

Lee Min-ho

**Desigualdade de gênero após a Reforma
Trabalhista Brasileira de 2017: uma análise da
decomposição salarial de Oaxaca-Blinder com
base numa Recentered Influence Function**

Brasil

2021

Resumo

O diferencial salarial encarado pelas mulheres no mercado de trabalho torna-se um objeto de estudo relevante ao considerar os diversos fatores que o influenciam, dentre eles, o grau de flexibilização das condições de horários e locais de trabalho. Em julho de 2017 foi aprovada no Brasil a Reforma Trabalhista, que possui justamente um caráter de flexibilização e estímulo às negociações individuais entre patrões e empregados. Diante disto, a motivação deste trabalho é avaliar os reflexos dessa reforma sobre o *gap* salarial feminino. Para isto, foi ajustado um modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder com coeficientes de uma *Recentered Influence Function* aos dados da PNAD para os anos de 2016 e 2019. Essa metodologia permitiu desagregar o diferencial entre uma parte explicada por características observáveis e entre um componente discriminatório, avaliando suas mudanças entre um período e outro. Os indivíduos foram separados de acordo com dois critérios. O primeiro, que identifica setores da atividade econômica e o segundo, que identifica uma característica relacionada ao ambiente doméstico do indivíduo e identificada pela realização ou não de cuidados a menores de 14 anos. Pode-se dizer que a Reforma Trabalhista teve impacto positivo sobre o diferencial salarial feminino, na medida que houve uma considerável redução desse diferencial quando advindo do componente discriminatório. Porém essa redução foi mais tímida entre as mulheres pertencentes ao grupo de profissionais cientistas e que executaram cuidados a menores durante os dois anos da pesquisa.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Mercado de Trabalho. Decomposição Salarial.

Abstract

The identification of factors that contribute to narrow the gender pay gap in modern economies has become a relevant research question. Among such factors is the degree of job market flexibilization. The reformulation of the Brazilian labor legislation, in July 2017, was intended to improve the labor market flexibility, by stimulating negotiation between employers and employees. Once it has been pointed out that flexibility favors the female labor participation and income convergence, we investigate the impacts of the labor reform on the Brazilian gender pay gap. In doing so, we apply the methodology of Oaxaca-Blinder decomposition with Recentered Influence Function coefficients to data coming from PNAD (Pesquisa Nacional de Domicílios) dataset for the years 2016 and 2019. This methodology allowed us to identify the change in the discriminatory component of the gender pay gap through the considered period. We performed the analysis in terms of two criteria that possibly influence the pay gap. The first is the occupation and the second is domestic environment, when it requires caring of underage children. The results suggest that the labor law reformulation helps to narrow the gender pay gap, as we found that the discriminatory component of wage differential decrease in 2019, compared to 2016. Nevertheless, such a positive impact is weaker on professional female scientists that devote some time to underage children care.

Keywords: Reform Work. Labor Economics. Oaxaca-Blinder Decomposition.

Lista de ilustrações

Figura 1 – Rendimento Médio Indivíduos	20
Figura 2 – Rendimento Médio Indivíduos que Realizaram Cuidados a Menores	21
Figura 3 – Rendimento Médio Mulheres	22
Figura 4 – Variação no Diferencial Salarial entre 2016 e 2019	42
Figura 5 – Variação no Diferencial Salarial C.M entre 2016 e 2019	43

Lista de tabelas

Tabela 1 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade	23
Tabela 2 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação	23
Tabela 3 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade C.M x N.C.M em 2016	24
Tabela 4 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade C.M x N.C.M em 2019	25
Tabela 5 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação C.M x N.C.M em 2016	26
Tabela 6 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação C.M x N.C.M em 2019	26
Tabela 7 – Decomposição do Diferencial Salarial	33
Tabela 8 – Decomposição do Diferencial Salarial Diretores	34
Tabela 9 – Decomposição do Diferencial Salarial Cientistas	35
Tabela 10 – Decomposição do Diferencial Salarial Serviços	36
Tabela 11 – Decomposição do Diferencial Salarial C.M	38
Tabela 12 – Decomposição do Diferencial Salarial Diretores C.M	39
Tabela 13 – Decomposição do Diferencial Salarial Cientistas C.M	40
Tabela 14 – Decomposição do Diferencial Salarial Serviços C.M	41

Lista de abreviaturas e siglas

PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
COD	Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares
UPA	Unidade Primária de Amostragem
C.M	Realizam cuidados a menores de 14 anos
N.C.M	Não realizam cuidados a menores de 14 anos
RIF	Recentered Influence Function
E.P	Efeito Puro
E.E	Efeito de Adequação ao Modelo

Lista de símbolos

β	Letra grega beta
π	Letra grega pi
ω	Letra grega ômega
\int	Símbolo para denotar uma integral matemática

Sumário

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Justificativa	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1	Negociação: Abordagem Macroeconômica	13
2.2	Negociação: Abordagem Microeconômica	15
3	REFORMA TRABALHISTA, BANCO DE DADOS E METODOLOGIA	18
3.1	Base de Dados	19
3.2	Metodologia	27
4	ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS	32
5	CONCLUSÃO	45
	REFERÊNCIAS	47

1 Introdução

A intensificação da participação feminina no mercado de trabalho se deu em um cenário de pós-guerra em meados de 1940, sendo esta uma forma de suprir as carências dos demandantes de mão-de-obra. Ao longo destes 80 anos diversas foram as modificações observadas neste mercado, porém algumas dinâmicas se mantiveram. Ainda hoje é possível observar retornos salariais menores para mulheres quando comparados aos seus pares homens de mesma qualificação, ainda que a disparidade difira entre cargos e áreas de atuação. Mais ainda, mulheres acabam tendo uma maior participação na função de produção doméstica, ou seja, acabam enfrentando dupla jornada de trabalho. Com isto em mente, cabe avaliar os fatores que interferem na dinâmica salarial, tais quais flexibilidade do mercado e qualificação dos trabalhadores.

De maneira geral, espera-se que um mercado mais flexível, em termos de horário e jornada de trabalho, contribua para diminuição das desvantagens salariais daqueles que alocam menor tempo à atividade produtiva remunerada, de modo a permitir negociações contratuais entre as partes. Considerando o histórico feminino de dupla jornada de trabalho, poderia funcionar, inclusive, como um mecanismo de manutenção das mulheres no mercado de trabalho mesmo quando estão no intervalo de idade em que se tem filhos pequenos.

As mulheres já atingiram a convergência de gênero em termos de capital humano, o que contribui muito para o estreitamento do *gap* salarial. Como mostrou [Blau \(1996\)](#) o tempo que as mulheres ficam na força de trabalho é mais descontínuo e com menor duração devido ao seu papel na composição familiar. Com isso, mulheres tinham menos incentivo para buscar educação formal como os homens.

É possível dividir a discriminação salarial feminina em duas fases. A primeira em que as mulheres eram empregadas em cargos de menor qualificação, dado que seu ingresso no mercado de trabalho se deu por uma necessidade da época e não de forma orgânica, e durou até meados dos anos 1960. A partir de 1960 até o início dos anos 2000, ocorreu convergência de gênero com a universalização do ensino e, a partir daí, as mulheres passaram a se qualificar mais e a ocupar cargos com melhores remunerações.

Para o Brasil, segundo dados do Censo do Ensino Superior de 2018, as mulheres representam 55% dos ingressantes e 61% dos concluintes nos cursos de graduação. Ou seja, não há evidência de que a baixa qualificação seja responsável pelo *gap* salarial.

No Brasil em 13 de julho de 2017 foi aprovada a Reforma Trabalhista (Lei Federal nº 13.467/2020), a medida ampliou a capacidade de negociação entre empregado e empregador. Afetando desde acordo referentes ao parcelamento de férias, duração da jornada de trabalho, duração do intervalo intrajornada e até mesmo tornou optativa a contribuição

sindical. Sendo assim, espera-se que esta flexibilização tenha afetado os rendimentos dos trabalhadores como um todo. Neste contexto, a Reforma Trabalhista, ao permitir negociações que incluem a jornada de trabalho, teria impactado o *gap* salarial feminino?

Blundell et al. (2016) apontam que políticas públicas criadas exclusivamente para a redução de *gap* salarial acabam por atuar em duas direções: aumentam a oferta de trabalho por parte de mães solteiras, mas acabam reduzindo a educação formal das mulheres no mercado. Porém, a reforma trabalhista aprovada no Brasil acaba atuando como uma flexibilização para o mercado como um todo. Trata-se de uma política pública que visa flexibilizar os contratos firmados entre empregado e empregador.

Por um lado, uma maior flexibilização do mercado de trabalho deve permitir que as mulheres alterem sua carga horária e horário de trabalho, administrando melhor o tempo de sua dupla jornada. Porém, há a demanda por uma maior negociação frente a contratos de trabalho e o poder de barganha entre patrão e empregado pode variar muito conforme sua área de atuação. Mais do que isso, parte da literatura econômica aponta que as mulheres enfrentam dificuldades perante negociações, o que poderia atuar intensificando as diferenças salariais já existentes.

Nesse contexto, nossa pergunta de pesquisa é, dada a alteração estrutural proposta pela Reforma Trabalhista, possibilitando uma flexibilização nos contratos salariais dos trabalhadores, quais seus impactos sobre o *gap* salarial feminino? Para além disso, quando considerada distintas dinâmicas de trabalho entre os tipos de ocupação, como a política agiu perante diferentes áreas de atuação e sobre diferentes níveis de escolaridade?

Objetivos Específicos:

1. Identificar os aspectos da Reforma Trabalhista que possuem maior impacto no mercado de trabalho.
2. Identificar os impactos da Reforma Trabalhista sobre diferentes tipos de ocupação.
3. Estimar os impactos da Reforma Trabalhista sobre discriminação salarial conforme níveis de escolaridade.

1.1 Justificativa

Diante da persistência de diferenças salariais percebidas pelas mulheres no mercado de trabalho, cabe estudar os impactos dos fatores que favorecem a manutenção da discriminação salarial. Segundo Blau (1996, p.6): *"Even small initial discriminatory differences in wages may cumulate to large ones as men and women make human capital investment and time allocation decisions on the basis of them."*

E ainda, segundo [Goldin \(2014\)](#), alterações no mercado de trabalho são mais importantes para reduzir as diferenças salariais do que políticas públicas específicas. No caso do Brasil, foi aprovada uma política pública que altera algumas dinâmicas do mercado de trabalho.

Apesar das mulheres brasileiras serem responsáveis por 45,6% da população ocupada no país (emprego formal), seus rendimentos eram menores do que o de homens em cerca de 21,5% em 2018, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD). Esse diferencial de rendimentos torna-se um problema estrutural na medida que tem impacto nas decisões frente a qualificações e permanência no mercado de trabalho.

No Brasil há uma carência de pesquisas voltadas ao mercado de trabalho que identifiquem as dinâmicas trabalhistas conforme os tipos de ocupação, e em como suas diferenças interferem em diferenciais salariais entre homens e mulheres. Mais do que isso, a aprovação de uma política pública como a Reforma Trabalhista pode alterar diversos aspectos que já haviam se consolidado anteriormente. Desse modo, o problema de pesquisa apresentado impõe a busca de respostas sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

2 Revisão de Literatura

Para tratar da reforma trabalhista e suas implicações na função salário percebida pelas mulheres, é de interesse referenciar teorias e conceitos econômicos a respeito do funcionamento e manutenção do mercado de trabalho. Sendo assim, será apresentado o mercado de trabalho como um todo, as relações e eventos que o impactam, a função salário e seus componentes, enfatizar a teoria do capital humano que pode vir a explicar formas de negociação que a reforma trabalhista passou a demandar. Por fim, apresentar teorias referentes a incerteza para explicar como determinados agentes encaram o risco e em como isto pode vir a afetar suas preferências.

No mercado de trabalho, bem como os demais mercados na economia, existem mecanismos que atuam em direção a equilibrar uma relação entre demandante (empregador) e um ofertante (empregado), sendo que o produto transacionado é o tempo de trabalho. Porém, neste mercado vigoram imperfeições, principalmente informação imperfeita e existência de contratos que impedem a perfeita flexibilidade de preços. Assim, diversos modelos keynesianos a partir da década de 1980 passaram a modelar esquemas alternativos ao modelo clássico de determinação do salário e emprego de equilíbrio macroeconômico.

A composição da oferta de trabalho se dá pela população economicamente ativa, composta por pessoas em idade ativa e que possuem essa predisposição a fazer parte do mercado. Dentro dessa força de trabalho há ainda uma divisão entre pessoas empregadas e desempregadas, sendo que esta composição pode variar muito conforme o ambiente econômico do país.

Importante salientar que a rotatividade é grande e que estar desempregado não é uma condição permanente mas que influencia bastante o cenário do mercado de trabalho. O Brasil pode vir a representar bem esta condição, na época da aprovação da reforma trabalhista (julho de 2017) o desemprego estava em 12,8% e reduziu para 11,8% em julho de 2019, segundo dados da PNAD. Apesar disso, o ambiente econômico e político se distinguem bastante entre os três anos, bem como não é possível inferir sobre uma ineficiência da reforma trabalhista apenas com o índice de desemprego, é preciso aprofundar ainda mais as relações do mercado de trabalho.

Mesmo que a taxa de desemprego não seja um indicador único, acaba por gerar algumas consequências em determinadas condições. A elevação da taxa de desemprego normalmente se associa a um engessamento do mercado, onde pessoas que se mantêm trabalhando tendem a aceitar salários menores ou rotinas de trabalhos diferenciadas pois o desligamento da função pode ser mais custoso pela dificuldade em se realocar no mercado.

Foi justamente num cenário de recessão econômica com alto desemprego que a

reforma trabalhista foi aprovada. A reforma se deu como um mecanismo de flexibilização das relações trabalhistas. A intenção é promover negociações individuais em contramão com as negociações coletivas de categorias. Sendo assim, cabe explicar um pouco melhor como funciona a função salário dos agentes.

