

para
Texto

discussão

**SALÁRIO FEMININO
NO DISTRITO FEDERAL
SEGUNDO A PDAD 2018**

Thiago Mendes Rosa
Ingrid Stefani Rocha Quirino
Talia Alves Xavier

nº 79/julho de 2021
ISSN 2446-7502

**SALÁRIO FEMININO
NO DISTRITO FEDERAL
SEGUNDO A PDAD 2018**

Thiago Mendes Rosa¹
Ingrid Stefani Rocha Quirino²
Talía Alves Xavier³

Brasília-DF, Julho de 2021

¹ Thiago Mendes Rosa - Pesquisador da Gerência de Pesquisas Socioeconômicas da Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas - GEREPS/DIEPS/Codeplan.

² Ingrid Stefani Rocha Quirino - Estagiária da Gerência de Pesquisas Socioeconômicas da Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas - GEREPS/DIEPS/Codeplan. Graduanda em economia pela Universidade Católica de Brasília.

³ Talía Alves Xavier - Estagiária da Gerência de Pesquisas Socioeconômicas da Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas - GEREPS/DIEPS/Codeplan. Graduanda em estatística pela Universidade de Brasília.

Texto para Discussão

Veículo de divulgação de conhecimento, análises e informações, sobre desenvolvimento econômico, social, político, gestão e política públicas, com foco no Distrito Federal, na Área Metropolitana de Brasília (AMB) e na Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE) e estudos comparados mais amplos, envolvendo os casos acima.

Os textos devem seguir as regras da [Resolução 143/2015](#), que regem o Comitê Editorial da Codeplan, e não poderão evidenciar interesses econômicos, político-partidários, conteúdo publicitário ou de patrocinador. As opiniões contidas nos trabalhos publicados na série Texto para Discussão são de exclusiva responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, de qualquer maneira, o ponto de vista da Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan.

É permitida a reprodução parcial dos textos e dos dados neles contidos, desde que citada a fonte. Reproduções do texto completo ou para fins comerciais são proibidas.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan

Texto para Discussão

TD - n. 79 (2021) - . - Brasília: Companhia de Planejamento do Distrito Federal, 2021.

n. 79, julho, 29,7 cm.

Periodicidade irregular.

ISSN 2446-7502

1. Desenvolvimento econômico-social. 2. Políticas Públicas
3. Área Metropolitana de Brasília (AMB). 4. Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE).
I. Companhia de Planejamento do Distrito Federal. II. Codeplan.

CDU 338 (817.4)

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha

Governador

Paco Britto

Vice-Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL

André Clemente Lara de Oliveira

Secretário

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL - CODEPLAN

Jeansley Charllles de Lima

Presidente

Sônia Gontijo Chagas Gonzaga

Diretora Administrativa e Financeira

Renata Florentino de Faria Santos

Diretora de Estudos Urbanos e Ambientais

Daienne Amaral Machado

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Clarissa Jahns Schlabit

Diretora de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas

RESUMO

Este trabalho investiga o diferencial salarial segundo o sexo dos pesquisados na área urbana do Distrito Federal, em 2018, levando em conta as características pessoais, como escolaridade, estado civil, idade e presença de filhos no domicílio. Para tal controle, foi utilizada a razão inversa de Mills na equação salarial, estimada por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Em relação aos salários, embora as situações de ocupação e as características pessoais e de trabalho tenham sido consideradas, a remuneração feminina era -14,2% menor que a masculina no Distrito Federal como um todo. E, em se tratando de Regiões Administrativas, variava de -11,1% no Paranoá a -37,6% no Lago Sul, ou seja, mesmo considerando todas as informações disponíveis, o salário das mulheres permanecia inferior ao dos homens na capital federal.

Palavras-chave: Mulheres; Salários; Ocupação.

SUMÁRIO

RESUMO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REVISÃO DA LITERATURA E METODOLOGIA	11
3. BASE DE DADOS	15
3.1. Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) 2018.....	15
3.2. Variáveis selecionadas	15
4. RESULTADOS	17
5. CONCLUSÕES	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

1. INTRODUÇÃO

O rendimento do trabalho é a fonte de recursos mais comum das famílias no mundo contemporâneo. Tanto é assim, que o desemprego é um dos principais problemas que afligem atualmente o mundo, o Brasil e, igualmente, o Distrito Federal. Sendo este um aspecto tão importante e central na vida das pessoas, são fundamentais os estudos sobre a dinâmica do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho resguarda diversas peculiaridades, sendo uma delas o acesso à atividade laboral. Nem todas as pessoas participam deste mercado da mesma maneira, havendo diferenças de inserção, por exemplo, pela idade, local de moradia e sexo (BOWEN e FINEGAN, 2015). Todos estes aspectos, muitas vezes, requerem uma análise mais minuciosa, de modo a se investigar os motivos de serem observadas inserções diferenciadas segundo as características pessoais.

Neste trabalho, será analisada a questão de gênero,⁴ mais especificamente sobre as mulheres. O debate sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres é recorrente na mídia brasileira.⁵ Todavia, muitas destas análises acabam sendo superficiais ao comparar, de maneira direta, o rendimento médio entre homens e mulheres. Antes mesmo de analisar diferenças salariais, existem importantes divergências na participação no mercado de trabalho que usualmente não são mencionadas no debate público, ao menos não no mesmo contexto de diferenças salariais. Assim sendo, o objetivo deste trabalho é oferecer uma análise mais abrangente deste assunto tão caro à sociedade. No mundo acadêmico, diversos são os trabalhos que tratam sobre a questão, buscando lançar luz sobre este complexo tema (BLAU e KAHN, 2017; BUDIG e ENGLAND, 2001; FRANK, 1978; GARCIA, HERNÁNDEZ e LOPEZ-NICOLAS, 2001; GIUBERTI e MENEZES-FILHO, 2005; JARRELL e STANLEY, 2004; KUNZE, 2005; NEWELL e REILLY, 1996; OOSTENDORP, 2004; WEICHSELBAUMER e WINTER-EBMER, 2005), com a maioria apontando um cenário desfavorável às mulheres.

Em uma etapa anterior ao estudo dos diferenciais salariais entre homens e mulheres, serão levados em consideração os determinantes ocupacionais das pessoas. A literatura demonstra que a participação das mulheres no mercado de trabalho se dá de maneira distinta daquela observada pelos homens, sendo um dos principais motivos a questão da maternidade (BUDIG e ENGLAND, 2001). Assim sendo, deixa-se de observar o potencial salarial de uma parcela das mulheres que poderia estar trabalhando, mas não o faz devido à situação familiar. Com isso, este trabalho se baseará na correção de Heckman (1977), levando em consideração essa seleção para a situação ocupacional.

Além disso, quando for analisada a diferença salarial entre homens e mulheres, será levado em consideração um conjunto de características, de modo a verificar se, mesmo observados tais quesitos, o diferencial salarial persiste e, se sim, em qual magnitude. Em outras palavras, ao invés de comparar simplesmente o salário médio entre os sexos, serão levadas em consideração outras características, como o número de horas trabalhadas, há quanto tempo a pessoa está no emprego, a escolaridade, a idade, o tipo de ocupação,

⁴ Diante da disponibilidade dos dados, será utilizado o sexo de nascimento das pessoas.

⁵ Notícias sobre o tema podem ser encontradas em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-03/apos-7-anos-em-queda-diferenca-salarial-de-homens-e-mulheres> e <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>.

dentre outras informações, incluindo aquelas que envolvem o fato de a pessoa estar ocupada. Para tanto, serão utilizadas informações da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) 2018 da Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan), a mais recente edição, que coleta dados socioeconômicos, demográficos e urbanos da população da capital federal.

Os resultados sugerem que, de fato, há uma seleção para o mercado de trabalho que deve ser considerada. Pessoas mais velhas, com maior escolaridade, casadas e com mais filhos possuem maiores chances de estarem trabalhando. Ao passo que pessoas do sexo feminino que dedicam mais tempo aos afazeres domésticos, tenham alguma deficiência, convivam com idosos ou sejam estudantes, apresentam menores chances. O mesmo comportamento é observado quando a análise é feita por Região Administrativa. No que diz respeito aos salários, mesmo levando em consideração essa situação inicial de ocupação, as características pessoais e aquelas relacionadas ao trabalho, o rendimento das mulheres era menor que o dos homens tanto no Distrito Federal (-14,2%), quanto nas Regiões Administrativas, a exemplo disso apareciam Lago Sul (-37,5%), Samambaia (-34,9%), Planaltina (-12,2%) e Paranoá (-10,4%). Este resultado é compatível com aquele observado na literatura para outros países do mundo e para o Brasil, e.g. segundo estudo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) para os anos de 1981, 1988 e 1996, o salário feminino equivalia a 68% do masculino em 1981 e em 1996, a 80% (GIUBERTI e MENEZES-FILHO, 2005). Apesar da tendência do diferencial ser declinante, tanto no mundo quanto no Brasil, ainda existe um importante caminho a ser percorrido para que um resultado equânime passe a emergir.

Este trabalho está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção realiza uma breve revisão da literatura e apresenta os principais aspectos metodológicos a serem empregados para a estimação do diferencial salarial. A terceira aborda os aspectos relacionados à PDAD e as variáveis elencadas para o estudo. A quarta apresenta os resultados, enquanto a quinta e última seção, oferece as considerações finais.

2. REVISÃO DA LITERATURA E METODOLOGIA

O trabalho feminino resguarda importantes peculiaridades, muitas delas, oriundas do constructo social na divisão das tarefas domiciliares (BUDIG e ENGLAND, 2001). Ao analisar o mercado de trabalho, olhando apenas a situação de remuneração das mulheres em atividade laboral, e comparando-a com a situação dos homens, uma parcela relevante deste público deixa de ser levada em consideração, uma vez que existe uma decisão anterior sobre a participação ou não nesse mercado (JARRELL e STANLEY, 2004).

