

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

**MARIANA BOTELHO RIBEIRO FERREIRA**

**Evidências da Desigualdade Salarial de Gênero para Minas Gerais e Brasil em  
2019**

Governador Valadares

2023

**MARIANA BOTELHO RIBEIRO FERREIRA**

**Evidências da Desigualdade Salarial de Gênero para Minas Gerais e Brasil em  
2019**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Ciência Econômicas.

Orientador: Prof. Amanda Ferrari Uceli

Governador Valadares

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ribeiro Ferreira, Mariana Botelho.

Evidências da Desigualdade Salarial de Gênero para Minas Gerais e Brasil em 2019 / Mariana Botelho Ribeiro Ferreira. -- 2023.  
41 p.

Orientadora: Amanda Ferrari Uceli

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2023.

1. Trabalho acadêmico. I. Uceli , Amanda Ferrari, orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
Departamento de Economia do Campus GV

**ECO013GV MONOGRAFIA II**  
**ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Às 14 horas do dia 18 de 12 de 2023, ( ) na sala \_\_\_\_\_ (X) por webconferência, foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pelo(a) discente **MARIANA BOTELHO RIBEIRO FERREIRA**, matriculado(a) no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. O(a) Prof.(a) Amanda Ferrari Uceli, orientador(a) e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando os demais examinadores, os professores: Juliana Gonçalves Taveira.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado: "**Evidências da Desigualdade Salarial de Gênero para Minas Gerais e Brasil em 2019**" a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o(a) discente:

- (X) Aprovado (a)
- ( ) Aprovado (a) com correções
- ( ) Reprovado (a)

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada pelos presentes.

Governador Valadares, 18 de dezembro de 2023.

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Amanda Ferrari Uceli  
(Orientadora)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Jualiana Gonçalves Taveira  
(Membro da Banca I)

---

Membro da Banca II (opcional)

---

Mariana Botelho Ribeiro Ferreira  
(Aluna)



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em 21/12/2023, às 15:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **Mariana Botelho Ribeiro Batista, Usuário Externo**, em 21/12/2023, às 15:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do



[Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Juliana Gonçalves Taveira, Professor(a)**, em 21/12/2023, às 16:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf ([www2.ufjf.br/SEI](http://www2.ufjf.br/SEI)) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1639925** e o código CRC **1FF378C8**.

Referência: Processo nº 23071.953859/2023-80

SEI nº 1639925

Dedico este trabalho aos meus pais, meu esposo e meus amigos que me inspiram e me auxiliaram na realização

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a oportunidade de conclusão desta etapa primeiramente a Deus por ter me capacitado e me enviado pessoas boas para compartilharem a vida comigo, meus pais por me apoiarem em todos os meus sonhos, inclusive os mais malucos, meu esposo Pedro por acreditar em mim quando eu mesma não acredito.

Agradeço também aos professores que me ajudaram durante essa jornada, em especial a professora Amanda pela paciência durante esse tempo. Agradeço, por fim, aos meus amigos que fizeram essa jornada ser mais leve, em especial Valtair por compartilhar comigo as aflições de um estudante, a Príncipe por ter sido a melhor amiga com quem já morei, e a Viviane e Karine, por trazerem leveza a minha vida no período pós-pandemia.

## RESUMO

A discriminação salarial de gênero refere-se à disparidade nos salários entre homens e mulheres que desempenham funções similares no mercado de trabalho. Essa disparidade salarial persiste globalmente e é frequentemente atribuída a diversos fatores, como estereótipos de gênero, segregação ocupacional, e discriminação sistêmica. O objetivo deste trabalho é analisar o diferencial de rendimentos por gênero no mercado de trabalho do Brasil e Minas Gerais. Utilizou-se, na metodologia a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) tendo como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019. Os resultados encontrados mostraram que os homens apresentam maiores rendimentos em relação as mulheres, e parte desse hiato salarial pode ser explicado pela discriminação. Inclusive, constatou-se que as mulheres já superaram os homens em relação à educação e que essa variável ajuda a reduzir o hiato salarial de gênero.

Palavras-chave: Gênero; Decomposição Oaxaca-Blinder; Mercado de Trabalho.



## **ABSTRACT**

Gender pay discrimination refers to the disparity in wages between men and women who perform similar roles in the job market. This pay gap persists globally and is often attributed to a variety of factors, such as gender stereotyping, occupational segregation, and systemic discrimination. The objective of this work is to analyze the income differential by gender in the labor market in Brazil and Minas Gerais. The Oaxaca-Blinder decomposition (1973) was used in the methodology, using as a database the Continuous National Household Sample Survey (PNADC), carried out by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), in 2019. The results found showed that men have higher incomes compared to women, and part of this salary gap can be explained by discrimination. In fact, it was found that women have already surpassed men in terms of education and that this variable helps to reduce the gender wage gap.

Keywords: Gender; Oaxaca-Blinder decomposition; Job market.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Densidade De Ocupados No Brasil.....	14
Gráfico 1: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Cor Ou Raça Em 2019.....	22
Gráfico 2: Porcentagem De Mulheres E Homens Em Minas Gerais Conforme Cor Ou Raça Em 2019.....	23
Gráfico 3: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Nível De Escolaridade Em 2019.....	24
Gráfico 4: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Mineiro Conforme Nível De Escolaridade Em 2019.....	24
Quadro 1 - Descrição Das Variáveis.....	32

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Posição De Ocupação Em 2019.....	25
Tabela 2: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Grupamento De Atividade Principal Em 2019 (Continua).....	26
Tabela 3: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Grupamento Ocupacionais Do Trabalho Principal Em 2019.....	28
Tabela 4: Características De Trabalho E Renda De Homens E Mulheres No Mercado De Trabalho Brasileiro No Ano De 2019.....	28
Tabela 5 - Decomposição Do Diferencial De Salários, Por Gênero, Em Minas Gerais E No Brasil.....	33
Tabela 6 - Contribuição De Cada Variável Para A Disparidade Salarial (Continua)...	34

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>16</b>
2.1 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	16
2.2 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL.....	17
2.3 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO EM MINAS GERAIS.....	19
<b>3 COMPOSIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM 2019: BRASIL E MINAS GERAIS.....</b>	<b>21</b>
<b>4 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR GÊNERO.....</b>	<b>30</b>
4.1 METODOLOGIA DE DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER.....	30
4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO.....	32
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICE A - Resultado dos modelos.....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Borjas (2012), a discriminação salarial no mercado de trabalho ocorre quando os trabalhadores, mesmo possuindo habilidades técnicas, experiência e produtividade semelhantes possuem salários divergentes. Nesse cenário, seus ganhos podem variar devido a características que não têm relevância direta para a realização das tarefas laborais, como a discriminação por gênero.