A função salário, conforme indicada por [Blanchard \(2011\)](#), mostra como o salário nominal dos trabalhadores é determinado por conta do nível esperado de preços, da taxa de desemprego e de uma variável abrangente que representa os demais fatores que podem vir a afetar a fixação dos salários.

[McDonald e Solow \(1981\)](#) sugerem que a capacidade de barganha entre os agentes pode ser influenciada pelo nível de desemprego enfrentado pela economia. Um maior nível de desemprego torna a negociação salarial mais custosa ao trabalhador, dado que há um maior número de substitutos disponíveis para a contratação que pode influenciar no aceite de menores salários.

Mais do que isso, [Babcock e Laschever \(2009\)](#) enfatizam em como a rigidez de preços e salários afeta a relação entre moeda, produto e inflação. Políticas macroeconômicas teriam seus efeitos arrastados por maiores períodos devido a essas imperfeições de mercado, um aumento da inflação não poderia ser facilmente dissipado devido a demora no reajuste de preços e salários, por exemplo. Argumentos semelhantes já eram abordados por [Pissarides \(2000\)](#), apesar de focar em tópicos ligados ao desemprego de equilíbrio, expôs a aproximação entre a eficiência do mercado de trabalho e o nível eficiente de desemprego.

O fato da função salário depender de um nível esperado de preços está associado ao fato de que os agentes estão interessados em saber o poder de compra deste salário, ou seja, o trabalhador visa o que o salário pode comprar e não apenas o salário em si. Não é possível utilizar o nível efetivo de preço devido a esse acordo acontecer previamente, é firmado o contrato com base nas informações disponíveis no momento. Quanto a taxa de desemprego, devido aos fatores já mencionados anteriormente, acaba atuando negativamente na função salário (alta do desemprego tende a reduzir os salários vigentes). A variável abrangente está ancorada em negociações, rigidez de contrato, capacidade de barganha do empregado e de sua função, o que acaba se sobressaindo para o objetivo deste projeto.

Ainda dentro da variável abrangente pode-se considerar o impacto da oferta e demanda de mão de obra sobre os rendimentos dos trabalhadores. Em um cenário em que há uma maior demanda por mão de obra, é esperado uma maior remuneração como forma de atrair trabalhadores e como forma de retê-los dentro das empresas devido a uma competição entre firmas. De forma análoga aconteceria se houvesse uma oferta maior de mão de obra, os trabalhadores estariam dispostos a trabalhar por um salário menor devido a baixa procura e as firmas não teriam incentivos a aumentar salários pela facilidade de realocar trabalhadores dentro do mercado de trabalho.

Pode-se ainda introduzir a ideia de um salário eficiência, proposto por [Akerlof e Yellen \(1990\)](#), em que seria do interesse da firma pagar um salário superior ao estabelecido pelo mercado. Isto se deve ao fato de que o trabalhador colocaria um nível superior de esforço em sua função caso recebesse esta bonificação, além de diminuir a rotatividade entre funcionários. De maneira geral, a maior remuneração tornaria o beneficiário mais eficiente e o cargo mais atrativo para sua permanência.

2.1 Negociação: Abordagem Macroeconômica

A abordagem keynesiana das teorias de barganha podem representar o contexto de um mercado de trabalho com imperfeições do tipo das negociações e poder de negociação de um dos agentes. Pela formulação da reforma trabalhista, a função salário dos brasileiros passa a depender muito mais de negociações entre patrões e empregados. De antemão espera-se que essa possibilidade atue positivamente em relação a função salário, há uma expectativa de que a flexibilização beneficie mutuamente os agentes envolvidos no acordo.

Porém existe uma heterogeneidade no poder de barganha de cada um dos lados da negociação, bem como em suas funções objetivos. A capacidade de negociação de um atendente de *fast-food* se diferencia completamente da capacidade de negociação do diretor executivo desta mesma rede. Para além de variações nos cargos, há variações na habilidade deste funcionário em negociar o próprio salário ([BLANCHARD, 2011](#)).

As características inerentes ao mercado de trabalho não influenciam por si só os salários e carga horária de seus funcionários, características inerentes ao próprio trabalhador influenciam diretamente seus ganhos. A introdução feminina no mercado de trabalho brasileiro foi intensificada, bem como em todo mundo, no pós-guerra no final dos anos 1940. A participação da mulheres no mercado brasileiro passou de 32% em 1977 para 46% em 2001 ([SOARES; IZAKI, 2002](#)). Apesar da evolução na participação da mulher no mercado, a disparidade salarial se manteve estável entre 2016 e 2020, sendo que mulheres tendem a ganhar em torno de 32% menos do que homens de mesmo cargo e de mesma qualificação ([PASQUALI, 2020](#)). Como argumentado por [Card, Cardoso e Kline \(2016\)](#), existem dois canais que podem influenciar a discriminação salarial: o de viés de seleção que sugere a menor probabilidade de encontrar mulheres em firmas com salários maiores (fator inerente ao mercado), e barganha em que mulheres tendem a ter um ganho de barganha menor relacionado a seu trabalho (fator inerente ao indivíduo).

Foram avaliados fatores psicológicos e de preferência que poderiam influenciar a tomada de decisão dentro do mercado de trabalho. Dentre os fatores estudados para explicar o *gap* salarial entre homens e mulheres está distribuição das atividades domésticas. Com a dupla jornada impactando negativamente na especialização por parte das mulheres e o aceite de emprego com maior demanda de carga horária ([BECKER, 1985](#)).

Um ponto que pode atuar positivamente para a redução da discriminação salarial através da reforma trabalhista é a flexibilização do próprio mercado, facilitando o retorno da mulher no pós-parto. Quanto menos comprometido é o cargo por conta do afastamento e a possibilidade de negociação de horas trabalhadas, menor tende a ser o *gap* salarial.

O capital humano adquirido pelo trabalhador também é um componente na definição de seu salário e não está restrito apenas ao ensino formal. Como já mencionado por [Becker \(1962\)](#), capacitações feitas dentro da própria empresa e até mesmo o consumo de vitaminas podem servir de fonte para o capital humano, suas diferenças estão mais associadas aos efeitos relativos em termos de ganho salarial.

[Schultz \(1973\)](#), um dos precursores do desenvolvimento da teoria do capital humano, mostra os benefícios da educação sobre os ganhos salariais dos indivíduos, e argumenta que esses investimentos em educação elevam a produtividade e os lucros dos indivíduos. Mais do que isso, é capaz de progredir o conhecimento, não sendo apenas uma produção de instrução formal.

Após a consolidação da importância da capacitação dos indivíduos sobre seus ganhos salariais, Mincer formalizou suas ideias em [Mincer \(1974\)](#). O autor apresenta a função de ganho através da seguinte equação:

$$\log Y = \log Y_0 + rS + \beta_1 X + \beta_2 X^2 \quad (2.1)$$

Em que Y_0 seriam os ganhos salariais sem qualquer estudo ou experiência, S seriam os anos de estudos e X representariam os anos potenciais da experiência no mercado de trabalho. A relevância da Equação Minceriana se deve ao fato de possuir uma grande aderência aos dados na maioria dos casos.

A literatura indica que adquirir capital humano influencia positivamente em sua função de salário, trabalhadores com maior nível de capital humano tendem a ganhar mais. O ponto é que não é garantido que a discriminação salarial também se reduza conforme aumenta-se o capital humano. Uma mulher pode vir a ganhar mais que outra com base em experiências adquiridas mas não significa que vá ganhar o mesmo que homens de mesma qualificação.

Através dos trabalhos de [Oaxaca e Ransom \(1994\)](#) e [Blinder \(1973\)](#), chegou-se em uma nova formalização para avaliar discriminação salarial entre grupos nomeada de decomposição Oaxaca-Blinder. Em que através da avaliação das características dos indivíduos e seus ganhos salariais, é possível decompor o diferencial salarial entre grupos em uma parte explicada por características observáveis e uma parte que não é explicada. Esta última seria o componente discriminatório do mercado de trabalho.

Em trabalho realizado para o Brasil avaliando o período entre 1994 e 2015, [Machado,](#)

Neri e Neto (2018) indicam que a discriminação salarial aumenta com o grau de escolaridade em relação a seus pares. Além disso, as diferenças salariais no início da carreira, por volta dos 20 anos, são de cerca de 6% e podendo chegar a 24% até os 43 anos quando começa a suavizar novamente. Quando discriminado por grau de escolaridade, a tendência se mantém porém sendo mais estável para mulheres com ensino médio completo.

A área de atuação dos profissionais também é um importante determinante na diferenciação salarial. Quando avaliado, para os Estados Unidos, foi possível visualizar que em áreas como negócios e direito tendem a ter uma discriminação salarial maior do que em áreas como ciência e tecnologia. Gerando o questionamento sobre atuações em que não há substitutos próximos para exercer a função, o *gap* tende a ser maior (GOLDIN, 2014).

Entretanto, como já mencionado, a reforma trabalhista passa a demandar negociação entre empregado e empregador. Parte da literatura sobre atuação feminina na atividade econômica evidencia que existe uma maior dificuldade das mulheres perante negociações. Aponta-se que, além de relutarem a iniciar negociações, as mulheres tendem a ter melhor desempenho quando precisam negociar para outras pessoas (BOWLES; BABCOCK; LAI, 2005; SMALL et al., 2007).

2.2 Negociação: Abordagem Microeconômica

Para além de decisões baseadas em preceitos sociais, a escolha de qual profissão seguir está diretamente ligada à preferência dos agentes em termos não apenas de aptidão mas da segurança que o cargo pode vir a trazer. Como forma de explicar como funciona este processo de escolha, cabe inserir o conceito de incerteza.

Com base em Varian (2012), será introduzido o conceito de incerteza em que será ilustrado para a avaliação de consumo e renda mas que é facilmente ampliado para demais escolhas dos agentes. Quando uma pessoa escolhe entre comprar ou não comprar um seguro para a casa, sua linha de raciocínio passa a calcular a probabilidade de que algum imprevisto ocorra e que seja necessário acionar esse seguro. É preciso ainda avaliar as perdas que teria caso não tivesse efetuado a compra do seguro e tudo isto avaliado dado o preço de compra da apólice.

A disposição de comprar ou não o seguro depende diretamente da função utilidade deste consumidor frente aos dois estados da natureza (precisar ou não acionar o seguro). Ainda se espera que esta função utilidade se comporte de forma convexa, ou seja, o consumidor prefere um consumo intermediário entre ter esses dois estados da natureza. Para avaliar melhor a situação do consumidor frente ao seguro, é preciso avaliar a utilidade esperada deste em função da probabilidade de ocorrência de algum incidente. essa função de utilidade esperada é chamada de Função de Utilidade Von Neumann-Morgenstern

(NEUMAN; MORGENSTERN, 1947):

$$u(c1, c2, \pi_1, \pi_2) = \pi_1 v(c1) + \pi_2 v(c2) \quad (2.2)$$

Em que π_1 representa a possibilidade da necessidade de acionar o seguro e $v(c1)$ representa a utilidade associada ao consumo caso isto ocorra, π_2 representa a probabilidade de que não seja acionado o seguro e $v(c2)$ é a função de utilidade esperada caso o seguro não seja acionado. A principal vantagem da função esperada é por estar em formato de somatório, se assemelha ao cálculo para avaliar o ganho esperado de jogar na loteria por exemplo, e além disso, é possível fazer transformações monotônicas crescentes na função que ela mantém sua propriedade (ainda assim seria possível ordenar as utilidades do consumidor). Por se tratar de uma escolha que envolve incerteza, não há garantia sobre demandar efetivamente o seguro, a função de utilidade em um estado da natureza é independente da outra. Com base nisto, é possível avaliar a tomada de decisão dos consumidores frente ao risco dada a forma como se comportam frente as duas situações possíveis.

Com base na função de utilidade é possível avaliar duas medidas: a utilidade esperada de riqueza e a utilidade da riqueza esperada. A primeira diz respeito a calcular a utilidade com base nos dois cenários possíveis, acionar ou não acionar o seguro da casa dado esta probabilidade de ocorrência. A segunda se refere a calcular a utilidade do agente no ponto da riqueza esperada, utilizando as probabilidades de ocorrência como peso a cada evento.

Quando o agente possui uma utilidade da riqueza esperada maior que a utilidade esperada da riqueza, este é classificado como avesso ao risco. Em uma situação de loteria, por exemplo, o agente se sentiria satisfeito com a renda intermediária calculada como o ganho esperado da aposta. De maneira geral, este indivíduo apresenta funções de utilidade côncava em relação a riqueza.

Quando a utilidade esperada de riqueza supera a utilidade da riqueza esperada, diz-se que o agente é propenso ao risco. O agente estaria mais disposto a correr riscos em busca de uma renda maior. Sendo que a sua função de utilidade assume forma convexa em relação a riqueza. Resumidamente, quanto mais côncava é a função de utilidade do agente, mais avesso ao risco este tende a ser. Também é o caso do indivíduo ser neutro ao risco, utilidade esperada de riqueza e utilidade da riqueza esperada são iguais.

Ao generalizar o caso das apólices e das apostas, é possível ampliar a escolha de indivíduos sobre qual carreira seguir. Em que os agentes fariam suas escolhas baseadas na utilidade esperada da riqueza da profissão e na utilidade de riqueza esperada. Sendo que estes valores seriam baseados no salários médios de cada profissão, sendo ponderados com base em esforço, cenário do mercado de trabalho e valoração social da profissão em si.

