

ANÁLISE DA DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO PARANÁ EM 2012 E 2019

Juliana Palhano Pacheco¹
Giovanna Miranda Mendes²
Guilherme Marques Moura³

RESUMO

A diferença salarial segundo o sexo no Brasil tem sido bastante difundida nos anos recentes. O objetivo deste trabalho é compreender a diferença salarial entre homens e mulheres no Estado do Paraná, por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) em 2012 e 2019. A metodologia utilizada é a decomposição de diferenciais de salários, proposto por Oaxaca-Blinder (1973), numa extensão mais recente desenvolvida por Firpo, Fortin e Lemiux (2018), a partir das funções de influência recentradas (RIF), para analisar toda a distribuição de salários por quantis, evitando problema de viés de seleção e problemas de identificação. A participação da mulher no mercado de trabalho no Paraná aumentou de 2012 para 2019, porém, a mulher recebeu, em média, um salário inferior ao salário dos homens tanto em 2012 quanto em 2019, sendo que o diferencial aumentou ainda mais em 2019. Em contrapartida, as mulheres são relativamente mais qualificadas, ocupando cargos mais complexos nos dois anos de análise, porém, são a maioria em ocupações ligadas a serviços, vendas no comércio e mercados e ocupações elementares. Já a maior participação dos homens ocorreu em ocupações com complexidade intermediária e em cargos de direção. Essa diferença de segmentação das ocupações de acordo com o sexo leva a decompor o diferencial de salário por quantis, além do salário médio. Na decomposição do diferencial de salário de Oaxaca-Blinder (1973), os homens recebiam 28,78% a mais que seus pares do sexo feminino, reduzindo o diferencial para 14,32%, mas caso o salário médio fosse remunerado apenas pelas características produtivas, o fator explicado do modelo, o salário feminino seria maior em 13,98%, em 2012, e 11,85%, em 2019. Por outro lado, o componente não explicado reduziu de 36,15% para 20,68% em favor dos homens, em 2012 e 2019, respectivamente. Dessa forma, conclui-se que a redução do diferencial de salário entre 2012 e 2019 ocorreu em função do componente não explicado, mas em ambos os anos, as mulheres receberam salários médios menores no Paraná.

Palavras-chave: Desigualdade salarial segundo sexo, Desigualdade segundo sexo no Paraná, regressões RIF

ABSTRACT

The wage inequality according to sex in Brazil has been widespread in recent years. The objective of this work is to understand the wage gap between men and women in the State of Paraná, through data from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) in 2012 and 2019. We used the decomposition of wage differentials, proposed by Oaxaca-Blinder (1973), in a more recent extension developed by Firpo, Fortin and Lemiux (2018), from the refocused influence functions (RIF), to analyze the entire distribution of wages by quantiles, avoiding the problem of selection bias and identification problems. The participation of women in the labor market in Paraná increased from 2012 to 2019, however, women received, on average, a salary lower than the salary of men in both 2012 and 2019, and the gap increased even more in 2019. On the other hand, women are relatively more qualified, occupying more complex positions in the two years of analysis, however, they are the majority in occupations related to services, sales in commerce and markets, and elementary occupations. The most participation of men, on the other hand, occurred in occupations with intermediate complexity and in management positions. This difference in the segmentation of occupations according to sex leads to decomposing the wage differential by quantiles, in addition to the average wage. In the Oaxaca-Blinder (1973) wage differential decomposition, men received 28.78% more than their female peers, reducing the differential to 14.32%, but if the average wage was paid only by productive characteristics, the explained factor of the model, the

¹ Graduada em Ciências Econômicas e Pós-Graduada MBA Controladoria e Finanças pela Universidade Positivo – UP.

² Professora Assistente Business School da Universidade Positivo e Doutora em Economia Aplicada - ESALQ/USP.

³ Professor Assistente Business School da Universidade Positivo e Doutor em Desenvolvimento Econômico - PPGDE/UFPR.

female salary would be higher by 13.98% in 2012, and 11.85% in 2019. On the other hand, the unexplained component reduced from 36.15% to 20.68% in favor of men, in 2012 and 2019, respectively. Thus, we concluded that the reduction in the wage differential between 2012 and 2019 was due to the unexplained component, but in both years, women received lower average wages in Paraná.

Key-words: Wage inequality according to sex, Inequality according to sex in Paraná, RIF-regressions

Área Temática: Área 3 - Economia Regional e Urbana

Classificação JEL: J31

1. INTRODUÇÃO

A maior participação da mulher na economia brasileira, de acordo com Leone e Baltar (2008), vem sendo observada desde a década de 1960. De acordo com Probst (2003), a significativa queda da fecundidade nas décadas de 1970 e 1980, proporcionou às mulheres a possibilidade de conciliar as jornadas como mãe e trabalhadora. Segundo Neves (2010), o aumento da presença feminina no mercado de trabalho foi possibilitado pelo crescimento da escolaridade, da queda do número de filhos e de novas perspectivas de inserção da mulher na sociedade brasileira. Contudo, essa evolução confronta uma herança histórica de predomínio do homem no trabalho, expressa segundo Leone e Baltar (2008), com restrições impostas às mulheres em sua inserção no mercado de trabalho e na ocupação de altos cargos, o que limita a mobilidade social e aumenta as diferenças salariais entre os gêneros.

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2019), a participação da força de trabalho feminina ficou em 48,5% em 2018, enquanto a masculina foi de 75%. Ainda segundo o relatório, no mundo, as mulheres recebem em torno de 20% a menos que os homens. Em nações que apresentam altas rendas, a diferença salarial entre os gêneros é maior em relação a cargos que possuem salários mais altos. Enquanto, em países de média e baixa renda, as maiores discrepâncias estão entre os trabalhadores mal assalariados. No Brasil, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018), o rendimento médio mensal de homens em 2016, era de R\$ 2.306,00, enquanto o das mulheres era de R\$ 1.765,00.

Dessa forma, apesar das mudanças da sociedade e do mercado de trabalho indicarem um cenário em que as distinções setoriais diminuam, faz-se plausível a observação do fato no contexto econômico. Partindo dessa observação, Baylão e Schettino (2014) entendem que dentro do processo produtivo, homens e mulheres são substitutos perfeitos, logo a diferença de tratamento, excetuando as possíveis preferências entre os sexos, pode ser chamada de discriminação no mercado de trabalho. Para Galette (2010), cada característica produtiva possui seu preço, sendo assim, os salários deveriam divergir de acordo com o nível de produtividade de cada indivíduo. Logo, quando há ocorrência de pagamentos desiguais entre um homem e uma mulher com a mesma capacidade produtiva e o mesmo nível de experiência, em que o homem é mais bem remunerado, acontece a discriminação salarial. Dessa maneira, Giuberti e Menezes-Filho (2005) afirmam que, as diferenças salariais de homens e mulheres são explicadas apenas parcialmente pelas características médias dos dois segmentos, como idade, educação, tempo de experiência e setor de trabalho, o restante consiste em um componente residual associado à discriminação.

Na literatura há diversos trabalhos que buscam compreender as diferenças salariais (LIMA; 1980, BRUSCHINI E UNBEHAUM, 2002; LOUREIRO, 2003; CACCIAMALI E HITARA, 2005; GIUBERTI E MENEZES-FILHO, 2005; LEONE; BALTAR, 2008; BATISTA E CACCIAMALI, 2009; BORJAS, 2010; VILELA, ARAÚJO E RBEIRO, 2012, FAUSTINO et al. 2017; SANTOS E HERMETO, 2019). Faustino et al. (2017), analisou as diferenças salariais e a discriminação por gênero no Brasil, nos anos 2004 e 2014, mesmo com um nível maior de escolaridade, a mulher não recebeu salários maiores em relação aos homens. A média de anos de estudo das mulheres foi de 8,29 em 2004, para 9,73 anos em 2014, enquanto a média masculina passou de 6,60 para 8,08.