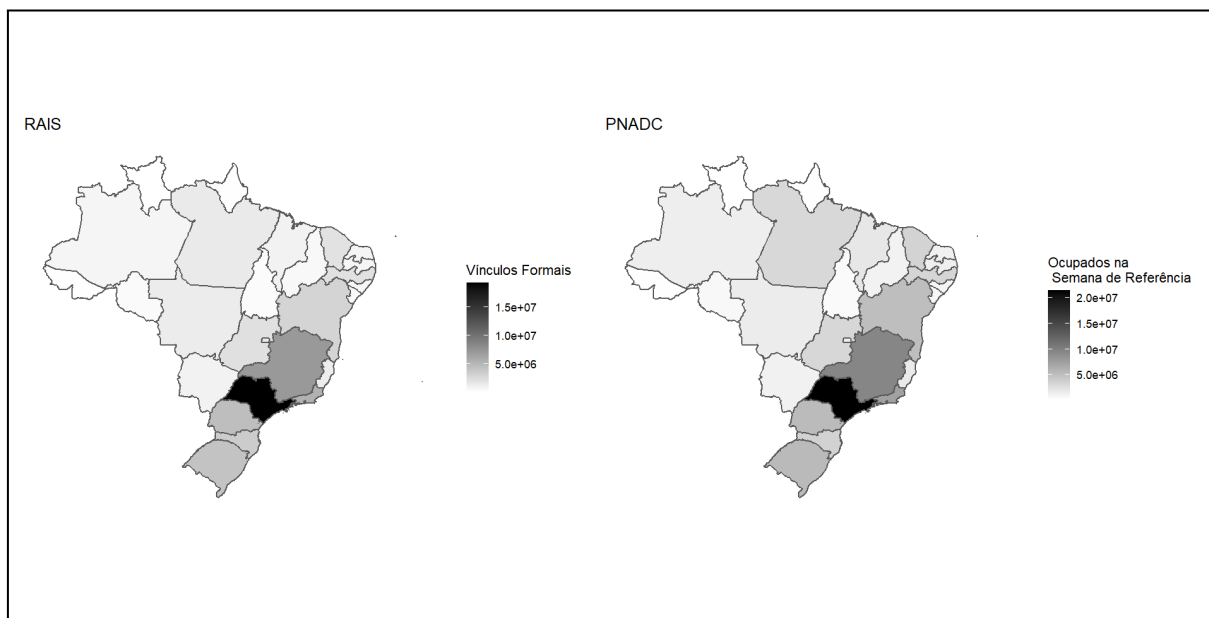
Análises recentes das discrepâncias de gênero no mercado de trabalho destacam a presença de um viés discriminatório que amplifica as disparidades sociais e econômicas no cenário nacional (Rodrigues, 2023; Passos e Machado, 2022; Souza et. al., 2022). Contudo, registram-se mudanças significativas no perfil das mulheres na sociedade, dentre essas transformações, destacam-se: aumento na média de anos de escolaridade das mulheres, crescimento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro e ampliação da participação das mulheres na política (Salvato et al., 2008; Alves e Cavenaghi, 2013).

Nesse sentido, os trabalhos de Araújo e Ribeiro (2002) e Alves e Cavenaghi (2013) mostram que, mesmo com as mulheres superando algumas dificuldades como a dificuldade de acesso à educação e ao mercado de trabalho, ainda há uma exclusão econômica relacionada ao gênero. Segundo Alves e Cavenaghi (2013) isso se dá devido ao patriarcado, um sistema histórico onde o homem é o ator fundamental da organização social. Dessa forma O objetivo central desse trabalho é, portanto, analisar, para o ano de 2019, os aspectos da discriminação salarial de gênero para Minas Gerais e para o Brasil. O ano escolhido visa analisar a desigualdade de gênero contemporânea, excluindo a influência do período pandêmico.

Esta unidade federativa foi escolhida nesta comparação por sua importância no contexto nacional, uma vez que Minas Gerais é o segundo estado mais populoso do Brasil (IBGE, 2019) e o segundo maior mercado de trabalho do país. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2019, o estado concentrava cerca de 11% das pessoas ocupadas no mercado de trabalho brasileiro, o que é evidenciado na Figura 1, elaborada a partir dos mesmos dados. Além disso, Minas Gerais é um estado economicamente diversificado, com setores que incluem agricultura, mineração, manufatura e serviços, o que o torna uma micro

representação do Brasil em termos de diversidade de empregos e setores (Gama e Hermeto, 2017).

Figura 1 - Densidade De Ocupados No Brasil



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2019) e RAIS (2019)

Dessa forma, além do objetivo geral, são objetivos específicos desta monografia buscar na revisão da literatura a construção histórica da desigualdade de gênero no mercado de trabalho mundial e no Brasil, bem como apresentar resultados recentes que indicam a relevância contemporânea do tema. Pretende-se também analisar a composição do mercado de trabalho brasileiro e mineiro em 2019, de modo a estabelecer as condições existentes no último ano antes da pandemia. Uma vez que tais objetivos sejam alcançados, buscando responder a pergunta que norteia o estudo, a partir da metodologia de decomposição, estima-se a magnitude da desigualdade salarial de gênero e o impacto relativo de seus determinantes no Brasil e em Minas Gerais.

As hipóteses levantadas e testadas por esse trabalho estabelecem que há significância do status de desigualdade de gênero para o ano de 2019, mantendo as estimativas anteriormente encontradas na literatura como nos trabalhos de Araújo e Ribeiro (2001) Paschoalino, Plassa e Santos (2017) e Passos e Machado (2022). Além disso, espera-se que a magnitude da desigualdade estimada nos resultados para Brasil e Minas Gerais seja proporcional, reforçando a relevância do estado no contexto nacional.

Para alcançar tais objetivos, é realizada a decomposição do diferencial de rendimento médio, utilizando o método proposto por Blinder (1973) e Oaxaca (1973), conhecido como decomposição Oaxaca-Blinder. Essa abordagem proporciona a capacidade de identificar em que medida o diferencial de renda pode ser atribuído à discriminação e como cada variável afeta esse resultado.

Além desta introdução, este trabalho está dividido em mais quatro seções. Na segunda seção discute-se o histórico das mulheres no mercado de trabalho, iniciando com uma análise mundial, passando por trabalhos relacionados ao Brasil e finalizando com trabalhos para Minas Gerais. Na terceira, serão mostrados a análise dos dados de pessoas ocupadas para Minas Gerais e Brasil usando os microdados da PNAD 2019. A seguir será apresentada em detalhes, a metodologia da decomposição de Oaxaca-Blinder para medir a discriminação de gênero e serão apresentados os resultados da decomposição. Por fim, na quinta seção são sumarizadas as principais conclusões deste trabalho.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Borjas (2012), a discriminação salarial no mercado de trabalho ocorre quando os trabalhadores, mesmo possuindo habilidades técnicas, experiência e produtividade semelhantes possuem salários divergentes. Nesse cenário, seus ganhos podem variar devido a características que não têm relevância direta para a realização das tarefas laborais, como a discriminação por gênero.

Os processos discriminatórios deixam marcas transparentes nas relações humanas em geral e de maneira mais específica no mercado de trabalho. No âmbito laboral, a discriminação acarreta um mal uso de recursos humanos, isso ocorre à medida que os agentes econômicos, ao se valerem das disparidades salariais, promovem formas rígidas de relações de trabalho, resultando em uma ineficiência na atividade econômica (Araújo e Ribeiro, 2001).

### 2.1 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Durante toda a história, na sociedade patriarcal, as mulheres enfrentam dificuldades para serem vistas de forma igualitária aos homens. A partir da Idade Moderna, durante o Renascimento, as mulheres iniciaram movimentos em busca de liberdade e autonomia para conquistar seu lugar na esfera social (Rocha, 2009). Nesse período, as mulheres conseguiram pequenos espaços nas funções laborais, de modo que algumas mulheres desempenhavam papéis como escritãs, médicas e professoras, no entanto, mesmo trabalhando de maneira equiparada aos homens, seu salário era inferior (Sullerot, 1970).

Durante a Idade Contemporânea, que ficou marcada por notáveis revoluções burguesas onde as mulheres tiveram participação relevante, destaca-se a Revolução Francesa de 1789, na qual as mulheres desempenharam um papel ativo na busca por *Liberté, Égalité e Fraternité*. No entanto, ao término do conflito, as mulheres foram notavelmente negligenciadas em relação às suas especificidades. Jean-Jacques Rousseau, ilustre filósofo iluminista que influenciou a Revolução Francesa, sustentava a impossibilidade de alcançar a igualdade entre homem e mulher, ele argumentava que a mulher, por natureza, era inferior e que sua única função era servir ao homem (Rocha, 2009).

Foi apenas na segunda metade do século XVII, com o advento da Primeira Revolução Industrial na Inglaterra, que a participação feminina no mercado de



trabalho alcançou um marco significativo. Nesse período, as mulheres começaram a integrar de maneira expressiva a força de trabalho nas fábricas, tornando-se parte essencial da produção, uma vez que os donos das fábricas buscavam aumentar os lucros e reduzir os custos salariais. Este momento histórico representou uma mudança significativa na participação das mulheres no cenário econômico, marcando o início de sua inserção destacada no mercado de trabalho industrial (Lopes, 1993).