Em alguns experimentos de laboratório, jovens eram testados em relação a sua performance em ambientes competitivos. Em grupos de 6 jovens, 3 homens e 3 mulheres, eram propostos a resolver labirintos por um período de quinze minutos e em dois formatos diferentes: torneio e pontuação conforme performance. Apesar do desempenho individual ter sido similar, quando questionados sobre a preferência do formato do jogo, as mulheres tinham uma pré-disposição a preferir o ganho por performance (GNEEZY; NIEDERLE; RUSTICHINI, 2003). Experimento semelhante e com mesmo resultado foi realizado por Niederle e Vesterlund (2007), o que pode indicar um receio por parte das mulheres de participar de ambientes competitivos.

Quando avaliado o experimento, há indícios de que a função de utilidade das mulheres tende a ser mais côncava e que tenham um comportamento avesso ao risco. Sendo esta uma característica do indivíduo, pode impactar a área de atuação escolhida, seu desempenho frente a ambientes competitivos e de negociação, o que influenciaria diretamente em sua função de salário. Essa preferência pode vir a atrapalhar o carácter flexível da reforma trabalhista, dado que as mulheres tendem a preferir contratos que garantam maior segurança financeira, sendo que isto pode ser mais acentuado frente a crises econômicas futuras.

Por conta dessa aversão das mulheres ao risco e da dificuldade de mulheres em negociar, Manning e Saidi (2010) argumentam sobre a predisposição de mulheres em preferir contratos fixos de trabalho. Ou seja, por buscarem uma maior segurança frente ao trabalho, alguns cargos não seriam preferidos por parte das mulheres por conta da união desses fatores.

Tendo explicitado o funcionamento do mercado de trabalho, suas influências e determinantes da discriminação salarial, cabe ressaltar sobre o momento brasileiro frente a diferenças salariais. É possível observar, avaliando entre 1994 e 2015, uma maior participação de mulheres trabalhando com horário integral no mercado formal. Porém quando comparado relativamente aos homens que também trabalham em horário integral, o ganho relativo das mulheres acaba sendo menor. Assim como também se observa uma redução de diferenças salariais através de gerações (MACHADO; NERI; NETO, 2018).

Para avaliar os efeitos da Reforma Trabalhista precisa-se considerar não apenas seus impactos sobre a negociação salarial, mas também os já considerados determinantes de sua função salário e como serão alterados com base na mesma reforma.

Sendo assim, a lei atua em duas direções frente ao *gap* salarial. Em uma, garante maior flexibilização para as mulheres que agora podem tratar diretamente com seus patrões acordos referentes à carga horária, favorecendo principalmente trabalhadoras com filhos. Por outro lado, a dificuldade de negociação talvez tenha atuado reforçando a discriminação já existente.

3 Reforma Trabalhista, Banco de Dados e Metodologia

A Lei N°13.467 de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) visando uma maior adequação da legislação às novas relações de trabalho e propiciou uma maior flexibilização destas relações trabalhistas.

A medida não apenas criou artigos complementares a CLT como também alterou e revogou artigos até então vigentes, sendo dividida em dez títulos, três capítulos e quatro seções.

Dentre as principais medidas está a regularização do teletrabalho através do artigo 75 disposto no capítulo II-A, considerando teletrabalho como a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de equipamentos eletrônicos. Sendo de responsabilidade do empregador a disponibilização do equipamento necessário e da capacitação do empregado para o trabalho remoto.

O artigo 59, referente à duração do serviço e horas extras, através do parágrafo seis também possibilita a compensação da jornada de trabalho via acordos individuais ou coletivos entre empregado e empregador. Ou seja, o empregador pode alocar suas horas extras para compensar possíveis imprevistos ou compromissos dentro da carga normal de trabalho. Ainda no mesmo artigo consta a possibilidade do empregador fazer a jornada 12x36, ou seja, trabalhar doze horas consecutivas desde que obtenha trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Dentro do artigo 394 há considerações referentes à remuneração e ao valor adicional de insalubridade para gestantes e lactantes. É conferida a integralidade da remuneração para atividades consideradas insalubres em grau máximo durante toda a gestação. Além de outras atividades possibilitarem a remuneração via atestado médico.

No artigo 579, uma importante alteração da lei trabalhista torna optativa a contribuição sindical, que passa a ser condicionada à autorização prévia do empregado. Essa medida vai ao encontro do incentivo a acordos individuais entre as partes envolvidas no contrato de trabalho.

Apesar das medidas acima destacadas representarem as principais alterações em termos de flexibilidade do mercado de trabalho, diversas são as considerações referentes à quebra de contrato, remuneração dos empregados ou até mesmo ao ambiente de trabalho enfrentado pelo trabalhador.

3.1 Base de Dados

Os dados utilizados neste trabalho são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Esse banco de dados busca fornecer ao pesquisador características referentes à educação, ocupação e rendimentos dos indivíduos. A pesquisa é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e é realizada em todas as regiões do país, sendo elas urbanas ou rurais. Possui periodicidade mensal, trimestral e anual, além de pesquisar determinados tópicos de forma ocasional.

A coleta é feita trimestralmente gerando indicadores sobre o mercado de trabalho brasileiro, assim como pode ser acumulada para formar indicadores anuais com informações suplementares sobre os indivíduos. Os questionários são alterados trimestralmente, de modo que cada uma das cinco visitas foquem em particularidades distintas dos entrevistados.

Os domicílios são acompanhados durante cinco visitas subsequentes. São entrevistados aproximadamente 168 mil domicílios a cada trimestre. Segundo informações do IBGE, as informações mensais são representativas apenas em nível nacional e as demais é possível fazer decomposições em níveis geográficos. A principal vantagem do uso da PNAD Contínua está na disponibilização de informações socioeconômicas, o que permite uma melhor caracterização dos indivíduos.

Para o presente trabalho foram utilizados dados anuais de dois períodos, 2016 e 2019. Em cada um deles, os dados utilizados se referem à quinta visita da PNAD Contínua. Nesses dados há informações adicionais sobre outras formas de trabalho (atividades domésticas, cuidado a pessoas ou mesmo trabalho voluntário), trabalho de crianças e adolescentes e rendimentos de outras fontes. Os dados fornecem também informações sobre escolaridade e área de ocupação do entrevistado.

No presente trabalho, a análise dos dados foi feita a partir da construção algumas variáveis binárias *dummies*: uma referente ao sexo do indivíduo (V2007), uma variável que se referente à pergunta sobre ter ou não realizado cuidados a menores de 14 anos (VD4040 e VD4041) durante o ano a que se refere a pesquisa, algumas variáveis referentes ao código de ocupação (V4010), sendo este último dado pela utilizado foi a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) sendo dividido em 10 grandes áreas:

- diretores e gerentes;
- profissionais das ciências e intelectuais;
- técnicos e profissionais de nível médio;
- trabalhadores de apoio administrativo;
- trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados;

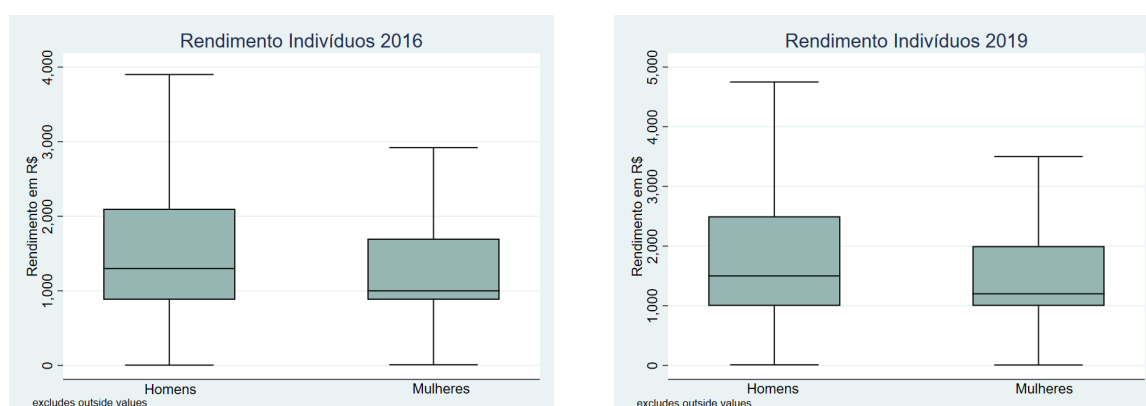
- trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca;
- trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção;
- operadores de instalações e máquinas e montadores;
- ocupações elementares;
- membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares.

Foram construídas *dummies* para todas as ocupações, a fim de analisar o comportamento da decomposição salarial em diferentes áreas de atuação. Entretanto, algumas ocupações exercem um dinamismo mais atrativo dentro da literatura sobre o *gap* salarial feminino devido ao funcionamento deste mesmo mercado, e isto será levado em conta na seleção de ocupações a serem destacadas posteriormente.

Foi realizado o desenho amostral considerando a Unidade Primária de Amostragem (UPA), o Estrato e o peso anual da quinta visita com correção de não entrevista com pós estratificação pela projeção de população (V1032). Sendo possível iniciar uma análise das estatísticas descritivas da população para os anos de 2016 e 2019. Os diferenciais salariais serão verificados em termos percentuais, de modo a desconsiderar o efeito da inflação sobre os respectivos rendimentos.

Quando se avalia o rendimento mensal habitual do trabalho é possível observar uma média de R\$ 2118,44 para trabalhadores do sexo masculino, e uma média de R\$ 1652,03 para trabalhadores do sexo feminino em 2016. Um diferencial salarial de 28,23%, em favor dos homens. Porém, isso não implica em uma discriminação salarial de percentual tão elevado dado que não foi considerado o tipo de trabalhador e suas qualificações. Para o ano de 2019, dois anos após a aprovação da reforma trabalhista, esse diferencial é de cerca de 25,88%, sendo as médias dos rendimentos para homens e mulheres, respectivamente, R\$ 2422,24 e R\$ 1924,22. Conforme ilustrado no gráfico abaixo:

Figura 1 – Rendimento Médio Indivíduos



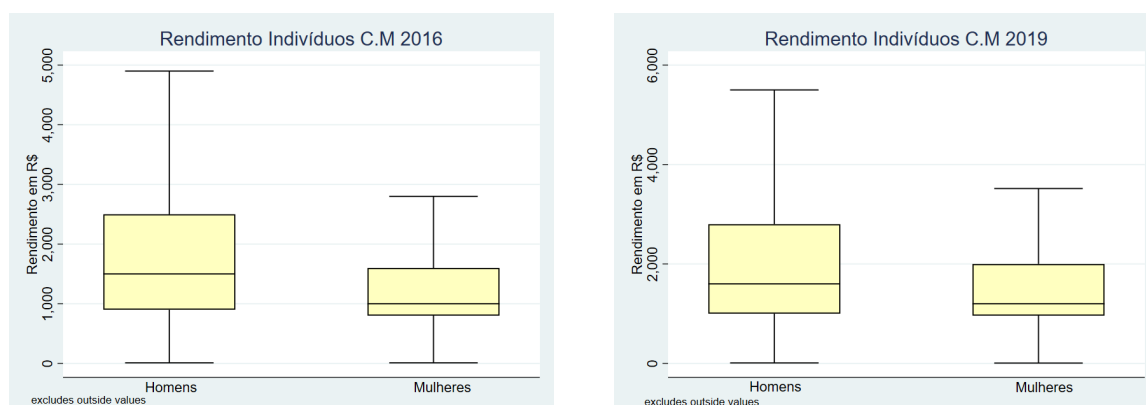
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Um dos pontos abordados pela literatura econômica (BECKER, 1985), é o impacto da dupla jornada de trabalho sobre os rendimentos dos trabalhadores (afazeres domésticos, cuidado a dependentes). Mais ainda, Wolfinger, Mason e Goulden (2008) mostram como compor família e ter filhos dificulta para as mulheres se manterem em empregos com estabilidade.

Em um contraponto, Vandenbroucke (2018) mostrou que homens casados possuem um rendimento médio superior ao de homens solteiros. Destacando que não é o casamento que gera o bônus salarial, mas pode ser um indicativo de que homens com maiores salários tenham um maior incentivo a casarem.

Ao comparar homens e mulheres que efetuaram algum tipo de cuidado a menores de 14 anos dentro do domicílio em 2016, encontra-se um diferencial salarial de 48,42% em favor dos homens. Enquanto a média de rendimento dos homens foi de R\$ 2286,03, a média de rendimento das mulheres foi de R\$ 1540,19. Já para o ano de 2019, o rendimento médio dos homens foi de R\$ 2686,54 e o das mulheres R\$ 1877,37, uma diferença de 43,10%. Para simplificar, as pessoas que executaram os cuidados a menores de 14 anos serão chamadas de C.M, e as pessoas que não executaram os mesmos cuidados serão chamadas de N.C.M. Resumidamente no gráfico abaixo:

Figura 2 – Rendimento Médio Indivíduos que Realizaram Cuidados a Menores

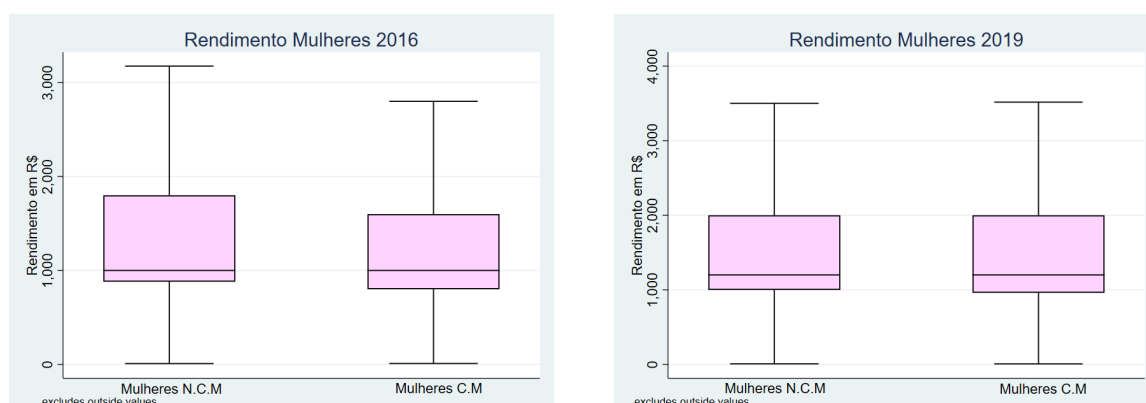


Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Cabe investigar a diferença salarial entre mulheres que executam cuidados a menores de 14 anos em comparação com as que não executam esses cuidados. Em 2016, a diferença salarial entre essas duas categorias é de 9,94%: as mulheres com dupla jornada têm um rendimento médio de R\$ 1540,19 e mulheres de jornada única com rendimento médio de R\$ 1693,24. Em 2019, o diferencial é de aproximadamente 3,60%, pois o rendimento médio de mulheres com dupla jornada foi de R\$ 1877,37 e de R\$ 1944,90 para mulheres de jornada única. O gráfico abaixo faz uma representação dos dois casos:

Figura 3 – Rendimento Médio Mulheres



Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Para além de uma observação entre grupos de trabalhadores, cabe fazer uma diferenciação entre tipos de trabalhadores. Dado que qualificação e área de atuação são importantes componentes da função salarial, e funcionam como um sinalizador para o mercado de trabalho. Ainda assim, [Blau e Kahn \(2017\)](#) indicam que mesmo as mulheres possuindo maiores níveis de escolaridade, o *gap* salarial acaba por aumentar conforme aumentam os níveis de escolaridade.

