

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

PRISCILA VON DIETRICH

**GÊNERO E BAIXOS SALÁRIOS: A EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE (2000-2017)**

Porto Alegre

2018

PRISCILA VON DIETRICH

**GÊNERO E BAIXOS SALÁRIOS: A EVOLUÇÃO DAS DESIGUALDADES NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE (2000-2017)**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn

Porto Alegre

2018

PRISCILA VON DIETRICH

**GÊNERO E BAIXOS SALÁRIOS: A EVOLUÇÃO DAS DESIGUALDADES NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE (2000-2017)**

Trabalho de conclusão submetido ao
Curso de Graduação em Economia da
Faculdade de Ciências Econômicas da
UFRGS, como requisito parcial para
obtenção do título Bacharel em Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, _____ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn – Orientador

UFRGS

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete

UFRGS

Dr. Raul Luís Assumpção Bastos

Fundação de Economia e Estatística

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Rosani e Rudimar, e à minha irmã, Patrícia, devo todas as minhas conquistas. Escolher um caminho e ter a oportunidade de percorrê-lo contando com o apoio, a compreensão e todo o amor da minha família é um privilégio. Obrigada por serem meu porto seguro, minha base. Dividir esta vitória com vocês é a minha maior recompensa.

Aos meus professores e orientadores agradeço pela confiança, pelas trocas e devo a vocês a qualidade e o sucesso da minha formação. Agradeço especialmente a Raul Bastos, que me proporcionou a experiência de uma Iniciação Científica durante dois anos na Fundação de Economia e Estatística. Posso dizer que esse foi o primeiro grande passo para o meu desenvolvimento como pesquisadora em Economia. Os aprendizados levarei para a vida toda, não restam dúvidas. Aos demais colegas da PED, Iracema, Cláudia, Virgínia, Patrícia, Norma, e, em especial, a Fernanda, pelo auxílio com o processamento dos dados para este trabalho: meu muito obrigada. Compartilho com todos vocês a dor da extinção da FEE, pelo processo levado de forma ignorante e desrespeitosa com um trabalho essencial desenvolvido com tanta dedicação.

Ao Carlos Henrique Horn, orientador deste trabalho, agradeço a extrema confiança, a compreensão e o suporte. Aos demais professores que tiveram papel essencial no meu período de graduação, em especial a Cássio Calvete, que desde a recepção no primeiro dia de aula já se tornou uma pessoa de referência nesta caminhada.

Agradeço às amigas queridas que renovam minha motivação continuamente. Às Femilindas, obrigada pelas trocas, de amor, carinho e suporte, mas também de muito conhecimento. Às amigas da faculdade, em especial, a Juliana Rosset, a Gabriela Coelho, a Maria Eduarda Ramazini, a Felipe Guigou e a Gabriel Zaffari. A Francisco Magalhães agradeço a compreensão e a paciência nos momentos difíceis, as mensagens de motivação e a confiança. Obrigada por me apoiarem e dividirem momentos tão construtivos comigo.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução das desigualdades de gênero, no que tange à incidência de baixos salários, na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) no período que se estende de 2000 a 2017. Os dados utilizados são provenientes da Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMPA (PED-RMPA) e adota-se a definição de baixos salários, consagrada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que identifica como trabalhadores de baixos salários aqueles que recebem menos de dois-terços da mediana do salário-hora. A análise empírica evidencia uma fase de redução da parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, indicando uma melhoria na posição das mulheres em relação aos homens, processo relacionado principalmente à valorização real do salário mínimo; e a segunda, após 2015, onde ocorre a intensificação do processo de redução da desigualdade através da queda dos salários mais altos. Apesar de os indicadores permanecerem retratando uma trajetória laboral desvantajosa às mulheres, são evidentes os avanços em relação à desigualdade neste período.

Palavras-chave: Desigualdade. Gênero. Baixos salários.

ABSTRACT

This paper's objective is to analyze the evolution of gender based inequality, as it relates to the incidence of low wages in the Metropolitan Region of Porto Alegre (RMPA) in the period between 2000 and 2017. The data used to achieve that goal comes from the Employment and Unemployment Survey for the RMPA (PED-RMPA) and the definition for low wages is taken from the Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), which identifies as low wage workers those who earn less than two thirds of the median hourly wage. The empirical analysis shows two tendencies, one of decline in the proportion of low wage workers, indicating an improvement in the relative position of women when compared to men, which is in turn mainly related to the real raises to the minimum wage; and a second tendency, starting in 2015, when inequality starts decreasing even faster, due to the drop in the highest wages. Although a pattern of disadvantage to women in the labor market is still present, clear advancements have been achieved in this regard during the years studied.