Para o Paraná, Cunha e Vasconcelos (2011), analisaram os diferenciais de salário, a partir dos dados da PNAD, entre 1995 e 2008, período com consideráveis modificações na Economia Brasileira. No período, houve um aumento no número de empregos no comércio e serviços e na indústria, redução nos diferenciais

de salário, mas as disparidades intersetoriais foi o fator que mais contribuiu para a explicação dos diferenciais de salário no Estado, explicado principalmente por características dos trabalhadores com aumento na qualificação.

Entretanto, a literatura acerca da divergência salarial segundo o sexo no contexto regional, tal como um reflexo das disparidades locais brasileiras, é incipiente. Com destaque, a questão territorial desempenha um papel relevante nas divergências regionais do mercado de trabalho brasileiro (PECORA E MENEZES-FILHO, 2014; SANTOS E HERMETO, 2019) e em termos de faixa etária (VILELA, ARAÚJO E RIBEIRO, 2012). Mais especificamente, a participação da mulher no mercado de trabalho no Estado do Paraná, foi 44,31%, em 2012, e alcançando 45,23% em 2019. Em relação ao salário médio da mulher, em 2012, foi de R\$ 1.648,95, enquanto o dos homens R\$ 2.019,08, o que representa uma diferença de 18,33% em favor dos trabalhadores do sexo masculino. Já em 2019, essa desigualdade reduziu para 11,17%, em que o rendimento médio masculino aumentou para R\$ 2.983,92 e o feminino para R\$ 2.650,58, com uma queda na discrepância de 7,16p.p. nos anos comparados (IPARDES, 2021).

Entre 2012 e 2016, o Paraná passou de quarto para sexto lugar, dentre os Estados com menor desigualdade salarial – situação em que as mulheres ganhavam, respectivamente, 32% e 26,5% menos do que os homens (IBGE, 2018). Na região Sul, o Paraná possui o menor grau de disparidade de salários entre os gêneros. Segundo o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social - IPARDES (2018), a mudança é reflexo da maior escolaridade das mulheres no Estado. Como resultado, os dados da PNADc⁴ apontam uma elevação no salário real das mulheres de 70,27% no Paraná entre 2012 e 2019. Segundo a mesma base, a participação feminina no mercado de trabalho paranaense chegou a 45,43% em 2019, possuindo maior percentual de presença no setor de serviços com 29,4%.

Apesar da melhora da participação feminina no mercado de trabalho no país e no Estado, além da redução do percentual das mulheres que ganham menos do que os homens, ainda existe diferença salarial no Estado. Segundo Santos e Hermeto (2019), os retornos salariais para características pessoais, tais como gênero e raça, são encontrados na literatura em que há uma trajetória de crescimento no hiato salarial entre homens e mulheres e brancos e negros, o qual é denominado de teto de vidro (*glass ceiling*). Enquanto a educação tem um impacto maior sobre os trabalhadores com maiores salários quando comparado aos trabalhadores com menores salários que são mais homogêneos.

Dessa forma, buscar-se-á neste trabalho, decompor a desigualdade salarial estimada no Paraná em 2012 e 2019, analisando fatores que interferem nas diferenças salariais como idade, escolaridade, região metropolitana, raça/cor, experiência, setor de ocupação e formalização. Parte-se da revisão de literatura que abrange Teoria do Capital Humano, do Mercado de Trabalho Segmentado, da Teoria Credencialista, da Meritocracia e a Teoria da Discriminação. A metodologia utilizada é a decomposição das diferenças salariais entre dois grupos (homens e mulheres) no Paraná, a partir de componentes explicados e não explicados (geralmente, associados à discriminação) como proposto por Oaxaca-Blinder (1973), por meio de dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (PNADc) de 2012 e 2019. E, para evitar viés de seleção e problemas de identificação, será utilizado o modelo proposto por Firpo, Fortin e Lemiux (2018), a partir de regressões de funções de influência recentradas (*recentered influence function*, RIF), uma extensão da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973).

Com destaque, a metodologia proposta por Firpo, Fortin e Lemiux (2018) permite analisar o diferencial entre grupos distintos de trabalhadores ao longo da distribuição de salários. De modo geral, o relacionamento entre a divergência salarial e os quantis de renda pode ser um reflexo da dificuldade que as mulheres enfrentam para assumirem cargos que as garantam maiores rendimentos (VILELA, ARAÚJO E RIBEIRO, 2012) ou até a maior probabilidade de estagnação em posições subordinadas (PURCELL, MACARTHUR E SAMBLANET, 2010).

Considerando o debate sobre os diferenciais de salários nas últimas décadas, a contribuição deste artigo está em analisar o diferencial de salário no período, 2012 e 2019, ano de início da PNADc e ano mais recente disponível, sem abordar os efeitos durante a pandemia do COVID-19, para compreender se houve uma redução ou aumento na diferença salarial entre os dois anos de análise. Além disso, busca contribuir para compreensão da participação de mulheres e homens por ocupação, além das características individuais,

⁴ A base de dados foi modificada, essas mudanças estão expostas na seção de Base de Dados e Metodologia.

como raça/cor, idade, experiência, na compreensão de quais componentes (explicado e não explicado) contribuíram para o aumento ou queda na desigualdade salarial entre gêneros no Estado do Paraná. Além disso, a metodologia permite compreender toda a distribuição de salários, ao longo de todos os quantis de renda nos dois anos de análise. Além desta introdução, este trabalho está dividido em mais quatro seções, sendo o Referencial Teórico, a Metodologia e base de dados, os Resultados e por fim, as conclusões.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com a evolução do mercado de trabalho, passou-se a questionar suas ramificações e vertentes, assim o desenvolvimento das empresas e de suas interações, refletiram no crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Com isso, teorias foram desenvolvidas para entender as interações entre os agentes. A Teoria do Capital Humano expressa a importância dos indivíduos como fator capital, assim como suas especializações. As desigualdades salariais observadas durante os períodos seguintes aos clássicos, a partir da segunda metade do século XIX, levaram ao aprofundamento dos estudos vinculados às causas das distinções salariais. Então, foi a partir da década de 1960, que a Teoria do Capital Humano é oficializada por Mincer (1958), Schultz (1961;1973) e Becker (1962), como forma de explicar as diferenças entre os salários, levando em conta as disparidades entre a mão de obra e, principalmente, a educação como fator preponderante.

Em síntese, Schultz (1961) divide as áreas de investimento humano em cinco categorias, estruturas e serviços ligados à saúde, treinamento da mão de obra, educação formal nas esferas primária, secundária e de ensino superior, projetos de estudo para adultos e a migração de indivíduos e famílias que se adaptem a novas oportunidades. A educação foi considerada pelo autor como ponto forte no sentido de resposta a incentivos estipulados no trabalho. Logo, a capacidade da população é estimulada pela educação, em que tal atributo é proposto como um recurso escasso e, portanto, agrega um custo maior. No intuito de envolver outros fatores ligados ao mercado de trabalho e como forma de preencher as limitações da Teoria do Capital Humano, surge a Teoria do Mercado Segmentado, que expande os estudos a partir da organização do trabalho. De acordo com Fernandes (2002), segmentos diferentes do mercado de trabalho apresentam regras de operação distintas.