Muitas pessoas deixam de participar do mercado de trabalho pelos mais diversos motivos, não sendo possível avaliar qual seria a remuneração caso elas optassem por se engajar nele. Loureiro (2003) aborda os tipos de discriminação no mercado, um dos quais é classificado como *premarket discrimination*, pois ocorre antes dos indivíduos entrarem no mercado de trabalho. Devido à desigualdade para se obter capital humano, como, por exemplo, acesso à educação e maternidade, esse tipo de discriminação impede as pessoas de entrar no mercado de trabalho em um estágio anterior. Percebendo essa situação, Heckman (1977) propõe que a decisão de participação no mercado de trabalho deve ser levada em consideração em análises que investiguem diferenciais de remuneração (ROY, (1951), anteriormente, já sugeria situações de auto-seleção no mercado de trabalho).

Tendo isso em vista, para este trabalho, a probabilidade de estar ocupada (e, portanto, ter o valor da remuneração observado) é analisada em um primeiro estágio. A partir desta análise, é construída uma variável auxiliar de controle, a razão inversa de Mills, que utiliza a função de densidade de probabilidade no denominador e a função de distribuição acumulada complementar no numerador para levar em consideração essa seleção. A inversa de Mills é, então, utilizada como controle na equação salarial (estimada por Mínimos Quadrados Ordinários), de inspiração Minceriana (MINCER, 1974). A equação de Mincer é uma estrutura utilizada para estimar o retorno do mercado de trabalho, em termos salariais, sobre educação, experiência, dentre outros. Assim sendo, faz-se necessário elencar um conjunto de aspectos que seja relevante para explicar essa probabilidade ocupacional.

Além do sexo de nascimento, a característica pessoal de interesse neste estudo, são levados em consideração a raça/cor da pele e se a pessoa tem deficiência. Essas são características pessoais que podem estar ligadas a restrições de acesso ao mercado de trabalho por diversos motivos sendo, inclusive, objeto de legislações específicas de incentivo à atividade laboral.⁶ Quanto a isso, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010) concluem que a diferença salarial entre homens e mulheres brancos é ocasionada, principalmente, pela discriminação. Se as características de ambos fossem consideradas da mesma forma, as mulheres deveriam receber mais que os homens; já entre homens brancos e negros, ela se deve, majoritariamente, à desigualdade de atributos produtivos. Por fim, para as mulheres negras, essa diferença é resultado tanto dessa defasagem, quanto de discriminação.

Sobre paternidade e maternidade, domicílios com filhos, em especial aqueles com crianças pequenas, os quais necessitam de cuidados mais próximos e em tempo integral, podem demandar que um adulto esteja presente para realizar esta tarefa. Espera-se,

⁶ A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 estabelece percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência por empresas com cem ou mais trabalhadores, enquanto a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 estabelece cotas para negros em concursos públicos. Ambas as legislações estão disponíveis em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm, respectivamente.

portanto, que pessoas em domicílios nesta situação apresentem uma menor chance de estarem ocupadas, sobretudo as mulheres, para as quais, historicamente, tem-se atribuído tal tarefa (BUDIG e ENGLAND, 2001).

Outro fator relevante para explicar a situação ocupacional diz respeito à escolaridade. Quanto maior o grau de escolarização de uma pessoa, maiores são as possibilidades dela desempenhar atividades produtivas e, portanto, auferir um maior rendimento do trabalho. Com isso, o custo de oportunidade de se manter fora do mercado de trabalho se eleva, sendo este mais um fator motivador para a maior presença de pessoas escolarizadas no mercado de trabalho (FRANK, 1978). É interessante notar que, enquanto no Brasil é comum observar uma maior escolarização das mulheres em relação aos homens, isso não acontece em outros países do mundo, onde as mulheres podem sofrer restrições de acesso à educação e, por conseguinte, ao mercado de trabalho (KNODEL, 1997; SHABAYA e KONADU-AGYEMANG, 2004).

A idade da pessoa, que está, em geral, diretamente ligada à experiência laboral, também influi na situação ocupacional. Em geral, as pessoas jovens tendem a participar menos do mercado de trabalho, ou por ainda estarem estudando, ou pela falta de experiência exigida para algumas funções. Assim, além da idade, levar em consideração a frequência escolar pode ser relevante. Considerando-se o ciclo de vida das pessoas, as mais velhas e com idade próxima à aposentadoria, tendem a participar menos do mercado de trabalho. Dessa forma, espera-se que a idade seja um fator importante para a determinação laboral e, ainda, que apresente um comportamento não linear, usualmente controlado por um termo quadrático da idade.

Por fim, outro fator que pode determinar a participação ou não de uma pessoa no mercado de trabalho diz respeito à sua necessidade financeira. Espera-se que quanto menor for a necessidade de contribuição de um indivíduo para o rendimento de um domicílio, mais flexibilidade ele terá em participar do mercado de trabalho. Neste sentido, o estado civil também pode fazer diferença, uma vez que o arranjo domiciliar é distinto daquele no qual a pessoa é solteira e, portanto, não compartilha as despesas domiciliares com um cônjuge/companheiro. Todos esses aspectos são abordados com maior profundidade em Bowen e Finegan (2015), enquanto Oliveira Cruz *et al.* (2016) analisam a oferta de mão de obra especificamente no Distrito Federal e em outras regiões metropolitanas brasileiras.

Adicionalmente, a questão da desigualdade espacial é levada em consideração ao se incorporar o local de moradia das pessoas e para aqueles que trabalham na região central de Brasília. O Distrito Federal, a exemplo do Brasil, resguarda uma alta desigualdade de renda e de oportunidades em seu território, sendo usualmente um fator relevante na explicação de diversos aspectos sociodemográficos da capital federal.⁷

No que diz respeito aos diferenciais salariais, Kunze (2005) procura estudar essa situação acompanhando a evolução de mulheres e homens na entrada no mercado de trabalho (15 anos) da Alemanha, constatando uma diferença logo no início e destacando que distinções ocupacionais podem ser relevantes para explicar esse diferencial. Ou seja, não apenas existem diferenças salariais logo no início, mas também importantes diferenças nos tipos de ocupações, com atividades exercidas caracteristicamente por mulheres ou por homens contribuindo para explicar tais divergências. A segregação de empregos pode levar à concentração de mulheres em empregos relativamente menos rentáveis, conforme aponta Newell e Reilly (1996) para o caso russo. Loureiro (2003) analisou a segmentação do

⁷ Segundo os dados da PDAD 2018, a renda domiciliar mensal per capita da Região Administrativa (RA) Lago Sul (a mais rica) era 14,6 maior que aquela observada na RA SCIA/Estrutural (a mais pobre), contribuindo para o índice de Gini de 0,58 para a renda domiciliar do Distrito Federal.

trabalho sob diferentes perspectivas, com base no fato de que trabalhadores com características semelhantes podem maximizar diferentes funções de utilidade em diferentes ocupações.

Um deles diz que o próprio indivíduo decide o local de trabalho em que será alocado; outro ponto explora a hipótese de que a segmentação é causada pelo comportamento da demanda por mão de obra; o terceiro ponto argumenta que as forças políticas e econômicas produzem um mercado de trabalho segmentado, sendo que nesse ponto, o setor de educação acaba sendo visto como um forte obstáculo à mobilidade ocupacional. O último ponto explica a segmentação simplesmente como um processo de desenvolvimento no mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante é trazido por Garcia, Hernández e Lopez-Nicolas (2001), que mostram que não só na média há diferenças salariais, como também ao longo da distribuição, sendo que a discrepância de rendimento é maior para os níveis salariais mais altos. Ainda, o tipo da ocupação parece ser mais relevante para o topo da distribuição do que para a base. Assim, tem-se duas situações a serem consideradas: o tipo da ocupação e a distribuição dos rendimentos na ocupação.

A questão da maternidade também acaba sendo relevante, uma vez que o planejamento familiar pode levar mulheres a optarem por trabalhos de meio período ou de menor qualidade (BUDIG e ENGLAND, 2001). Além disso, o tempo que as mulheres se retiram do mercado de trabalho para se dedicarem à maternidade pode significar um período a menos para ganho de experiência profissional, sendo potencialmente decisivo para a progressão em algumas profissões. Tal situação faz com que elas acabem aceitando trabalhar com salários mais baixos por conta desta ocupação (MADALOZZO, 2010). Ademais, os ganhos das esposas são reduzidos como consequência de acompanharem seus maridos para um local específico, quando exigido pelas circunstâncias profissionais destes. Supõe-se, ainda, que se os empregadores têm a visão de que homens são mais produtivos que as mulheres com características parecidas, haverá discriminação estatística. Isso ocorre quando uma mulher com características de produtividade idênticas às de um homem recebe menos quando os aspectos relevantes são estimados com base no sexo masculino e médias femininas inferidas de experiência (FRANK, 1978).

A despeito de todas essas diferenças, estudos mostram que os diferenciais salariais entre os sexos já foram maiores. Jarrell e Stanley (2004) e Giuberti e Menezes-Filho (2005) sugerem que o diferencial salarial tem diminuído tanto no mundo quanto no Brasil, mas não em velocidade o suficiente para eliminar essas diferenças rapidamente, o que faz com que sua análise ainda permaneça relevante.

Isto posto, para o primeiro estágio, utiliza-se um modelo de resposta binária (*Probit*),⁸ com o qual procura-se determinar como as diferentes características pessoais influenciam as chances de uma pessoa estar trabalhando ou não.

À vista disso, a situação ocupacional é obtida pela Equação 1.

$$O_i = \alpha_1 + \gamma M_i + X_i \beta_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

⁸ Maiores informações sobre modelos de escolha discreta pode ser encontrada em Train (2009).

Em que:

- O_i representa a variável que indica se o indivíduo está ocupado ou não;
- α_1 é o intercepto;
- γ é o coeficiente para a *dummy* mulher;
- M_i é a variável que indica se o indivíduo é mulher ou não;
- β_i é um vetor de coeficientes de controles;
- X_i é uma matriz de características que podem influenciar a participação no mercado de trabalho, como escolaridade e local de moradia ou trabalho;
- ε_i é o erro aleatório.

