores são mulheres ao mesmo tempo que o setor de saúde, também de maioria feminina, se viu na linha de frente da crise sanitária. (DANG; NGYUEN, 2021; SIRIWARDHANE; KHAN, 2021)

Nesse contexto, esta monografia tem como objetivo analisar a diferença salarial entre homens e mulheres para os anos de 2018 a 2022. Utilizando o método de decomposição Oaxaca-Blinder (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973) foi possível decompor essa diferença entre fatores explicados, atribuídos a variáveis selecionadas para a determinação do salário do indivíduo, e um fator não explicado, esse atribuído à discriminação. Ademais, ao integrar uma série de estudos sobre o tema, essa monografia atualiza as informações já disponíveis ao analisar os anos de 2018 a 2022 utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC),

complementando a literatura existente com informações recentes, e trazendo a oportunidade de analisar os efeitos da pandemia da COVID-19 nesse fenômeno.

A monografia encontra-se dividida em cinco seções, além da introdução. A seção 2 traz uma breve revisão da literatura dos trabalhos anteriores que utilizam do método, a seção 3 traz uma explicação do método Oaxaca-Blinder que será utilizado nessa monografia, a seção 4 fornece os resultados dessa decomposição e a seção 5 apresenta as considerações finais dessa monografia.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A diferença salarial entre homens e mulheres é um tema de grande relevância nos estudos sobre desigualdade de gênero. Para compreender as causas dessa disparidade salarial, diversos estudos empíricos (como MADALOZZO, 2010; SCORZAFAVE; PAZELLO, 2017; TAI; BAGOLIN, 2019) têm utilizado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder ou suas variações. Esse método foi proposto inicialmente por Oaxaca (1973) e posteriormente desenvolvido por Blinder (1973) e tem sido aplicado para analisar a discriminação salarial em diferentes contextos. A decomposição permite separar a diferença salarial observada entre dois grupos em duas partes: uma parte explicada pelas diferenças nas características dos trabalhadores (como idade, educação e experiência) e uma parte não explicada, que pode ser atribuída à discriminação de gênero.

No contexto brasileiro, Matos & Machado (2006) utilizam a decomposição de Oaxaca-Blinder para os anos de 1987 a 2001 para analisar a discriminação por raça e gênero no Brasil, os resultados obtidos pela decomposição apontam para as variáveis explicadas como uma parte significativa da diferença salarial entre brancos e pretos, além da variável não explicada também presente.

Por sua vez, considerando um período mais amplo, Madalozzo (2010) analisa dados de 1978, 1988, 1998 e 2007 o que contribui para uma análise temporal desse fenômeno, os resultados apontam para a presença de diferença salarial em favor dos homens e para uma queda dessa diferença durante os anos analisados. Tai & Bagolin (2019) utilizaram o mesmo método de análise para dados de 2010, estratificados por estados federativos. Os resultados encontrados revelam um aumento da diferença salarial entre os gêneros à medida que o desenvolvimento das regiões brasileiras aumenta. Passos & Machado (2022) analisaram dados de 2015 para verificar a diferença salarial no setor público e privado, e constaram que a diferença salarial existe nos dois setores e com presença maior no setor público.

Alguns outros trabalhos fazem um recorte regional para analisar a diferença salarial entre gêneros, o que contribui para um entendimento dos desdobramentos regionais desse fenômeno. Gonçalves (2021) utilizam dados de 2005 e 2015 para analisar a diferença salarial entre gêneros e entre brancos e pretos nos estados de Pernambuco e Paraná, o estudo aponta para a presença de diferenças salariais atribuídas à discriminação nos dois estados e para uma diminuição da discriminação

de gênero entre a população branca e um aumento da discriminação de gênero entre a população não-branca nos dois estados. Gomes (2022) utilizou dados de 2017 para analisar a diferença salarial por gênero e raça em Brasília utilizando o método de decomposição Oaxaca-Blinder e o Método de Regressão Quantílica, que permite analisar essa diferença separada em três níveis de rendimentos. Os resultados sugerem que as variáveis explicadas atuam em favor do diferencial salarial, sendo que a variável explicada com maior impacto é a escolaridade, enquanto a variável não explicada não contribui para o aumento dessa diferença, os resultados também apontam para a discriminação entre gêneros sendo menor que a racial. Ademais, os resultados das variáveis explicadas do Método de Regressão Quantílica sugerem que os diferenciais são maiores nas camadas mais escolarizadas da população.

Os resultados para o Brasil são comparados com resultados para os Estados Unidos no trabalho de Giuberti & Menezes-Filho (2005). Os autores identificam uma parcela da diferença salarial atribuída a parte não explicada nos dois países e mostrando uma queda da parte explicada e não explicada na diferença salarial nos dois países entre os anos de 1981 e 1996. A comparação entre os dois países mostra que, no Brasil, as características explicadas atuam em favor das mulheres nos anos analisados, indicando que a diferença se deve à discriminação, enquanto nos Estados Unidos ambos os fatores explicam o diferencial em favor dos homens¹.

Diversos trabalhos foram publicados analisando como a pandemia da COVID-19 afetou o mercado de trabalho feminino (ALON, 2020; DANG; NGYUEN, 2021; SIRIWARDHANE; KHAN, 2021). A crise econômica decorrente dessa pandemia impactou desproporcionalmente as mulheres uma vez que os setores mais impactados com a crise e com as restrições possuem uma maior proporção de trabalhadoras, ao mesmo tempo as mulheres que trabalham no setor de saúde se viram na linha de frente dessa pandemia. Outro problema decorrente da crise sanitária se deu com o fechamento de creches e escolas, com isso, muitas mulheres se viram conciliando o trabalho com o cuidado com os filhos, esse acúmulo de tarefas fez com que mulheres abandonassem o trabalho para cuidar dos filhos.

¹ Para uma revisão focada no método de decomposição ver Fortin *et al.* (2011), e para uma revisão dos principais trabalhos internacionais, ver Seneviratne (2020).