No século XX, a participação feminina no mercado de trabalho e na composição da renda familiar é ainda maior, sendo esse crescimento impulsionado pela escassez de mão de obra masculina direcionada aos campos de batalha devido à primeira e segunda guerra mundial. Com o fim das guerras, houve o retorno da mão de obra masculina para reocupar esses postos de trabalho mantendo a desigualdade salarial entre os gêneros (Fernandez, 2018).

Diante desse cenário, a dupla jornada de trabalho foi se evidenciando, já que além da constatação de salários inferiores e das condições de trabalho degradantes nas fábricas, as mulheres continuavam a ser encarregadas das tarefas domésticas e maternas (Bottini e Batista, 2013).

Na década de 70, com o início da terceira revolução industrial, o mercado de trabalho foi ficando cada vez mais competitivo, fazendo com que cada vez mais mulheres entrassem no mercado de trabalho para complementar a renda familiar. Nesse cenário, junto ao cenário político e cultural da época, também culminou em um número crescente de mulheres cursando o ensino superior (Amaral, 2007).

Durante todo o período histórico as mulheres foram marginalizadas e segregadas no mercado de trabalho, o que ocorreu em discriminações que perduram até os dias atuais. Segundo Pettit & Hook (2002), mesmo com o aumento das taxas de participação feminina no mercado de trabalho, ainda não é o suficiente para eliminar a disparidade, em diversos países, observa-se que os homens continuam a receber remunerações significativamente superiores às mulheres.

## 2.2 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL

Indo de encontro com o que foi visto na construção histórica internacional do papel feminino na sociedade e no mercado de trabalho, no Brasil, somente com a Constituição Federal de 1988 que foi estabelecida a igualdade de gênero como um

direito fundamental, nela homens e mulheres exercem igualmente os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal (Alves e Cavenaghi, 2013).

Com esse amparo legal, as mulheres conquistaram mais espaço ou até mesmo reverter algumas desigualdades, como por exemplo na educação. Segundo Alves e Cavenaghi (2013) entre 1992 e 2009, os homens aumentaram em 44% os anos de estudo, chegando em 2009 com uma média de 7,4 anos, já as mulheres aumentaram em 47% alcançando uma média de 7,7 anos de estudo. Houve também, um aumento expressivo das mulheres como parte da População Economicamente Ativa (PEA). De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a população economicamente ativa feminina aumentou 260% entre 1970 e 1990, bem mais que a população masculina que aumentou em 73%, mas ainda assim era claro a disparidade salarial entre gênero no país (Araújo e Ribeiro, 2002).

Araújo e Ribeiro (2002), por sua vez, analisaram as extensões das disparidades salariais por gênero no Brasil para o ano de 1995, e comprovaram através de uma análise da média salarial por distribuição etária, por escolaridade, por região e por grupo ocupacional que as mulheres, em todos os casos, ainda recebem menos que os homens.

Visando comparar a discriminação de gênero no Brasil e nos Estados Unidos, Giuberti e Menezes-Filho (2005) utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder para chegar ao resultado no qual em 1981, no Brasil, a renda média das mulheres correspondia a 68% da renda dos homens, porém em 1996, essa proporção havia aumentado para 80%, já nos Estados Unidos, a relação era de 66% em 1981, elevando-se para 78% em 1996. Mostrando que no Brasil houve uma evolução maior em relação a redução da desigualdade salarial se comparado aos Estados Unidos.

Utilizando dados da PNAD, Maia (2015) estimou os diferenciais salariais para 2002 e 2011, segundo a autora, a taxa de mulheres na PEA era de 37,54% em 2002 e aumentou para 39,46% em 2011, contudo, mesmo com um maior número de mulheres no mercado de trabalho a desigualdade salarial ainda sim aumentou nesse período passando de 0,29 em 2002 para 0,43 em 2011.

A desigualdade salarial de gênero no Brasil persiste como um desafio significativo para toda a sociedade, na literatura, encontramos numerosos estudos sobre a discriminação salarial por gênero no Brasil, contudo, é observável que

muitas dessas análises possuem uma abordagem regional, concentrando-se na investigação dos mercados de trabalho focado em regiões, estados ou, até mesmo, municípios. No tópico subsequente, será realizada uma revisão sobre as pesquisas para o estado de Minas Gerais.

### 2.3 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO EM MINAS GERAIS

Adotando uma análise regional, Salvato et al. (2008) analisou os aspectos de discriminação para Bahia e Minas Gerais. Tendo como base os microdados da PNAD para o ano de 2005, foi utilizado como metodologia as curvas de probabilidade por meio de um modelo Probit, sendo calculadas as diferenças relativas de probabilidade como indicador discriminatório para indivíduos com características específicas e Oaxaca-Blinder para estimar o termo de discriminação relacionado à diferença média de rendimento. Obteve como resultado que em Minas Gerais a discriminação é menor em média, porém para cada nível de renda, ela é ligeiramente maior do que na Bahia, em ambos os estados, a educação influencia na redução do efeito discriminação.

Gama e Hermeto (2017) estudaram as causas das diferenças de rendimentos entre migrantes e não migrantes em Minas Gerais, essa unidade de federação foi escolhida por sua estrutura espacial, que evidencia disparidades significativas em diversos aspectos sociais, tanto em relação à distribuição geográfica quanto ao tamanho dos municípios (pequenos, médios e grandes), os resultados expostos pelos autores sugerem a existência de discriminação tanto com base no gênero quanto na raça em Minas Gerais, embora tenha uma melhoria notável entre os anos de 2000 e 2010 observaram que o padrão discriminatório ainda perdura, quando associado à migração, torna-se evidente a possibilidade de disparidades expressivas nos rendimentos entre esses grupos.

Com o objetivo de analisar os diferenciais salariais entre as carreiras do poder executivo, Bechtluft e Costa (2021) optaram por selecionar as amostras de Minas Gerais por se tratar do segundo maior governo em número de servidores e em orçamento, utilizando o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Sisap) para setembro de 2018, os autores encontraram que as mulheres recebem 0,35% a menos na remuneração média das carreiras públicas.

Com o intuito de discutir de que maneira características das firmas e ocupações impactam no hiato salarial entre gênero, Morais (2023) focou sua análise

em Minas Gerais por ser um estado “economicamente relevante e socialmente diverso”, utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os anos de 2015 e 2019, concluiu-se que o hiato salarial entre os sexos se mantém mesmo quando se controla pelas características dos trabalhadores (sexo, idade, tempo no emprego, quantidade de horas contratadas) e de composição das firmas e das ocupações.

Para entender como o mercado de trabalho respondeu as suscetíveis crises econômicas e ambientais no Brasil entre 2015 e 2017, Santos (2023) analisou o emprego formal de Minas Gerais por possuir o segundo maior mercado de trabalho formal do país, analisando o retorno de pessoas demitidas nesse período para o mercado de trabalho, verificou-se que as mulheres, menos escolarizados e menos experientes foram as que tiveram maiores dificuldades de retorno ao emprego formal durante esse período.

Note-se que o estado de Minas Gerais vem sendo usado amplamente na literatura sobre mercado de trabalho, por se tratar de um estado abrangente, com características diversas onde é possível analisar de forma ampla as estruturas do mercado de trabalho.

### **3 COMPOSIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM 2019: BRASIL E MINAS GERAIS**

Para a realização deste estudo utilizou-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), desenvolvida pelo IBGE, referente ao ano de 2019. A PNADC consiste em um painel rotativo, que se ocupa de acompanhar, desde 2012, as informações socioeconômicas a nível individual, familiar e domiciliar, com o objetivo de apurar as características gerais da população como educação, trabalho, rendimento e habitação. A coleta dos dados é feita por meio de questionários aplicados trimestralmente a unidades domiciliares.

Considerando o objetivo desta monografia de mensurar e verificar os determinantes da desigualdade salarial no mercado de trabalho mineiro e brasileiro em 2019, considerou-se o quarto trimestre do ano de 2019 na PNADC. O ano em questão foi escolhido com o intuito de compreender a desigualdade de gênero contemporaneamente, mas sem que o viés do período pandêmico influenciasse a análise, oferecendo, com isso, evidências que permitirão análises em perspectiva dos períodos antecedentes e após ao ocorrido. Entende-se que é preciso compreender as condições do mercado de trabalho em que se instalou a pandemia da Covid-19 em 2020, para discutir os efeitos de curto e longo prazo da mesma. É sobre essa perspectiva que o presente capítulo tem como objetivo discutir e descrever os dados do mercado de trabalho para Brasil e Minas Gerais no ano de 2019. Vale destacar que todas as análises apresentadas aqui dizem respeito aos indivíduos que compunham o mercado de trabalho remunerado no período de referência dos dados.