Já a questão salarial é descrita pela Equação 2.

$$\log(S_i) = \alpha_2 + \delta M_i + Z_i \psi_i + \theta \lambda_i + \epsilon_i, \quad (2)$$

Em que:

- $\log(S_i)$ representa o logaritmo do salário-hora;
- α_2 é o intercepto;
- δ é o coeficiente para *dummy* mulher;
- M_i é a variável de interesse, que indica se o indivíduo é mulher ou não;
- ψ_i é um vetor de coeficientes das características pessoais;
- Z_i é uma matriz de características pessoais;
- θ é o coeficiente para a razão Inversa de Mills;
- λ_i é a razão Inversa de Mills, obtida a partir da Equação 1;
- ϵ_i é o erro aleatório.

A seção seguinte apresentará a base de dados e os detalhes de construção das variáveis presentes em X_i e Z_i .

3. BASE DE DADOS

Nesta seção será apresentada, de maneira breve, a base de dados utilizada para este trabalho, bem como as variáveis elencadas para o estudo, tanto para a equação de seleção quanto para a equação salarial.

3.1. Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) 2018

A PDAD é regulamentada pelo Decreto nº 39.403, de 26 de outubro de 2018⁹ e é conduzida pela Codeplan. A PDAD, realizada bianualmente, procura ser um instrumento para o planejamento de medidas governamentais, com o intuito de produzir informações básicas para estudar características socioeconômicas, demográficas e urbanas, dentre outros, da população do Distrito Federal. A pesquisa é representativa para todas as Regiões Administrativas (RAs) existentes à época da pesquisa, sendo capaz de oferecer uma leitura regionalizada da situação da capital federal.

A PDAD teve sua primeira edição realizada em 2004, tendo mais quatro edições posteriormente. A edição mais recente da pesquisa foi realizada em 2018, incluindo informações sobre condições domiciliares, demográficas e do mercado de trabalho, o que oferece um amplo conjunto de variáveis capaz de caracterizar a situação ocupacional e de rendimento, permitindo, inclusive, análises comparativas de recortes populacionais específicos, sendo justamente este o objetivo deste trabalho. Os resultados aqui apresentados levam em consideração o plano amostral complexo da PDAD 2018.¹⁰

3.2. Variáveis selecionadas

Levando-se em consideração os aspectos determinantes para a participação no mercado de trabalho e das características relevantes para explicar os diferenciais salariais apresentados da seção anterior, com base nas informações disponíveis na PDAD 2018, foram elencadas as seguintes variáveis para fazerem parte deste estudo:

- **Salário hora:** conforme Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2005) apontam, é utilizado o salário-hora, de modo a se incorporar diferenciais nas jornadas de trabalho;
- **Afazeres domésticos:** horas dedicadas aos afazeres domésticos por semana;
- **Casado:** uma variável binária para identificar indivíduos casados ou em união estável registrada em cartório;
- **Ensino Médio:** uma variável binária para identificar indivíduos com ensino médio completo;

⁹ Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/263191b1f8e5483180dc52c2cde50b4c/Decreto_39403_29_10_2018.html.

¹⁰ Para verificar as implicações de se desconsiderar o plano amostral complexo, ver Silva, Pessoa e Lila (2002) para o caso da PNAD. Os aspectos metodológicos da PDAD podem ser consultados em: http://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/relatorio_DF_grupos_de_renda.pdf.

- **Ensino Superior:** uma variável binária para identificar indivíduos com ensino superior completo;¹¹
- **Estudante:** uma variável binária para identificar indivíduos que frequentavam escola ou creche;
- **Idade:** idade calculada a partir da diferença, em anos completos, entre a data de nascimento informada e a data da pesquisa. Para as pessoas que não declararam data de nascimento foi mantida a idade presumida. Foi adicionado um termo quadrático para capturar não linearidades da idade;
- **IMR:** razão Inversa de Mills, obtida a partir da equação de seleção da situação de ocupação;
- **Setor informal:** uma variável binária para identificar indivíduos que trabalhavam no setor informal;
- **Mulher:** variável de interesse, uma variável binária para identificar pessoas do sexo feminino;
- **Negro:** uma variável binária para identificar indivíduos pretos e pardos;
- **Deficientes:** uma variável binária para identificar indivíduos que tinham alguma deficiência auditiva, visual, motora ou intelectual que os limitavam de maneira que não conseguiam desenvolver estas funções de modo algum;
- **Renda domiciliar sem a renda da pessoa:** logaritmo da renda domiciliar desconsiderando a renda da pessoa, caso ela tivesse alguma;
- **Setor público:** uma variável binária para identificar indivíduos que trabalham no setor público;
- **Filhos no domicílio:** uma variável binária para identificar se no domicílio existia alguma pessoa na posição de filho;
- **Idosos no domicílio:** uma variável binária para identificar se no domicílio existia alguma pessoa com 60 anos ou mais de idade;
- **Tempo no emprego:** tempo, em anos, que a pessoa estava no trabalho principal;
- **Trabalha no Plano Piloto:** uma variável binária para identificar indivíduos que trabalham no Plano Piloto;
- **Grupos da RA:** agrupamento de Regiões Administrativas de moradia, conforme metodologia adotada pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).¹² As Regiões do DF são agrupadas da seguinte maneira: **Grupo 1 (alta renda):** Plano Piloto, Jardim Botânico, Lago Norte, Lago Sul e Park Way e Sudoeste/Octogonal; **Grupo 2 (média-alta renda):** Águas Claras, Candangolândia, Cruzeiro, Gama, Guarã, Núcleo Bandeirante, Sobradinho, Sobradinho II, Taguatinga e Vicente Pires; **Grupo 3 (média-baixa renda):** Brazlândia, Ceilândia, Planaltina, Riacho Fundo, Riacho Fundo II, SIA, Samambaia, Santa Maria e São Sebastião; **Grupo 4 (baixa renda):** Fercal, Itapoã, Paranoá, Recanto das Emas, SCIA-Estrutural e Varjão.

¹¹ As variáveis de nível de escolaridade são exclusivas e se referem ao maior grau de instrução que o indivíduo possui, isto é, alguém que tenha terminado a graduação apresentará marcação “1” para ensino superior e “0” para ensino médio.

¹² A PED é realizada no DF pelo convênio entre o Dieese e a Codeplan. Maiores informações estão disponíveis em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/ped.html>.

4. RESULTADOS

O objetivo do estudo é identificar se existe diferença de salários entre homens e mulheres da área urbana do Distrito Federal, considerando a probabilidade de estarem empregados e outras características. Para contextualizar a análise, a Tabela 1 descreve os totais da população segundo o sexo.

Tabela 1 - Totais de residentes segundo o sexo, Distrito Federal, 2018

Variável	Total		CV	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Pessoas acima de 14 anos	1.098.966	1.238.219	0,01	0,01
Total	1.377.786	1.504.068	0,01	0,01

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan
Observação: CV = Coeficiente de Variação (em %).

O número de mulheres é maior que o de homens e, isso, também se reflete na população com mais de 14 anos, idade na qual é legalmente permitida a entrada na força de trabalho.¹³ Esse resultado, de mais mulheres que homens, é algo também observado para a população brasileira como um todo.¹⁴

A Tabela 2 aborda a taxa de desocupação e o número de desocupados (pessoas que não possuem emprego, mas procuraram trabalho, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),¹⁵ para o período dos últimos 12 meses) segundo o sexo.

Tabela 2 - Taxa de desocupação e número de desocupados, segundo o sexo, para população com 14 anos ou mais, Distrito Federal, 2018

Variável	Total		CV	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Taxa de desocupação	11,95	16,57	2,95	2,03
Nº de desocupados	93.930	113.457	0,03	0,02

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan
Observação:
1) CV = Coeficiente de Variação (em %).
2) A taxa de desocupação considera o período de 12 meses.

A partir da análise descritiva das características de emprego segundo o sexo, nota-se que a taxa de desocupação das mulheres é maior que a dos homens, assim como a quantidade de desocupados. A taxa de desocupação dos homens era de 11,95% e atingia 93.930 pessoas, enquanto para as mulheres esses valores eram de 16,57% e 113.457, respectivamente. A Tabela 3 apresenta a taxa de desocupação, segundo o sexo, por Região Administrativa

¹³ Jovens aprendizes são admitidos a partir dos 14 anos de idade.

¹⁴ Como a taxa de mortalidade masculina é superior à feminina, principalmente entre os jovens, o número de mulheres acaba superando o de homens.

¹⁵ Definição disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

Tabela 3 - Taxa de desocupação por Região Administrativa, segundo o sexo, para população com 14 anos ou mais, Distrito Federal, 2018

Variável	Valor		CV	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Plano Piloto	4,49	5,42	16,34	14,77
Gama	14,72	19,77	10,14	8,08
Taguatinga	10,39	16,09	11,07	7,99
Brazlândia	11,33	20,70	12,75	8,33
Sobradinho	13,96	19,81	12,65	9,30
Planaltina	11,47	14,45	12,39	11,40
Paranoá	16,72	23,28	9,07	8,30
Núcleo Bandeirante	11,10	17,24	15,87	12,46
Ceilândia	16,72	21,63	6,22	5,96
Guará	9,61	12,06	11,28	11,13
Cruzeiro	5,20	9,17	21,78	18,16
Samambaia	17,48	24,93	9,22	8,55
Santa Maria	17,61	22,92	7,60	6,77
São Sebastião	13,93	20,37	9,04	8,71
Recanto das Emas	15,96	23,27	8,96	6,29
Lago Sul	6,56	6,91	17,60	20,53
Riacho Fundo	12,42	20,30	11,95	9,77
Lago Norte	(-)	(-)	(-)	(-)
Candangolândia	11,29	16,99	15,27	10,64
Águas Claras	5,32	5,88	20,25	17,40
Riacho Fundo II	8,40	16,59	14,19	11,45
Sudoeste/Octogonal	(-)	(-)	(-)	(-)
Varjão	15,89	20,52	10,18	9,08
Park Way	(-)	(-)	(-)	(-)
SCIA/Estrutural	12,53	24,29	12,99	10,46
Sobradinho II	10,94	15,75	10,14	10,07
Jardim Botânico	8,41	9,09	17,82	14,77
Itapoã	13,12	21,48	11,40	7,50
SIA	(-)	(-)	(-)	(-)
Vicente Pires	8,04	10,49	11,30	15,18
Fercal	8,90	16,33	17,06	13,63

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) CV = Coeficiente de Variação (em %).
- 2) (-) A amostra não comporta desagregação para esta categoria (CV máximo de 25%).
- 3) A taxa de desocupação considera o período de 12 meses.