Embora a discriminação seja um tema recorrente, não foram encontrados artigos publicados referentes ao tema que incluem uma análise para os anos de 2020 e 2021 para a economia brasileira, portanto, que incluam o efeito da pandemia da COVID-19 sobre a diferença salarial entre homens e mulheres e a discriminação de gênero. Não obstante, o trabalho de Botello-Peñaloza (2022) estuda os efeitos para a economia colombiana utilizando dados de 2020, mostrando um aumento da diferença salarial quando comparado ao ano de 2019. Nesse contexto, o presente trabalho busca contribuir para essa literatura utilizando dados recentes aplicando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder para os anos de 2018 a 2022.

3. METODOLOGIA

Nesse estudo será utilizada uma metodologia para estudar diferenças salariais entre grupos conhecida como decomposição Oaxaca-Blinder (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973), a partir dessa decomposição é possível separar as diferenças de rendimentos salariais de dois grupos em duas partes: uma parte sendo atribuída a fatores relacionados às características produtivas e observáveis (como escolaridade) e outra parte devido a fatores não observados, esta segunda parte é creditada à discriminação. Nessa seção será feita uma breve revisão de como a decomposição é calculada, maiores detalhes e discussões sobre a problemática do método podem ser encontrados em Jann (2008).

Primeiro, são definidos os dois grupos de análise, nesse caso homens e mulheres. Utilizando a letra M para se referir a mulheres, H para se referir a homens e Y para se referir a renda individual, o diferencial de salários entre homens e mulheres pode ser representado por:

$$D = E(Y_H) - E(Y_M) \quad (1)$$

Em que Y_G refere-se a expectativa de salários do indivíduo pertencente ao grupo G , com $G = M, H$. Essa expectativa de salários pode ser explicada por um conjunto de variáveis, tal que:

$$E(Y_G) = X_G' \beta_G \quad (2)$$

Em que X_G contém os valores médios das variáveis explicáveis e β_G se refere ao coeficiente estimado da regressão. Portanto, a equação de diferença (1) pode ser reescrita para:

$$D = E(X_H)' \beta_H - E(X_M) \beta_M \quad (2)$$

A equação (2) pode ser decomposta em duas partes: a diferença salarial devido às diferenças explicáveis entre os dois grupos (parte P) e devido a fatores inexplicáveis atribuídos à discriminação (parte U).

$$D = P + U \quad (3)$$

A parte P consiste na diferença das medias de X'_C dos dois grupos multiplicado por um coeficiente β chamado de coeficiente estimado da regressão não discriminatório, interpretado como o coeficiente estimado que surgiria em um mercado de trabalho sem discriminação. Formalmente:

$$D = \{E(X_H) - E(X_M)\}'\beta^* \quad (4)$$

A parte U , atribuída ao impacto da discriminação na diferença salarial, e se reflete na diferença entre os coeficientes estimados para cada covariada:

$$U = E(X_H)'(\beta_H - \beta^*) + E(X_M)'(\beta_M - \beta^*) \quad (5)$$

Vale ressaltar, que parte desse valor pode ser em decorrência de fatores não observados. Substituindo as equações (4) e (5) na equação (3) tem-se:

$$D = \{E(X_H) - E(X_M)\}'\beta^* + E(X_H)'(\beta_H - \beta^*) + E(X_M)' \quad (6)$$

Para realizar esses cálculos foi necessário utilizar uma base de dados com as variáveis explicativas desejadas e a renda dos dois grupos, portanto, nesse trabalho serão utilizados microdados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para os anos de 2018 a 2022.

As variáveis utilizadas foram: idade, raça (separando entre brancos e outros), domicílio (rural ou urbana), se tinha carteira assinada, atividade do trabalho principal, ocupação no trabalho principal e anos de estudo. O trabalho dos dados foi feito no software R utilizando um pacote disponibilizado por Hlavac (2018). Vale ressaltar, que nos questionários da PNAD Contínua é utilizado o termo “sexo” se referindo a apenas “homem” ou “mulher”, ou seja, utilizando apenas a possibilidade binária para o sexo autodeclarado do indivíduo. Sendo assim, a partir dos dados utilizados não é possível fazer qualquer diferenciação entre gênero e sexo. Tendo isso em mente, ao longo dos resultados os termos gênero e sexo foram utilizados como sinônimos.

4. RESULTADOS

A partir dos dados de rendimento mensal efetivo² é possível obter a renda média para os dois gêneros bem como a diferença de rendimentos como mostra a tabela 1, a primeira constatação desse trabalho é a presença da diferença salarial entre gêneros para todos os anos analisados de -20,6% em 2019. A partir dos resultados obtidos também é possível constatar uma diminuição desse gap nos anos seguintes, diminuindo para -18,9% em 2020 e para -18,3% no ano seguinte e se mantendo estável no ano de 2022 a -18,4%.

TABELA 1 – RENDIMENTO MENSAL EFETIVO EM R\$. (A PREÇOS DE 2022)

| Item | Variável | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Mulheres | 1.491,49 | 1.556,26 | 1.682,48 | 1.701,82 | 1.923,16 |
| 2 | Homens | 1.868,33 | 1.959,75 | 2.075,34 | 2.081,79 | 2.357,30 |
| 3 | Diferença | - 376,83 | - 403,49 | - 392,85 | - 379,96 | - 434,14 |

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

Esses resultados estão de acordo com a literatura pesquisada, embora sejam comparativamente maiores do que os resultados obtidos para o Brasil por Madalozzo (2010), na ordem de -15,7% em 2007. Não obstante, é preciso analisar o comparativo com outros estudos com cautela, uma vez que os dados foram obtidos a partir de diferentes fontes. Ainda assim, em termos gerais, os resultados apontam o mesmo sentido.

Como mencionado anteriormente, o método de decomposição Oaxaca-Blinder permite separar essa diferença entre fatores explicados e não explicados. Os resultados da decomposição utilizando o logaritmo do rendimento real efetivo estão nas tabelas 2 e 3, e os resultados da decomposição detalhada ano a ano estão localizadas no Apêndice A dessa monografia.