Em contraponto a Teoria do Capital Humano, Silva (2006) aponta que os proponentes dessa teoria priorizaram o mercado de trabalho, local onde a renda é gerada, em detrimento do papel da educação como determinante da distribuição de renda através da produtividade. Doeringer e Piore (1971), autores de destaque na articulação da teoria, destacam que o mercado pode ser dividido em dois segmentos: primário e secundário. Segundo Lima (1980), o mercado primário é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, canais de promoção e disponibilidade de treinamentos, equidade e boas condições de trabalho. Por outro lado, o mercado secundário apresenta alta rotatividade da mão de obra, salários mais baixos, baixa produtividade, estagnação tecnológica e altos níveis de desemprego.

Alternativamente, a Teoria Credencialista aponta os benefícios simbólicos do investimento em educação como forma de explicação da alocação da mão de obra no mercado de trabalho. Araújo e Ribeiro (2002) afirmam que o Credencialismo é tido como diferencial para a separação de cargos com alta e baixa produtividade, ou aqueles restritos a indivíduos de classes privilegiadas ou periféricas. Dentro desse arcabouço, Magalhães e Carvalho (2010) indicam que os indivíduos no mercado de trabalho utilizam suas qualificações educacionais para destacar-se em melhores cargos e de melhores salários.

A partir disso, em linhas gerais, a Teoria da Discriminação busca explicar as discrepâncias salariais, considerando as características individuais dos trabalhadores, as quais não abrangem a produtividade. A questão discriminatória possui bastante destaque como explicação das discrepâncias entre os sexos no mercado de trabalho. O pioneiro nos estudos referentes a teoria da discriminação foi Becker (1957), que desenvolveu estimativas para mensurar a perda econômica resultante da discriminação. O autor parte da ideia de que os indivíduos possuem preferência pela discriminação, e que dada escolha difere de pessoa para pessoa, em que a discriminação de um indivíduo em relação a um grupo, está ligada à distância física e social entre os dois, e, também, da situação socioeconômica relativa dos envolvidos. Segundo o autor, a

discriminação é dividida em três categorias, de acordo com as preferências, a discriminação do empregador, sendo a que mais acontece pois trata-se da parcela que demanda a mão de obra. A discriminação do emprego, a qual abrange os próprios gostos e escolhas dos trabalhadores, e por fim, a discriminação do consumidor, o qual irá utilizar suas próprias preferências para fazer escolhas ligadas ao consumo.

A teoria sobre a existência de diferenciais salariais também é implementada pela segregação hierárquica ou efeito conhecido como “teto de vidro”, que segundo Santos e Ribeiro (2006), seria um obstáculo oculto que impede o crescimento e acesso de mulheres a cargos de maior importância e com maiores remunerações. Fernandez (2019) reforça o conceito, discorrendo que o mercado possui uma discriminação ocupacional, em que homens e mulheres são separados a partir de estereótipos relacionados a diferentes ocupações, na qual existe a segregação vertical, que expressa a concentração de homens em cargos elevados. Arelado a esse efeito, ainda de acordo com a autora, há a teoria conhecida como “piso pegajoso” traduzida pela segregação horizontal, que envolve a concentração de mulheres em determinados setores da economia, como nos setores de serviços, serviços sociais e domésticos.

Há alguns fatores que estão relacionados ao fenômeno do “teto de vidro” e “piso pegajoso”, como estrutura e cultura organizacional das empresas, falta de orientação, modo de liderança masculinas, diferença salarial, ausência de experiências desafiadoras, responsabilidades familiares e domésticas e a própria discriminação, sendo a principal causa que interfere nas teorias. Nesse sentido, o aspecto do preconceito está atrelado a uma relação social e histórica, a qual vincula a mulher à responsabilidade familiar e o homem ao trabalho fora de casa, o que acaba refletindo no meio empresarial. Dessa maneira, a discriminação afeta o trabalho, salários e crescimento profissional da mulher (CARNEIRO, FRARE E GOMES, 2019).

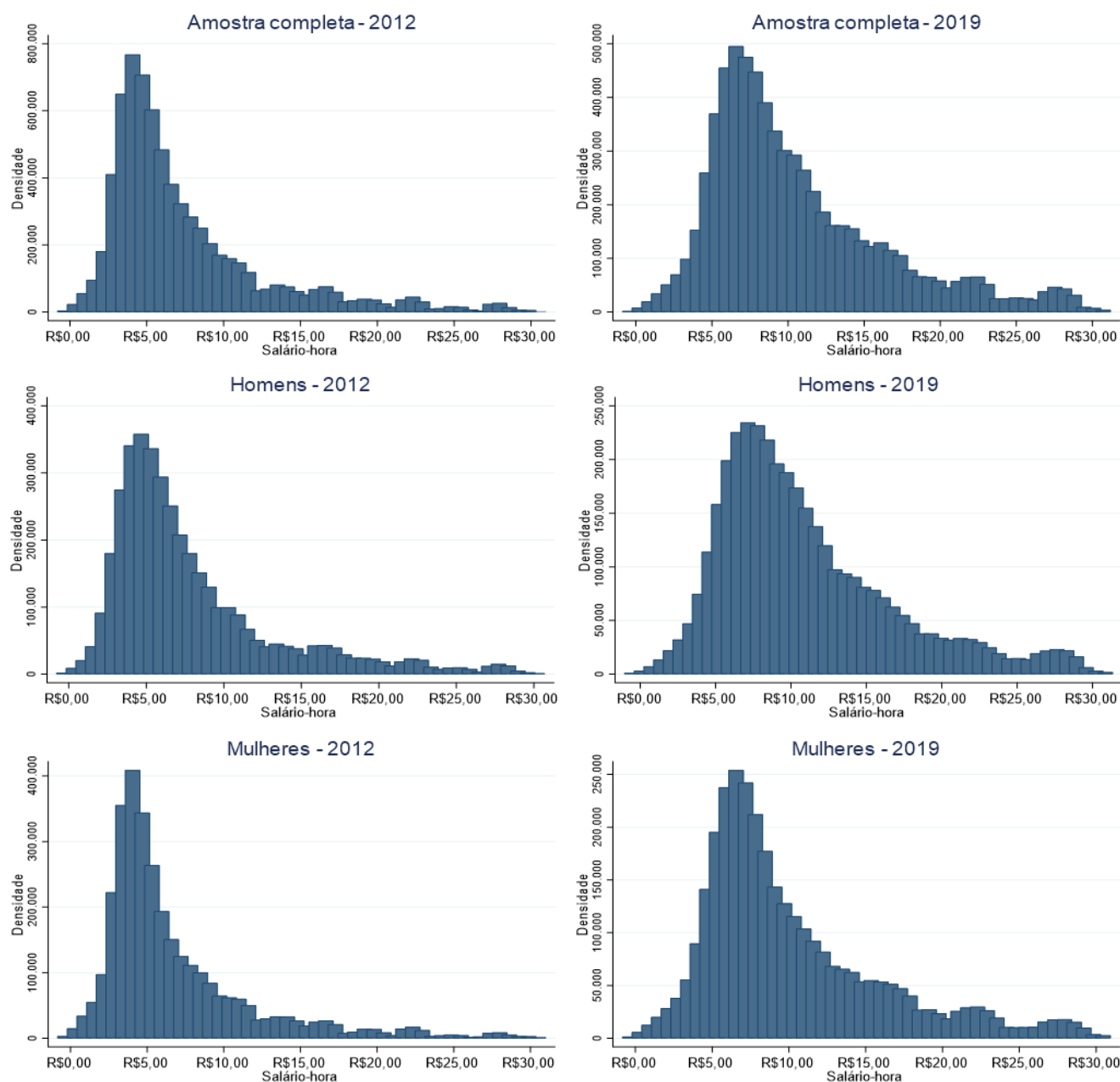
Seguindo essa linha de pensamento, Galete (2010) discorre que além da discriminação salarial, caracterizada pelo fato de uma mulher com a mesma capacidade produtiva e experiência, ganhar menos que o homem, existe ainda a discriminação profissional, em que mulheres, com potenciais empregatícios semelhantes, são levadas a cargos menores e, assim, empregadores reservam vagas com maiores remunerações aos homens. Para Cacciamali e Hitara (2005), a discriminação de gênero parte de uma estrutura patriarcal, a qual impõe meios de distanciamento social e ocupacional, o que limita as oportunidades de crescimento profissional da mulher. A concepção de que a mulher está ligada ao compromisso familiar, de posição reprodutora e zelo àqueles que criam, leva à desestruturação de uma base profissional que alavanque sua carreira.