Quando observada a faixa de escolaridade dos indivíduos (ensino fundamental completo, ensino médio completo e ensino superior completo), tanto em 2016 quanto em 2019, é possível verificar uma maior participação feminina em cada um desses níveis. Ou seja, além de mulheres serem maioria nas faixas de educação, elas tendem a obter mais escolaridade. Entretanto, os homens possuem um prêmio salarial pela educação de cerca de 50% para todos os níveis, sendo que este tende a aumentar conforme aumenta o nível de escolaridade para os dois anos observados.

A Tabela 1 ilustra as médias de rendimentos dos homens e das mulheres em 2016 e 2019, por faixa de escolaridade. Ao comparar entre 2016 e 2019, consegue-se observar que houve redução do diferencial salarial em favor dos homens nos três níveis de escolaridade. Para o ensino fundamental, o *gap* salarial passou de 54,53% em 2016 para 48,66% em 2019, de 53,34% em 2016 para 48,59% em 2019 e de 60,79% em 2016 para 57,30% em 2019, respectivamente, entre os indivíduos com ensino fundamental completo, ensino médio completo e ensino superior completo. Neste último, a redução foi mais tímida do que nos outros dois níveis. Além disso, observa-se que o diferencial salarial aumenta com o nível de escolaridade, o que é relatado na literatura para outras economias, especialmente a americana.

Tabela 1 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade

	2016				2019			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
E. Fundamental	49,64 (0,003)	1537,77 (17,204)	50,36 (0,003)	995,12 (11,090)	49,78 (0,004)	1670,89 (23,525)	50,22 (0,004)	1123,98 (16,785)
E. Médio	46,42 (0,002)	1900,06 (16,238)	53,58 (0,002)	1239,15 (8,993)	46,59 (0,002)	2021,12 (16,247)	53,41 (0,002)	1360,17 (9,094)
E. Superior	41,05 (0,003)	5546,30 (143,273)	58,95 (0,003)	3449,49 (70,518)	40,32 (0,003)	5980,18 (130,906)	59,68 (0,003)	3801,68 (99,838)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Goldin (2014) demonstra como em áreas com baixo grau de substitutibilidade entre os trabalhadores há um *gap* salarial maior, como seria o caso de Administração. Além de que áreas que possuem um maior nível de flexibilidade tendem a gerar um *gap* menor, como o caso de Ciências e Tecnologia.

A fim de investigar se essa tendência é observada no mercado brasileiro, a tabela abaixo traz informações sobre a participação no mercado de trabalho e o rendimento habitual médio entres diretores e gerentes (baixo grau de substitutibilidade), trabalhadores da área de serviços (alto grau de substitutibilidade), entre cientistas (maior flexibilidade de horário e locais de trabalho) 2016 e 2019.

Tabela 2 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação

	2016				2019			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
Diretores ou Gerentes	61,24 (0,008)	5337,93 (286,090)	38,76 (0,008)	3863,54 (191,154)	59,36 (0,008)	6524,02 (194,036)	40,64 (0,008)	4699,29 (179,565)
Cientistas	39,13 (0,005)	5471,56 (143,413)	60,87 (0,005)	3378,25 (73,577)	39,20 (0,005)	6237,75 (189,934)	60,80 (0,005)	3996,80 (147,319)
Serviços	43,33 (0,003)	1729,55 (20,730)	56,67 (0,003)	1121,04 (10,469)	42,62 (0,003)	1907,03 (24,403)	57,38 (0,003)	1262,04 (11,725)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Cabe salientar que ainda há uma grande variabilidade dentre as grandes áreas selecionadas, abrangendo diferentes setores na mesma ocupação. Ao considerar diretores e gerentes se observa desde diretores executivos até a dirigentes de indústria de produção primária, que certamente possuem dinâmicas distintas entre si. Dentre os profissionais das ciências intelectuais são incluídos profissionais como professores e até mesmo médicos veterinários, que certamente se distinguem mas são comparáveis via acumulação de capital humano para suas formações. Os trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados acabam abrigoando toda a gama de profissionais do setores de

serviços (cabeleireiros, garçons, vendedores em geral) mas também são considerados os profissionais dos serviços de proteção e segurança como bombeiros e policiais que, em geral, são contratados com regimes de trabalho diferenciados.

O diferencial salarial na área de administração foi de 38,16% em 2016 e 38,83% em 2019, cabendo destaque para a baixa participação feminina neste mercado. Dentre os profissionais das ciências e intelectuais, foi observado o maior diferencial nos rendimentos entre as categoriais observadas, sendo de 61,96% em 2016 e de 56,07% em 2019. Para o setor de serviços, mesmo sendo uma área composta em sua maioria por mulheres, produziu uma diferença salarial de 54,28% em 2016 e de 51,11% em 2019.

Enquanto foi observado um aumento da participação feminina entre os profissionais diretores ou gerentes em 2019 em comparação com 2016, entre os profissionais das ciências e dos serviços observou-se uma maior estabilidade tanto da participação feminina quanto do diferencial salarial. Tal característica associada aos profissionais diretores ou gerentes pode vir a ser reflexo de um mercado em que seus participantes acabam por possuir maior capacidade de negociação e barganha mesmo antes da reforma trabalhista, não atoa demonstrou o menor bônus salarial masculino.

Dentre as diversas alterações promovidas pela reforma trabalhista, a flexibilidade de horários facilitada pela negociação individual entre patrão e empregado pode ser o fator de maior impacto para os indivíduos que realizam cuidados a menores no domicílio (possuem uma espécie de dupla jornada). A tabela 3 traz informações sobre a participação e rendimento médio para os profissionais que executam essas tarefas para o ano de 2016, enquanto a tabela 4 faz referência ao ano de 2019.

Tabela 3 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade C.M x N.C.M em 2016

	2016							
	Homens				Mulheres			
	C.M		N.C.M		C.M		N.C.M	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
E. Fundamental	8,60 (0,002)	1516,13 (28,246)	91,40 (0,002)	1543,50 (20,422)	13,47 (0,003)	912,99 (16,774)	86,53 (0,003)	1026,88 (13,748)
E. Médio	9,47 (0,002)	1944,24 (28,022)	90,53 (0,002)	1886,79 (18,379)	16,16 (0,002)	1160,33 (11,568)	83,84 (0,002)	1272,33 (11,462)
E. Superior	8,00 (0,002)	6009,96 (211,146)	92,00 (0,002)	5415,20 (152,212)	13,64 (0,003)	3333,45 (110,732)	86,36 (0,003)	3488,02 (72,657)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Para o ano de 2016, ao comparar os rendimentos entre os dois grupos de mulheres, é possível observar um bônus salarial para as mulheres com jornada única de trabalho. Apesar disso, esse diferencial diminui conforme aumentam-se os anos de escolaridade, 12,47% para ensino fundamental completo, 9,65% para ensino médio completo e 4,64%

para ensino superior completo. Em todos os casos, a participação de mulheres com dupla jornada representa pouco mais de 14% e não parece ser influenciada pela escolarização.

Uma tendência avaliada entre os indivíduos que executam cuidados a menores é que o diferencial cresce consideravelmente entre os níveis de escolaridade para 2016. Sendo de 66,06% para ensino fundamental completo, de 67,56% para ensino médio completo e chegando a 80,29% para ensino superior completo. Condição esperada quando considerado o maior bônus salarial de homens que constituem família (*marriage premium*), e a desvantagem associada a maternidade para as mulheres (*motherhood penalty*) em relação aos demais (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007). Ainda assim, homens que possuem dupla jornada compõem de cerca de 9% para as três faixas de escolaridade.

Além disso, foi encontrado diferencial positivo de homens que realizam cuidados a menores em relação aos homens que não o executam para ensino médio completo e ensino superior completo. Dentre os que compõem o grupo do ensino fundamental completo não houveram diferenças significativas para o ano de 2016.

Tabela 4 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Escolaridade C.M x N.C.M em 2019

	2019							
	Homens				Mulheres			
	C.M		N.C.M		C.M		N.C.M	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
E. Fundamental	10,93 (0,003)	1683,59 (44,881)	89,07 (0,003)	1666,23 (27,748)	15,35 (0,003)	1014,87 (23,280)	84,65 (0,003)	1176,33 (21,697)
E. Médio	11,41 (0,001)	2112,26 (29,326)	88,59 (0,001)	1985,09 (18,613)	18,24 (0,002)	1289,82 (13,859)	81,76 (0,002)	1396,44 (11,445)
E. Superior	9,49 (0,002)	6868,60 (289,665)	90,51 (0,002)	5659,34 (112,633)	15,49 (0,003)	3956,46 (203,801)	84,51 (0,003)	3740,80 (109,325)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Assim como encontrado para o ano de 2016, em 2019, comparadas as mulheres que executam cuidados a menores com as que não executam, o *gap* de rendimento em favor daquelas que executam cuidados (mulheres C.M) vai reduzindo conforme aumenta o nível de escolaridade, chegando a inverter para ensino superior completo e dando um bônus salarial positivo para as mulheres com dupla jornada. Dentre o ensino fundamental completo foi verificado um aumento do diferencial para cerca de 15,77%, enquanto para ensino médio completo foi de 8,27% e de -5,45% para ensino superior completo. O que pode vir a ser explicado pela maior capacidade de negociação e barganha para as mulheres mais escolarizadas, dado que inclusive aumentou a participação de mulheres que realizam cuidados a menores mas certamente há diferenciação na alocação destas mulheres dentro do mercado de trabalho.

Considerando os indivíduos que executam cuidados a menores, o diferencial salarial

em favor dos homens se reduziu em 2019, nos três níveis de escolaridade e a redução foi mais acentuada nos maiores níveis de escolaridade. O bônus salarial masculino foi de 65,89% para ensino fundamental completo, de 63,76% para ensino médio completo e de 73,60% para ensino superior completo.

Também foi verificado uma maior participação de homens com dupla jornada em 2019 em relação a 2016, e o comportamento do diferencial salarial entre os homens que realizam cuidados a menores em comparação aos que não realizam mostraram pouca variação entre os anos. Sendo observada maior vantagem para maiores níveis de escolaridade, e não sendo possível verificar um bônus significativo entre os homens com ensino fundamental completo.

Ainda considerando os citados grupos de ocupações, cabe avaliar o comportamento do diferencial salarial entre as pessoas que executaram cuidados a menores de 14 anos, bem como comparar as mulheres com jornada dupla e jornada única entre as mesmas ocupações. As tabelas abaixo trazem a participação de cada grupo e seus rendimentos para os anos de 2016 e 2019:

Tabela 5 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação C.M x N.C.M em 2016

	2016							
	Homens				Mulheres			
	C.M		N.C.M		C.M		N.C.M	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
Diretores ou Gerentes	13,89 (0,006)	5611,18 (361,91)	86,11 (0,006)	5257,53 (316,371)	10,47 (0,005)	3644,16 (363,171)	89,53 (0,005)	3944,57 (204,907)
Cientistas	8,26 (0,003)	6045,35 (243,399)	91,74 (0,003)	5317,67 (153,469)	14,84 (0,004)	3207,77 (102,968)	85,16 (0,004)	3433,27 (79,918)
Serviços	8,72 (0,002)	1866,12 (42,357)	91,28 (0,002)	1694,96 (22,639)	16,23 (0,003)	1059,40 (16,302)	83,77 (0,003)	1145,93 (12,890)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Tabela 6 – Participação e Rendimento Habitual Médio dos Indivíduos por Ocupação C.M x N.C.M em 2019

	2019							
	Homens				Mulheres			
	C.M		N.C.M		C.M		N.C.M	
	%	R\$	%	R\$	%	R\$	%	R\$
Diretores ou Gerentes	17,03 (0,006)	6372,68 (362,539)	82,97 (0,006)	6585,13 (219,468)	11,86 (0,006)	4700,07 (480,239)	88,14 (0,006)	4698,96 (152,258)
Cientistas	9,96 (0,003)	7540,96 (504,861)	90,04 (0,003)	5792,91 (144,376)	17,43 (0,004)	4156,95 (303,556)	82,57 (0,004)	3932,23 (160,703)
Serviços	10,51 (0,002)	2143,38 (65,390)	89,49 (0,002)	1828,80 (22,420)	18,71 (0,003)	1214,35 (18,515)	81,29 (0,003)	1285,19 (14,403)

Nota: Desvios-padrões em parênteses.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Um fato importante ilustrado pelas tabelas é que a participação de pessoas que executaram cuidados a menores de 14 anos cresceu para todas as ocupações, ou seja, mais homens e mulheres com dupla jornada compuseram os quadros de ocupações de 2019 em relação a 2016. O que pode ser um indicativo de que o mercado se tornou mais flexível para a competição entre os diferentes tipos de trabalhadores.