Os resultados indicam que a parte explicada apresenta sinal negativo em todos os anos analisados, indicando que as variáveis explicadas são parcialmente responsáveis pela diferença salarial entre homens e mulheres. Os resultados também mostram a parte não explicada apresentando sinal negativo em todos os anos,

² Rendimento mensal efetivo do trabalho principal para pessoas de 14 anos ou mais de idade (apenas para pessoas que receberam em dinheiro, produtos ou mercadorias no trabalho principal)

indicando que a maior parte dessa diferença salarial não é captada pelas variáveis do modelo.

TABELA 2 – RENDIMENTO MENSAL EFETIVO EM LOGARITIMO. (A PREÇOS DE 2022)

| Item | Variável | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Mulheres | 7,035202 | 7,070964 | 7,148089 | 7,158609 | 7,261085 |
| 2 | Homens | 7,241923 | 7,278709 | 7,334322 | 7,345545 | 7,451907 |
| 3 | Diferença | - 0,206721 | - 0,207745 | - 0,186233 | - 0,186937 | - 0,190822 |

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA 3 – DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL

| Item | Variável | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Parte Explicada | - 0,066899 | - 0,066239 | - 0,045271 | - 0,051281 | - 0,059556 |
| | | (0,00439) | (0,00437) | (0,00495) | (0,00525) | (0,00440) |
| 2 | Parte Não Explicada | - 0,139822 | - 0,141505 | - 0,140962 | - 0,135656 | - 0,131266 |
| | | (0,00299) | (0,00315) | (0,00371) | (0,00362) | (0,00326) |

Nota: Desvio-padrão entre parênteses

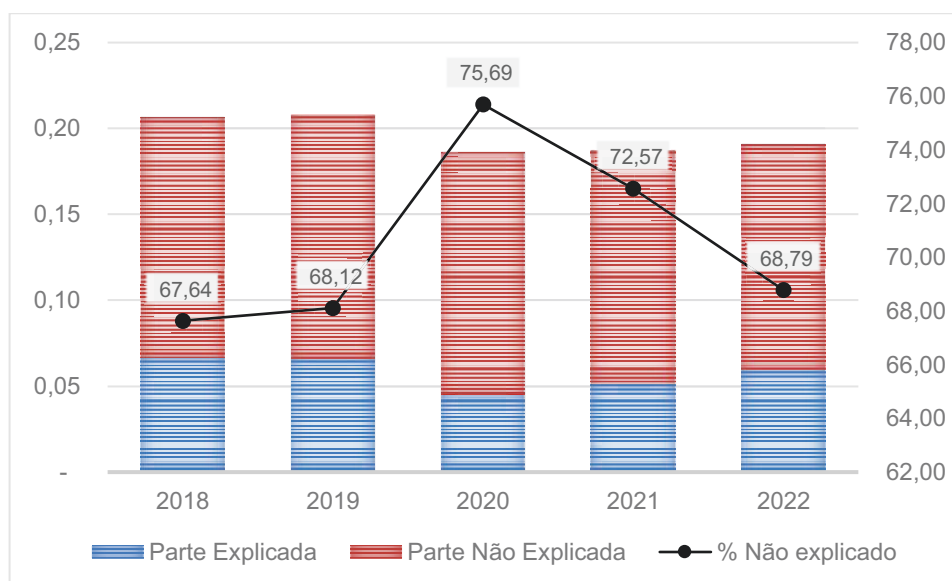
Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

As diferenças ao longo dos anos ficam claras a partir da Figura 1, que mostra uma redução no diferencial de salários no ano de 2020 também acompanhada por um aumento na parcela não explicada desses salários, que chega a 75,79% nesse ano.

Ao analisar o recorte do período da crise da pandemia do COVID 19 os resultados indicam que entre 2019 e 2020 o *gap* salarial diminuiu em uma escala que persiste até 2022, analisando a composição desse *gap* nos anos de 2020 e 2021 vemos um aumento da parte não explicada na composição desse *gap*, uma hipótese que pode ser levantada é que a sobrecarga das mulheres principalmente com atividades de cuidado (como cuidado das crianças com as escolas fechadas) e outras atividades não remuneradas, tenham ampliado esse *gap*. Tais fatores não estão sendo captados com as variáveis desse modelo, reforçando a importância de futuros trabalhos nesse tema considerarem toda a dimensão do setor informal na economia brasileira.

Uma hipótese que pode ser levantada para a redução do *gap* salarial nos anos de 2020 é que a crise econômica decorrente da pandemia afetou de forma desigual setores com uma presença majoritariamente como os trabalhadores domésticos.

FIGURA 1 – DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

Analisando a decomposição detalhada para o ano de 2022 (APENDICE A, Tabela 1) podemos verificar o impacto de cada variável na determinação do salário do indivíduo. Entre as características individuais da parte explicada se destaca o impacto da variável “Anos de educação”, indicando que por seu nível de educação as mulheres deveriam ter salários mais elevados do que dos homens, o que é justificado na maior escolaridade média das mulheres quando comparado aos homens, não obstante, o coeficiente para essa variável seja inferior para as mulheres comparativamente aos homens. O tipo de atividade e o tipo de ocupação do indivíduo também se apresentam como fatores relevantes na determinação da renda dos indivíduos, apresentando impacto negativo em todas as atividades escolhidas para o modelo, sendo as atividades “Educação, saúde e serviços sociais” e “Serviços domésticos” a que apresentaram o maior impacto negativo. A escolha da ocupação do indivíduo por outro lado pode contribuir de forma positiva ou negativa na determinação do salário, com as ocupações “Trabalhadores da agropecuária; Trabalhadores qualificados, operários e artesões; Operadores de instalações e máquinas” apresentando impacto positivo nessa determinação e “Trabalhadores de apoio administrativo; Trabalhadores dos serviços, comércio e mercado; Ocupações elementares” apresentando impacto negativo.

Com o auxílio das outras tabelas (APENDICE A, Tabela 2, Tabela 3, Tabela 4, Tabela 5) do período selecionado é possível analisar a evolução do impacto dessas variáveis. É possível constatar que mudanças do impacto da escolha da ocupação ajudam a explicar a mudança no gap salarial nesses últimos anos com o aumento do impacto positivo nas ocupações “Trabalhadores qualificados, operários e artesões e operadores de instalações e máquinas” e a diminuição do impacto negativo na ocupação “Ocupações elementares”.