Assim, a cada nova teoria, a qual trabalha as diversificações salariais no mercado de trabalho, há uma explicação para um determinado ponto de discussão, seja posição de trabalho, estruturas dos empregos ou relações interpessoais. Porém, há lacunas e diferenças que não são totalmente explicadas por questões técnicas de produtividade do trabalho, assim a Teoria da Discriminação expõe as falhas sociais e comportamentais que afetam o mercado de trabalho causando as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Do ponto de vista metodológico, na literatura, muitos autores têm buscado compreender a desigualdade salarial, a partir de métodos que possam mostrar os aspectos sociais e regionais. Dentre as formas de mensurar os diferenciais de salário, o método de Oaxaca (1973) e Blinder (193) permite decompor diferenças no salário médio de modo sequencial. Essa decomposição e algumas de suas extensões permitem mostrar quanto do diferencial de salário pode ser explicado por atributos educacionais e quanto essas diferenças são resultantes do retorno desses atributos (SANTOS E HERMETO, 2019). Alternativamente, o método proposto por Firpo, Fortin e Lemieux (2018), utiliza a decomposição em dois estágios de Oaxaca-Blinder (1973), mas que pode ser utilizado em qualquer medida de distribuição, como em intervalos de entre quantis, variância e índice de Gini e, não apenas em relação à média da distribuição.

Como destacado anteriormente, as dificuldades encontradas pelas trabalhadoras do sexo feminino dependem do tipo da ocupação e tende a se manifestar de forma distinta ao longo da estrutura de salários. Nesse sentido, a Figura 1 destaca a distribuição do salário hora por quantis da PNAD de 2012 e 2019, por meio da densidade Kernel, para a amostra completa, homens e mulheres, a distribuição tem maior concentração à esquerda, não apresentando uma distribuição normal.

Figura 1 - Distribuição do salário hora por quantis, densidade Kernel, para amostra completa, homens e mulheres, PNAD (2012 e 2019)



Fonte: Elaborado a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012 e 2019 (IBGE), alterações descritas na base de dados.

A distribuição do salário hora tem maior densidade à esquerda para ambos os anos de análise. Ao longo do período analisado, verifica-se uma elevação do salário médio e uma maior proporção de indivíduos auferindo salário-hora superior a R\$20,00. Entretanto, para ambos os anos, observa-se uma aglutinação da remuneração-hora das trabalhadoras a taxas salariais inferiores as recebidas por seus pares do sexo masculino. Ademais, é notável a maior proporção relativa de trabalhadores do sexo masculino que auferem mais de R\$10,00 por hora trabalhada, o que não se observa com tanta magnitude no grupo de trabalhadores que recebem menos de R\$5,00 por hora trabalhada. Em linhas gerais, esse pode ser um indicativo de uma maior igualdade na parte inferior da distribuição de salários segundo o sexo. Contudo, pode-se apontar uma possível diferença salarial entre homens e mulheres nas maiores faixas salariais.

Além disso, segundo Santos e Hermeto (2019), o hiato salarial ao longo de toda distribuição pode aumentar por ocupação e por setor. Em termos de ocupação formal e informal, o trabalho formal é um importante determinante para o salário destes trabalhadores, porém, para os trabalhadores com salários mais

altos é menos vantajoso participar do mercado de trabalho formal (trabalho autônomo ou ainda, ou o peso dos tributos). Em contrapartida, é mais vantajoso aos trabalhadores com salários menores participarem do mercado formal. Os autores justificam que esse fator pode ser explicado pelo salário-mínimo da base da distribuição em que tem papel fundamental na equalização dos salários para este grupo de trabalhadores. Há ainda, diferenças no mercado de trabalho entre gerações. Vilela, Araújo e Ribeiro (2012), numa análise a nível nacional, em 1998 e 2008. De acordo com os resultados obtidos, os autores encontraram evidências de que os mais jovens, entre 20 e 29 anos, estavam em um mercado de trabalho mais igualitário quando comparado a trabalhadores de 50 a 59 anos, faixa de renda em que o diferencial de rendimentos por cor e gênero é maior.

Dessa forma, dada a desigualdade observada na distribuição salarial paranaense segundo o sexo, a decomposição proposta por Firpo, Fortin e Lemiux (2018) se mostra mais robusta para amostra para verificar por quantis as diferenças de salários entre homens e mulheres para toda a distribuição do salário-hora dos dados em análise.

3. METODOLOGIA E BASE DE DADOS

A decomposição por diferenciais é muito utilizada para explorar o diferencial da variável dependente entre os grupos, neste caso, os salários. Tal metodologia permite realizar a decomposição desse diferencial entre os componentes “explicados” e os não “explicados”. Essa modelagem foi popularizada por Oaxaca-Blinder (1973). Matematicamente pode-se pensar no salário do indivíduo i no tempo t como:

$$W_{gi} = \beta_g X_{gi} + \mu_{gi} \quad (3.1)$$

Em que β_g é definido tal que $E(\mu_{gi} | X_{gi}) = 0$, W_g e X_g representam os salários médios e as características de controle para todos os indivíduos no grupo g . Analisando para dois grupos de indivíduos, a diferença no salário médio entre os grupos 1 e 2 é dada por:

$$W_{1t} - W_{2t} = (X_{1t} - X_{2t})\beta_{1t} + (\beta_{1t} - \beta_{2t})X_{2t} \quad (3.2)$$

O primeiro termo dessa decomposição representa o componente “explicado”, que reflete as diferenças médias em características pessoais entre os grupos de trabalhadores. O segundo termo é o componente “não explicado”, ele representa diferenças nos coeficientes estimados, sendo geralmente associada a discriminação. Embora muito utilizada, a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) apresenta algumas limitações como problemas de identificação (Oaxaca e Ransom, 1999) e viés de seleção (Heckman, 1979). Alternativamente, o método proposto por Firpo, Fortin e Lemiux (2018) possibilita analisar o diferencial salarial ao longo da distribuição de salários.

Como apontado por Rios-Avila (2020), as funções de influência (IF) são uma ferramenta estatística para analisar a robustez de distribuições estatísticas. Adaptada por Firpo, Fortin e Lemiux (2018) como funções de influência recentradas (RIF), este arcabouço é utilizado para decompor o impacto de alterações infinitesimais na distribuição de uma variável explicativa X sobre a distribuição incondicional de Y . Segundo Rios-Avila (2020), essa metodologia possui três vantagens quando comparadas a outros métodos de decomposição: facilidade de implementação, possibilidade de detalhamento da contribuição das variáveis explicativas no resultado da decomposição e a possibilidade de expansão da análise para qualquer estatística, na qual as RIF podem ser definidas.