Dentre homens e mulheres que executaram cuidados a menores de 14 anos, a exceção do diferencial salarial no setor de serviços que se manteve estável em torno de 76% em 2016 e 2019, todas as demais ocupações tiveram uma acentuada redução no diferencial salarial. Ao avaliar os cientistas, o diferencial foi de 88,46% em 2016 para 81,41% em 2019. E a ocupação com a redução mais brusca foi entre diretores e gerentes indo de 53,98% em 2016 para 35,59% em 2019.

O comportamento do diferencial salarial entre as mulheres teve resultados mais surpreendentes, dado que, a exceção do setor de serviços, houve uma reversão do prêmio salarial que em 2016 pertencia a mulheres com jornada única e em 2019 para mulheres com dupla jornada. Entre as diretoras foi 8,24% em 2016 para -0,02% em 2019, o que pode caracterizar que não há diferenças significativas entre os rendimentos médios. A maior variação se deu entre as mulheres cientistas, com a diferença nos rendimentos indo de 7,03% em 2016 para -5,41% em 2019. Dentro do setor de serviços foi uma variação de 8,17% em 2016 e 5,83% em 2019.

Uma peculiaridade é que o setor de serviços em que se esperaria encontrar trabalhadores com maior grau de substitutibilidade entre si, foi o setor que encarou uma variação menor entre os grupos que executaram cuidados a menores de 14 anos. O que poderia indicar que a flexibilização possibilitou maiores rupturas e oportunidades para áreas que até então demandavam um tempo de dedicação superior ao disponível para as mulheres em dupla jornada.

Apenas com a análise das estatísticas descritivas não é possível inferir de que as reduções do *gap* salarial feminino sejam exclusivamente um produto da Reforma Trabalhista. Porém, cabe ressaltar que houve uma diminuição significativa nos diferenciais salariais em apenas três anos de observação, indicado que pode ter havido um choque dentro do mercado de trabalho.

3.2 Metodologia

Para avaliar o comportamento do diferencial salarial, bem como a composição da função salário minceriana, será utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder em que os coeficientes resultam de uma *Recentered Influence Function* (RIF).

Dada a grande mudança estrutural provocada pela reforma trabalhista no mercado

de trabalho é esperado que tenha causado uma recomposição salarial entre as características dos agentes. O método permite além de avaliar seus impactos nas características dos trabalhadores também nas diferenças verificadas através dos dois grupos (homens e mulheres). Ao final, é possível avaliar os diferenciais salariais advindos de diferenças nas características observáveis (parte explicada) e nos componentes associadas a estas características (parte não explicada).

Como ponto de partida, será avaliada a seguinte função salarial, semelhante à função de capital humano indicada por [Blau e Kahn \(2017\)](#) :

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta_1 esc. + \beta_2 exp + \beta_3 exp.^2 + \beta_4 raça + \beta_5 área \quad (3.1)$$

sendo $\ln(w)$ o logaritmo natural do rendimento médio mensal habitual do trabalho principal dividido pelas horas habituais trabalhadas neste mesmo emprego. O tratamento da variável dependente na forma logarítmica permite avaliar em termos percentuais os impactos das variáveis.

β_0 é uma constante

esc. representa o número de anos de estudos dos indivíduos

exp. é uma variável representativa de experiência potencial no mercado de trabalho, construída da seguinte maneira: subtrai-se da idade o número de anos de estudo e a idade do início da vida escolar (para o Brasil, aproximadamente 6 anos), fórmula indicada por [Mincer \(1974\)](#).

Como os ganhos em rendimento são uma função côncava da experiência - crescem rapidamente no início da carreira, atingem um máximo e depois decrescem - Inclui-se na equação de salário a variável quadrática *exp.*².

raça será uma variável binária que assumirá valor um para brancos e zero para amarelos, pardos, pretos e indígenas.

área é uma variável binária que assume valor 1 para indivíduos que residem em áreas urbanas e 0 para regiões rurais.

As análises de diferença de médias salariais entre grupos, baseadas no método de decomposição de Oaxaca-Blinder, têm sido aprimoradas pela combinação de regressões RIF (Recentered Influence Function) do tipo proposta em [Firpo, Fortin e Lemieux \(2009\)](#) e [Firpo, Fortin e Lemieux \(2018\)](#) com um método de ponderação do tipo proposto por [DiNardo, Fortin e Lemieux \(1996\)](#). Como esclarece, por exemplo, [Avila \(2019\)](#), uma RIF do tipo proposta por [Firpo, Fortin e Lemieux \(2018\)](#) pode, então, ser aplicada a casos onde ocorrem mudanças na distribuição das variáveis explicativas, X.

Assim, a metodologia de construir uma RIF permite avaliar as mudanças nas diferenças de médias salariais devidas tanto a mudanças na distribuição da variável

dependente, no caso o salário, quanto na distribuição das características dos indivíduos, X , ao longo do tempo.

Parte-se da hipótese de que exista uma distribuição de probabilidade conjunta que descreva as relações entre a variável dependente, Y - por exemplo, o rendimento - e as variáveis explicativas (exógenas), X , e uma variável categórica, T : $(f_{Y,X,T}(y_i, x_i, T_i))$. Havendo apenas dois grupos associados a T , a função distribuição de probabilidade conjunta e a função distribuição acumulada de Y condicional a T pode ser escrita, respectivamente como:

$$f_{Y,X}^k(y, x) = f_{Y|X}^k(Y|X)f_X^k(X) \quad (3.2)$$

$$F_Y^k(y) = \int F_{Y|X}^k(Y|X)dF_X^k(X) \quad (3.3)$$

sendo que o superscrito k indica que a densidade é condicional a $k=T$, onde T assume apenas os valores zero ou um: $T \in [0,1]$

A equação (3.2) que mostra a função distribuição de probabilidade descreve a estimativa da frequência relativa da variável de assumir determinado valor ao considerar suas características. Ou seja, gera uma probabilidade condicional para a variável dependente, Y , considerando seus componentes exógenos, X .

Enquanto a equação (3.3) descreve a probabilidade da variável dependente se associar a determinados valores de forma acumulada, ou seja, é como se a probabilidade de ocorrência fosse sendo acumulada até atingir o valor de interesse.

Para analisar as diferenças através de dois grupos, 0 e 1, para uma dada estatística de interesse, v (como a média salarial, os quantis de renda, variância etc), pode-se usar a distribuição condicional acumulada de Y da seguinte maneira:

$$\Delta v = v_1 - v_0 = v(F_Y^1) - v(F_Y^0) \quad (3.4)$$

$$\Delta v = v \left(\int F_{Y|X}^1(Y|X)dF_X^1(X) \right) - v \left(\int F_{Y|X}^0(Y|X)dF_X^0(X) \right) \quad (3.5)$$

E através de (3.5) é possível verificar que as diferenças na estatística de interesse, v , através dos grupos se darão ou devido às diferenças na distribuição das variáveis exógenas ou devido às diferenças nas relações entre a variável dependente e seus componentes. No primeiro caso, refere-se a mudanças nas médias de cada uma das variáveis explicativas e, no segundo caso, mudanças no modo como cada uma dessas características determina a variável dependente, ou seja, mudanças nos coeficientes de cada variável explicativa gerados pela decomposição Oaxaca-Blinder.

Para efetivamente avaliar as diferenças via características observáveis ou via diferenças nos coeficientes das variáveis explanatórias, é ainda necessário construir um cenário contrafactual. Definido da seguinte maneira:

$$v_c = v(F_Y^c) = v\left(\int F_{Y|X}^0(Y|X)dF_X^1(X)\right) \quad (3.6)$$

Em que, neste cenário contrafactual, simula-se a estatística do indivíduo pertencente ao grupo 0, considerando suas características, caso esse indivíduo pertencesse ao grupo 1. Ou seja, seria o equivalente a avaliar o salário potencial dos homens caso tivessem os coeficientes do grupo das mulheres e vice-versa.

Utilizando o contrafactual, a estatística v poderia ser escrita da seguinte maneira:

$$\Delta v = \underbrace{v_1 - v_c}_{\Delta v_s} + \underbrace{v_c - v_0}_{\Delta v_X} \quad (3.7)$$

A parte explicada do *gap* salarial seria identificada por Δv_X e a parte não explicada por Δv_s . Como o componente contrafactual não é observável na base de dados, é necessário que seja feita alguma aproximação através das características observadas dos grupos:

$$F_Y^c = v\left(\int F_{Y|X}^0(Y|X)dF_X^1(X)\right) \approx \left(\int F_{Y|X}^0(Y|X)dF_X^0(X)\omega(X)\right) \quad (3.8)$$

O ω pode ser obtido através da regra de Bayes:

$$\begin{aligned} \omega(X) &= \frac{dF_X^1(X)}{dF_X^0(X)} \\ &= \frac{dF_{X|T}(X|T=1)}{dF_{X|T}(X|T=0)} \\ &= \frac{dF_{T|X}(T=1|X)}{dF_T(T=1)} \frac{dF_T(T=0)}{dF_{T|X}(T=0|X)} \\ &= \frac{1-P}{P} \frac{P(T=1|X)}{1-P(T=1|X)} \end{aligned} \quad (3.9)$$

Em que p é a proporção de pessoas no grupo $T=1$ e $P(T=1|X)$ é a probabilidade condicional de alguém com as características X fazer parte do grupo 1.

Para mensurar a probabilidade condicional, será utilizado um modelo logit. Em que, através das variáveis exógenas observadas nos indivíduos é possível prever o comportamento da variável dependente para os mesmos. Como indicado por [Gujarati e Porter \(2011\)](#)

$$\text{logit}(P_i) = \ln \frac{P_i}{1-P_i} = \beta_{0c} + \beta_{1c} \text{esc.} + \beta_{2c} \text{exp} + \beta_{3c} \text{exp.}^2 + \beta_{4c} \text{raça} + \beta_{5c} \text{área} \quad (3.10)$$

A probabilidade condicional é dada então, considerando o comportamento observado das variáveis explicativas na base de dados e em como estas impactam a variável explicada. Assim, ω indica a probabilidade condicional do indivíduo fazer parte de determinado grupo considerando as características informada por este mesmo indivíduo.

Uma vez obtido ω , é possível separar a estatística v da seguinte maneira:

$$v_1 = E \left(RIF(y_i; v(F_Y^1)) \right) = \bar{X}^1 \hat{\beta}^1 \quad (3.11)$$

$$v_0 = E \left(RIF(y_i; v(F_Y^0)) \right) = \bar{X}^0 \hat{\beta}^0 \quad (3.12)$$

$$v_c = E \left(RIF(y_i; v(F_Y^c)) \right) = \bar{X}^c \hat{\beta}^c \quad (3.13)$$

Estando todos os componentes definidos, chega-se finalmente à decomposição salarial:

$$\Delta v = \underbrace{\bar{X}^1 (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_c)}_{\Delta v_s^p} + \underbrace{(\bar{X}^1 - \bar{X}^c)' \hat{\beta}_c}_{\Delta v_s^e} + \underbrace{(\bar{X}^c - \bar{X}^0)' \hat{\beta}_0}_{\Delta v_X^p} + \underbrace{\bar{X}^c (\hat{\beta}_c - \hat{\beta}_0)}_{\Delta v_X^e} \quad (3.14)$$

A equação (3.14) pode ser dividida então em $\Delta v_s^p + \Delta v_s^e$ na parte agregada das diferenças referentes aos coeficientes, e $\Delta v_X^p + \Delta v_X^e$ indica a parte agregada das diferenças obtidas através das características observáveis.

De maneira geral, Δv_s^p seria uma espécie de estrutura salarial pura e Δv_X^p um efeito de composição salarial. Enquanto Δv_s^e (reponderação dos erros que tende a zero para amostras grandes) e Δv_X^e (erro de especificação) avaliam a adequação do modelo.

A decomposição será realizada para os anos de 2016 e 2019, de modo a avaliar as diferenças observadas na estrutura do *gap* salarial total. Assim sendo possível separar os efeitos explicados pelas características dos indivíduos dos efeitos não explicados pelas características observáveis.

Além disto, a decomposição salarial entre diferentes categorias profissionais permite avaliar os setores mais afetados pela reforma trabalhista, assim como os diferentes tipos de trabalhadores.

4 Análise de Dados e Resultados

Quando realizada a decomposição salarial dos indivíduos, encontra-se dois componentes importantes, o diferencial explicado pelas características observáveis e um diferencial não explicado, ou seja, não há uma causa ou justificativa aparente para essa diferença nos salários.

Dentro da parte explicada ainda é possível decompor entre um efeito puro e um erro de especificação, a soma de ambos gera o efeito total. Já entre a parte não explicada há um efeito via composição salarial e outro referente à reponderação dos erros, em geral, a reponderação dos erros assume valores bastantes baixos e tende a zero para grandes amostras, ainda assim o interesse está no somatório entre os dois componentes.

A tabela 7 apresenta a decomposição do diferencial salarial dos indivíduos em 2016 e 2019, sendo ambos os anos divididos em diferenciais explicados e não explicados apresentados em termos percentuais. Além disso, as características são divididas entre seus efeitos puros (indicado por E.P) e entre os efeitos de adequação do modelo (E.E).

Ao verificar a decomposição salarial dos indivíduos em 2016, encontra-se um *gap* total no rendimento hora de aproximadamente 7,73% em benefício aos homens. Sendo 23,39% referente à parte não explicada e -15,66% à parte explicada. O valor negativo pode indicar que as mulheres apresentam maiores níveis de qualificação em relação aos homens.