Como mostrado na Tabela 3, a taxa de desocupação das mulheres também é maior que a dos homens nas Regiões Administrativas. Nesse sentido, as maiores diferenças são encontradas na SCIA/Estrutural (11,76 p.p.), Brazlândia (9,38 p.p.), Itapoã (8,36 p.p.), Riacho Fundo II (8,19 p.p.) e Riacho Fundo (7,88 p.p.), que são RAs de renda média-baixa e baixa. Já, as menores, são observadas no Lago Sul (0,35 p.p.), Águas Claras (0,56 p.p.), Jardim Botânico (0,69 p.p.) e Plano Piloto (0,94 p.p.), RAs de renda média-alta e alta. Em suma, regiões com rendas menores apresentavam maiores taxas de desocupação, bem como maiores diferenças entre indivíduos de sexos diferentes.

Esses fatos chamam à atenção e despertam o interesse na quantificação dessa diferença, considerando as características pessoais, como educação e paternidade ou maternidade para quem trabalha ou não.

Dado o exposto, a Tabela 4 traz a proporção das características socioeconômicas segundo a condição de trabalho.

Tabela 4 - Estatísticas descritivas segundo a condição de trabalho, Distrito Federal, 2018

Variável	% Média		CV	
	Não Trabalha	Trabalha	Não Trabalha	Trabalha
Idade	39,71	38,52	0,36	0,26
Pessoas do sexo feminino (%)	62,13	45,80	0,52	0,90
Negro (%)	58,95	58,70	0,63	0,67
Pessoas com alguma deficiência (%)	9,12	4,05	2,39	4,35
Estudante (%)	25,08	8,93	1,18	3,23
Ensino médio (%)	24,13	29,34	1,37	1,20
Ensino superior (%)	17,30	34,88	1,68	1,11
Tem filho (%)	41,95	57,25	0,75	0,75
Reside com idoso (%)	40,05	19,60	1,32	2,15
Tempo afazeres domésticos	19,90	12,70	0,72	0,80
Renda domiciliar (sem a renda da pessoa)	6,11	5,50	0,92	0,86
Renda do trabalho (por hora)		22,15		1,13
Tempo no emprego principal		7,59		1,11
Trabalha no setor informal (%)		24,64		1,60
Trabalha no setor público (%)		15,87		1,54
Trabalha no Plano Piloto (%)		41,32		1,04

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) CV = Coeficiente de Variação (em %).
- 2) Quando não especificado (%), trata-se da média.

É interessante destacar que as mulheres representam 62,13% daqueles que estão fora do mercado de trabalho e 45,8% dos que estão incluídos, compatível com as taxas de desocupação apontadas anteriormente.

No geral, a renda média por hora dos que trabalham é de R\$ 22,15. O nível de instrução tem um efeito considerável, já que 34,88% dos trabalhadores completaram o ensino superior e 29,34%, o ensino médio, o que condiz com o aumento da cobrança do nível de escolaridade para os vínculos empregatícios. Também vale ressaltar que a proporção de pessoas com alguma deficiência entre os que possuem emprego é de apenas 4,05%.

Agora, os mesmos aspectos são abordados segundo o sexo na Tabela 5.

Tabela 5 - Estatísticas descritivas e teste t segundo o sexo, pessoas de 14 anos ou mais, Distrito Federal, 2018

Variável	% Média		CV		Teste t
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Diferença
Idade	38,03	40,13	0,37	0,31	-2.09 ***
Negro (%)	61,32	56,80	0,78	0,63	4.52 ***
Pessoas com alguma deficiência (%)	6,37	7,27	3,61	2,47	-0.91 ***
Estudante (%)	19,26	16,78	1,72	1,59	2.49 ***
Ensino médio (%)	25,54	27,20	1,28	1,21	-1.65 ***
Ensino superior (%)	24,15	25,92	1,21	1,20	-1.77 ***
Tem filho (%)	42,70	53,74	0,85	0,63	-11.04 ***
Reside com idoso (%)	29,08	32,50	1,62	1,38	-3.42 ***
Tempo afazeres domiciliares	9,80	22,19	0,80	0,73	-12.39 ***
Renda domiciliar (sem a renda da pessoa)	5,38	6,16	0,86	0,66	-0.77 ***
Renda do trabalho (por hora)	23,95	20,02	1,77	2,13	3.94 ***
Tempo no emprego principal	8,30	6,75	1,36	1,33	1.54 ***
Trabalha no setor informal (%)	25,26	23,90	2,01	2,34	1.36 *
Trabalha no setor público (%)	16,19	15,48	1,93	2,59	0.70
Trabalha no Plano Piloto (%)	41,34	41,30	1,61	1,50	0.04

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) CV = Coeficiente de Variação (em %).
- 2) Quando não especificado (%), trata-se da média.
- 3) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.

É possível observar que as proporções de homens e mulheres nas categorias abordadas na Tabela 5 são parecidas, como a variável “Ensino superior”. Entre eles, 24,15% o fizeram e entre elas, 25,92%. No entanto, algumas têm diferenças importantes. É o caso da variável “Renda do trabalho por hora”, que em média corresponde a R\$ 23,95 para eles e R\$ 20,02 para elas (i.e. 83,6% do salário deles), da existência de filhos no domicílio, 42,7% para eles e 53,74% para elas, e da convivência com idosos, 29,08% para eles e 32,5% para elas. Ainda, a tendência de homens permanecerem no emprego principal por mais tempo que as mulheres e de elas dedicarem muito mais tempo a afazeres domésticos. Esses resultados são compatíveis com os fatos elencados pela literatura: mulheres com menor tempo no trabalho principal (a despeito de serem mais velhas), com mais filhos e maior dedicação aos afazeres domésticos, mesmo com níveis de escolaridade mais elevados. Embora exista similaridade em termos absolutos para algumas variáveis, a maioria delas (exceto trabalhar no setor público e no Plano Piloto) apresenta diferença significativa em termos estatísticos entre os sexos.

A Tabela 6 aborda algumas das características citadas em função das Regiões Administrativas, a fim de verificar se os padrões verificados no Distrito Federal se mantêm em menores níveis territoriais.

A proporção de mulheres por Região Administrativa também era superior a de homens, exceto no SIA (39,63%). A idade média da população era maior em regiões de média-alta e alta renda, variando de, aproximadamente 48 anos no Lago Sul, a aproximadamente, 33 no SCIA/Estrutural. Esse padrão também é observado em relação à quantidade de pessoas com ensino superior completo.

Em se tratando da proporção de indivíduos que moravam em domicílios com filhos, as RAs que apresentavam maiores proporções eram Itapoã (58,16%), Santa Maria (56,23%) e Varjão (56,11%), já as menores eram encontradas no Lago Norte (41,09%), Lago Sul

(41,36%), Plano Piloto (41,64%) e SIA (41,68%). Lago Sul e Lago Norte tinham maiores proporções de pessoas que moravam com/eram idosos, de 60,73% e 51,67%, respectivamente, ao passo que Varjão com 13,02% e SCIA/Estrutural com 13,35%, tinham menores.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas por Região Administrativa, pessoas de 14 anos ou mais, Distrito Federal, 2018