A IF permite avaliar o efeito (influência) de uma remoção/adição de uma observação sobre o valor de uma estatística, $v(F)$, sem ter de recalculá-la, e é definida por:

$$IF(y; v, F) = \left\{ \frac{v[(1 - \varepsilon)F + \varepsilon\delta_y] - v(F)}{\varepsilon} \right\}, 0 \leq \varepsilon \leq 1 \quad (3.3)$$

Na qual F é a função de distribuição acumulada de Y e δ_y é uma distribuição agregada no valor de y . A função RIF é obtida ao analisar a função de distribuição condicional acumulada de Y , $v(F)$, acrescido do efeito de influência IF:

$$RIF(y; v, F) = v(F) + IF(y; v, F) \quad (3.4)$$

A regressão de uma função RIF para a média produz os mesmos coeficientes da regressão de MQO. Inicialmente, vamos assumir que existe uma função de distribuição $f_{Y,X,T}$ conjunta que descreve os relacionamentos entre a variável dependente Y , as características exógenas X e a variável T que identifica os grupos de análise, nesse caso homens e mulheres. A função de distribuição acumulada de Y condicional a T pode ser descrita como:

$$v(F) = F_{Y|T=k} = \int F_{Y|X,T=k} dF_{X|T=k} \quad (3.5)$$

Utilizando a função de distribuição condicional acumulada de Y para analisar a diferença entre os grupos, calcula-se o *gap* na distribuição estatística dos salários entre trabalhadores (0) e trabalhadoras (1), tal que:

$$\Delta v = v_1 - v_0 = v(F_{Y|T=1}) - v(F_{Y|T=0}) \quad (3.6)$$

Dado que ao longo da distribuição de y temos $\int_{-\infty}^{\infty} IF(y; v, F) dF(y) = 0$, a RIF possui expectativa igual a $v(F)$, tal que $\int_{-\infty}^{\infty} RIF(y; v, F) dF(y) = v(F)$. O τ -ésimo quantil incondicional da distribuição de F é definido como $q_\tau = Q(F, \tau) = \inf \{y | F(y) \geq \tau\}$, sua função de influência pode ser reescrita como:

$$IF(y; q_\tau, F) = \frac{\tau - I\{Y \leq q_\tau\}}{f_y(q_\tau)} \quad (3.7)$$

Onde $f_y(q_\tau)$ é a função densidade de probabilidade de Y no quantil q_τ e $I\{Y \leq q_\tau\}$ delimita a ocorrência de Y até o limite do quantil. Adaptando na equação (3.7):

$$RIF(y; q_\tau, F) = q_\tau + IF(y; q_\tau, F) = q_\tau + \frac{\tau - I\{Y \leq q_\tau\}}{f_y(q_\tau)} \quad (3.8)$$

A decomposição quantílica é obtida realizando os mesmos procedimentos utilizados para estimar a equação (3.6). No primeiro estágio, as estimativas de q_{tt} (t indica o grupo de análise) e $q_{\tau C}$ (contrafactual) são obtidas através da reponderação como:

$$\begin{aligned} \hat{q}_{tt} &= \arg \arg \min_q \sum_{i=1}^N \hat{\omega}_t(T_i) \cdot \rho_\tau(Y_i - q), t = 0, 1 \\ \hat{q}_{\tau C} &= \arg \arg \min_q \sum_{i=1}^N \hat{\omega}_C(T_i, X_i) \cdot \rho_\tau(Y_i - q) \end{aligned} \quad (3.9)$$

A função $\rho_\tau(\cdot)$ é uma função de verificação onde, para qualquer $u \in R$, $\rho_\tau(u) = u \cdot (\tau - 1\{u \leq 0\})$. Adaptando a equação (3.11), o estimador do *gap* pode ser computado como:

$$\hat{\Delta}_O^{q_\tau} = \hat{q}_{\tau 1} - \hat{q}_{\tau 0} = \hat{q}_{\tau 1} - \hat{q}_{\tau C} \omega_{\hat{\Delta}_S^{q_\tau}} + \hat{q}_{\tau C} - \hat{q}_{\tau 0} \omega_{\hat{\Delta}_X^{q_\tau}} \quad (3.10)$$

Onde $\hat{\Delta}_X^{q_\tau}$ reflete a parcela do diferencial atribuída as diferentes características e, $\hat{\Delta}_S^{q_\tau}$, indica o montante das divergências relacionadas ao efeito estrutural no quantil de renda analisado. Finalmente, $\hat{\Delta}_O^{q_\tau}$ reflete a diferença total salarial entre homens e mulheres no quantil em que foi estimado.

3.1. BASE DE DADOS E ESTRATÉGIA DE ESTIMAÇÃO

A base de dados utilizada nesse estudo foi construída a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Municípios Contínua (PNADc) para o quarto trimestre dos anos de 2012 e 2019, publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sua escolha deve-se, principalmente, por ser a única a disponibilizar livremente dados dos trabalhadores dos setores formal e informal brasileiro. No processo de seleção dos anos da amostra, optou-se por 2019 pelo fato de ser a última edição disponível antes da pandemia do coronavírus e, 2012, por ser o primeiro ano de realização da pesquisa.

Para responder à questão central do trabalho, é necessário estimar decomposições salariais que capturem o diferencial segundo o sexo no Estado do Paraná. Assim, para cada ano e ao longo da estrutura salarial, a decomposição quantílica estimada utiliza como base a seguinte equação minceriana de salários:

$$lw = \beta_0 + \beta_1 \text{Dummies de Ocupação} + \beta_2 \text{Experiência} + \beta_3 \text{coorteidade} + \beta_4 \text{raça} + \beta_5 \text{Formal} + \beta_6 \text{Dummies Estado} + \beta_7 \text{Metropolitano} \quad (3.11)$$

Optou-se por controlar por raça/cor, considerando na amostra apenas indivíduos brancos e negros ou pardos, eliminando da amostra trabalhadores definidos como: indígenas, amarelos e não identificados. A idade afeta a acumulação de capital humano e a experiência, por isso criou-se uma *dummy* de coorte de idade para discutir esses efeitos separadamente e, dado o enfoque no mercado de trabalho, optou-se por excluir da amostra indivíduos com mais de 66⁵ anos. A literatura aponta a qualificação como um dos fatores mais relevantes para analisar o componente explicado do diferencial salarial. Dessa forma, optou-se por controlar os trabalhadores com relação ao seu grau de instrução

A Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD), permite agregar as informações referentes à força de trabalho, segundo características ocupacionais que dizem respeito à natureza da força de trabalho. Mais especificamente, a COD classifica os trabalhadores em 10 grandes grupos por nível de competência e similaridade nas atividades executadas, segmentando os trabalhadores em quatro níveis de habilidade. Essa classificação utiliza duas dimensões de habilidade para definir seus grupos: o nível de competência e a especialização da competência. Dessa forma, além da habilidade, torna-se possível analisar o efeito da ocupação do indivíduo dentro da atividade econômica no diferencial segundo o sexo. Dada a pequena prevalência de atividades agrícolas nas regiões metropolitanas e a pequena participação das mulheres em ocupações militares, foram removidos da amostra membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares e trabalhadores da agropecuária, florestais, da caça e da pesca.

Finalmente, foram considerados apenas trabalhadores ocupados, isto é, com remuneração válida no momento da pesquisa (TABELA 1).