A análise das variáveis de atividade de maior impacto na definição do salário (“Educação, saúde e serviços sociais” e “Serviços domésticos”) mostram um aumento do impacto negativo nessa definição, o mesmo acontece para as ocupações “Trabalhadores de apoio administrativo” e “Trabalhadores dos serviços, comércio e mercado”.

É importante ressaltar que boa parte do gap salarial não é explicado pelas variáveis disponíveis no modelo, em especial no ano de 2021, ressaltando a importância de considerar outras possíveis variáveis em futuros trabalhos no tema.

Não obstante, os resultados encontrados, indicam que entre os fatores que explicam o gap salarial, as atividades e ocupações possuem papel determinante. Para ilustrar essa questão, as Tabelas 4 e 5 trazem informações descritivas sobre a proporção de trabalhadores do gênero feminino em cada um dos setores de ocupação e atividade para os anos selecionados.

TABELA 4 – PROPORÇÃO DE TRABALHADORAS NAS ATIVIDADES.

| Item | Atividade | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Indústria geral | 34,1% | 34,3% | 33,2% | 33,5% | 34,2% |
| 2 | Construção | 3,3% | 3,2% | 3,9% | 3,3% | 3,8% |
| 3 | Comércio | 42,6% | 42,5% | 42,1% | 42,6% | 43,0% |
| 4 | Transporte, armazenagem e correio | 10,1% | 10,2% | 9,2% | 9,9% | 10,4% |
| 5 | Alojamento e alimentação | 56,1% | 56,9% | 56,7% | 58,1% | 57,9% |
| 6 | Informação, comunicação etc. | 42,3% | 42,0% | 41,6% | 43,0% | 43,8% |
| 7 | Administração pública | 41,0% | 39,9% | 39,7% | 40,6% | 41,9% |
| 8 | Educação, saúde humana e serviços sociais | 75,6% | 75,7% | 76,3% | 75,5% | 75,4% |
| 9 | Outros Serviços | 56,4% | 57,2% | 56,2% | 56,1% | 56,5% |
| 10 | Serviços domésticos | 90,3% | 90,2% | 89,1% | 90,0% | 88,9% |
| 11 | Atividades mal definidas | 31,8% | 25,9% | 24,4% | 27,5% | 20,0% |

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA 5 – PROPORÇÃO DE TRABALHADORAS NAS OCUPAÇÕES.

| Item | Ocupação | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Profissionais das ciências e intelectuais | 63,5% | 63,2% | 63,9% | 64,1% | 63,3% |
| 2 | Técnicos e profissionais de nível médio | 46,6% | 45,7% | 46,5% | 46,0% | 47,0% |
| 3 | Trabalhadores de apoio administrativo | 62,4% | 61,7% | 62,4% | 62,5% | 62,4% |
| 4 | Trabalhadores dos serviços e comércio | 57,0% | 57,5% | 55,9% | 57,0% | 58,1% |
| 5 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 14,1% | 14,2% | 14,7% | 15,6% | 16,0% |
| 6 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 17,0% | 17,3% | 16,3% | 16,9% | 16,1% |
| 7 | Operadores de instalações e máquinas | 12,4% | 12,2% | 11,2% | 11,5% | 13,0% |
| 8 | Ocupações elementares | 49,3% | 49,4% | 47,9% | 47,0% | 47,3% |
| 9 | Ocupações mal definidas | 40,0% | 29,6% | 22,6% | 50,0% | 28,6% |

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

Analisando a tabela fica evidente que as atividades que mais contribuem negativamente para a definição do salário feminino possuem uma elevada proporção de trabalhadores do gênero feminino, com “Educação, saúde e serviços sociais” com 75,4% de trabalhadoras em 2022 e “Serviços domésticos” com 88,9% de trabalhadoras.

A tabela 5 indica que as ocupações que contribuem negativamente para a definição do salário feminino possuem uma elevada proporção de trabalhadores do sexo feminino, enquanto as ocupações que contribuem positivamente para a definição do salário possuem uma baixa proporção de trabalhadores do sexo feminino.

Uma análise temporal mostra que a composição das atividades mencionadas anteriormente ambas se mantem estáveis ao longo do tempo, as ocupações por outro lado passaram por mudanças na sua composição durante os anos analisados, com as ocupações “Trabalhadores da agropecuária” e “Operadores de instalações e máquinas” atingindo o maior percentual de trabalhadores do gênero feminino em 2022. “Ocupações elementares” passou por uma diminuição no percentual de trabalhadoras a partir de 2020, a ocupação “Trabalhadores qualificados, operários e artesões” viu o número percentual de trabalhadoras cair desde o começo da serie histórica, por fim, as ocupações “Trabalhadores de apoio administrativo” e “Trabalhadores dos serviços, comercio e mercado” se mantem estáveis durante a série histórica.

Uma análise dos dados utilizados mostra uma variação na proporção de trabalhadores do gênero feminino na economia brasileira como um todo: de 44,9% em 2019 para 44,4% em 2020 e 44,2% em 2021, subindo para 45,0% em 2022, esse

recorte sugere que com a pandemia do COVID-19, as mulheres foram as mais afetadas com o desemprego devido as restrições sanitárias afetarem setores com maioria feminina ou que algumas famílias voltaram para uma dinâmica “tradicional” com o homem como provedor e a mulher como cuidadora dos filhos, futuros trabalhos podem focar em entender melhor o desemprego de trabalhadores do gênero feminino nesse período.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia buscou investigar as diferenças salariais entre gêneros para o período de 2018 a 2022, utilizando o método de decomposição Oaxaca-Blinder foi possível confirmar a existência de desigualdade salarial entre os gêneros para todos os anos analisados, sugerindo uma redução desse *gap* salarial devido a reduções do impacto das variáveis utilizadas no modelo. A parte não explicada, referente a discriminação, não sofreu uma redução no período analisado. O método permitiu ainda decompor essa desigualdade entre uma parte explicada, relacionado as variáveis do modelo, e outra parte não explicada.