E de fato, o diferencial explicado total da escolaridade chega a -33,28% indo ao encontro do que foi observado nas estatísticas descritivas, as mulheres tendem a buscar maiores níveis de educação do que os homens. Apesar de significativos, os demais componentes assumem valores bastante pequenos.

Já quando avaliado para o ano de 2019, o *gap* total foi de aproximadamente 5,17%, sendo -15,72% referente à parte explicada (valor bastante semelhante ao encontrado para 2016) e uma parte não explicada de 20,89% (uma redução bastante significativa dentro do espaço de 3 anos avaliados).

Os componentes de escolaridade seguem bastante similares, sendo -34,7% referente a parte explicada total e 13,64% referente a parte não explicada pura. E mais uma vez, apesar de apresentarem valores significativos estatisticamente, os demais componentes seguem apresentando valores bastante pequenos.

Assim, os resultados do modelo sugerem que, embora não tenha havido mudanças nas características dos indivíduos, em média, houve redução do diferencial salarial. Essa redução foi causada por diminuição no componente não explicado do diferencial em cerca de 2,5 pontos percentuais.

Tabela 7 – Decomposição do Diferencial Salarial

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	-15,66*** (0,002)	23,39*** (0,006)	-15,72*** (0,002)	20,89*** (0,006)
Escolaridade E.P	-17,72*** (0,002)	12,86*** (0,016)	-17,45*** (0,002)	13,64*** (0,018)
Escolaridade E.E	-18,56*** (0,005)	0,23 (0,003)	-17,25*** (0,006)	0,27 (0,003)
Experiência E.P	6,13*** (0,002)	23,98*** (0,027)	4,99*** (0,002)	31,14*** (0,030)
Experiência E.E	1,59 (0,010)	-0,64** (0,003)	-0,90 (0,012)	-0,73*** (0,002)
<i>Experiência</i> ² E.P	-3,06*** (0,002)	-7,73*** (0,018)	-2,28*** (0,002)	-12,63*** (0,021)
<i>Experiência</i> ² E.E	-3,61*** (0,007)	0,29* (0,002)	-1,26 (0,009)	0,32*** (0,001)
Raça E.P	-0,72*** (0,000)	0,50 (0,004)	-0,71*** (0,000)	0,15 (0,004)
Raça E.E	0,28* (0,001)	0,00 (0,001)	0,11 (0,001)	-0,06 (0,001)
Área E.P	-1,42*** (0,000)	1,33 (0,012)	-1,30*** (0,000)	0,56 (0,013)
Área E.E	4,09*** (0,005)	-0,22*** (0,000)	2,56*** (0,005)	-0,17*** (0,000)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Quando executada a decomposição salarial para diretores ou gerentes para o ano de 2016, encontra-se um diferencial total de 22,07%. Sendo dividido em -7,65% entre a parte explicada e 29,72% referente a parte não explicada. Quando comparado entre os indivíduos em geral, o coeficiente negativo acaba se reduzindo consideravelmente, o que pode indicar maior similaridade entre os agentes deste setor (apesar de ainda indicar uma maior qualificação feminina), e o diferencial não explicado também é ampliado.

Ao olhar os componentes da tabela 8 visualiza-se que todos os coeficientes da parte não explicada não são significativos para 2016, a exceção do efeito puro de área de domicílio chegando a -24,64% para residentes de áreas urbanas. Associado aos efeitos explicados totais da escolaridade chega-se em -31,17%, um pouco maior do que o associado aos indivíduos em geral. Apenas a parte linear da experiência explicada pura é estatisticamente significativa, o que compromete a leitura econômica do coeficiente.

Houve uma pequena alteração no *gap* total para diretores e gerentes em 2019, sendo este de aproximadamente 21,81%. Entretanto, a parte não explicada do diferencial se reduziu para 28,08% e a parte explicada aumentou para -6,27%. Valores também sinalizados na tabela 8.

Novamente, nenhum dos componentes da função salarial foi significativo na composição não explicada. Apesar da escolaridade total explicada ter se reduzido para -41,56%,

aprofundando o diferencial observado para mulheres mais qualificadas. Apesar de significativos, a experiência explicada pura gera um diferencial de aproximadamente -1,4% apenas, e de -0,10% para o efeito explicado de residir em regiões urbanas.

O fato da ocupação já contar com indivíduos mais qualificados e, naturalmente, exigir algum nível de negociação prévia, pode vir a explicar o menor impacto encarado após a reforma trabalhista. Ainda assim, se observou redução no componente discriminatório do *gap*, bem como no diferencial salarial total.

Tabela 8 – Decomposição do Diferencial Salarial Diretores

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	-7,65*** (0,014)	29,72*** (0,033)	-6,27*** (0,013)	28,08*** (0,033)
Escolaridade E.P	-12,97*** (0,009)	-1,19 (0,151)	-10,71*** (0,010)	33,92 (0,236)
Escolaridade E.E	-18,20** (0,072)	0,83 (0,015)	-30,85** (0,126)	0,81 (0,014)
Experiência E.P	8,06*** (0,014)	35,74 (0,243)	7,94*** (0,012)	45,57* (0,189)
Experiência E.E	-8,99 (0,141)	-0,44 (0,011)	-7,87 (0,087)	-0,55 (0,013)
<i>Experiência²E.P</i>	-3,04* (0,016)	-18,49 (0,161)	-4,67*** (0,014)	-16,35 (0,117)
<i>Experiência²E.E</i>	4,81 (0,093)	0,18 (0,004)	4,14 (0,059)	0,37 (0,007)
Raça E.P	-0,15 (0,001)	-3,03 (0,038)	0,20* (0,001)	0,27 (0,042)
Raça E.E	0,49 (0,017)	-0,12 (0,004)	0,35 (0,019)	-0,07 (0,004)
Área E.P	-0,25*** (0,001)	-24,64** (0,105)	-0,10*** (0,000)	-14,25 (0,088)
Área E.E	0,26 (0,060)	0,00 (0,001)	-4,07 (0,043)	-0,10 (0,001)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

O fato curioso, que chama a atenção nos resultados da decomposição salarial apresentada na tabela 9, é que, para os cientistas, o *gap* total acaba sendo causado exclusivamente pelo componente não explicado pelas características individuais observáveis, para os dois anos observados. Sendo de 30,47% para 2016 e de 29,02% para 2019.

Para o ano de 2016, observa-se na tabela 9, que entre os componentes não explicados há apenas um efeito significativo de 2,55% referente a experiência pura. Já ao observar os componentes explicados, encontra-se um efeito de -85,33% sobre escolaridade pura e -2,02% referente a experiência pura. Ou seja, as mulheres acabaram sendo penalizadas conforme aumentavam seu nível de escolaridade e de experiência. Os resultados associados à raça e à área de domicílios apontam valores bastante pequenos.

Para o ano de 2019, todos os componentes não explicados mostraram-se estatisticamente não significativos. Entretanto o efeito explicado total de escolaridade foi de -70,56%, consideravelmente maior do que o observado em 2016, e de -3,37% para o efeito explicado puro de experiência. Apesar de ainda ter sido encontrada uma grande penalização para mulheres mais escolarizadas e experientes, houve uma melhora considerável no componente de escolaridade. Novamente, raça e área de domicílio parecem ter pouco impacto na explicação do diferencial salarial.

Um adendo, ao considerar que boa parte dos profissionais incluídos entre os cientistas fazem parte do setor público torna a negociação contratual distinta, não coberta pela reforma trabalhista. O que poderia vir a explicar as alterações mais tímidas, apesar de ainda ter sido observado um efeito positivo de redução tanto no *gap* total quanto no componente discriminatório da função salário.

Tabela 9 – Decomposição do Diferencial Salarial Cientistas

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	1,39*	30,47***	-1,42	29,02***
	(0,008)	(0,21)	(0,009)	(0,022)
Escolaridade E.P	-6,14***	39,46	-6,10***	10,21
	(0,012)	(0,286)	(0,010)	(0,250)
Escolaridade E.E	-79,19***	1,04	-64,46***	0,99
	(0,120)	(0,010)	(0,127)	(0,009)
Experiência E.P	6,38***	29,49***	6,53***	46,04**
	(0,010)	(0,107)	(0,011)	(0,200)
Experiência E.E	3,01	-0,71	-20,75	-0,33
	(0,059)	(0,011)	(0,147)	(0,009)
<i>Experiência²E.P</i>	-4,20***	-13,47**	-4,95***	-23,55*
	(0,012)	(0,067)	(0,014)	(0,137)
<i>Experiência²E.E</i>	-1,00	0,66	16,26	0,12
	(0,042)	(0,007)	(0,103)	(0,004)
Raça E.P	0,69***	-0,92	0,89***	2,60
	(0,001)	(0,026)	(0,001)	(0,027)
Raça E.E	1,71**	-0,08	-1,16	0,04
	(0,008)	(0,002)	(0,013)	(0,002)
Área E.P	0,57***	-0,49	0,45***	0,54
	(0,001)	(0,060)	(0,001)	(0,066)
Área E.E	2,75*	-0,01	0,40	-0,01
	(0,015)	(0,001)	(0,016)	(0,000)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Assim como os valores do diferencial total de cientistas, para o ano de 2016, o diferencial total para o setor de serviço foi dado integralmente pela sua parte não explicada de 26,85%.

Dentre os efeitos dos componentes explicados, escolaridade total teve o maior impacto, -4,39%, valor consideravelmente maior do que o encontrado para população em geral e para profissões que demandam maiores níveis de escolarização. Os demais

componentes, apesar de significativos, são bastante pequenos na explicação do diferencial salarial.

Ao observar os efeitos da parte não explicada, chega-se em 10,92% referente a escolaridade pura e 1,78% para experiência pura. Os demais componentes não apresentam valores estatisticamente significativos.

Já para 2019, o *gap* total foi de 21,71% sendo dividido em -1,73% para a parte explicado e 23,44% para a parte não explicada.

O efeito explicado total da escolaridade foi de -5,26%, menor do que o observado para 2016, o que vem a indicar o nível de escolaridade acabou por gerar maiores níveis de diferencial salarial. Todas as demais características, apesar de estatisticamente significativas, apresentaram valores bastante pequenos.

Já ao encarar a fatia não explicada para o ano de 2019, foi encontrado apenas um efeito puro de -2,47% sobre experiência.

O setor de serviços certamente encarou mudanças mais significativas, se comparado as demais ocupações, após a aprovação da reforma trabalhista, considerando a visível redução em seu componente discriminatório. Também se verifica maior similaridade entre os indivíduos que compõe as profissões do setor de serviços em termos de qualificação, o que provocaria benefícios claros diante da flexibilização.

Tabela 10 – Decomposição do Diferencial Salarial Serviços

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	0,16 (0,002)	26,85*** (0,010)	-1,73*** (0,002)	23,44*** (0,010)
Escolaridade E.P	-2,71*** (0,001)	10,92*** (0,034)	-3,68*** (0,002)	6,90* (0,039)
Escolaridade E.E	-1,68** (0,007)	0,02 (0,003)	-1,58** (0,008)	-0,02 (0,004)
Experiência E.P	5,94*** (0,004)	19,86*** (0,047)	4,20*** (0,004)	37,75*** (0,052)
Experiência E.E	-0,54 (0,011)	0,06 (0,004)	-2,01* (0,011)	0,00 (0,004)
<i>Experiência²E.P</i>	-3,22*** (0,005)	-9,04*** (0,032)	-2,17*** (0,005)	-20,11*** (0,036)
<i>Experiência²E.E</i>	0,03 (0,007)	-0,07 (0,003)	1,18 (0,008)	-0,01 (0,002)
Raça E.P	0,08*** (0,000)	0,42 (0,008)	-0,09*** (0,000)	0,20 (0,008)
Raça E.E	0,00 (0,001)	-0,02 (0,001)	0,30* (0,002)	-0,03 (0,001)
Área E.P	0,06*** (0,000)	2,79 (0,026)	-0,03*** (0,000)	0,81 (0,030)
Área E.E	-1,18** (0,005)	-0,01 (0,000)	0,05 (0,006)	-0,02 (0,00)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

A flexibilidade gerada pela reforma trabalhista gerou uma série de questionamentos referente ao comportamento salarial de indivíduos que exercem cuidados a menores de 14 anos, as tabelas 11, 12, 13 e 14 trazem informações sobre os salários destes indivíduos e seu comportamento entre setores.

A tabela 11 indica um diferencial salarial total dentre as ocupações em geral para o ano de 2016 de 17,98%, um *gap* bastante grande principalmente se comparado ao de 7,73% indicado pela tabela 7 para a população em geral. Podendo ser dividido em -10,36% na parte explicada pelas características e de 28,34% pela parte não explicada.

Dentre os efeitos explicados por características observáveis, é possível visualizar -34,05% referente a escolaridade total, -1,66% referente a experiência pura e 1,28% referente a área de domicílio total. Assim como observado nas decomposições anteriores, os coeficientes negativos podem indicar uma maior qualificação por parte das mulheres C.M tanto em termos de escolaridade quanto experiência potencial no mercado de trabalho.

Na fatia não explicada para 2016, distribui-se em 14,45% para o efeito puro de escolaridade e 9,39% para o efeito puro de experiência. Reforçando novamente as características observada para o grupo de mulheres C.M.

Em 2019 o *gap* total foi de 14,26%, valor menor do que o encontrado para 2016, ambos os componentes, explicado e não explicado, foram reduzidos.

Novamente, ao observar os efeitos nas características observáveis explicadas o coeficiente total de escolaridade foi de -33,79%, bastante similar ao de 2016. Além disto, -2,29% referente a experiência pura e 1,24% em relação á área de domicílio total. Para os componentes não explicados, observou-se um efeito puro de escolaridade de 14,84% e de 7,82% sobre o efeito puro de experiência potencial. Em relação a 2016, aparentemente as mulheres C.M conseguiram recuperar parcialmente o diferencial via experiência. As demais características não apresentaram valores estatisticamente significativos.