Região Administrativa	Idade	E. Superior (%)	Mulheres (%)	Idosos (%)	Filhos (%)	Salário/hora
Plano Piloto	44,32 (0,91)	64,63 (1,63)	56,40 (1,45)	37,25 (4,07)	41,64 (2,53)	49,44 (3,50)
Gama	40,13 (1,25)	16,01 (6,59)	55,79 (1,74)	37,72 (5,24)	46,26 (2,93)	14,84 (5,60)
Taguatinga	41,82 (0,92)	28,11 (3,99)	56,46 (1,30)	41,16 (4,43)	46,76 (2,24)	19,51 (5,15)
Brazlândia	38,52 (1,33)	12,53 (7,64)	52,66 (2,05)	26,50 (7,58)	51,82 (2,50)	12,59 (4,78)
Sobradinho	41,44 (1,18)	27,51 (4,72)	55,54 (1,73)	39,55 (4,45)	49,68 (2,76)	20,67 (4,48)
Planaltina	37,24 (0,98)	11,99 (7,77)	53,07 (1,64)	25,15 (6,74)	52,63 (2,60)	12,26 (3,09)
Paranoá	36,04 (1,18)	6,73 (11,05)	54,38 (2,15)	25,03 (9,48)	48,98 (2,33)	9,65 (4,28)
Núcleo Bandeirante	40,96 (1,67)	27,55 (6,18)	55,55 (1,98)	38,84 (7,19)	47,35 (3,53)	20,85 (5,39)
Ceilândia	38,48 (0,63)	10,13 (5,12)	54,96 (1,25)	32,48 (3,95)	51,47 (1,52)	11,63 (2,92)
Guará	41,36 (1,18)	39,12 (3,21)	56,39 (1,73)	39,95 (5,62)	46,12 (2,59)	29,57 (3,57)
Cruzeiro	43,10 (1,51)	42,29 (4,26)	56,02 (1,70)	34,44 (6,54)	45,69 (2,69)	27,26 (4,17)
Samambaia	37,18 (1,55)	10,59 (9,13)	55,52 (2,16)	27,35 (8,34)	47,88 (2,95)	13,20 (9,70)
Santa Maria	37,62 (1,12)	11,37 (7,46)	54,96 (1,72)	27,77 (6,24)	56,23 (2,68)	12,02 (5,30)
São Sebastião	35,66 (0,93)	14,29 (6,16)	52,46 (1,73)	18,88 (9,49)	50,10 (2,30)	12,59 (3,25)
Recanto das Emas	36,51 (1,18)	6,83 (10,87)	55,39 (1,68)	24,39 (7,48)	50,66 (2,43)	10,61 (4,57)
Lago Sul	47,62 (1,90)	64,73 (3,16)	54,90 (2,60)	60,73 (5,39)	41,36 (3,56)	59,08 (7,06)
Riacho Fundo	39,00 (1,83)	14,75 (8,65)	56,58 (2,23)	28,37 (9,26)	47,26 (4,14)	15,76 (7,63)
Lago Norte	45,59 (1,99)	62,29 (3,57)	53,87 (2,54)	51,67 (5,65)	41,09 (4,32)	56,67 (16,23)
Candangolândia	41,21 (1,80)	16,43 (7,34)	58,79 (2,29)	44,56 (5,36)	48,25 (3,56)	15,23 (6,65)
Águas Claras	37,71 (1,11)	54,62 (2,30)	53,98 (2,22)	22,00 (8,11)	43,97 (3,77)	34,20 (3,54)
Riacho Fundo II	34,75 (1,44)	9,68 (11,67)	55,81 (2,50)	16,95 (9,77)	52,18 (3,46)	10,59 (5,38)
Sudoeste/Octogonal	43,07 (1,42)	70,45 (2,24)	56,92 (2,45)	29,81 (6,99)	43,20 (4,69)	63,29 (10,27)
Varjão	34,79 (1,32)	5,63 (12,93)	53,53 (1,74)	13,02 (10,79)	56,11 (2,52)	9,23 (4,61)
Park Way	43,11 (1,65)	53,40 (4,41)	53,10 (3,01)	46,91 (6,02)	45,10 (4,39)	51,69 (15,57)
SCIA/Estrutural	33,21 (1,03)	2,59 (17,83)	51,21 (2,15)	13,35 (12,29)	54,46 (2,49)	7,64 (2,88)
Sobradinho II	39,70 (1,05)	24,55 (4,46)	53,81 (1,65)	31,36 (5,96)	51,21 (2,11)	23,30 (10,76)
Jardim Botânico	41,04 (1,21)	59,26 (3,23)	52,89 (2,63)	37,92 (7,15)	47,18 (3,73)	47,97 (4,47)
Itapoã	34,49 (1,10)	6,26 (10,53)	51,70 (1,70)	13,45 (11,89)	58,16 (1,72)	9,97 (3,45)
SIA	34,52 (2,27)	41,07 (13,43)	39,63 (6,74)	(-)	41,68 (10,30)	30,13 (10,62)
Vicente Pires	39,34 (0,92)	33,29 (3,97)	53,41 (1,98)	32,67 (5,08)	47,05 (2,49)	23,29 (5,56)
Fercal	35,56 (1,10)	5,01 (17,88)	50,20 (1,70)	19,91 (7,34)	54,61 (2,39)	11,25 (5,40)

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) Os valores entre parênteses representam o Coeficiente de Variação (em %).
- 2) (-) A amostra não comporta desagregação para esta categoria (CV máximo de 25%).
- 3) Quando não especificado (%), trata-se da média.

A remuneração era discrepante entre as Regiões Administrativas, já que 75% delas apresentavam salário-hora de até R\$ 29,85 e os maiores salários chegavam a R\$ 63,29 no Sudoeste/Octogonal e R\$ 59,08 no Lago Sul. Em geral, regiões de média-alta e alta renda apresentavam médias de idade e salário-hora superiores, assim como uma proporção maior de pessoas com ensino superior completo e morando com idosos. As proporções de mulheres e de pessoas com filhos eram semelhantes entre as Regiões Administrativas.

Diante disso, as diferenças médias entre as variáveis analisadas foram testadas por Região Administrativa, a fim de identificar sua significância (Tabela 7).

Tabela 7 - Teste t para diferença de médias de características entre sexos, pessoas com 14 anos ou mais, por Região Administrativa, Distrito Federal, 2018

Região Administrativa	Idade	E. Superior	Idosos	Filhos	Salário/hora	Afazeres domésticos
Plano Piloto	-2,930 ***	0,020	-0,060 ***	-0,060 ***	12,840 ***	-8,130 ***
Gama	-3,520 ***	-0,010	-0,060 ***	-0,170 ***	3,370 ***	-16,120 ***
Taguatinga	-3,370 ***	0,000	-0,060 ***	-0,120 ***	2,940	-12,290 ***
Brazlândia	-2,770 ***	-0,060 ***	-0,030 *	-0,120 ***	1,620 **	-11,630 ***
Sobradinho	-2,670 ***	-0,010	-0,040 **	-0,100 ***	4,430 ***	-7,730 ***
Planaltina	-1,360 **	-0,020 *	-0,020 *	-0,100 ***	2,510 ***	-10,870 ***
Paranoá	-2,270 ***	-0,020	-0,010	-0,120 ***	1,240	-11,040 ***
Núcleo Bandeirante	-3,230 ***	-0,010	-0,100 ***	-0,100 ***	5,270 ***	-13,490 ***
Ceilândia	-1,740 ***	-0,020 **	0,000	-0,130 ***	1,200 *	-13,250 ***
Guará	-3,250 ***	0,000	-0,050 **	-0,100 ***	6,330 ***	-10,400 ***
Cruzeiro	-3,560 ***	-0,040	-0,060 ***	-0,140 ***	2,900	-9,960 ***
Samambaia	-2,420 ***	-0,030 *	-0,050 **	-0,160 ***	5,770 **	-18,830 ***
Santa Maria	-1,380 *	-0,030 **	0,000	-0,100 ***	2,060 **	-14,570 ***
São Sebastião	-1,330 **	-0,020	0,000	-0,120 ***	3,470 ***	-8,900 ***
Recanto das Emas	-1,590 **	-0,030 **	0,000	-0,110 ***	2,120 **	-16,380 ***
Lago Sul	-3,280 **	0,040	-0,060 **	-0,110 ***	18,420 ***	-5,330 ***
Riacho Fundo	-1,810 **	-0,040 *	-0,010	-0,090 ***	0,490	-21,250 ***
Lago Norte	-1,850 *	0,040	-0,060 **	-0,100 ***	-0,230	-6,220 ***
Candangolândia	-2,190 **	-0,030	0,040	-0,120 ***	2,970 *	-17,270 ***
Águas Claras	-0,380	0,000	-0,050 ***	-0,070 ***	10,810 ***	-9,330 ***
Riacho Fundo II	-1,280 *	-0,010	-0,020	-0,160 ***	2,860 ***	-18,190 ***
Sudoeste/Octogonal	-1,100	0,060 *	-0,080 **	-0,060 **	22,780 **	-9,270 ***
Varjão	-0,800	-0,020 *	0,010	-0,160 ***	0,910	-16,350 ***
Park Way	-1,410	-0,020	-0,030	-0,080 ***	19,390	-6,830 ***
SCIA/Estrutural	-0,220	-0,020 *	-0,020	-0,100 ***	0,600	-12,490 ***
Sobradinho II	-1,010 *	-0,070 ***	0,000	-0,110 ***	-0,750	-10,630 ***
Jardim Botânico	-1,310	-0,010	0,000	-0,120 ***	4,740	-7,900 ***
Itapoã	-0,220	-0,030 **	-0,030 **	-0,100 ***	1,880 ***	-15,500 ***
SIA	-3,200 *	0,040	0,020	-0,140 **	1,460	-12,310 ***
Vicente Pires	-1,090	-0,040	-0,030	-0,080 ***	0,980	-12,750 ***
Fercal	-0,910	-0,020 **	-0,020	-0,100 ***	3,240 ***	-15,340 ***

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

1) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.

2) A base de comparação são os homens, ou seja, valores positivos indicam características predominantes a eles.

Os resultados para o teste *t-student* condizem com as suspeitas indicadas na Tabela 5. De fato, as mulheres gastam mais tempo com afazeres domésticos e esse resultado é significativo para todas as Regiões Administrativas.

A maioria das Regiões Administrativas também indicava idade média feminina superior à masculina, que pode ter relação com a maior expectativa de vida das mulheres. A maior diferença foi de 3,56 anos no Cruzeiro e salário-hora médio maior para homens, a

maior diferença foi no Sudoeste/Octogonal (R\$ 22,78) e, a menor, em Ceilândia (R\$ 1,20).¹⁶ Em todas as regiões, exceto Sudoeste/Octogonal, a proporção de mulheres com ensino superior completo é maior, mas em todas elas a proporção de mulheres que residem com filhos ou com idosos é superior, o que condiz com o resultado da Tabela 5.

Diante do exposto, é possível verificar que, a despeito de a maioria das características abordadas na Tabela 5 serem semelhantes entre os sexos, existem diferenças que podem ser relevantes para a determinação dos diferenciais salariais. É o caso do tempo no emprego principal, bem como de se verificar a situação ocupacional, como é o caso da presença de filho ou idoso no domicílio e a renda domiciliar sem a renda da pessoa.

Com a intenção de se verificar esse último aspecto, a Tabela 8 apresenta os resultados da equação de seleção, i.e., a probabilidade de uma pessoa estar ou não ocupada, dado um conjunto de características. As estimativas estão apresentadas como razão de chances para as variáveis binárias.¹⁷

Tabela 8 - Equação de seleção - resultados do *Probit* para situação ocupacional, Distrito Federal, 2018

Variável	Est.	E.P.	t	p.valor
Intercepto	-2,725	0,107	-25,382	0,000 ***
Idade	0,183	0,006	32,000	0,000 ***
Idade ²	-0,002	0,000	-31,073	0,000 ***
Mulher (R.C.)	0,787	0,019	-12,766	0,000 ***
Negro (R.C.)	1,007	0,019	0,394	0,696
Deficiente (R.C.)	0,641	0,046	-9,687	0,000 ***
Estudante (R.C.)	0,794	0,035	-6,577	0,000 ***
Ens. médio (R.C.)	1,144	0,026	5,072	0,000 ***
Ens. superior (R.C.)	1,537	0,031	13,792	0,000 ***
Filho (R.C.)	1,144	0,022	6,053	0,000 ***
Casado (R.C.)	1,174	0,021	7,661	0,000 ***
Idoso (R.C.)	0,778	0,028	-9,013	0,000 ***
Tempo afazeres domiciliares	-0,027	0,001	-31,944	0,000 ***
Renda domiciliar (SRP)	-0,016	0,003	-5,297	0,000 ***
Média-alta renda (R.C.)	1,019	0,033	0,558	0,581
Média-baixa renda (R.C.)	0,963	0,038	-0,990	0,330
Baixa renda (R.C.)	1,056	0,039	1,394	0,173

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

1) R.C. = Razão de chances. E.P.= Erro Padrão. t = estatística *t-student*.

2) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.

Segundo a equação de ocupação estimada, mantendo todos os outros aspectos constantes, ou seja, considerando-se as mesmas características para indivíduos de sexos diferentes, a chance de participação feminina no mercado de trabalho do Distrito Federal é 21,3% menor que a de participação masculina.

¹⁶ Considerando-se as diferenças significativas.

¹⁷ Uma das maneiras de se interpretar os resultados de um modelo de resposta binária é a razão de chances, obtida pela exponenciação dos coeficientes estimados. A interpretação é direta, sendo que: valores unitários significam chances iguais; valores abaixo da unidade significam menores chances; e valores acima da unidade significam maiores chances na proporção do coeficiente apresentado. Sendo assim, para interpretar os resultados, faz-se a seguinte operação: R.C. - 1.

Como as suspeitas apresentadas indicam, o nível de instrução está atrelado à possibilidade de estar trabalhando, uma vez que para indivíduos que possuem nível superior e médio completos, essa chance é 53,7% e 14,4% maior do que para os que não têm, respectivamente. Nesse sentido, estudantes têm 20,6% menos chance de estarem empregados. Isso faz sentido, ao se pensar que, nesta fase, o foco dos discentes é a conclusão do curso, mesmo que façam algum estágio, e o trabalho é uma ambição posterior.

Outro resultado que chama à atenção é que pessoas com deficiências têm 35,9% menos chance de estarem empregados do que pessoas sem nenhuma deficiência, o que revela a necessidade de mais iniciativas governamentais que privilegiem a sua entrada no mercado de trabalho.

Além disso, à medida em que a idade aumenta, a chance de estar empregado aumenta, mas ela tende a decair quando a idade se torna muito elevada, resultado compatível com o ciclo de vida das pessoas no mercado laboral.

O estudo aponta que, quando se coabita com idosos, a chance de estar presente no mercado de trabalho diminui em 22,2%. No entanto, quando se tem filhos ou é casado, ela é 14,4% e 17,4%, nesta ordem, maior do que para os que não são pais ou solteiros. Isso é de se esperar, já que os pais precisam garantir o sustento de seus filhos e os casados, geralmente, apresentam uma responsabilidade adicional de contribuição para manutenção do domicílio. A Tabela 9 apresenta a regressão de seleção, separada por sexo.

Tabela 9 - Equação de seleção - resultados do *Probit* para situação ocupacional, segundo sexo, Distrito Federal, 2018

Variável	Masculino	Feminino
Intercepto	-2,662 *** (0,145)	-3,139 *** (0,129)
Idade	0,174 *** (0,008)	0,197 *** (0,006)
Idade ²	-0,002 *** (0,000)	-0,002 *** (0,000)
Negro (R.C.)	0,936 ** (0,029)	1,056 * (0,028)
Deficiente (R.C.)	0,517 *** (0,063)	0,771 *** (0,057)
Estudante (R.C.)	0,752 *** (0,052)	0,818 *** (0,049)
Ens. médio (R.C.)	1,186 *** (0,042)	1,094 ** (0,034)
Ens. superior (R.C.)	1,476 *** (0,044)	1,530 *** (0,035)
Filho (R.C.)	1,227 *** (0,033)	1,060 * (0,029)
Casado (R.C.)	1,463 *** (0,034)	0,990 (0,027)
Idoso (R.C.)	0,751 *** (0,044)	0,813 *** (0,034)
Tempo afazeres domiciliares	-0,018 *** (0,001)	-0,029 *** (0,001)
Renda domiciliar (SRP)	-0,013 *** (0,004)	-0,010 ** (0,004)
Média-alta renda (R.C.)	1,035 (0,042)	0,999 (0,044)
Média-baixa renda (R.C.)	0,936 (0,045)	0,980 (0,054)
Baixa renda (R.C.)	1,038 (0,054)	1,062 (0,050)

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.
- 2) Os valores entre parênteses representam o Erro-padrão.

A chance de estar inserido no mercado de trabalho aumenta para homens e mulheres que possuem ensino médio e superior em relação aos que não completaram. Mas o aumento do ensino médio é maior para eles, enquanto do ensino superior é maior para elas. A chance de estarem trabalhando aumenta em 46,3% para homens casados em relação aos solteiros. Com relação aos filhos, aumenta em 6% para mulheres (significativo apenas a 10%) e 22,7% para homens. Sobre a raça/cor da pele, diminui 6,4% para homens

negros e aumenta 5,6% para mulheres negras (significativos apenas a 5% e 10%, respectivamente). Para ambos os sexos, morar com idosos, ser deficiente ou estudante, reduz a chance de estar no mercado de trabalho, sendo a maior redução para os homens. O resultado que mais se destaca é a diferença matrimonial: enquanto o resultado sugere maiores chances de trabalho para os homens, para as mulheres ela não se apresenta como determinante, o que pode indicar que permanece a divisão trabalho fora de casa para eles e doméstico para elas. A Tabela 10 apresenta os resultados de algumas características selecionadas por Região Administrativa.

Tabela 10 - Equação de seleção - resultados do *Probit* para situação ocupacional, por Região Administrativa, Distrito Federal, 2018

Região Administrativa	Idade	E. Superior	Mulher	Filho	Idosos	Afazeres domésticos
Plano Piloto	0,159 ***	1,368 ***	0,789 ***	0,992	0,652 ***	-0,025 ***
Gama	0,191 ***	1,336 **	0,867	1,129	0,784 *	-0,030 ***
Taguatinga	0,199 ***	1,392 ***	0,794 ***	1,169 *	0,869	-0,030 ***
Brazlândia	0,221 ***	1,887 ***	0,663 ***	1,285 **	0,893	-0,036 ***
Sobradinho	0,173 ***	1,563 ***	0,823 *	1,167	0,568 ***	-0,052 ***
Planaltina	0,178 ***	1,405 ***	0,791 ***	1,200 **	0,911	-0,025 ***
Paranoá	0,198 ***	1,742 **	0,771 **	1,267 **	0,779 *	-0,032 ***
Núcleo Bandeirante	0,191 ***	1,429 **	0,811	1,115	0,585 ***	-0,026 ***
Ceilândia	0,175 ***	1,458 ***	0,832 ***	1,167 **	0,757 ***	-0,029 ***
Guará	0,198 ***	1,410 ***	0,781 ***	1,272 **	0,932	-0,030 ***
Cruzeiro	0,254 ***	1,136	0,660 ***	1,117	0,998	-0,026 ***
Samambaia	0,173 ***	1,314	0,922	0,951	0,691 **	-0,022 ***
Santa Maria	0,172 ***	1,915 ***	0,856	1,349 **	0,843	-0,027 ***
São Sebastião	0,209 ***	1,168	0,849 **	1,031	0,826	-0,037 ***
Recanto das Emas	0,162 ***	1,730 ***	0,899	1,071	0,724 **	-0,025 ***
Lago Sul	0,259 ***	2,104 **	1,080	0,977	0,687	-0,027
Riacho Fundo	0,199 ***	1,354	0,558 ***	1,251	0,773	-0,021 ***
Lago Norte	0,185 ***	1,927 ***	0,610 ***	1,200	0,669 *	-0,014 *
Candangolândia	0,224 ***	1,198	0,753 **	1,137	1,118	-0,022 ***
Águas Claras	0,204 ***	1,654 ***	0,780 ***	1,138	0,879	-0,039 ***
Riacho Fundo II	0,223 ***	0,805	0,788 *	1,136	1,115	-0,025 ***
Sudoeste/Octogonal	0,214 ***	2,058 **	0,721 *	1,051	0,706 *	-0,015 **
Varjão	0,153 ***	1,128	0,812 **	1,348 **	0,634 **	-0,016 ***
Park Way	0,224 ***	0,746	0,588 ***	1,492 *	1,001	-0,018 **
SCIA/Estrutural	0,128 ***	2,333 ***	0,534 ***	1,410 ***	0,708 **	-0,025 ***
Sobradinho II	0,210 ***	2,032 ***	0,641 ***	1,311 **	0,916	-0,027 ***
Jardim Botânico	0,266 ***	1,720 ***	0,738 **	1,100	1,279	-0,036 ***
Itapoã	0,232 ***	1,143	0,774 ***	0,983	0,658 ***	-0,025 ***
Vicente Pires	0,217 ***	1,294 *	0,916	1,092	0,827	-0,036 ***
Fercal	0,208 ***	2,739 ***	0,692 ***	1,221	0,987	-0,035 ***

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.
- 2) A RA SIA foi omitida por insuficiência de amostra para a análise.

Na Tabela 10, evidenciamos, por Região Administrativa, a situação de ocupação no mercado de trabalho dos indivíduos. O fator idade se mostrou significativo e, apesar de seguir uma certa estabilidade na participação no mercado de trabalho por RA, para algumas

delas se desviou um pouco, como, por exemplo Plano Piloto (0,159), Recanto das Emas (0,162) e SCIA/Estrutural (0,128); esse fato pode nos dizer que nessas RAs, cada ano de idade a mais, a partir de 14 anos, a probabilidade da pessoa estar inserida no mercado de trabalho era menor que para esse mesmo caso nas outras Regiões Administrativas do Distrito Federal.