Na parte explicada se destaca o impacto das variáveis de atividade e ocupação como determinantes do salário feminino, além do impacto positivo da educação. É importante ressaltar que boa parte desse *gap* continua não sendo captado pelas variáveis do modelo, e pode ser atribuído a discriminação salarial. É importante ressaltar a importância de futuros trabalhos no tema considerarem outras variáveis.

Os resultados sugerem uma diminuição do *gap* salarial durante os anos analisados, com as maiores variações sendo nas ocupações e atividades, chama atenção a variação das “Ocupações elementares” entre 2019 e 2020, quando o impacto negativo no *gap* diminuiu junto com a proporção de trabalhadoras na ocupação, outras ocupações também passam por variações na proporção de trabalhadoras e no impacto na definição do salário feminino, as atividades por outro lado se mantem estáveis na proporção de trabalhadoras nos anos analisados com variações no impacto na definição do salário. Analisando o período da crise da COVID-19 é possível observar que houve uma diminuição da proporção de trabalhadores do gênero feminino nos anos de 2020 e 2021, se recuperando para o nível antes da pandemia em 2022. Um aumento da parte não-explicada desse *gap* nos anos de 2020 e 2021, voltando para um percentual próximo a 2019 em 2022. E uma diminuição no *gap* salarial como um todo entre os a partir do ano de 2020, persistindo até 2022.

O conjunto desses resultados sugerem que apesar do *gap* diminuir com a crise do COVID-19 os trabalhadores do gênero feminino foram mais afetados com o desemprego durante a crise, refletido na proporção de trabalhadoras no recorte selecionado, futuros trabalhos na área podem buscar entender melhor o desemprego

entre trabalhadores do gênero feminino no período selecionado. Além disso, boa parte do *gap* no período de 2020 e 2021 se encontra não explicado comparado com os outros anos analisados, indicando a necessidade de incluir outras variáveis no modelo para captar a composição do *gap* nesse período, uma hipótese que pode ser levantada é a necessidade de se incluir a economia informal como variável no modelo.

Por fim, os resultados indicam que a pandemia trouxe efeitos temporários como a diminuição da proporção de trabalhadores do gênero feminino e um aumento da parte não explicada do *gap* que se recuperou para níveis similares a 2019 em 2022, alguns efeitos que parecem se estender até 2022 como a diminuição do *gap* salarial e mudanças na composição do percentual de trabalhadores do sexo feminino entre as ocupações analisadas no modelo. O estudo dos efeitos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho feminino é um objeto de estudo recente na economia e seus efeitos ainda precisam ser investigados levando em conta outras características individuais (i.e., estado civil, número de filhos), e do tipo de trabalho (i.e., formal, informal, conta-própria, empregador, trabalhos de meio período).

REFERÊNCIAS

- ALON, Titan et al. The impact of COVID-19 on gender equality. **National Bureau of economic research**, 2020.
- BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. **Journal of economic literature**, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, v. 8, p. 436-455, 1973.
- BOTELLO-PEÑALOZA, Héctor Alberto. How the Coronavirus Pandemic has Affected Gender Wage Inequality in Colombia. **Equidad y Desarrollo**, v. 1, n. 38, p. 4, 2022.
- COUCH, Kenneth A.; FAIRLIE, Robert W.; XU, Huanan. The evolving impacts of the COVID-19 pandemic on gender inequality in the US labor market: The COVID motherhood penalty. **Economic Inquiry**, v. 60, n. 2, p. 485-507, 2022.
- DANG, Hai-Anh H.; NGUYEN, Cuong Viet. Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. **World Development**, v. 140, p. 105296, 2021.
- DUNCAN, Otis Dudley; DUNCAN, Beverly. A Methodological Analysis of Segregation Indexes. **American Sociological Review**, v. 20, n. 2, p. 210-217, 1955.
- FORTIN, N.; LEMIEUX, T.; FIRPO, S. Decomposition methods in economics. In: ASHENFELTER, O.; CARD, D. **Handbook of Labor Economics**. Elsevier, v. 4A, pp. 1-102, 2011.
- GARDEAZABAL, Javier; UGIDOS, Arantza. More on identification in detailed wage decompositions. **Review of Economics and Statistics**, v. 86, n. 4, p. 1034-1036, 2004.
- GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9 (3), p. 369-383, jul-set 2005.
- GOMES, Thiago Geovane Pereira et al. Discriminação salarial por gênero e raça em Brasília. **Revista de Economia**, v. 43, n. 80, p. 275-294, 2022.
- GONÇALVES, Guilherme Grunwald Castilho; NADÚ, Pedro Henrique Souza; MAIA, Katy. DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NOS ESTADOS DO PARANÁ E DE PERNAMBUCO EM 2005 E 2015. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 148-179, 2021.
- HLAVAC, Marek. **oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R**. 2018. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>. Acesso em: 24 de junho de 2023.

KING, Mary C. Occupational Segregation by race and sex in Brazil, 1989-2001. **Ver Black Polit Econ**, v. 36, p.113-125, 2009

LOUREIRO, Paulo RA. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125-157, 2003.,

MADALOZZO, Regina. Occupational Segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010

MARIANNE, Bertrand. New perspectives on gender. **In: Handbook of labor economics. Elsevier**, 2011. p. 1543-1590.

MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no BRASIL (1987-2001). **Econômica**, v.8, n.1, p. 5-27, 2006.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, p. 693-709, 1973.

OAXACA, Ronald L.; RANSOM, Michael R. Identification in detailed wage decompositions. **Review of Economics and Statistics**, v. 81, n. 1, p. 154-157, 1999.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, 2022.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, 2018.

Seneviratne, P. Gender wage inequality during Sri Lanka's post-reform growth: A distributional analysis. **World Development**, 129, 2020.

SALARDI, Paola. The Evolution of gender and racial occupational segregation across formal and non-formal labor markets in Brazil. **Review of income and wealth**, v. 62, 2016.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; PAZELLO, Elaine Toldo. Using normalized equations to solve indetermination problem in the Oaxaca-Blinder decomposition; Na Application to the gender wage gap in Brazil. **RBE**, v. 61, p. 535-548, 2007.