A partir dos dados da PNADC divulgados pelo IBGE sobre o quarto trimestre de 2019, considerou-se para as análises aqui apresentadas apenas os indivíduos com idade entre 14 a 65 anos, foram excluídos militares e servidores estatutários, que trabalhavam com remuneração positiva em dinheiro na semana de referência. A escolha desses recortes deve-se, sobre a idade, a composição da mão de obra legal e regular<sup>1</sup>; sobre o recorte de regime de trabalho, às disposições específicas e regras de promoção que afetam o salário de maneira diferente que em setores civis<sup>2</sup>,

---

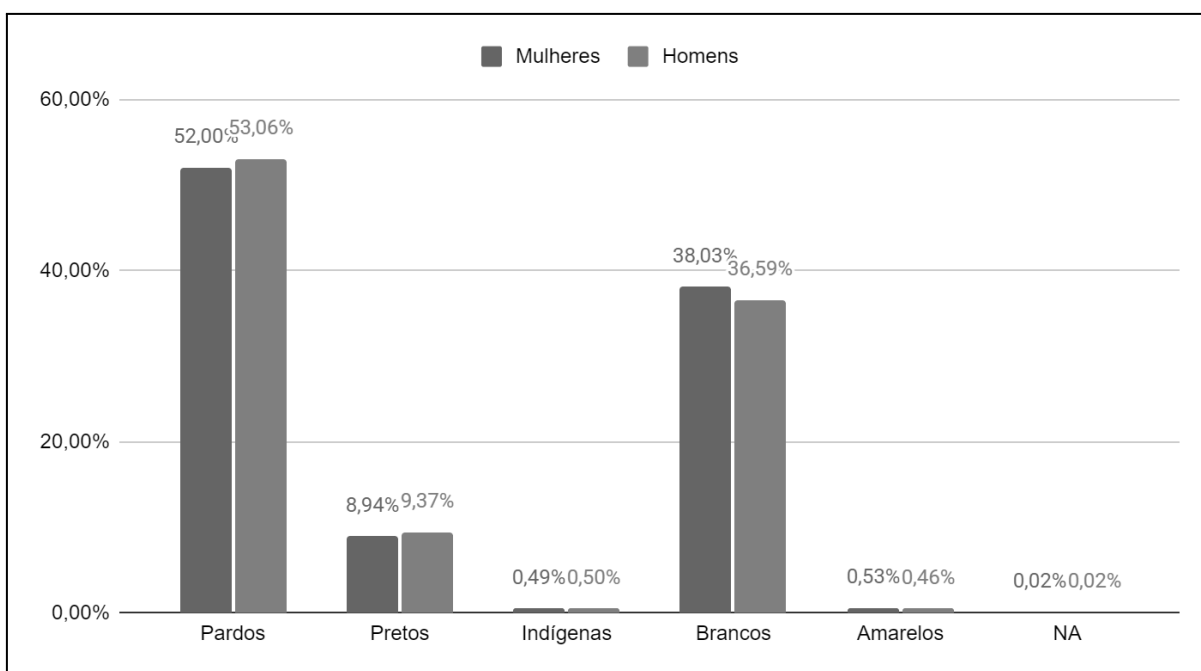
<sup>1</sup> Indivíduos com idades compreendidas entre 14 e 65 anos foram escolhidos, uma vez que essa faixa etária reflete a idade mínima legal para integração no mercado de trabalho, aos 14 anos, e a idade convencionalmente estabelecida para a aposentadoria, aos 65 anos.

<sup>2</sup> Essas regras podem ser independentes do gênero e, portanto, podem introduzir viés nos resultados da análise de disparidade salarial por gênero.

resultando em uma amostra de 204.105 observações para o Brasil e 16.930 para Minas Gerais. Os valores utilizados para o retorno de salário no trabalho principal foram os valores correntes de 2019.

Apesar de não fazer parte do escopo deste trabalho mensurar a desigualdade salarial de raça, é fundamental compreender o perfil racial da sociedade, desta forma, o Gráfico 1 apresenta, para os dados contidos na PNADC, a distribuição por raça e gênero em 2019 no Brasil. Como se observa, mulheres e homens que se autodeclaram de pele parda correspondem a maior parcela da população, respondendo por 52% e 53,06%, respectivamente. Na população branca, a proporção de mulheres é superior à de homens brancos, 38,03% contra 36,59%. As mulheres representam uma proporção menor da população preta de 8,34%, enquanto os homens são 9,37%, há proporções semelhantes entre gêneros de pessoas que se identificam como amarelas e indígenas. O grande número de pessoas pardas ocupadas no país pode contribuir para qual grupamento ocupacional essas pessoas estão inseridas, segundo Paschoalino, Plassa e Santos (2017), pessoas negras (pretos e pardos) estão mais presentes nos setores de construção e agrícolas, setores esses que oferecem salários menores.

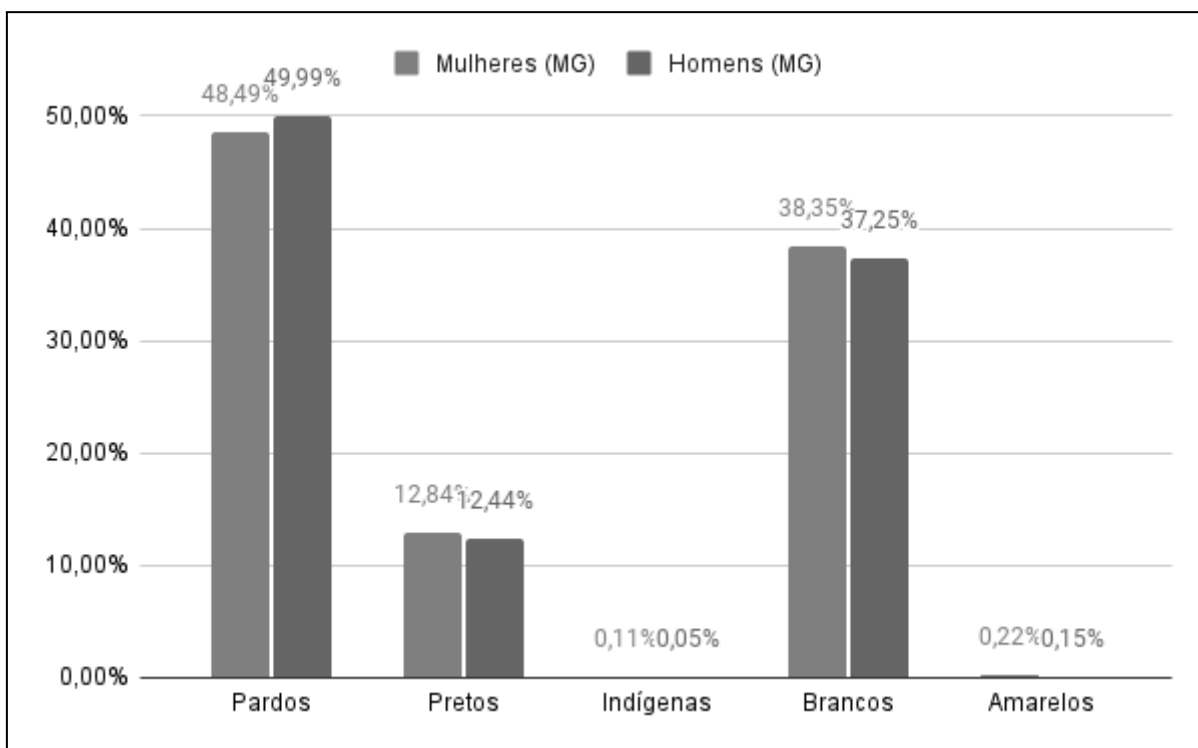
Gráfico 1: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Cor Ou Raça Em 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019).