Seguidamente, vimos que o fato de o indivíduo ter ensino superior aumentava significativamente as chances de estar no mercado de trabalho para algumas RAs, destacando-se nesse quesito o Lago Sul (2,1 vezes mais), Sobradinho II (2,03 vezes mais), Sudoeste/Octogonal (2,06 vezes mais), SCIA/Estrutural (2,33 vezes mais) e Fercal (2,74 vezes mais), o que sugere altos retornos educacionais para regiões de alta e baixa renda.

O coeficiente para o sexo feminino foi um fator decisivo para a maioria das Regiões Administrativas, visualizamos uma certa padronização no comportamento, em que, pessoas do sexo feminino, tinham menores chances de estarem no mercado de trabalho, com o maior valor observado na SCIA/Estrutural, -46,6% (não foram verificados resultados significativamente distintos para Gama, Núcleo Bandeirante, Samambaia, Santa Maria, Recanto das Emas, Lago Sul e Vicente Pires).

A existência de filhos no domicílio se mostrou, em geral, pouco decisiva para a situação de ocupação entre as RAs, mas sendo sempre positiva quando significativa. Já para indivíduos que conviviam com idosos em seus domicílios, a chance de se estar ocupado, foi sempre menor quando significativa.

Por fim, para todas as Regiões Administrativas, quanto maior o número de horas gastas em afazeres domésticos por semana, menor foi a probabilidade de o indivíduo estar inserido no mercado de trabalho, sendo altamente significativa em praticamente todas as localidades.

Analisadas as características de participação no mercado de trabalho, foi aplicada uma regressão por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) para determinar se há uma discrepância salarial entre homens e mulheres da área urbana em 2018, cujos resultados, para o Distrito Federal como um todo, são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 - Equação de salários, Distrito Federal, 2018

Variável	Est.	E.P.	t	p.valor
Intercepto	1,567	0,159	9,872	0,000 ***
Idade	0,021	0,007	2,856	0,007 ***
Idade ²	0,000	0,000	-1,571	0,125
Mulher	-0,153	0,018	-8,761	0,000 ***
Negro	-0,139	0,016	-8,842	0,000 ***
Deficiente	-0,025	0,046	-0,535	0,596
Estudante	0,229	0,036	6,296	0,000 ***
Ens. médio	0,159	0,021	7,507	0,000 ***
Ens. superior	0,972	0,033	29,541	0,000 ***
Tempo no emprego	0,017	0,001	16,094	0,000 ***
Trab. informal	-0,128	0,019	-6,661	0,000 ***
Setor público	0,534	0,024	22,021	0,000 ***
Trabalha no PP	0,175	0,016	11,295	0,000 ***
IMR	-0,206	0,047	-4,347	0,000 ***

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

1) E.P.= Erro Padrão. t = estatística *t-student*.

2) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.

Foi constatado que, de fato, a situação ocupacional é relevante para equação salarial, visto que o resultado para a Inversa de Mills foi significativo e negativo, ou seja, a inclusão desse fator corrige o viés de seleção amostral, que, neste caso, produziria estimativas menores.¹⁸ Além disso, sob as mesmas condições sociais, as mulheres ganham, em média, -14,2%¹⁹ que os homens. Chama a atenção o fato de que, dentre todas as características consideradas, ser mulher é a que apresenta o resultado mais negativo.

Além da questão do sexo, foi detectada diferença salarial negativa com base em algumas outras características. Os resultados sugerem que pessoas negras ganham 13% a menos os não-negros. E, inclusive, que indivíduos inseridos no regime de serviço informal recebem -12% que os que não são informais.

Outras constatações são que indivíduos com ensino superior, apresentam o maior prêmio salarial, seguido dos trabalhadores do setor público, do Plano Piloto e com ensino médio. A Tabela 12 apresenta o mesmo resultado separadamente por sexo.

Tabela 12 - Equação de salários, por sexo, Distrito Federal, 2018

Variável	Masculino	Feminino
Intercepto	1,784 *** (0,212)	1,436 *** (0,223)
Idade	0,011 (0,010)	0,021 ** (0,010)
Idade ²	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Negro	-0,137 *** (0,020)	-0,134 *** (0,025)
Deficiente	0,017 (0,081)	-0,044 (0,055)
Estudante	0,298 *** (0,047)	0,161 *** (0,048)
Ens. médio	0,185 *** (0,030)	0,110 *** (0,024)
Ens. superior	1,035 *** (0,042)	0,882 *** (0,038)
Tempo no emprego	0,016 *** (0,001)	0,019 *** (0,002)
Trab. informal	-0,178 *** (0,027)	-0,061 ** (0,030)
Setor público	0,479 *** (0,030)	0,607 *** (0,035)
Trabalha no PP	0,134 *** (0,020)	0,217 *** (0,021)
IMR	-0,328 *** (0,065)	-0,156 ** (0,063)

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.
- 2) Os valores entre parênteses representam o Erro-padrão.

Estimando uma regressão para cada sexo, observamos com mais clareza a diferença nos retornos salariais por gênero de cada característica. Aspectos relacionados à educação (ensino médio, ensino superior e “estudante”) promoviam um retorno significativamente maior para o público masculino; de maneira antagônica, fatores como, se o indivíduo trabalhava no Plano Piloto, no setor informal ou no setor público, e levando em consideração a situação de ocupação do indivíduo (IMR), o retorno salarial é consideravelmente maior para as mulheres. A Tabela 13 apresenta o resultado de características selecionadas, por Região Administrativa.

¹⁸ Para exemplificar o efeito disso, suponha que a estimativa enviesada para mulher na Tabela 11 fosse de -0,175, então a conclusão seria de que mulheres recebem -16,1% que homens, ao invés do valor -14,2% estimado.

¹⁹ Como foi utilizada uma especificação com *log* na variável dependente, o coeficiente é recuperado por $e\beta - 1$.

Tabela 13 - Equação de regressão de salários, por Região Administrativa, Distrito Federal, 2018

Região Administrativa	Idade	E. Superior	Mulher	Negro	Setor Informal	IMR
Plano Piloto	0,015	0,999 ***	-0,132 **	-0,121 **	-0,090	-0,234
Gama	-0,002	0,641 ***	-0,178 ***	-0,003	-0,205 ***	-0,224
Taguatinga	-0,009	0,675 ***	-0,132 **	-0,108 **	-0,107	-0,309 *
Brazlândia	0,018	0,612 ***	-0,214 ***	-0,005	-0,305 ***	-0,176
Sobradinho	-0,017	0,526 ***	-0,164 *	-0,164 **	-0,287 **	-0,670 **
Planaltina	0,044 **	0,623 ***	-0,138 ***	-0,139 ***	-0,115	-0,161
Paranoá	0,033	0,514 ***	-0,118 **	0,019	-0,188 **	-0,034
Núcleo Bandeirante	0,017	0,645 ***	-0,124	0,075	-0,197 **	-0,423
Ceilândia	0,009	0,627 ***	-0,044	0,006	-0,127 **	-0,305 ***
Guará	-0,005	0,506 ***	-0,171 **	-0,184 ***	-0,076	-0,692 ***
Cruzeiro	0,024	0,528 ***	0,034	-0,073	-0,093	-0,598 **
Samambaia	0,076	1,153 ***	-0,438 ***	-0,156	-0,232	0,022
Santa Maria	0,045 *	0,667 ***	0,005	-0,061	-0,214 **	-0,193
São Sebastião	0,017	0,653 ***	-0,141 ***	0,007	-0,183 ***	-0,243 *
Recanto das Emas	0,121 **	0,447 ***	-0,199	-0,152	-0,046	0,207
Lago Sul	0,279 ***	0,824 ***	-0,472 **	-0,177	-0,005	0,822
Riacho Fundo	0,073 ***	0,493 ***	-0,221 **	0,020	-0,222 **	0,206
Lago Norte	-0,064	0,641 ***	0,007	-0,083	-0,282	-0,612 *
Candangolândia	0,037	1,026 ***	-0,330 **	0,130	-0,095	0,042
Águas Claras	0,045 *	0,924 ***	-0,217 ***	-0,066	-0,063	-0,088
Riacho Fundo II	0,051 *	0,638 ***	-0,286 ***	-0,044	-0,196 *	0,115
Sudoeste/Octogonal	0,093	0,620 *	-0,322 **	0,024	0,229	0,219
Varjão	0,048 *	0,575 ***	-0,042	-0,076	-0,205 ***	-0,191 *
Park Way	0,051	1,333 ***	0,005	-0,104	-0,318	-0,038
SCIA/Estrutural	0,044	0,342	-0,195 **	-0,121	-0,239 ***	-0,106
Sobradinho II	0,070 **	0,924 ***	-0,290 ***	-0,065	-0,148 **	0,210
Jardim Botânico	0,012	0,752 ***	-0,018	-0,104	-0,174 *	-0,444
Itapoã	0,029	0,588 ***	-0,106	0,056	-0,145 *	-0,329
Vicente Pires	0,007	0,484 ***	-0,079	-0,122	-0,404 ***	-0,487 *
Fercal	0,094 ***	0,653 ***	-0,310 ***	-0,048	-0,253 ***	0,386 *

Fonte: PDAD 2018 - GEREPS/DIEPS/Codeplan

Observação:

- 1) *** representa significância a 1%, ** a 5% e * a 10%.
- 2) A RA SIA foi omitida por insuficiência de amostra para a análise.

Utilizando a Tabela 13 destacamos, em percentual, o retorno salarial dos indivíduos para cada RA. Conforme a idade do indivíduo nas RAs em que esse aspecto foi significativo, os aumentos dos retornos não foram tão destoantes um do outro.

Se tratando dos retornos para indivíduos que possuem ensino superior, em todas as regiões essa característica auferiu maior recompensa em relação aos que não o têm, exceto SCIA/Estrutural que não apresentou diferença significativa, no Recanto das Emas (56,4%), Vicente Pires (62,3%), Riacho Fundo (63,7%), Guará (65,9%), e esse aumento foi consideravelmente menor que em outras Regiões Administrativas como Park Way (279,2%), Samambaia (216,8%), Candangolândia (179%) e Plano Piloto (171,6%).