Tabela 1 - Alterações realizadas na base de dados (PNAD/ 2012-2019)

Ano	2012		2019	
	Amostral	Populacional	Amostral	Populacional
Base PNAD	28.942	10.843.980	28.878	11.450.099
Sem remuneração no ano ou remuneração inválida ou números de horas de trabalho semanal não aplicável	15.681		15.618	
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares e trabalhadores da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.167		1.292	
Indivíduos com menos de 14 anos e mais que 65 anos	328		438	
Indígenas, amarelos e não identificados	127		171	
Tamanho da amostra após alterações	11.639	4.617.296	11.359	4.837.073

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua, 2012 - 2019.

⁵ Considera-se 65 anos como a idade oficial para a aposentadoria.

A variável dependente é logaritmo natural do salário-médio⁶. Realizadas as alterações descritas acima, a base de dados do presente estudo é composta por 4.617.296 4.903.523 indivíduos em 2012 e 4.837.0735.149.867 em 2019, representados por 28.942 e 28.878 informantes na pesquisa. A quantidade de indivíduos retirados da amostra e o motivo podem ser observados na Tabela 1.

Além das características da amostra e dos trabalhadores dos sexos masculino e feminino, a Tabela 2 denota a variação do tamanho da amostra, as variáveis utilizadas na análise e o rendimento médio segundo o sexo.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas da base de dados segundo o sexo (PNAD/ 2012-2019)

		2012			2019		
		Amostra	Homens	Mulheres	Amostra	Homens	Mulheres
<i>Dummies</i> ocupação	Diretores e gerentes	6,92%	8,15%	5,41%	5,98%	7,07%	4,67%
	Profissionais das ciências e intelectuais	10,31%	7,11%	14,23%	12,63%	9,34%	16,59%
	Técnicos e profissionais de nível médio	8,71%	8,61%	8,83%	7,57%	7,01%	8,24%
	Trab. de apoio administrativo	8,13%	5,40%	11,46%	8,74%	6,30%	11,68%
	Trab. dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	18,82%	13,19%	25,71%	22,41%	16,38%	29,64%
	Trab. qualif., operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	15,51%	24,54%	4,46%	15,69%	24,69%	4,89%
	Operadores de instalações e máquinas e montadores	12,94%	17,29%	7,62%	9,25%	14,78%	2,60%
	Ocupações elementares	18,66%	15,71%	22,26%	17,73%	14,44%	21,68%
<i>Dummies</i> de Experiência	Menos de 1 ano no mesmo trabalho	24,23%	22,60%	26,22%	21,50%	21,27%	21,78%
	Mais que um 1 e menos que dos anos no mesmo trabalho	11,29%	10,92%	11,75%	10,13%	9,15%	11,32%
	Mais de 2 anos no mesmo trabalho	64,48%	66,48%	62,03%	68,36%	69,58%	66,91%
Coorte de idade	Idade: 14 a 20 anos	9,55%	10,12%	8,85%	6,28%	6,70%	5,78%
	Idade: 21 a 30 anos	24,83%	24,70%	24,98%	22,62%	22,65%	22,57%
	Idade: 31 a 40 anos	25,14%	24,57%	25,85%	26,51%	25,82%	27,35%
	Idade: 41 a 50 anos	23,47%	23,14%	23,88%	24,16%	23,87%	24,51%
	Idade: 51 a 65 anos	17,01%	17,47%	16,45%	20,43%	20,96%	19,78%
<i>Dummies</i> Estudo	Ensino Fundamental Incompleto	26,48%	29,28%	23,06%	19,30%	22,66%	15,27%
	Ensino Médio Incompleto	19,94%	22,02%	17,40%	16,05%	18,07%	13,62%
	Ensino Superior Incompleto	38,38%	36,80%	40,32%	42,63%	41,55%	43,93%
	Superior Completo	15,19%	11,90%	19,23%	22,02%	17,71%	27,18%
	Negros e pardos	27,96%	29,91%	25,57%	35,78%	37,95%	33,19%
Trabalhadores no setor formal		66,02%	65,68%	66,44%	63,48%	62,35%	64,83%
Moradores de região metropolitana		34,31%	33,41%	35,40%	34,80%	34,54%	35,11%
Salário-hora médio		R\$ 9,21	R\$ 10,19	R\$ 8,00	R\$ 15,11	R\$ 16,35	R\$ 13,62
Tamanho da amostra		4.617.296	2.542.235	2.075.061	4.837.073	2.639.750	2.197.323
Percentual da amostra		100%	55,06%	44,94%	100%	54,57%	45,43%

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua, 2012 - 2019.

⁶ Rendimentos mensal do trabalho principal dividido pela quantidade de horas trabalhadas no mês ponderado por 4,5 semanas, sendo os rendimentos dos trabalhadores de 2012 ponderados pelo IPCA acumulado até 12/2019.

Dentre os anos de análise, verifica-se uma elevação na participação relativa das trabalhadoras no mercado de trabalho paranaense. Entretanto, apesar da aproximação quanto a representatividade, o salário-médio das mulheres era inferior ao dos homens em 2012, com um aumento dessa divergência no ano de 2019. Apesar desse menor rendimento médio, observa-se que as mulheres possuem maior participação relativa em ocupações mais complexas - como Profissionais das ciências e intelectuais e Técnicos e profissionais de nível médio -, em ambos os anos de análise. Nessa mesma linha, a proporção de mulheres com pelo menos ensino médio completo é significativamente maior que a de trabalhadores do sexo masculino, 10,85p.p. a mais em 2012 e 11,84p.p. a mais em 2019. Embora mais qualificadas quando comparadas aos homens, as trabalhadoras possuem maior participação relativa nas atividades que requerem menor qualificação em ambos os anos de análise, como ocupações ligadas aos serviços, vendas no comércio e mercados e ocupações elementares.

Alternativamente, os homens possuem uma maior participação relativa em atividades de complexidade intermediária, como operadores de instalações e máquinas e montadores e trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios. Os homens também possuem maior participação relativa em cargos de direção e gerência. Com relação as demais variáveis de análise – experiência, idade, raça/cor, formalização e residência em região metropolitana-, não se verifica divergências significativas segundo o sexo. Em linhas gerais, as mulheres são mais qualificadas e estão relativamente mais alocadas em ocupações de maior complexidade, mas sua representação é menor em cargos de direção e gerência e maior no setor de serviços. Dessa forma, os dados apontam uma significativa segmentação das ocupações segundo o sexo, o que pode ser um reflexo na divergência observada no salário-médio. Portanto, faz-se necessário analisar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres além do salário-médio, decompondo essa desigualdade entre o componente explicado pelos atributos de cada trabalhador e a parcela oriunda da remuneração distintas às características produtivas semelhantes.

4. RESULTADOS

Para analisar o diferencial salarial segundo o sexo no Paraná, foi aplicado inicialmente a Decomposição proposta por Oaxaca-Blinder (1973). A partir da equação (3.11), a Tabela 3 denota o diferencial salarial segundo o sexo para os anos 2012 e 2019.

Tabela 3 – Decomposição de Oaxaca segundo o sexo (PNAD/2012-2019)

	2012		2019	
Diferença Total	0,2878*	100,00%	0,1432*	100,00%
	(0,0010)		(0,0007)	
Componente Explicado	-0,1398*	-48,58%	-0,1185*	-82,73%
	(0,0008)		(0,0006)	
Componente Não Explicado	0,3615*	125,61%	0,2068*	144,38%
	(0,0008)		(0,0006)	
Interação	0,0661*	22,97%	0,0549*	38,35%
	(0,0007)		(0,0005)	

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua, 2012 – 2019. Nota: *significativo a 0,05. Desvio-padrão entre parênteses.