No Gráfico 2, pode-se observar que Minas Gerais possui o mesmo padrão de disparidade racial entre os gêneros que os dados para o Brasil, a única divergência é uma maior porcentagem de mulheres pretas (12,84%) em relação aos homens pretos (12,44%) no estado.

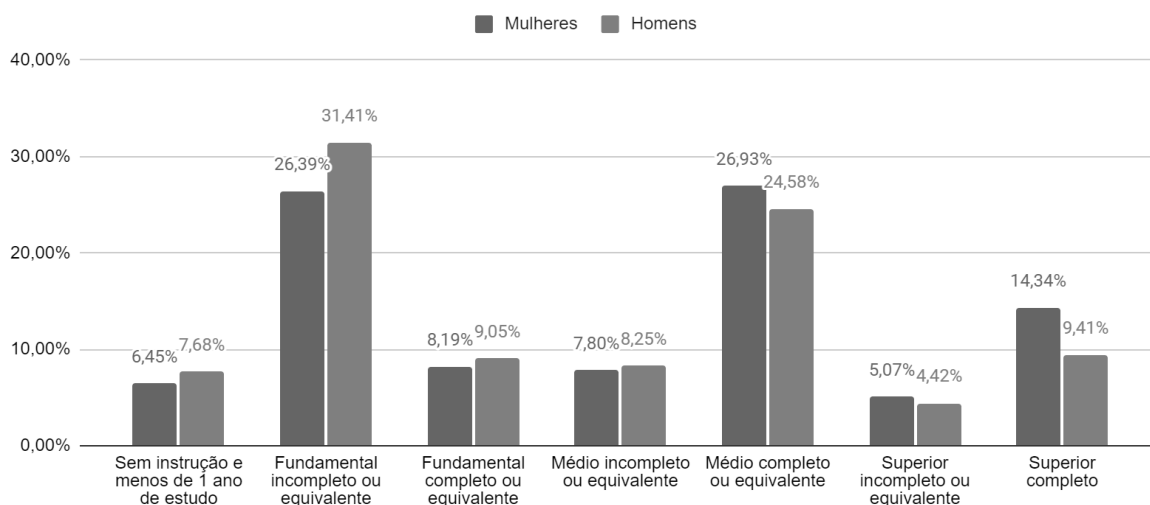
Gráfico 2: Porcentagem De Mulheres E Homens Em Minas Gerais Conforme Cor Ou Raça Em 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2019).

Segundo Beltrão e Alves (2009) O hiato educacional de gênero sempre fez parte da realidade brasileira, contudo as mulheres conseguiram reverter esse hiato em meados do século XX. Como pode ser visto no Gráfico 3, as mulheres são geralmente mais instruídas. A maior proporção de mulheres encontra-se nos níveis de ensino médio completo junto ao superior. 26,93% das mulheres concluíram o ensino médio, em comparação com 24,58% dos homens. Em termos de conclusão do ensino superior, 14,34% das mulheres possuem este nível de escolaridade, enquanto apenas 9,41% dos homens apresentam, uma diferença de quase 5%. Em relação a não conclusão do ensino fundamental, os homens são os que mais se destacam, com 31,41%, e as mulheres com 26,39%. Há também mais homens sem escolaridade no território brasileiro, o equivalente a 7,68%.

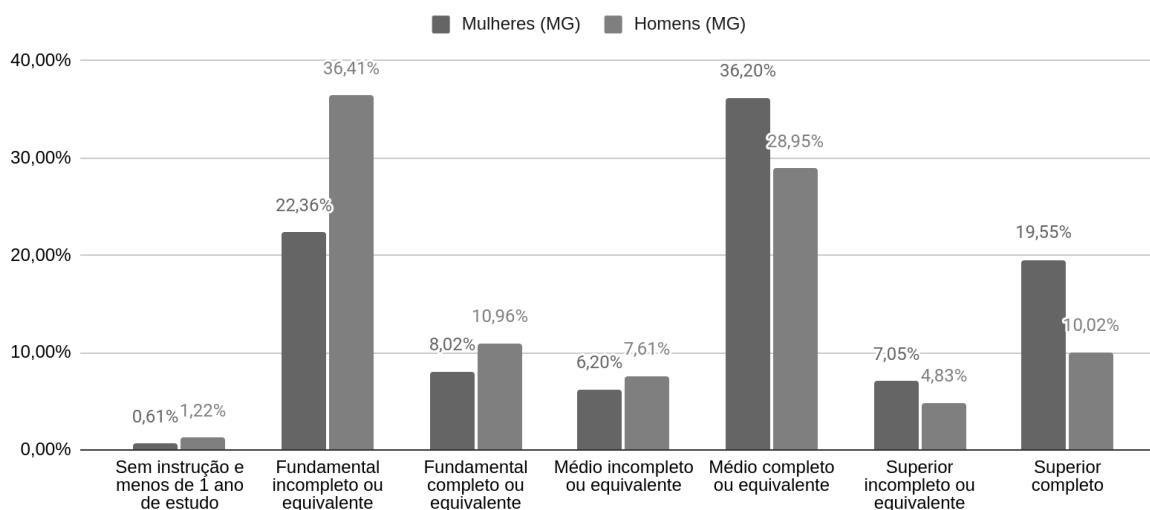
Gráfico 3: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Nível De Escolaridade Em 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2019).

O Gráfico 4 mostra o nível de escolaridade por sexo em Minas Gerais, onde a porcentagem de mulheres com ensino superior completo é ainda maior, 19,55% das mulheres concluíram o ensino superior contra apenas 10,02% dos homens, uma diferença em cerca de 9 p.p. A diferença entre os homens e mulheres que não concluíram o ensino fundamental é ainda maior, com os homens sendo maioria com 36,41% em relação às mulheres com 22,36%.

Gráfico 4: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Mineiro Conforme Nível De Escolaridade Em 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2019).



Em relação ao mercado de trabalho se pode verificar na Tabela 1, que em 2019, os cargos mais ocupados por homens e mulheres eram os que estavam no setor privado com contratos formais de trabalho e os trabalhadores por conta própria, respectivamente. Embora 33,61% dos homens no Brasil e 38,15% em Minas Gerais tenham contrato formal de trabalho no setor privado, a taxa de participação das mulheres nesta categoria é de 29,26% no Brasil e de 37,37% em Minas Gerais. No que diz respeito aos trabalhadores independentes, a disparidade de gênero é ainda maior nas duas amostras, com 31,97% dos homens envolvidos em algum tipo de ocupação por conta própria, enquanto 21,33% das mulheres exercem essa posição de ocupação no Brasil e 32,88% homens enquanto as mulheres continuam com uma taxa de cerca de 20% em Minas Gerais.

Tabela 1: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Posição De Ocupação Em 2019

Posição de Ocupação	Brasil		Minas Gerais	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	29,26%	33,61%	37,37%	38,15%
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	9,17%	16,59%	10,03%	17,61%
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	3,55%	0,53%	5,27%	1,16%
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	10,66%	0,70%	13,36%	1,89%
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	1,42%	0,83%	2,03%	1,02%
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	4,90%	2,17%	6,53%	0,78%
Empregador	3,05%	4,91%	3,86%	6,50%
Conta-própria	21,33%	31,97%	21,56%	32,88%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019).

Vale ressaltar que as mulheres estão mais envolvidas nas ocupações domésticas do que os homens. Nota-se que, entre os trabalhadores domésticos com carteira assinada, a proporção de mulheres ocupadas no Brasil é de 3,55%, enquanto a proporção de homens nesta ocupação é de apenas 0,53%. A diferença é ainda maior quando se trata do trabalho doméstico sem carteira assinada, com a participação feminina em 10,66% e a participação masculina em 0,70%, sugerindo

que as mulheres dominam uma ocupação mais frágil e precária pode-se observar que Minas Gerais segue os mesmos padrões.

Bruschini e Lombardi (2000), destacaram o peso do emprego doméstico no conjunto da força de trabalho feminina, segundo os autores, em 1970 essa ocupação representava cerca de 27% da força de trabalho feminina, com a ascensão da escolaridade feminina essa representatividade foi diminuindo, porém ainda é visto majoritariamente como uma ocupação destinada a mulheres.