SIRIWARDHANE, Pavithra; KHAN, Tehmina. The gendered nature of the risk factors of the COVID-19 pandemic and gender equality: A literature review from a vulnerability perspective. **Sustainability**, v. 13, n. 23, p. 13375, 2021.

TAI, Silvio Hong Tiing; BAGOLIN, Izete Pengo. Regional differences in the gender earnings gap in Brazil: development, discrimination and inequality. **The Developing Economics**, v.57, n. 1, p. 55-82, 2019

APÊNDICE A: RESULTADO DETALHADO DAS DECOMPOSIÇÕES

TABELA A1 – DECOMPOSIÇÃO DETALHADA PARA O ANO DE 2022.

| Item | Variável | Coefficiente (Parte Explicada) | Desvio Padrão | Coefficiente (Parte Não Explicada) | Desvio Padrão |
|------|--|--------------------------------------|------------------|--|------------------|
| 1 | Intercepto | | | -0,104994 | (0,04904) |
| 2 | Idade (Em anos) | 0,005830 | (0,00090) | -0,036658 | (0,01403) |
| 3 | Cor | 0,005842 | (0,00048) | <i>-0,001903</i> | <i>(0,00312)</i> |
| 4 | Domicílio | 0,009880 | (0,00064) | 0,036209 | (0,01036) |
| 5 | Carteira Assinada | -0,030135 | (0,00166) | -0,013838 | (0,00620) |
| 6 | Indústria geral | -0,005059 | (0,00092) | -0,009439 | (0,00365) |
| 7 | Construção | -0,006032 | (0,00113) | <i>0,001765</i> | <i>(0,00074)</i> |
| 8 | Comércio | <i>0,000971</i> | <i>(0,00024)</i> | -0,013547 | (0,00603) |
| 9 | Transporte, armazenagem e correio | -0,006586 | (0,00071) | <i>-0,001068</i> | <i>(0,00083)</i> |
| 10 | Alojamento e alimentação | <i>-0,002761</i> | <i>(0,00035)</i> | -0,002388 | <i>(0,00198)</i> |
| 11 | Informação, comunicação, etc. | <i>0,000192</i> | <i>(0,00010)</i> | <i>-0,004636</i> | <i>(0,00427)</i> |
| 12 | Administração pública | <i>0,000952</i> | <i>(0,00023)</i> | <i>-0,001867</i> | <i>(0,00138)</i> |
| 13 | Educação, saúde humana e serviços sociais | -0,022922 | (0,00174) | <i>0,001629</i> | <i>(0,00578)</i> |
| 14 | Outros Serviços | <i>-0,000448</i> | <i>(0,00014)</i> | <i>0,001385</i> | <i>(0,00125)</i> |
| 15 | Serviços domésticos | -0,054731 | (0,00242) | -0,017913 | (0,00627) |
| 16 | Atividades mal definidas | <i>0,000010</i> | <i>(0,00003)</i> | <i>-0,000015</i> | <i>(0,00007)</i> |
| 17 | Profissionais das ciências e intelectuais | -0,008786 | (0,00118) | -0,008760 | (0,00341) |
| 18 | Técnicos e profissionais de nível médio | <i>-0,001856</i> | <i>(0,00096)</i> | -0,001071 | (0,00264) |
| 19 | Trabalhadores de apoio administrativo | -0,064318 | (0,00221) | 0,012152 | (0,00378) |
| 20 | Trabalhadores dos serviços e comércio | -0,083908 | (0,00282) | <i>0,012377</i> | <i>(0,00634)</i> |
| 21 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 0,034886 | (0,00127) | <i>0,002671</i> | <i>(0,00101)</i> |
| 22 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 0,090428 | (0,00238) | <i>0,003248</i> | <i>(0,00255)</i> |
| 23 | Operadores de instalações e máquinas | 0,081983 | (0,00224) | <i>0,001834</i> | <i>(0,00240)</i> |
| 24 | Ocupações elementares | -0,052701 | (0,00291) | 0,036310 | (0,00790) |
| 25 | Ocupações mal definidas | <i>0,000014</i> | <i>(0,00003)</i> | <i>0,000030</i> | <i>(0,00004)</i> |
| 26 | Anos de educação | 0,049697 | (0,00140) | <i>-0,022779</i> | <i>(0,01689)</i> |

Nota: Coeficientes em itálico não são significativos, os demais têm significância de 5%
 Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA A2 – DECOMPOSIÇÃO DETALHADA PARA O ANO DE 2021.