Mesmo ao encararem um diferencial salarial maior, as mulheres C.M enfrentaram mais benefícios advindo da flexibilização do mercado se comparadas ao grupo não distinto de mulheres da tabela 7. Fator esperado dado que acabavam por demandar maiores negociações para conseguir equilibrar a dupla jornada.

Tabela 11 – Decomposição do Diferencial Salarial C.M

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	-10,36*** (0,003)	28,34*** (0,011)	-11,50*** (0,003)	25,76*** (0,011)
Escolaridade E.P	-15,05*** (0,003)	14,45*** (0,033)	-15,31*** (0,003)	14,84*** (0,035)
Escolaridade E.E	-19,00*** (0,008)	0,52 (0,006)	-18,48*** (0,010)	0,43 (0,006)
Experiência E.P	8,62*** (0,005)	28,07*** (0,053)	5,95*** (0,005)	48,34*** (0,057)
Experiência E.E	-3,56*** (0,13)	-0,33 (0,004)	-5,44*** (0,015)	-0,23 (0,003)
<i>Experiência²E.P</i>	-3,36*** (0,004)	-9,34*** (0,029)	-1,40*** (0,005)	-20,26*** (0,033)
<i>Experiência²E.E</i>	-0,32 (0,007)	0,18 (0,002)	1,12 (0,009)	0,07 (0,001)
Raça E.P	-0,22*** (0,000)	1,58* (0,008)	-0,42*** (0,000)	-0,09 (0,007)
Raça E.E	0,05 (0,002)	0,05 (0,001)	0,54*** (0,002)	0,05 (0,002)
Área E.P	-1,20*** (0,001)	2,11 (0,020)	-1,10*** (0,001)	3,94* (0,021)
Área E.E	2,48*** (0,005)	-0,17 (0,001)	2,34*** (0,006)	-0,13 (0,001)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Entre os diretores ou gerentes C.M chegou-se a um *gap* total de 30,26% em 2016, bem maior do que os 22,07% referentes aos diretores ou gerentes em geral. Sendo -5,40% devido a parte explicada e 35,66% devido a parte não explicada. Os valores são encontrados na tabela 12.

O efeito puro explicado da escolaridade foi de -10,97% e -9,18% o efeito puro de experiência. Parece haver uma tendência de que maiores níveis de escolarização e experiência acabam por aumentar ainda mais o diferencial salarial. Os efeitos puros de raça e área de domicílios são bastante pequenos apesar de significativos. Os componentes da fatia não explicada do *gap* salarial não são estatisticamente significativos.

Foi verificada redução do *gap* salarial total em indivíduos C.M no ano de 2019 para 22,82%, principalmente pelo encolhimento da fatia não explicada para 29,24% apesar de redução do diferencial explicado.

O efeito puro explicado da escolaridade foi de -13,58%, menor do que o observado para 2016. E apenas o componente puro linear da experiência foi verificado como significativo, dificultando sua interpretação. Nenhum dos componentes não explicados foi verificado como estatisticamente significativo.

Tanto o diferencial salarial total quanto o componente discriminatório dos diretores

ou gerentes C.M enfrentaram a maior redução avaliada. O que pode ser explicado pela ocupação ser composta por indivíduos mais qualificados, com alta demanda por flexibilidade e maior capacidade de negociação. Apesar de já encararem esses efeitos mesmo antes da reforma, alterações como o teletrabalho podem ter servido como grandes aliados dentro do setor.

Tabela 12 – Decomposição do Diferencial Salarial Diretores C.M

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	-5,40** (0,022)	35,66*** (0,060)	-6,42** (0,031)	29,24*** (0,065)
Escolaridade E.P	-10,97*** (0,015)	44,64 (0,359)	-13,58*** (0,028)	78,89* (0,479)
Escolaridade E.E	-32,72* (0,174)	0,77 (0,023)	-46,95 (0,304)	1,78 (0,029)
Experiência E.P	20,94*** (0,033)	5,47 (0,362)	9,33*** (0,033)	37,46 (0,505)
Experiência E.E	-6,56 (0,163)	-0,56 (0,032)	-1,40 (0,299)	-0,62 (0,021)
<i>Experiência²E.P</i>	-15,06*** (0,031)	14,83 (0,182)	-3,45 (0,027)	-1,01 (0,261)
<i>Experiência²E.E</i>	0,67 (0,078)	0,71 (0,030)	-3,20 (0,165)	0,52 (0,015)
Raça E.P	-0,63** (0,003)	2,43 (0,071)	0,15 (0,003)	-3,56 (0,070)
Raça E.E	-1,29 (0,029)	-0,03 (0,005)	4,94 (0,036)	-0,05 (0,011)
Área E.P	-0,27** (0,001)	-23,44 (0,145)	0,05 (0,000)	-17,66 (0,157)
Área E.E	0,77 (0,065)	-0,05 (0,002)	0,16 (0,061)	-0,11 (0,001)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

O maior *gap* salarial total verificado até aqui foi entre os cientistas C.M, chegando a 43,72% em 2016. E dividindo-se em 4,41% a parcela explicada e 39,31% a parcela não explicada.

O efeito total da escolaridade explicada foi de -95,6%, ou seja, as mulheres cientistas C.M acabam por enfrentar maiores diferenças salariais conforme adquirem mais escolaridade. Também se verificou um efeito puro explicado de experiência de -3,56%. Os efeitos puros de raça e área de domicílio são significativos porém bastante pequenos. Os componentes não explicados não são estatisticamente significativos para 2016, conforme ilustrado na tabela 13.

Curiosamente, foi o caso do diferencial total ser dado apenas pela parcela não explicada por características observáveis em 2019, ainda assim, se reduziu para 40,54%.

O efeito total explicado da escolaridade atingiu -103,29% em 2019, ainda menor do

que o enfrentado pelas cientistas C.M em 2016. O efeito puro explicado da experiência se reduziu para -7,34%. E o efeito total explicado de raça chegou a 7,22%, indicando que cientistas C.M brancos tiveram bônus salariais explicados superiores aos cientistas C.M pardos, negros e amarelos. Todos os componentes da fatia não explicadas não foram estatisticamente significativos em 2019.

A decomposição salarial de cientistas C.M em 2019 acabou seguindo uma trajetória um pouco distintas das demais, porque apesar de uma redução no *gap* salarial total, a fatia explicada acabou por penalizar significativamente mais as mulheres com maiores níveis de escolaridade e experiência.

Tabela 13 – Decomposição do Diferencial Salarial Cientistas C.M

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	4,41*** (0,013)	39,31*** (0,047)	-0,55 (0,028)	40,54*** (0,054)
Escolaridade E.P	-4,80*** (0,013)	36,83 (0,548)	-7,50** (0,033)	33,02 (0,651)
Escolaridade E.E	-90,80*** (0,161)	-0,01 (0,013)	-95,79*** (0,320)	2,56 (0,025)
Experiência E.P	15,02*** (0,026)	-29,45 (0,332)	14,12*** (0,031)	11,95 (0,344)
Experiência E.E	15,95* (0,092)	0,36 (0,027)	27,24 (0,195)	-2,68 (0,032)
<i>Experiência²E.P</i>	-9,29*** (0,025)	17,21 (0,169)	-10,73*** (0,036)	-1,96 (0,197)
<i>Experiência²E.E</i>	-8,27 (0,054)	-0,66 (0,022)	-14,46 (0,119)	3,16 (0,032)
Raça E.P	1,61*** (0,004)	-1,73 (0,063)	1,39*** (0,003)	-1,50 (0,057)
Raça E.E	0,84 (0,014)	0,07 (0,004)	5,83*** (0,021)	0,00 (0,007)
Área E.P	0,87*** (0,002)	12,85 (0,134)	0,60*** (0,001)	11,33 (0,121)
Área E.E	3,08 (0,029)	0,03 (0,001)	-0,79 (0,026)	-0,02 (0,001)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

O diferencial salarial total para os trabalhadores C.M do setores de serviços foi de 34,36% em 2016, e de 31,59% em 2019, como é possível observar na tabela 14.

Sendo dividido entre 3% para a parte explicada e 31,36% para a parte não explicada em 2016. O efeito explicado puro de escolaridade foi de -1,75%, bem maior do que o enfrentado pelos demais setores. Além disso, o efeito puro não explicado de experiência foi de 3,61%.

O diferencial de trabalhadores da área de serviços C.M em 2019 se divide em 1,85% para a parcela explicada e 29,74% para a parcela não explicada por características

observáveis.

Onde encontra-se um efeito puro explicado de escolaridade de -1,79%, pouco menor do que o observado em 2016. O que indica que houve pouca variação no diferencial salarial entre níveis de escolaridade entre 2016 e 2019 para o setor de serviços.

O setor de serviços foi o menos afetado em termos de diferencial salarial dentre os indivíduos C.M, o que pode vir a ser explicado pelo maior engessamento do setor se comparado com os demais. Acaba por proporcionar uma flexibilidade menor do que as demandadas pelas mulheres C.M, ainda assim, houve redução no *gap* total e no componente discriminatório.

Tabela 14 – Decomposição do Diferencial Salarial Serviços C.M

Diferencial	2016		2019	
	Explicado (%)	Não Explicado (%)	Explicado (%)	Não Explicado (%)
Total	3,00*** (0,007)	31,36*** (0,023)	1,85*** (0,006)	29,74*** (0,021)
Escolaridade E.P	-1,75*** (0,002)	7,94 (0,086)	-1,79*** (0,002)	8,99 (0,91)
Escolaridade E.E	-2,87 (0,034)	0,15 (0,007)	-3,77 (0,029)	0,12 (0,006)
Experiência E.P	7,05*** (0,014)	31,29*** (0,117)	6,50*** (0,014)	25,50** (0,110)
Experiência E.E	-2,37 (0,039)	-0,09 (0,006)	-4,40 (0,043)	0,03 (0,005)
<i>Experiência²E.P</i>	-2,45* (0,013)	-13,84** (0,063)	-3,03** (0,012)	-6,37 (0,061)
<i>Experiência²E.E</i>	0,45 (0,022)	0,07 (0,003)	1,36 (0,024)	0,02 (0,003)
Raça E.P	0,24*** (0,001)	1,58 (0,019)	0,26*** (0,001)	-0,27 (0,016)
Raça E.E	-0,77 (0,006)	0,03 (0,002)	0,89* (0,005)	0,01 (0,003)
Área E.P	0,04 (0,000)	8,20 (0,062)	0,04* (0,000)	2,33 (0,056)
Área E.E	-1,54 (0,018)	-0,01 (0,001)	1,08 (0,017)	-0,01 (0,001)

Nota: Desvios-padrões em parênteses. * $p < 0,1$. ** $p < 0,05$. *** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

A figura 4 resume a variação do diferencial salarial total para as categorias entre os indivíduos entre 2016 e 2019. Observa-se uma redução acentuada entre o setor de serviços (de 27,01% em 2016 para 21,71% em 2019), e uma bastante tímida dentre os diretores ou gerentes (22,07% em 2016 para 21,81% em 2019). Além disso, há uma perceptível redução do *gap* salarial geral (de 7,73% em 2016 para 5,17% em 2019).

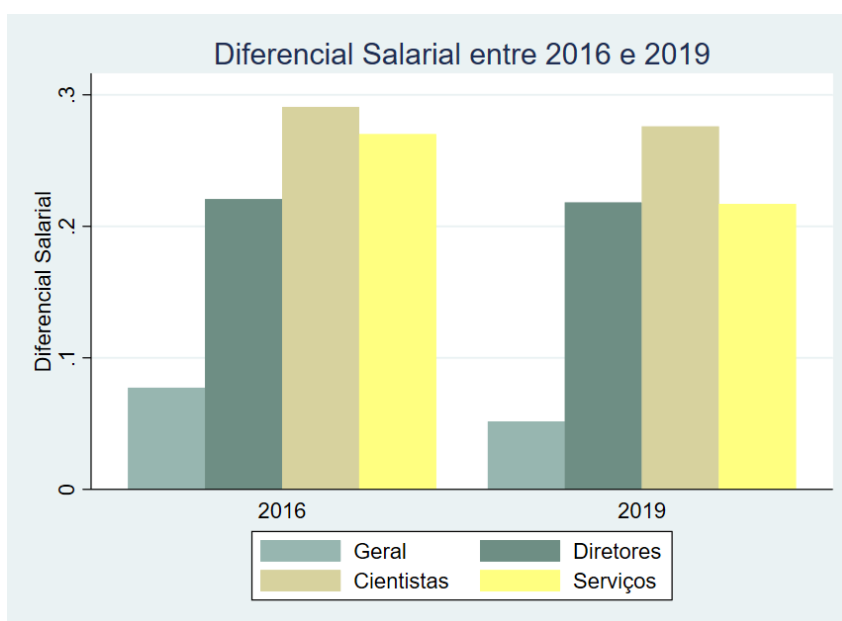
Tais considerações sugerem que pode ter havido alterações maiores entre ocupações de maior grau de substitutibilidade, dado que já era esperado menor capacidade de negociação antes da reforma se comparados a diretores e gerentes, por exemplo.

Observa-se maior similaridade entre os indivíduos que compõem o setor de serviços, tanto em termos de escolaridade quanto de experiência, se comparado aos demais setores analisados. E devido a um maior engessamento deste mercado, políticas de flexibilização acabam por gerar rupturas mais significativas, sendo este o caso da reforma trabalhista. Ao estimular negociações e formas alternativas de inserção na profissão, a reforma tornou mais atrativos os acordos firmados com a profissionais mulheres.

Apesar de ainda ter havido redução da desvantagem salarial feminina no grupo de ocupações cuja dinâmica de trabalho já exige algum nível de flexibilidade e negociação prévia, o diferencial caiu menos nessas ocupações. Como foi o caso de cientistas e diretores ou gerentes, profissões estas que contam com elevado diferencial salarial não explicado por características observáveis.