De acordo com a Tabela 2, em termos dos principais grupos de atividades e dos principais empreendimentos em que trabalham, as mulheres parecem dominar os seguintes grupos no Brasil: Educação, saúde humana e serviços sociais (20,91%); Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (18,46%); e Serviços domésticos (14,29%). Se tratando de Minas Gerais, a ordem dos grupos dominados pelas mulheres muda um pouco, sendo o primeiro: Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (18,85%) , seguido de Serviços domésticos (18,63%), e só após o grupo Educação, saúde humana e serviços sociais (15,42%). Os homens, por outro lado, seguem o mesmo padrão em ambas as amostras, são mais prevalentes nos setores Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; e Indústria geral.

Tabela 2: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Grupamento De Atividade Principal Em 2019 (Continua)

<b>Grupamento de atividade principal do empreendimento do trabalho principal</b>	<b>Brasil</b>		<b>Minas Gerais</b>	
	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	7,25%	20,83%	4,76%	26,05%
Indústria geral	9,31%	12,85%	11,27%	14,97%
Construção	0,52%	11,97%	0,74%	12,96%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	18,46%	17,97%	18,85%	16,47%
Transporte, armazenagem e correio	1,05%	7,13%	1,47%	7,22%
Alojamento e alimentação	7,34%	4,21%	8,28%	3,98%

Fonte:Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019)

Tabela 2: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Grupamento De Atividade Principal Em 2019 (Continuação)

<b>Grupamento de atividade principal do empreendimento do trabalho principal</b>	<b>Brasil</b>		<b>Minas Gerais</b>	
	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	8,96%	9,31%	10,23%	8,82%
Administração pública, defesa e seguridade social	5,33%	5,87%	1,98%	1,33%
Educação, saúde humana e serviços sociais	20,91%	4,96%	15,42%	2,97%
Outros Serviços	6,57%	3,63%	8,36%	3,41%
Serviços domésticos	14,29%	1,24%	18,63%	1,80%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019)

Fica claro na análise da tabela 2 que ainda há no Brasil uma divisão sexual do trabalho, onde, segundo Sousa e Guedes (2016), aos homens ficaram reservados os trabalhos considerados mais pesados e são melhores remunerados, já às mulheres as tarefas que embora possam não gerar boa remuneração, têm ligação com o lado cuidadoso algo que na sociedade patriarcal é considerado como feminino.

Do ponto de vista dos principais grupos ocupacionais (Tabela 3), as mulheres representam em sua maioria trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (30,08%); ocupações elementares (20,52%); profissionais científicos e intelectuais (14,74%) no Brasil. Em Minas Gerais os principais grupos ocupacionais seguem sendo vendedores dos comércios e mercados (32,76%) e ocupações elementares (22,90%), porém o terceiro grupo ocupacional mais atuado por mulheres é o de Trabalhadores de apoio administrativo (11,44%).

Também há uma pequena mudança de cenário entre Brasil e Minas Gerais, os homens estão em maioria no Brasil entre os trabalhadores qualificados, operários e artesãos na construção, artes mecânicas e outras indústrias (17,87%); Ocupações elementares (16,72%); e Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (16,20%). Já em Minas Gerais eles estão em maioria entre os trabalhadores qualificados, operários e artesãos na construção, artes mecânicas e outras indústrias (19,18%); Ocupações elementares (19,06%); e Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (16,14%).

Tabela 3: Porcentagem De Mulheres E Homens No Território Brasileiro Conforme Grupamento Ocupacionais Do Trabalho Principal Em 2019

<b>Grupamentos ocupacionais do trabalho principal</b>	<b>Brasil</b>		<b>Minas Gerais</b>	
	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Diretores e gerentes	3,48%	3,71%	3,47%	3,70%
Profissionais das ciências e intelectuais	14,85%	6,43%	10,35%	4,82%
Técnicos e profissionais de nível médio	7,45%	6,52%	6,65%	5,89%
Trabalhadores de apoio administrativo	10,65%	4,89%	11,44%	4,42%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	30,05%	16,10%	32,76%	13,53%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	5,04%	13,76%	2,92%	16,14%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outras indústrias	5,31%	18,12%	6,02%	19,18%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2,33%	12,06%	3,49%	13,26%
Ocupações elementares	20,64%	17,02%	22,90%	19,06%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019)

A Tabela 4 apresenta dados de emprego e rendimentos de 2019 por gênero tanto no Brasil quanto em Minas Gerais. Observou-se que a renda média mensal dos homens era superior à das mulheres. Em termos de jornada de trabalho e experiência, destaca-se que as mulheres trabalham menos horas e têm menos experiência que os homens. Este fator aponta para a necessidade de articulação das atividades familiares com o trabalho produtivo desempenhado pelas mulheres.

Tabela 4: Características De Trabalho E Renda De Homens E Mulheres No Mercado De Trabalho Brasileiro No Ano De 2019

<b>Características</b>	<b>Brasil</b>		<b>Minas Gerais</b>	
	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>
Média da Renda mensal nominal do trabalho (em R\$)	R\$1.779,06	R\$2.159,56	R\$1.421,89	R\$ 1.929,56
Experiência Média (em anos)	9,65	11	8,31	11,09
Horas trabalhadas Médias (semanais)	36,8	41,3	36,69	43,18

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019).

Nesta perspectiva, as estatísticas descritivas evidenciam que algumas desigualdades laborais entre os gêneros ainda existem em ambas as amostras, tais

como a menor carga horária de trabalho e os rendimentos mais baixos, contudo ainda não é um indício de discriminação salarial por gênero. Ainda assim, é visível a divisão sexual do trabalho com uma porcentagem maior de mulheres em trabalhos de cuidado.

## 4 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR GÊNERO

Visando encontrar o resultado da discriminação salarial de gênero em 2019, esta seção apresenta a metodologia de Oaxaca Blinder utilizada no presente trabalho e os seus resultados que comprovam ou não a desigualdade de gênero no Brasil e em Minas Gerais.

### 4.1 METODOLOGIA DE DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

A equação de rendimentos minceriana, inicialmente apresentada por Mincer (1974), constitui a base de extensa pesquisa empírica no campo da economia. Nesse modelo, a teoria contemporânea do capital humano é empregada para calcular os impactos da educação e da experiência sobre o logaritmo dos rendimentos auferidos por um trabalhador. A estrutura da equação de rendimentos minceriana é delineada por meio de um modelo de regressão linear, onde a variável dependente é o rendimento e as variáveis explicativas são a escolaridade e a experiência do indivíduo. Após a formulação inicial proposta por Mincer (1974), diversas variáveis adicionais foram incorporadas ao modelo, buscando abranger, por exemplo, efeitos relacionados à discriminação, informalidade e segregação ocupacional.

O modelo de Oaxaca - Blinder, é usado amplamente na literatura, quando se trata de decomposição de salários, ambos desenvolveram métodos similares no mesmo ano, 1973. Eles utilizaram terminologias diferentes, porém seguiram o mesmo raciocínio e dividiram a equação de salários em três partes. Aplicando as equações de Mincer (1958), para os grupos analisados têm-se:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (2)$$

em que  $Y_i$  retrata o logaritmo natural dos rendimentos e  $X_{ji}$  a  $X_{jn}$  são as características do indivíduo que explicam Y. O sobrescrito H simboliza *High Wage* que significa salário alto e o sobrescrito L simboliza *Low Wage*, salário baixo. Utilizando as propriedades do método econométrico MQO, e subtraindo (2) de (1) tem-se:

$$(Y_i^H - Y_i^L) = \sum_{j=1}^n \beta_j^H (X_{ji}^H - X_j^L) + (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_{j=1}^n X_{ji}^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (3)$$

Segundo Blinder (1973):

$$\sum_{j=1}^n \beta_j^H (X_{ji}^H - X_j^L) = \text{caracteriza a parcela do diferencial atribuído às diferenças}$$

de dotações;

$$\sum_{j=1}^n X_{ji}^L (\beta_j^H - \beta_j^L) = \text{parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de}$$

coeficientes.