| Item | Variável | Coefficiente (Parte Explicada) | Desvio Padrão | Coefficiente (Parte Não Explicada) | Desvio Padrão |
|------|--|--------------------------------------|------------------|--|------------------|
| 1 | Intercepto | | | -0,221154 | (0,05261) |
| 2 | Idade (Em anos) | 0,008758 | (0,00103) | -0,055812 | (0,01642) |
| 3 | Cor | 0,005736 | (0,00049) | <i>0,006589</i> | <i>(0,00351)</i> |
| 4 | Domicílio | 0,009183 | (0,00067) | 0,036755 | (0,01167) |
| 5 | Carteira Assinada | -0,030136 | (0,00188) | -0,010070 | (0,00712) |
| 6 | Indústria geral | -0,008133 | (0,00117) | -0,001113 | (0,00362) |
| 7 | Construção | -0,006577 | (0,00126) | <i>0,003735</i> | <i>(0,00079)</i> |
| 8 | Comércio | <i>0,000696</i> | <i>(0,00026)</i> | -0,002822 | (0,00604) |
| 9 | Transporte, armazenagem e correio | -0,006271 | (0,00072) | <i>0,000180</i> | <i>(0,00083)</i> |
| 10 | Alojamento e alimentação | -0,002338 | <i>(0,00038)</i> | <i>0,002129</i> | <i>(0,00173)</i> |
| 11 | Informação, comunicação, etc. | <i>0,000200</i> | <i>(0,00012)</i> | <i>0,003753</i> | <i>(0,00432)</i> |
| 12 | Administração pública | <i>0,000971</i> | <i>(0,00031)</i> | <i>0,000994</i> | <i>(0,00128)</i> |
| 13 | Educação, saúde humana e serviços sociais | -0,018726 | (0,00187) | <i>0,013349</i> | <i>(0,00549)</i> |
| 14 | Outros Serviços | -0,000511 | <i>(0,00016)</i> | <i>0,000637</i> | <i>(0,00108)</i> |
| 15 | Serviços domésticos | -0,054088 | (0,00262) | -0,000411 | (0,00622) |
| 16 | Atividades mal definidas | <i>0,000003</i> | <i>(0,00002)</i> | <i>0,000071</i> | <i>(0,00009)</i> |
| 17 | Profissionais das ciências e intelectuais | -0,008457 | (0,00145) | -0,002626 | (0,00346) |
| 18 | Técnicos e profissionais de nível médio | <i>0,000958</i> | <i>(0,00107)</i> | 0,007592 | (0,00297) |
| 19 | Trabalhadores de apoio administrativo | -0,068705 | (0,00253) | 0,020976 | (0,00419) |
| 20 | Trabalhadores dos serviços e comércio | -0,075665 | (0,00301) | <i>0,026998</i> | <i>(0,00646)</i> |
| 21 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 0,035468 | (0,00143) | <i>0,005693</i> | <i>(0,00110)</i> |
| 22 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 0,092261 | (0,00275) | <i>0,006735</i> | <i>(0,00273)</i> |
| 23 | Operadores de instalações e máquinas | 0,083858 | (0,00253) | <i>0,003940</i> | <i>(0,00259)</i> |
| 24 | Ocupações elementares | -0,058790 | (0,00354) | 0,053034 | (0,00888) |
| 25 | Ocupações mal definidas | -0,000051 | <i>(0,00008)</i> | -0,000004 | <i>(0,00002)</i> |
| 26 | Anos de educação | 0,049076 | (0,00143) | -0,034800 | <i>(0,01869)</i> |

Nota: Coeficientes em itálico não são significativos, os demais têm significância de 5%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA 3 – DECOMPOSIÇÃO DETALHADA PARA O ANO DE 2020.

| Item | Variável | Coeficiente (Parte Explicada) | Desvio Padrão | Coeficiente (Parte Não Explicada) | Desvio Padrão |
|------|--|-------------------------------------|------------------|---|------------------|
| 1 | Intercepto | | | -0,125063 | (0,05315) |
| 2 | Idade (Em anos) | 0,007057 | (0,00111) | -0,081434 | (0,01657) |
| 3 | Cor | 0,006089 | (0,00052) | <i>-0,005477</i> | <i>(0,00359)</i> |
| 4 | Domicílio | 0,009455 | (0,00066) | 0,039101 | (0,01170) |
| 5 | Carteira Assinada | -0,031152 | (0,00195) | -0,018189 | (0,00749) |
| 6 | Indústria geral | -0,011036 | (0,00122) | -0,002921 | (0,00387) |
| 7 | Construção | -0,007210 | (0,00114) | <i>0,002277</i> | <i>(0,00074)</i> |
| 8 | Comércio | <i>0,000372</i> | <i>(0,00028)</i> | -0,007017 | (0,00637) |
| 9 | Transporte, armazenagem e correio | -0,008621 | (0,00081) | <i>-0,000124</i> | <i>(0,00087)</i> |
| 10 | Alojamento e alimentação | <i>-0,001518</i> | <i>(0,00035)</i> | <i>0,000087</i> | <i>(0,00186)</i> |
| 11 | Informação, comunicação, etc. | <i>-0,000025</i> | <i>(0,00017)</i> | <i>0,001812</i> | <i>(0,00450)</i> |
| 12 | Administração pública | <i>0,000910</i> | <i>(0,00035)</i> | <i>-0,001151</i> | <i>(0,00139)</i> |
| 13 | Educação, saúde humana e serviços sociais | -0,017042 | (0,00210) | <i>0,013782</i> | <i>(0,00608)</i> |
| 14 | Outros Serviços | <i>-0,000745</i> | <i>(0,00019)</i> | <i>0,001275</i> | <i>(0,00127)</i> |
| 15 | Serviços domésticos | -0,043749 | (0,00273) | -0,003902 | (0,00632) |
| 16 | Atividades mal definidas | <i>-0,000025</i> | <i>(0,00003)</i> | <i>-0,000061</i> | <i>(0,00005)</i> |
| 17 | Profissionais das ciências e intelectuais | -0,009180 | (0,00131) | -0,006217 | (0,00360) |
| 18 | Técnicos e profissionais de nível médio | <i>-0,001590</i> | <i>(0,00110)</i> | 0,001492 | (0,00278) |
| 19 | Trabalhadores de apoio administrativo | -0,066213 | (0,00233) | 0,017225 | (0,00400) |
| 20 | Trabalhadores dos serviços e comércio | -0,069288 | (0,00273) | <i>0,016604</i> | <i>(0,00623)</i> |
| 21 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 0,034215 | (0,00135) | <i>0,004079</i> | <i>(0,00104)</i> |
| 22 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 0,090402 | (0,00248) | <i>0,002729</i> | <i>(0,00252)</i> |
| 23 | Operadores de instalações e máquinas | 0,078174 | (0,00227) | <i>0,001131</i> | <i>(0,00232)</i> |
| 24 | Ocupações elementares | -0,058375 | (0,00319) | 0,037050 | (0,00784) |
| 25 | Ocupações mal definidas | <i>0,000011</i> | <i>(0,00003)</i> | <i>0,000047</i> | <i>(0,00005)</i> |
| 26 | Anos de educação | 0,053814 | (0,00152) | <i>-0,028096</i> | <i>(0,01946)</i> |

Nota: Coeficientes em itálico não são significativos, os demais têm significância de 5%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA 4 – DECOMPOSIÇÃO DETALHADA PARA O ANO DE 2019.