O fator “mulher”, que representa pessoas do sexo feminino já inseridas no mercado de trabalho, mostrou que o salário feminino é menor que o masculino em todos os locais²⁰ e também que no Lago Sul (-37,6%), na Samambaia (-35,5%), na Candangolândia (-28,1%) e no Sudoeste/Octogonal (-27,4%) a diferença salarial para as mulheres foi maior, já no Paranoá (-11,1%), Planaltina (-12,9%), Taguatinga/Plano Piloto (-12,4%) e São Sebastião (-13,2%) foi menor

A desigualdade salarial para pessoas negras foi significativa apenas em algumas localidades, nas quais indivíduos com essa característica recebem menos, como segue: Guará (-16,8%); Sobradinho (-15,1%); Planaltina (-13%); Plano Piloto (-11,4%) e Taguatinga (-10,2%).

Como esperado, de forma abrangente, pessoas que trabalham informalmente recebem menos que as que pertencem ao setor formal, Vicente Pires (-33,2%), Brazlândia (-26,3%) e Sobradinho (-24,9%) apresentam discrepâncias de retorno superiores, enquanto Ceilândia (-11,9%), Itapoã/Sobradinho II (-13,5%) e Jardim Botânico (-16%) apresentam inferiores.

Por último, a situação de ocupação (IMR) foi significativa somente para algumas Regiões Administrativas, usualmente com resultado negativo, sugerindo que, em geral, as estimativas sem a correção seriam negativamente viesadas.

²⁰ Levando em consideração os resultados significativos.

5. CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi analisar a situação do público feminino no mercado de trabalho do Distrito Federal e mensurar a discrepância salarial entre mulheres e homens, podendo, assim, servir de base para formulação ou adaptação de medidas governamentais que contribuam para a diminuição de eventuais diferenças competitivas encontradas entre os sexos.

As análises foram conduzidas de forma a considerar características sociais parecidas para ambos os sexos. O estudo constatou que mulheres têm 21,3% menos chances de estarem inseridas no mercado de trabalho que os homens, em níveis distritais. Observando esse mesmo fator para níveis mais locais, ou seja, por Região Administrativa, verificamos o mesmo comportamento para as localidades em que essa condição foi significativa, sendo SCIA/Estrutural (46,6% menos) e São Sebastião (15,1% menos) aquelas nas quais a discrepância ocupacional foi maior e menor, respectivamente. Um dos motivos nos quais se pode pensar é o fato de que quando mulheres têm filhos, a chance de estarem no mercado de trabalho é menor, já para homens tende ser o contrário (GONÇALVES *et al.*, 2015). Estudos sugerem que para atingir níveis similares aos homens, as mulheres devem se empenhar muito mais, seja na aptidão, na renúncia da maternidade ou outra escolha que as tornem mais competitivas (BUDIG e ENGLAND, 2001). Assim, torna-se nevrálgico uma política que garanta oferta de vagas em creches, em tempo integral, para que as mulheres possam acessar o mercado de trabalho sem que a maternidade seja uma restrição. Além disso, torna-se cada vez mais central que a maternidade/paternidade seja vista como um compromisso de responsabilidade equivalente entre os sexos. Licenças paternidade/maternidade de igual período para ambos os sexos colocariam em pé de igualdade homens e mulheres, diminuindo eventuais discriminações por este motivo, equalizando as condições de planejamento familiar nesta dimensão.

Esses resultados podem, ainda, estar atrelados ao fato de que quanto maior o tempo gasto em atividades domésticas, menores são os salários e a chance de estar ocupado, tendo em vista que é comum que mulheres destinem mais tempo que os homens aos cuidados do domicílio. E como elencado na Tabela 5, em se tratando de afazeres domésticos, o tempo dedicado por elas é mais que o dobro do disposto por eles. Esse talvez seja um constructo social que pode ser tema de políticas específicas, que abordem a necessidade de equalizar a divisão das tarefas domésticas entre os membros do domicílio, independente do sexo.

Agora, se tratando das mulheres já inseridas no mercado, a pesquisa evidencia que a discrepância salarial de gêneros se mantém no Distrito Federal uma vez que, na análise para DF como um todo, a média salarial para mulheres era -14,2% menor que a dos homens. E analisando também por Região Administrativa, era no mínimo -11,1% e no máximo -37,6% menor²¹ (Paranoá e Lago Sul, respectivamente), mesmo quando consideradas as condições de participação e as características pessoais e laborais.

A resolução das discrepâncias ocupacionais e salariais entre homens e mulheres demanda um maior engajamento na inserção da mulher no mercado de trabalho, o que passa pelo fortalecimento das pautas femininas na discussão social. Porém, isso depende de uma reconfiguração da lógica atual do papel da mulher na sociedade, ainda extremamente

²¹ Considerando-se os resultados significativos.

influenciada por uma visão econômica que resulta numa má distribuição que desonera o conjunto de atribuições cometidos ao homem e sobrecarrega a mulher, que, usualmente, é submetida a dupla jornada. Isso pode até passar pela própria redefinição da noção de trabalho, hoje muito atrelada à finalidade econômica, que leva a excluir desse rol funções essenciais na sociedade, normalmente desenvolvidas por mulheres, justamente por não serem passíveis de mensuração; vale dizer, as atribuições domésticas normalmente são encaradas como desocupação e não como ocupação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- BOWEN, W. G.; FINEGAN, T. A. **The economics of labor force participation**. [s. l.] Princeton University Press, 2015. v. 2.054.
- BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. **American sociological review**, p. 204-225, 2001.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e políticas públicas**, 2010.
- FRANK, R. H. Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. **The American Economic Review**, v. 68, n. 3, p. 360-373, 1978.
- GARCIA, J.; HERNÁNDEZ, P. J.; LOPEZ-NICOLAS, A. How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression. **Empirical economics**, v. 26, n. 1, p. 149-167, 2001.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.
- GONÇALVES, F. DE O. *et al.* **O trabalho feminino no Distrito Federal**: determinantes da participação no mercado e do salário das mulheres. v. 1, n. 1. Texto para Discussão, 2015.
- HECKMAN, J. J. **Sample selection bias as a specification error** (with an application to the estimation of labor supply functions). [s. l.] National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA, 1977.
- JARRELL, S. B.; STANLEY, T. D. Declining bias and gender wage discrimination? A meta-regression analysis. **Journal of Human Resources**, v. 39, n. 3, p. 828-838, 2004.
- KNODEL, J. The closing of the gender gap in schooling: The case of Thailand. **Comparative education**, v. 33, n. 1, p. 61-86, 1997.
- KUNZE, A. The evolution of the gender wage gap. **Labour Economics**, v. 12, n. 1, p. 73-97, 2005.
- LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.
- MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.
- MINCER, J. A. Schooling and earnings. *In*: **Schooling, experience, and earnings**. [s. l.] NBER, 1974. p. 41-63.
- NEWELL, A.; REILLY, B. The gender wage gap in Russia: Some empirical evidence. **Labour Economics**, v. 3, n. 3, p. 337-356, 1996.

OLIVEIRA CRUZ, B. DE *et al.* **Oferta de mão de obra no Distrito Federal: determinantes da participação na força de trabalho e efeitos da recessão econômica.** n. 16. Texto para Discussão, 2016.

OOSTENDORP, R. **Globalization and the gender wage gap.** [s. l.] The World Bank, 2004.

ROY, A. D. Some thoughts on the distribution of earnings. **Oxford economic papers**, v. 3, n. 2, p. 135-146, 1951.

SHABAYA*, J.; KONADU-AGYEMANG, K. Unequal access, unequal participation: some spatial and socio-economic dimensions of the gender gap in education in Africa with special reference to Ghana, Zimbabwe and Kenya. **Compare: A Journal of Comparative and International Education**, v. 34, n. 4, p. 395-424, 2004.

SILVA, P. L. N.; PESSOA, D. G. C.; LILA, M. F. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 4, p. 659-670, 2002.

TRAIN, K. E. **Discrete choice methods with simulation.** [s. l.] Cambridge university press, 2009.

WEICHSELBAUMER, D.; WINTER-EBMER, R. A meta-analysis of the international gender wage gap. **Journal of Economic Surveys**, v. 19, n. 3, p. 479-511, 2005.

Comitê Editorial

JEANSLEY LIMA
Presidente

SÔNIA GONTIJO CHAGAS GONZAGA
Diretora Administrativa e Financeira

RENATA FLORENTINO DE FARIA SANTOS
Diretora de Estudos Urbanos e Ambientais

DAIENNE AMARAL MACHADO
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

CLARISSA JAHNS SCHLABITZ
Diretora de Estudos e Pesquisas
Socioeconômicas

Alexandre Silva dos Santos
Gerente de Demografia, Estatística
e Geoinformação

Cecília de Faria Sampaio
Gerente de Estudos Urbanos

Cleyton dos Santos
Gerente de Apoio Administrativo

Gabriel Pimenta Gadêa
Gerente de Gestão e Desenvolvimento
de Pessoas

Gustavo Saraiva Frio
Gerente de Estudos e Análises
de Promoção Social

Jéssica Filardi Milker Figueiredo
Gerente de Contas e Estudos Setoriais

Júlia Modesto Pinheiro Dias Pereira
Gerente de Estudos e Análises
de Proteção Social

Jusçanio Umbelino de Souza
Gerente de Pesquisas Socioeconômicas

Kássia Batista de Castro
Gerente de Estudos Ambientais

Marcelo Borges de Andrade
Gerente de Tecnologia da Informação

Martinho Bezerra de Paiva
Gerente de Administração Financeira

Rafael Richter Oliveira da Silva
Gerente de Estudos Regional e Metropolitano

Tatiana Sandim
Gerente de Estudos e Análises Transversais

Renata Nogueira Fernandes
Chefe da Assessoria de Comunicação Social

Revisão e copidesque

Heloisa Faria Herdy

Editoração Eletrônica

Maurício Suda

**Companhia de Planejamento
do Distrito Federal - Codeplan**

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. Sede Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.codeplan.df.gov.br
codeplan@codeplan.df.gov.br



**Secretaria de
Economia do
Distrito Federal**