Este efeito indica que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações, normalmente ligada à discriminação na comparação de gênero ou étnicos. Nessa decomposição pode-se identificar o hiato salarial dos indivíduos referente às características relacionadas às particularidades dos segmentos como de gênero, cor, entre outros.

$(\beta_0^H - \beta_0^L)$  = a proporção não explicada do diferencial que corresponde à distinção dos rendimentos única e exclusivamente devido ao indivíduo estar inserido em um determinado grupo.

Considera-se a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_{j=1}^n X_{ji}^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (4)$$

Foi aplicado o método descrito acima, pelo software estatístico (RStudio), para verificar a existência e o grau de discriminação, por gênero, no mercado de trabalho mineiro em 2019, geralmente, os resultados são apresentados em duas parcelas: explicada e não explicada (discriminação). Neste estudo, optou-se por subdividir estas parcelas em grupos de variáveis para examinar mais detalhadamente os efeitos das diferenças decompostas.

O Modelo de Decomposição de Oaxaca-Blinder foi estimado considerando o seguinte conjunto de variáveis apresentadas no quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - Descrição Das Variáveis

Variável	Descrição
Salário	Informa o rendimento mensal habitual de todos os trabalhos
Escolaridade	Informa a escolaridade do indivíduo por anos de estudo
Experiência	Informa quanto tempo o indivíduo está no trabalho principal
Horas trabalhadas	Informa as horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos
Idade	Informa a idade do indivíduo
Ser Responsável	Informa se o indivíduo é o responsável pelo domicílio
Ser PPI	Informa se o indivíduo se considera preto, pardo ou indígena
Ser casado	Informa se o indivíduo é casado
Gênero	Informa se o indivíduo é homem

Fonte: Elaboração própria.

Usando o software R para realizar a decomposição de Oaxaca- Blinder :

$$y \sim x_1 + x_2 + x_3 + \dots | z$$

Onde  $y$  é a variável dependente,  $x_1 + x_2 + x_3 + \dots$  são variáveis explicativas e  $z$  é uma variável indicadora que é verdadeira (ou igual a 1) quando uma observação pertence ao Grupo B, e falsa (ou igual a 0) quando pertence ao Grupo A.

Substituindo pelas variáveis selecionadas:

$$\log(\text{Salário}) \sim \text{Escolaridade} + \text{Experiência} + \text{Horas trabalhadas} + \text{Idade} + \\ \text{responsável} + \text{PPI} + \text{Casado} | \text{Gênero}$$

Na seção a seguir será apresentado o resultado dessa decomposição.

#### 4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO

O objetivo central deste trabalho é mensurar a desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro e mineiro em 2019 a partir da decomposição dos salários médios estimados para homens e mulheres, de modo a avaliar a hipótese norteadora aqui considerada de que, ainda em 2019, a discriminação de gênero é significativa em ambos os mercados de trabalho. Para tanto, aplicou-se o modelo de Oaxaca-Blinder sobre a amostra anteriormente



descrita, para mensurar esta discriminação e analisar seus componentes, de modo que foram utilizadas as médias das variáveis e as estimativas das equações de salário de homens e mulheres em Minas Gerais e no Brasil, permitindo evidenciar, sobre o diferencial salarial, a parcela explicada pelas desigualdades nas características observáveis, a parcela derivada da desigualdade nas remunerações à essas características e, por fim, a parcela não explicada. Na Tabela 5 são apresentados os resultados do diferencial e da decomposição dos salários, conforme o modelo em questão.

Tabela 5 - Decomposição Do Diferencial De Salários, Por Gênero, Em Minas Gerais E No Brasil

<b>Média de Renda</b>		
<b>Diferencial</b>	<b>Minas Gerais</b>	<b>Brasil</b>
Homem	7,362	7,085
Mulher	7,073	7,283
Diferença	-0,289	-0,197
<b>Decomposição</b>		
	0,077*	0,101*
Explicado	(0,012)	(0,004)
	-0,254*	-0,264*
Não Explicado	(0,017)	(0,005)
	-0,109*	-0,034*
Interação	(0,015)	(0,004)

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD 2019. Os valores entre parênteses são os erros-padrões estimados. \* 5% de Significância (Teste Z).

Observa-se uma relevante discriminação contra as mulheres tanto no estado de Minas Gerais, como no país como um todo. A diferença do logaritmo do salário calculado, conforme as médias e as estimativas apresentadas, foi em favor dos homens em ambos e apresentou tendências semelhantes. Os resultados indicam que o hiato salarial no mercado de trabalho em Minas Gerais foi de 0,29, e o diferencial de salário no Brasil foi de 0,20.

Em Minas Gerais, do hiato total, cerca de 24% é explicado pelas características observáveis, ou seja o valor positivo indica que as características femininas favorecem salários maiores as mulheres, contudo, 85% da parte não explicada, indica que as mulheres são pior remuneradas pelas mesmas

características, o que pode indicar a presença de discriminação salarial por gênero. No Brasil esse efeito é ainda maior com 50% do hiato salarial sendo explicado por características observáveis enquanto 130% da diferença salarial é da parte não explicada, a interação é a combinação desses efeitos, indo de acordo ao que é encontrado na literatura, como nos trabalhos de Paschoalino, Plassa e Santos (2017), Matos e Machado (2006) e Madalozzo, Martins e Lico (2015)

Na tabela 6, mostra-se a distribuição dos efeitos explicados e não explicados por variável. Um valor positivo indica que o retorno da variável selecionada na variável indicadora A (mulheres) foi maior que na variável indicadora B (Homens), já um valor negativo indica que, isolando as outras variáveis, a variável selecionada teve um retorno maior para os Homens do que para as mulheres.

Tabela 6 - Contribuição De Cada Variável Para A Disparidade Salarial (Continua)

	<b>Minas Gerais</b>	<b>Brasil</b>
<b>Componente explicado</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Coefficiente</b>
	0,16*	0,18*
Escolaridade	(0,0088)	(0,0029)
	-0,008*	0,005*
Experiência	(0,0028)	(0,0008)
	-0,007*	-0,007*
Idade	(0,0021)	(0,0008)
	-0,08*	-0,09*
Horas Trabalhadas	(0,0075)	(0,0018)
	0,0008	0,01*
Ser PPI	(0,0009)	(0,0007)
	0,083*	0,036*
Ser casado	(0,0064)	(0,0014)
	-0,067*	-0,032*
Ser responsável pelo domicílio	(0,0057)	(0,0015)
<b>Componente não explicado</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Coefficiente</b>
	-0,11*	-0,005
Escolaridade	(0,0389)	(0,0119)
	0,05*	0,07*
Experiência	(0,0268)	(0,0071)

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019). Os valores entre parênteses são os erros-padrões estimados. \* 5% de Significância (Teste Z).

Tabela 6 - Contribuição De Cada Variável Para A Disparidade Salarial (Continuação)

Componente não explicado	Minas Gerais	Brasil
	Coefficiente	Coefficiente
Idade	-0,017 (0,0661)	-0,20* (0,0194)
Horas Trabalhadas	0,45* (0,0648)	0,21* (0,0217)
Ser PPI	-0,018 (0,0152)	-0,0008 (0,0046)
Ser casado	-0,036* (0,006)	-0,026* (0,0028)
Ser responsável pelo domicílio	-0,08* (0,0191)	-0,07* (0,0067)

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC (IBGE, 2019). Os valores entre parênteses são os erros-padrões estimados. \* 5% de Significância (Teste Z).

Comparando as variáveis para Brasil e Minas Gerais, ambas possuem comportamentos parecidos mesmo que os valores não sejam iguais. Na parte explicada, os aspectos mais representativos para as diferenças salariais em Minas Gerais são escolaridade (55%), as horas trabalhadas (-27%) e ser casado (27%).

Elas recebem uma maior remuneração quando são casadas e não são as responsáveis pelo domicílio fato que pode ser explicado justamente por não serem chefes do domicílio, ou seja, possuem um trade off maior para a entrada no mercado de trabalho. Já os homens são melhor remunerados pelas horas trabalhadas contribuindo para aumentar a desigualdade. No Brasil os aspectos mais representativos são os mesmo que Minas Gerais com escolaridade (90%), horas trabalhadas (-45%) e ser casado (20%).