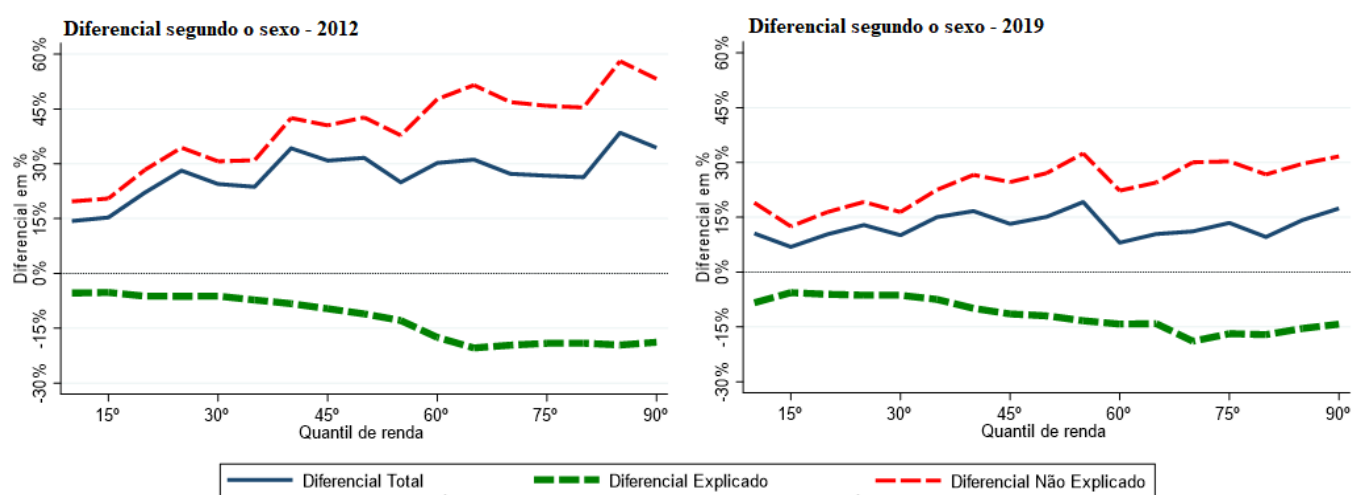
Apesar da tendência de redução do gap, em ambos os anos se verificou uma divergência salarial em favor dos homens, mesmo controlando segundo as características produtivas. Em 2012, os trabalhadores do sexo masculino recebiam em média 28,78% a mais que seus pares do sexo feminino, com uma redução do diferencial para 14,32%. Com destaque, os resultados permitem inferir que, considerando apenas as características produtivas, o salário médio das trabalhadoras seria superior ao dos homens em ambos os anos de análise. O componente explicado, que capta o efeito das características produtivas, indicaria que as

trabalhadoras receberam remunerações 13,98% maiores em 2012 e 11,85% maiores em 2019. De fato, esse resultado pode refletir a maior escolaridade média das mulheres no período analisado.

Entretanto, o componente não explicado, que indica a remuneração distinta a características produtivas semelhantes, se mostrou em favor dos trabalhadores do sexo masculino em ambos os períodos de análise. Esse fator, geralmente associado a discriminação, gerou uma divergência em favor dos homens de 36,15% em 2012 e 20,68 em 2019. Portanto, verifica-se uma redução desse componente não explicado, contribuindo para a redução do diferencial total. A interação entre os dois componentes atuou no sentido de elevação dos trabalhadores do sexo masculino, 6,61% em 2012 e 5,49% em 2019. Dessa forma, os resultados sugerem que, se as características produtivas fossem remuneradas de forma similar, existiria um diferencial salarial segundo o sexo em favor das trabalhadoras no Estado do Paraná.

Dado que o diferencial se mostra distinto ao longo da estrutura salarial, o Gráfico 1 aponta os resultados da Decomposição Quantílica proposta por Firpo, Fortin e Lemiux (2018), a partir da equação minceriana de salários indicada na equação (3.11).

Figura 2 - Decomposição Quantílica segundo o sexo (PNAD/2012-2019)



Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua, 2012 – 2019.

A decomposição de diferenciais quantílica aponta o pagamento de um prêmio salarial aos trabalhadores do sexo masculino ao longo de toda estrutura salarial nos dois anos analisados. Contudo, esse diferencial em favor dos homens que apresentava uma elevação ao longo dos quantis de renda em 2012, apresenta uma tendência de aglutinação próximo a 15% no ano de 2019. Tradicionalmente, a literatura econômica aponta que a maior igualdade entre os sexos ocorre nos estratos inferiores de renda e, o maior diferencial, nos estratos superiores, conforme Santos e Hermeto (2019). Essa aproximação das mulheres nos maiores quantis de renda podem ser um reflexo tanto da sua maior alocação em atividades mais complexas quanto da maior escolaridade relativa.

De fato, assim como na Decomposição de Oaxaca-Blinder, a parcela do diferencial relacionada às características produtivas, o diferencial explicado, se mostrou em favor das trabalhadoras independente do quantil de renda analisado. Ademais, verificou-se que a magnitude desse componente aumenta ao longo dos quantis de renda. Nesse sentido, esse é um indicativo da melhor retribuição das características produtivas das mulheres nas ocupações mais bem remuneradas. Contudo, a magnitude da contribuição as características produtivas se mostraram relativamente estável ao longo do período analisado, o que pode refletir a melhoria das características produtivas dos trabalhadores do sexo masculino no período analisado. Em suma, a diminuição do diferencial entre 2012 e 2019 não foi motivada pelo aumento do diferencial explicado, mas pela diminuição do componente não explicado.

Entretanto, apesar da sua redução no período, a maior magnitude do diferencial não explicado permite a existência de uma desigualdade segundo o sexo em favor dos homens, tanto em 2012 quanto em 2019. Para ambos os anos, é possível inferir que o componente não explicado do diferencial está

positivamente relacionado com a estrutura salarial, isto é, à medida que se eleva o quantil de análise maior sua contribuição. Esse componente indica a remuneração distinta a características produtivas semelhantes, tradicionalmente relacionado a discriminação. Nesse sentido, é possível inferir que o *gap* salarial segundo o sexo nos maiores quantis de renda pode ser motivado pela segmentação das atividades produtivas, tal que a mulheres possuem maior dificuldade para ascender a ocupações mais bem remuneradas. Como indicado anteriormente, as mulheres possuem menor participação relativa em ocupações como diretoras e gerentes.

Em linhas gerais, independente do método de análise, é possível inferir que as mulheres auferem rendimentos médios inferiores aos trabalhadores do sexo masculino e que, independente do quantil de renda analisado, essa divergência é causada pela remuneração distinta as características produtivas semelhantes. Com destaque, caso fosse considerada apenas o componente explicado, ocorreria uma reversão do *gap*. Os resultados encontrados corroboram a literatura sobre os diferenciais de salário no Brasil, em diversos aspectos. A nível nacional, a partir de regressões quantílicas e da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), Vilela Araújo e Ribeiro (2012) encontraram diferenciais de salários entre gêneros, mas o *gap* menor para os mais jovens, entre 20 e 29 anos, em função dos maiores níveis de escolaridade.