| Item | Variável | Coefficiente (Parte Explicada) | Desvio Padrão | Coefficiente (Parte Não Explicada) | Desvio Padrão |
|------|--|--------------------------------------|------------------|--|------------------|
| 1 | Intercepto | | | -0,10499 | -0,04904 |
| 2 | Idade (Em anos) | 0,00583 | -0,0009 | -0,03666 | -0,01403 |
| 3 | Cor | 0,005842 | -0,00048 | -0,0019 | -0,00312 |
| 4 | Domicílio | 0,00988 | -0,00064 | 0,036209 | -0,01036 |
| 5 | Carteira Assinada | -0,03014 | -0,00166 | -0,01384 | -0,0062 |
| 6 | Indústria geral | -0,00506 | -0,00092 | -0,00944 | -0,00365 |
| 7 | Construção | -0,00603 | -0,00113 | 0,00177 | -0,00074 |
| 8 | Comércio | 0,00097 | -0,00024 | -0,01355 | -0,00603 |
| 9 | Transporte, armazenagem e correio | -0,00659 | -0,00071 | -0,00107 | -0,00083 |
| 10 | Alojamento e alimentação | -0,00276 | -0,00035 | -0,00239 | -0,00198 |
| 11 | Informação, comunicação, etc. | 0,00019 | -0,0001 | -0,00464 | -0,00427 |
| 12 | Administração pública | 0,00095 | -0,00023 | -0,00187 | -0,00138 |
| 13 | Educação, saúde humana e serviços sociais | -0,02292 | -0,00174 | 0,00163 | -0,00578 |
| 14 | Outros Serviços | -0,00045 | -0,00014 | 0,00139 | -0,00125 |
| 15 | Serviços domésticos | -0,05473 | -0,00242 | -0,01791 | -0,00627 |
| 16 | Atividades mal definidas | 0,00001 | -0,00003 | -1,5E-05 | -0,00007 |
| 17 | Profissionais das ciências e intelectuais | -0,00879 | -0,00118 | -0,00876 | -0,00341 |
| 18 | Técnicos e profissionais de nível médio | -0,00186 | -0,00096 | -0,00107 | -0,00264 |
| 19 | Trabalhadores de apoio administrativo | -0,06432 | -0,00221 | 0,012152 | -0,00378 |
| 20 | Trabalhadores dos serviços e comércio | -0,08391 | -0,00282 | 0,01238 | -0,00634 |
| 21 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 0,034886 | -0,00127 | 0,00267 | -0,00101 |
| 22 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 0,090428 | -0,00238 | 0,00325 | -0,00255 |
| 23 | Operadores de instalações e máquinas | 0,081983 | -0,00224 | 0,00183 | -0,0024 |
| 24 | Ocupações elementares | -0,0527 | -0,00291 | 0,03631 | -0,0079 |
| 25 | Ocupações mal definidas | 1,4E-05 | -0,00003 | 0,00003 | -0,00004 |
| 26 | Anos de educação | 0,049697 | -0,0014 | -0,02278 | -0,01689 |

Nota: Coeficientes em itálico não são significativos, os demais têm significância de 5%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).

TABELA 5 – DECOMPOSIÇÃO DETALHADA PARA O ANO DE 2018.

| Item | Variável | Coefficiente (Parte Explicada) | Desvio Padrão | Coefficiente (Parte Não Explicada) | Desvio Padrão |
|------|--|--------------------------------------|------------------|--|------------------|
| 1 | Intercepto | | | -0,103260 | (0,04332) |
| 2 | Idade (Em anos) | 0,008441 | (0,00095) | -0,068017 | (0,01405) |
| 3 | Cor | 0,004766 | (0,00043) | -0,003926 | (0,00310) |
| 4 | Domicílio | 0,013491 | (0,00066) | 0,067312 | (0,01014) |
| 5 | Carteira Assinada | -0,037834 | (0,00176) | -0,006199 | (0,00600) |
| 6 | Indústria geral | -0,006744 | (0,00101) | -0,015381 | (0,00326) |
| 7 | Construção | -0,009991 | (0,00107) | 0,000860 | (0,00061) |
| 8 | Comércio | 0,000643 | (0,00024) | -0,026062 | (0,00540) |
| 9 | Transporte, armazenagem e correio | -0,009035 | (0,00078) | -0,002050 | (0,00077) |
| 10 | Alojamento e alimentação | -0,001481 | (0,00035) | -0,004543 | (0,00182) |
| 11 | Informação, comunicação, etc. | 0,000031 | (0,00009) | -0,012281 | (0,00358) |
| 12 | Administração pública | 0,000671 | (0,00024) | -0,003136 | (0,00120) |
| 13 | Educação, saúde humana e serviços sociais | -0,019707 | (0,00172) | -0,005110 | (0,00495) |
| 14 | Outros Serviços | -0,000256 | (0,00010) | -0,000497 | (0,00117) |
| 15 | Serviços domésticos | -0,044475 | (0,00255) | -0,018716 | (0,00598) |
| 16 | Atividades mal definidas | -0,000069 | (0,00005) | -0,000102 | (0,00010) |
| 17 | Profissionais das ciências e intelectuais | -0,004313 | (0,00093) | -0,007887 | (0,00258) |
| 18 | Técnicos e profissionais de nível médio | 0,000269 | (0,00074) | -0,001418 | (0,00211) |
| 19 | Trabalhadores de apoio administrativo | -0,053224 | (0,00179) | 0,012323 | (0,00300) |
| 20 | Trabalhadores dos serviços e comércio | -0,069402 | (0,00232) | 0,016637 | (0,00534) |
| 21 | Trabalhadores qualificados da agropecuária | 0,028842 | (0,00111) | 0,003292 | (0,00088) |
| 22 | Operários, artesões da construção e mecânicos | 0,075398 | (0,00198) | 0,001162 | (0,00219) |
| 23 | Operadores de instalações e máquinas | 0,070129 | (0,00190) | 0,001439 | (0,00206) |
| 24 | Ocupações elementares | -0,065402 | (0,00270) | 0,040899 | (0,00666) |
| 25 | Ocupações mal definidas | 0,000121 | (0,00008) | 0,000166 | (0,00010) |
| 26 | Anos de educação | 0,052230 | (0,00130) | -0,005327 | (0,01535) |

Nota: Coeficientes em itálico não são significativos, os demais têm significância de 5%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE, 2022).