As profissões compostas pelos cientistas por si mesmas já apresentam um comportamento mais flexível em termos de carga horária, entretanto, uma fatia considerável dos contratos acaba se dando pelo regime público de contratação, como seria o casos de professores e pesquisadores. O que acaba por diluir possíveis impactos gerados pela reforma trabalhista.

Figura 4 – Variação no Diferencial Salarial entre 2016 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

A figura 5 mostra que o cenário foi um pouco distinto quando se considera apenas os indivíduos que realizaram cuidados a menores de 14 anos - C.M. A maior redução do diferencial salarial total foi observada entre diretores e gerentes (de 30,27% em 2016 para 22,82% em 2019), com uma diminuição de 7,45 log pontos. A segunda maior redução ocorreu entre os cientistas que tiveram redução de 3,74 log pontos percentuais, passando o

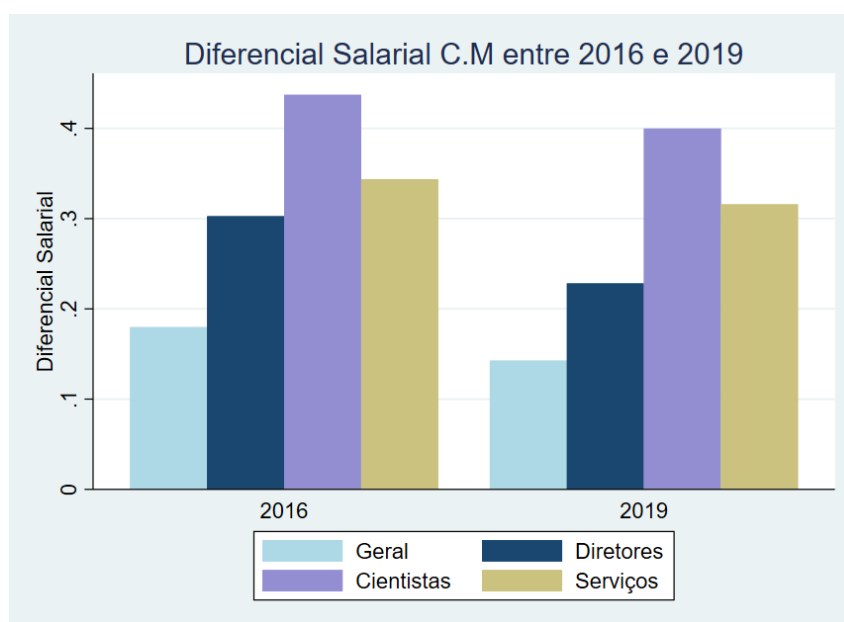
diferencial de 43,72% em 2016 para 39,98% em 2019. O conjunto de ocupações em geral (17,97% em 2016 para 14,26% em 2019), uma redução do diferencial salarial de 3,71 log pontos percentuais. O setor de serviços foi o menos impactado (de 34,36% em 2016 para 31,5% em 2019).

As diferenças salarial entre os indivíduos C.M acabam sendo maiores do que os indivíduos em geral, o que já indica uma dinâmica distinta entre o grupo. É passível inferir que o trabalho remoto garantido pela reforma trabalhista pode ter servido como auxiliar para profissionais como diretores e gerente, bem como a maior qualificação dos mesmos pode ter facilitado na negociação contratual.

Os cientistas C.M acabaram por observar um percurso distinto dos demais, dado que mesmo havendo redução do *gap* total, foi observado aumento no *gap* não explicado por características observáveis (indicado na tabela 13).

Os profissionais C.M no setor de serviços acabaram por encarar um redução menor do *gap* salarial, mas ainda é preciso considerar que o setor possui uma estrutura mais complexa e rígida que dificulta na implementação de algumas das alterações propostas pela política. Dado que apresenta uma carga horária bastante centrada em horário comercial, uma maior oferta de serviços presenciais que geram um regime de contratação menos flexível para os profissionais. E devido a grande demanda por flexibilidade das mulheres C.M, a negociação salarial torna-se mais custosa.

Figura 5 – Variação no Diferencial Salarial C.M entre 2016 e 2019



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE

Como observado, no período pós reforma trabalhista houve uma menor diferencial salarial entre homens e mulheres para as categorias em geral. Mesmo que, dentre diferentes

tipos de profissionais, houveram impactos distintos em termos de magnitude do *gap*.

O menor componente discriminatório encarado na formação dos salários também retrata bem os resultados positivos advindos da política. Mesmo que se mantenha em maior magnitude dentre as profissões que demandam maiores qualificações entre seus profissionais, no curto espaço de tempo observado, a redução do componente foi bastante significativas, mesmo quando avaliado para os indivíduos C.M.

Salientando que o presente estudo focou na disparidade salarial entre gêneros e nos efeitos da flexibilização do mercado de trabalho sobre ela, não cabendo, deste modo, avaliar os demais efeitos provocados por uma alteração tão grande no mercado de trabalho como um todo.

5 Conclusão

O diferencial salarial feminino tem demonstrado uma certa persistência no mercado de trabalho brasileiro, mesmo diante do maior nível de escolarização adquirido pelas mulheres. E como apontado pela literatura econômica, a rigidez encarada pelo mercado de trabalho pode acabar intensificando esse *gap* salarial.

Diante disto, abriu-se uma série de questionamentos sobre o impacto da Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres, bem como os efeitos na participação feminina no mercado de trabalho, devido ao seu carácter de flexibilização e autonomia perante negociações contratuais.

Dado o curto período desde sua aprovação, pouco foi alterado diante da composição encarada pelo mercado de trabalho em termos de participação feminina. Entretanto, foi observada uma redução no diferencial salarial em todos os setores e em todos os níveis de escolaridade considerados.

Uma originalidade deste trabalho consistiu em separar os que realizam cuidados a menores daqueles que não realizam este tipo de cuidado. Considerou-se que o primeiro grupo, especialmente, quando se trata das mulheres, acaba por demandar maiores níveis de flexibilização de horários no trabalho. Nesse sentido, esse grupo teria sofrido maior impacto da reforma trabalhista.

Para verificar o comportamento do diferencial salarial entre os grupos entre 2016 e 2019, foi utilizada a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder com coeficientes advindos de uma RIF. A função salarial contém informações referente a escolaridade, experiência potencial, raça e área do domicílio.

A decomposição salarial acaba por separar o *gap* salarial entre um componente explicado por características observáveis e um componente não explicado pelas características. Este último funciona como uma espécie de componente discriminatório. Avaliando a composição do diferencial salarial torna mais fácil de visualizar os efeitos advindos da flexibilização observada pelo mercado de trabalho como um todo.

Observou-se uma redução no *gap* salarial total para todos as ocupações consideradas. Essa redução também foi observada tanto no grupo de indivíduos que realizaram cuidados a menores quanto no grupo daqueles que não realizaram. Mesmo assim, a magnitude do diferencial foi distinto entre diferentes setores e tipos de indivíduos.

Para os indivíduos em geral, o setor de serviços foi o maior beneficiado em termos de redução do diferencial salarial não explicado, passando de 27,01% em 2016 para 21,71% em 2019. Seguido pelo agregado do mercado, onde o diferencial salarial passou de 7,73%

em 2016 para 5,17% em 2019. Quando avaliadas as profissões que demanda maior capital humano, diretores ou gerentes e científicas, a redução se deu de forma mais tímida.

Para todas as ocupações foi verificado que o diferencial salarial cresce conforme aumenta a escolaridade, ou seja, mulheres mais qualificadas acabam por serem mais penalizadas em termos de bonificação quando comparadas com seus pares homens.

No grupo dos indivíduos que realizaram cuidados a menores, as ocupações de diretores ou gerentes apresentaram as maiores reduções em termos de diferenciais nos salários, passando de 30,27% em 2016 para 22,82% em 2019. Os menos afetados foram os profissionais de serviços, de 34,36% em 2016 para 31,59%, cenário bastante distinto quando agregado para todos os tipos de trabalhadores. Entre as ocupações em geral e cientistas, o diferencial se reduziu de forma semelhante, e na casa de 3 pontos percentuais.

Novamente se verifica a penalização para mulheres mais escolarizadas, sendo que isto é amplificado para as mulheres que realizaram cuidados a menores, principalmente dentre as cientistas.

A Reforma Trabalhista acabou por interferir no mercado de trabalho como um todo, apesar da forma ter se distinguido conforme tipos de ocupações e tipos de indivíduos. A partir do banco de dados e metodologia utilizados nesse trabalho, pode-se concluir que a Reforma teve um impacto positivo sobre a redução do diferencial salarial entre homens e mulheres durante o período observado entre 2016 e 2019. Considerando o curto espaço de tempo analisado, o impacto gerado foi bastante significativo.

Referências

- AKERLOF, G. A.; YELLEN, J. L. The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, v. 105, n. 2, p. 255–283, 1990. Citado na página 13.
- AVILA, F. R. Recentered influence functions in stata: Methods for analyzing the determinants of poverty and inequality. *Levy Economics Institute, Working Paper*, v. 927, 2019. Citado na página 28.
- BABCOCK, L.; LASCHEVER, S. *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. [S.l.]: Princeton University Press, 2009. Citado na página 12.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, The University of Chicago Press, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9–49, 1962. Citado na página 14.
- BECKER, G. S. Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, University of Chicago Press, v. 3, n. 1, Part 2, p. S33–S58, 1985. Citado 2 vezes nas páginas 13 e 21.
- BLANCHARD, O. *Macroeconomia, São Paulo: Ed. [S.l.]: Pearson*, 2011. Citado 2 vezes nas páginas 12 e 13.
- BLAU, F. D. Where are we in the economics of gender?: the gender pay gap. *NBER working paper*, v. 5664, 1996. Citado 2 vezes nas páginas 8 e 9.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, v. 55, n. 3, p. 789–865, 2017. Citado 2 vezes nas páginas 22 e 28.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, JSTOR, p. 436–455, 1973. Citado na página 14.
- BLUNDELL, R. et al. Female labor supply, human capital, and welfare reform. *Econometrica*, Wiley Online Library, v. 84, n. 5, p. 1705–1753, 2016. Citado na página 9.
- BOWLES, H. R.; BABCOCK, L.; LAI, L. It depends who is asking and who you ask: Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation. KSG Working Paper No. RWP05-045, 2005. Citado na página 15.
- CARD, D.; CARDOSO, A. R.; KLINE, P. Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford University Press, v. 131, n. 2, p. 633–686, 2016. Citado na página 13.
- CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, The University of Chicago Press, v. 112, n. 5, p. 1297–1338, 2007. Citado na página 25.

- DINARDO, J.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, JSTOR, p. 1001–1044, 1996. Citado na página 28.
- FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, Wiley Online Library, v. 77, n. 3, p. 953–973, 2009. Citado na página 28.
- FIRPO, S. P.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, v. 6, n. 2, p. 28, 2018. Citado na página 28.
- GNEEZY, U.; NIEDERLE, M.; RUSTICHINI, A. Performance in competitive environments: Gender differences. *The quarterly journal of economics*, MIT Press, v. 118, n. 3, p. 1049–1074, 2003. Citado na página 17.
- GOLDIN, C. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, v. 104, n. 4, p. 1091–1119, 2014. Citado 3 vezes nas páginas 10, 15 e 23.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. *Econometria básica-5*. [S.l.]: Amgh Editora, 2011. Citado na página 30.
- MACHADO, C.; NERI, M. C.; NETO, V. R. de P. *The gender gap, education, and the life cycle profile in the Brazilian formal labour market*. [S.l.], 2018. Citado 2 vezes nas páginas 15 e 17.
- MANNING, A.; SAIDI, F. Understanding the gender pay gap: what's competition got to do with it? *ILR Review*, SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA, v. 63, n. 4, p. 681–698, 2010. Citado na página 17.
- MCDONALD, I. M.; SOLOW, R. M. Wage bargaining and employment. *The American Economic Review*, JSTOR, v. 71, n. 5, p. 896–908, 1981. Citado na página 12.
- MINCER, J. Schooling, experience, and earnings. *human behavior & social institutions* no. 2. ERIC, 1974. Citado 2 vezes nas páginas 14 e 28.
- NEUMAN, J. V.; MORGENSTERN, O. *Theory of Games and Economic Behavior*, Princeton University Press. [S.l.]: Princeton, 1947. Citado na página 16.
- NIEDERLE, M.; VESTERLUND, L. Do women shy away from competition? do men compete too much? *The quarterly journal of economics*, MIT Press, v. 122, n. 3, p. 1067–1101, 2007. Citado na página 17.
- OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, Elsevier, v. 61, n. 1, p. 5–21, 1994. Citado na página 14.
- PASQUALI, M. *Gender gap index in Brazil from 2016 to 2020*. 2020. Disponível em: <<https://www.statista.com/statistics/800205/brazil-gender-gap-index/>>. Citado na página 13.
- PISSARIDES, C. A. *Equilibrium unemployment theory*. [S.l.]: MIT press, 2000. Citado na página 12.

SCHULTZ, T. W. *O Valor econômico da educação. trad. de ps werneck. rev. tecnica de calogeras a. pajuaba.*-. [S.l.]: Zahar, 1973. Citado na página 14.

SMALL, D. A. et al. Who goes to the bargaining table? the influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of personality and social psychology*, American Psychological Association, v. 93, n. 4, p. 600, 2007. Citado na página 15.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. A participação feminina no mercado de trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002. Citado na página 13.

VANDENBROUCKE, G. Married men sit atop the wage ladder. *Economic Synopses*, n. 24, p. 1–2, 2018. Citado na página 21.

VARIAN, H. R. *Microeconomia: uma abordagem moderna*. 8ª edição. *Rio de Janeiro: Campus Elsevier*, 2012. Citado na página 15.

WOLFINGER, N. H.; MASON, M. A.; GOULDEN, M. Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, Taylor & Francis, v. 79, n. 4, p. 388–405, 2008. Citado na página 21.