Os resultados encontrados no artigo corroboram em relação ao Paraná. Cunha e Vasconcelos (2011), também encontraram diferenciais de salário intersetoriais, com uma queda de 1995 até 2008, que, segundo os autores, pôde ser explicado por melhores qualificações dos trabalhadores. Corroborando a Teoria do Capital Humano e a Teoria de Discriminação, com a observação de quedas nos diferenciais de salários observadas na literatura e nos resultados obtidos para 2012 e 2019, a literatura pode fomentar melhorias nas políticas públicas que reduzam ainda mais os *gaps* encontrados, de modo que as mulheres deixem de receber menores salários em relação aos homens, mesmo quando são mais qualificadas que os homens,

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de compreender como os diferenciais de salário se comportam ao longo da curva de distribuição de salários, principalmente em termos de sexo, para o Estado do Paraná em 2012 e 2019, pode-se concluir que as mulheres recebem salários menores do que os homens, para qualquer quantil de renda. Houve um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho do Paraná, de 2012 a 2019, mas em ambos os anos, o salário-hora da mulher foi inferior ao salário do homem, com aumento do diferencial de salário em 2019. Porém, as mulheres são mais qualificadas, ocupando diferentes cargos e segmentos em relação aos homens, levando a uma necessidade de decomposição salarial por quantis.

Entre os dois anos de análise, o diferencial salarial ficou a favor do homem, com 28,8% e 14,23% a mais que o salário das mulheres, para 2012 e 2019, respectivamente. Mas, caso o salário médio fosse remunerado apenas pelo componente explicado que está relacionado às características produtivas, as mulheres receberiam um salário 13,98% e 11,85% maior em 2012 e 2019. Já o componente não explicado reduziu de 36,15% para 20,68%, fator que mais influenciou a redução do *gap* salarial nos dois anos de análise.

A principal contribuição deste artigo é a adoção da metodologia utilizada para decomposição dos diferenciais de salários, entre fatores explicados e não explicados, com vistas a evitar viés de seleção e problemas de identificação, ao analisar toda a distribuição de salário médio, permitindo identificar como os determinantes influenciam os salários por quantis de renda. Além disso, buscou-se compreender os diferenciais de salários entre homens e mulheres em todos os quantis de renda, principalmente, pela segmentação por sexo em determinadas ocupações e setores. E, buscou-se colaborar na compreensão das diferenças salariais no Paraná, fomentando políticas públicas para contribuição da queda dos diferenciais entre sexo.

Como sugestão para trabalhos futuros, caberia analisar como essa diferença de salário pode ser ainda mais díspar no setor rural entre sexo e na comparação por grupos de raça. E, considerando as mudanças significativas da pandemia do Covid-19 no mercado de trabalho, deve-se analisar se houve alguma mudança nos quantis de renda, atualmente, considerando que, em sua maioria, as mulheres enfrentaram jornadas duplas e/ou triplas de trabalho, bem como as alterações deve-se analisar se houve mudanças no *gap* salarial

no mercado de trabalho e nas ocupações no Paraná, desde 2012, considerando o período a partir da conjuntura econômica brasileira.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, p. 196-217, abr./jun. 2002.
- BAYLÃO, A. L. S; SCHETTINO, E. M. O. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, Resende, RJ, p. 1-11, 2014.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, p. 16-23, 1957.
- BATISTA, N. N. CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, p. 436-455, 1973.
- BORJAS, G. **Labor Economics**. New York, New York. The Mcgraw-Hill Companies. 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/24939684/Labor_Economics_-_George_Borjas>. Acesso em: maio.2021.
- BRUSCHINI, C; UNBEHAUM, S. G. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo, SP: Editora 34, 2002. 445 p.
- CACCIAMALI, M. C.; HIRATA G. I.; A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, v.35, n.4, out.-dez. 2005.
- CARNEIRO, L. B., FRARE, A. B., GOMES, D. G. (2019). **Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras**. XIX USP International Conference in Accounting, 2019). Disponível em: <<https://congressosp.fipecafi.org/anais/19UspInternational/ArtigosDownload/1607.pdf>> Acesso em: julho.2021.
- CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Diferenciais de salários intersetoriais no mercado de trabalho paranaense. **Revista de Economia**, v. 37, n. 7 (ano 35), p. 31-52, maio./ago. 2011.
- DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Harvard Univ., Cambridge, Mass.; Massachusetts Inst. of Tech., Cambridge, 335 p., 1971. Disponível em: <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>>. Acesso em: abr.2021.
- FAUSTINO, I; ARAÚJO, E; MAIA, K. **Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014)**. Anpec, p. 1-20, mai. 2017. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf> Acesso em: out. 2020.
- FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>>. Acesso em: jun. 2021.
- FIRPO, S. P.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. **Econometrics**, v. 6, n. 2, p. 28, 2018.
- GALETE, R. A. Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007. **RACE**, Unoesc, v. 9, n. 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, n. 9, v.3, p. 369-383, jul-set 2005.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica: Journal of the econometric society**, p. 153-161, 1979.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazer-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: abr. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012 e 2019.

IPARDES. **Base de dados**. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/imp/index.php>>. Acesso em jun.2021.

IPARDES. **Mulheres triplicaram presença no mercado do Paraná em 30 anos**. 2018. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_noticia=924> Acesso em: jun. 2021.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**. v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro: IPEA, v.10, n.1, p.217-272, abr. 1980. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>> Acesso em: jun. 2021.

LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MAGALHÃES, A., CARVALHO, K. F. Educação, Trabalho e Desigualdade: desafios para a promoção da mobilidade social. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, ano 4, n. 9, p. 228-239, jan-abr, 2010.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. Disponível em: <<http://papers.nber.org/books/minc74-1>> Acesso em: abr. 2021.

NEVES, M. A. Gênero, mercado de trabalho e qualificação. **Revista de Administração da FEAD-Minas**, nº 2, 2010.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. Identification in detailed wage decompositions. **Review of Economics and Statistics**, v. 81, n. 1, p. 154-157, 1999. n. 42, p. 21-26, 2010.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, p. 693-709, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global Wage Report 2018/2019**. Disponível em:<https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm>. Acesso em: jun. 2021.

PECORA, A. R.; MENEZES-FILHO, N. O papel da oferta e da demanda por qualificação na evolução do diferencial de salários por nível educacional no Brasil. **Estudos Econômicos**, v. 44, n. 2, p. 205-240, 2014.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. p. 1-8, 2003.

PURCELL, D.; MACARTHUR, K. R.; SAMBLANET, S. Gender and the glass ceiling at work. **Sociology Compass**, v. 4, n. 9, p. 705-717, 2010.

RIOS-AVILA, F. Recentered influence functions (RIFs) in Stata: RIF regression and RIF decomposition. **The Stata Journal**, v. 20, n. 1, p. 51-94, 2020.

SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. Centro Universitário Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS, 2006. Disponível em:< http://www.sebh.ecn.br/seminario_4/arquivo5.pdf>. Acesso em: jun. 2021.

SILVA, M. M.; HERMETO, A. M. Uma abordagem da decomposição quantílica para diferenciais regionais de salários no Brasil metropolitano. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 49, n. 1, abr. 2019.

SCHULTZ, T. W. O Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, march.1961. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wpcontent/uploads/2012/04/schultz61.pdf>>. Acesso em: abril. 2021.

SILVA, I. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. **Revista da Fapese**. Aracaju: n. 2, v. 2, p.129-140, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.fapese.org.br/revista_fapese/v2n2/artigo8.pdf>. Acesso em: jun. 2021.

VILELA, T.; ARAÚJO, E.; RIBEIRO, E. Análise do diferencial de renda do trabalho em 2008 entre diferentes gerações de trabalhadores no Brasil. **Revista Economia**, 2012.