Isto é, a escolaridade foi a variável com maior impacto no sentido de diminuir a desigualdade, já que as mulheres possuem um nível de escolaridade maior, esse resultado vai ao encontro a diversos trabalhos como o de Cirino (2009) e Giuberti e Menezes-Filho (2005) que afirma que a escolaridade feminina é superior à masculina. Mesmo que a diferença devido ao componente não explicado, associado à discriminação, atue no sentido de aumentar a diferença total em favor dos homens, a parte explicada é maior, favorecendo as mulheres.

Dos componentes não explicados, os aspectos mais representativos em Minas Gerais são horas trabalhadas (155%), escolaridade (-37%) e ser responsável pelo domicílio (-27%), já para o Brasil são horas trabalhadas (105%), idade (-100%) e ser responsável pelo domicílio (-35%). Apesar da desigualdade em termos médios estimada ser coerente e significativa, assim como a diferença não estimada, o que pode indicar discriminação, os modelos para os grupos de gênero não tiveram resultados isoladamente esperados.

## 5 CONCLUSÃO

A discriminação salarial por gênero é uma questão complexa e sensível que tem sido objeto de discussão e pesquisa em diversos contextos sociais e econômicos, o objetivo desse trabalho foi analisar, para o ano de 2019, os aspectos da discriminação salarial de gênero para Minas Gerais e para o Brasil. Foi analisado o ano de 2019 por ser o último ano antes da pandemia de Covid-19, cuja qual, teve influência nas características do mercado de trabalho.

De acordo com a revisão de literatura, a desigualdade salarial de gênero nunca deixou de ser um problema a ser debatido no Brasil e no mundo, ao analisarmos no contexto do país as mulheres já conseguiram romper algumas barreiras como o maior nível de escolaridade e uma crescente inserção no mercado de trabalho, contudo ainda não foi suficiente para que deixasse de existir discriminação salarial.

Segundo os dados da PNAD 2019, a composição da mão de obra mostra que mulheres apresentam maior escolaridade média, enquanto homens dedicam mais horas ao mercado de trabalho. Além disso, mulheres estão mais frequentemente empregadas em ocupações de menor prestígio socioeconômico.

Partindo do contexto da discriminação de gênero no mercado de trabalho, com base na metodologia de Oaxaca-Blinder, nota-se que Minas Gerais representa de forma fidedigna as nuances do mercado de trabalho brasileiro, pois em ambas as análises em 2019 ainda havia discriminação salarial por gênero no Brasil e especificamente em Minas Gerais, com um hiato no log de salário de 0,28 em Minas Gerais e 0,19 no Brasil ambos favorecendo o salário masculino.

Isolando os coeficientes explicados e não explicados, as mulheres, na ausência de discriminação receberiam em média mais dos que os homens, grande parte devido ao retorno explicado à educação que ajuda a reduzir a desigualdade, porém as horas trabalhadas age no sentido contrário, corroborando para o aumento da discriminação salarial por gênero.

Com isso, destaca-se a contribuição desse estudo ao discutir e mensurar a desigualdade salarial de gênero no período recente, evidenciando a persistência da mesma, o que indica a necessidade de manutenção dessa agenda de pesquisa. Dessa forma, propõe-se que sejam pensadas em mais políticas públicas, tanto no âmbito estadual quanto federal, para que se reduza cada vez mais a discriminação salarial por gênero. Também são necessários mais trabalhos a respeito do mercado

de trabalho pós pandemia, onde seja possível elaborar uma discussão intra-estadual, ou até mesmo o uso de outras metodologias como a decomposição dos quantis da distribuição de salários, e que considerem estimativas da desigualdade ao longo da distribuição, que captem diferenças para além da média.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, v. 18, n. 1, p. 83-105, 2013.
- AMARAL, Grazielle Alvez. A mulher e a tripla jornada de trabalho: como é administrado esse desafio? 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ensinos Administrativos, Belo Horizonte, 2007.
- Araújo, V. F., & Ribeiro, E. P. (2001). Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia.
- BECHTLUFFT, Rodolfo Pinhón; COSTA, Bruno Lazzarotti Diniz. Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, v. 55, p. 836-860, 2021.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, p. 125-156, 2009.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de pesquisa*, p. 67-104, 2000.
- BORJAS, G. *Economia do Trabalho*. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
- BOTTINI, Lucia Mamus; BATISTA, Roberto Leme. O trabalho da mulher durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1850). In: OS DESAFIOS da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE. v. 1. Paraná: Secretaria de Educação, 2013.
- CIRINO, J. F. Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. 2009. P. 188. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Viçosa, 2009.
- DE FRANÇA MORAIS, Nara Livia et al. Desigualdade de gênero em rendimentos no mercado de trabalho mineiro: o papel das firmas e das ocupações. 2023.
- DE SOUZA, Solange de Cassia Inforzato; DA SILVA FERNANDES, Larissa; GOMES, Magno Rogério. Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. *Revista de Economia Mackenzie*, v. 19, n. 1, p. 241-268, 2022.

FERNANDÉZ, Brena Paula Magno. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *Revista de Economia Política*, Niterói, v. 38, p.559-583, 2018

GAMA, Luiz Carlos Day; HERMETO, Ana Maria. Diferencial de ganhos entre migrantes e não migrantes em Minas Gerais. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 34, p. 341-366, 2017.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, v. 9, p. 369-384, 2005.

LOPES, Carmen Lucia Evangelho. 8 de março, dia internacional da mulher – uma data e muitas histórias. São Paulo: Imesp, 1993.

MADALOZZO, Regina Carla; MARTINS, Sergio Ricardo; LICO, Mariane Rizzo. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. 2015.

MAIA, Katy et al. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. *Revista Ciências Sociais em Perspectiva*, v. 14, n. 26, p. 30-53, 2015.

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

MESQUITA, Rafael; DE OLIVEIRA, Cristiano Aguiar. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder. *REDES: Revista do Desenvolvimento Regional*, v. 21, n. 1, p. 148-173, 2016.

MINCER, J. Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research, Inc, 1974.

NUNES, Jordão Horta. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). *Ciências Sociais Unisinos*, v. 52, n. 3, p. 383-395, 2016.

PASCHOALINO, Pietro André Telatin; PLASSA, Wander; DOS SANTOS, Moisés Pais. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. *Revista Econômica do Nordeste*, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

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

Pettit, B., & Hook, J. (2002). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84(2), 779-801.

ROCHA, Patrícia. Mulheres sob todas as luzes: a emancipação feminina e os últimos dias do patriarcado. Belo Horizonte: Ed. Leitura, 2009. p. 101.



RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 31, p. e82532, 2023.

SALVATO, Márcio Antônio et al. Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. *Seminário Sobre A Economia Mineira*, v. 13, p. 2008, 2008.

SANTOS, Marcelo Figueiredo et al. Mercado de trabalho em crise: uma análise da resiliência do emprego formal do estado de Minas Gerais. 2023.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, v. 30, p. 123-139, 2016.

SULLEROT, Evelyne. *História y sociologia de trabajo femenino*. Tradução Bustamante Ortiz. Barcelona:Ediciones, 1970. p. 58.

### APÊNDICE A - Resultado dos modelos

Variáveis	Minas Gerais			Brasil		
	Mulheres	Homens	Pooled	Mulheres	Homens	Pooled
Escolaridade	0,093	0,105	0,095	0,107	0,107	0,101
Experiência	0,007	0,002	0,005	0,004	-0,002	0,001
Idade	0,006	0,007	0,006	0,008	0,013	0,010
Horas Trabalhadas	0,023	0,013	0,02	0,024	0,019	0,024
Ser PPI	-0,137	-0,105	-0,11	-0,281	-0,279	0,276
Ser casado	0,155	0,354	-0,18	0,127	0,243	0,152
Ser responsável pelo domicílio	0,149	0,286	0,24	0,1	0,23	0,183

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD (IBGE, 2019)