Keywords: Inequality. Gender. Low wage.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	9
2.1	ASPECTOS HISTÓRICOS.....	9
2.2	CARACTERÍSTICAS DE UMA INSERÇÃO DESIGUAL NO PERÍODO RECENTE.....	11
3	DESIGUALDADE E BAIXOS SALÁRIOS	17
3.1	DESIGUALDADE DE GÊNERO E BAIXOS SALÁRIOS	17
3.2	IMPACTO DAS POLÍTICAS SALARIAIS SOBRE A DESIGUALDADE	21
4	METODOLOGIA	25
4.1	DEFINIÇÃO DE BAIXOS SALÁRIOS.....	25
4.2	DADOS UTILIZADOS.....	27
5	A EXPERIÊNCIA NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE – 2000-2017	29
5.1	TENDÊNCIAS GERAIS DOS BAIXOS SALÁRIOS	29
5.2	ESTRUTURA E EVOLUÇÃO SALARIAL	31
5.3	GÊNERO E A DESIGUALDADE SALARIAL	40
5.4	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E INCIDÊNCIA DE BAIXOS SALÁRIOS	45
5.5	CATEGORIAS DE EMPREGO E ANÁLISE SETORIAL.....	51
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar a evolução da desigualdade de gênero¹, no que tange à parcela relativa de trabalhadores de baixos salários na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), buscando compreender de que forma as alterações ocorridas na distribuição salarial entre 2000 e 2017 afetaram mulheres e homens. A metodologia aplicada permite que o limite, abaixo do qual os trabalhadores são identificados como de baixos salários, oscile de acordo com a magnitude da desigualdade, na medida em que é definido como uma proporção da mediana dos salários-hora.

A dinâmica das relações sociais baseada em uma hierarquia de gênero e na divisão sexual do trabalho tem efeitos desvantajosos às mulheres também em sua inserção no mercado de trabalho. Apreender a formatação das relações de trabalho, no espaço público da produção, permite evidenciar a realidade discriminatória demonstrada através das desigualdades de gênero não somente em termos salariais, mas também relativos às taxas de desemprego e ocupação, segregação setorial, tempo de permanência no emprego, etc. As mulheres estão, historicamente, mais propensas que seus pares do sexo masculino a se inserirem em empregos mais precários, por vezes informais, e que oferecem menores rendimentos. Interrupções na carreira são mais comuns entre as mulheres, seja pelo papel social de cuidadoras atribuído a elas, que as levam a deixar o posto de trabalho para se dedicarem aos filhos, familiares enfermos ou idosos, ou por causa de vínculos de trabalho temporários.

O grau de desigualdade presente no mercado de trabalho brasileiro é intensificado, de forma desvantajosa, quando se sobrepõe o recorte por gênero. A incidência de baixos salários, cuja mensuração tem o objetivo de expor o tamanho da parcela de trabalhadores na base da estrutura salarial, evidencia a relevância das mulheres neste tipo de inserção precária. Dessa forma, a exploração sobre as características sociodemográficas e fatores relacionados ao emprego é de grande importância, pois busca compreender de forma mais precisa quem são estes trabalhadores e em que formato de emprego estão sendo alocados. No caso da

¹ A base de dados utilizada fornece informações que se limitam aos sexos feminino e masculino. Neste trabalho, portanto, os termos gênero e sexo serão utilizados como sinônimos, apesar do entendimento de que o conceito de gênero está ligado a fatores além das características biológicas.

análise comparativa de gênero, busca-se contrapor as experiências feminina e masculina, com o objetivo de captar as diferenças, e, no caso de elas existirem, investigar suas causas.

Por outro lado, observar as variações na trajetória do segmento de trabalhadores da base da estrutura salarial conforme aspectos da conjuntura econômica pode revelar até que ponto a formatação da desigualdade está impregnada na ordem social ou se vê passível de influências transitórias. A seleção do período de análise para este estudo tem a expectativa de revelar movimentos neste sentido, uma vez que traz, em, basicamente, três subperíodos, características bastante distintas em relação à conjuntura econômica nacional. A especificação das fases será feita ao longo do trabalho, a fim de explicar as variações na evidência empírica.

A investigação desenvolvida aqui foi, em grande medida, fruto do projeto de pesquisa sobre baixos salários nas regiões metropolitanas de Porto Alegre (RMPA) e de São Paulo (RMSP), proposto pelo pesquisador em economia da Fundação de Economia e Estatística, o Dr. Raul Luís Assumpção Bastos, do qual a autora deste trabalho participou através de uma Iniciação Científica. Este estudo se coloca como um aprofundamento das análises compiladas em Bastos e Dietrich (2017), permitindo uma expansão da compreensão sobre os fatores que levaram à redução da parcela relativa de baixos salários expostas também em Bastos (2014) e Bastos (2017).

Este trabalho está organizado em quatro capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O segundo capítulo retrata os aspectos históricos e as principais características relativas à desigualdade da inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho no Brasil. O terceiro relaciona as desigualdades de gênero e a inserção feminina em empregos de baixa remuneração e expõe a presença do debate sobre políticas salariais na literatura sobre o tema. A metodologia aplicada na análise empírica está descrita no quarto capítulo. E, por fim, a exposição dos dados e indicadores e sua análise para a Região Metropolitana de Porto Alegre são apresentadas no quinto capítulo.

2 INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A importância feminina na atividade econômica mundial se coloca desde o início do processo de industrialização no século XIX, apresentando uma trajetória ascendente das taxas de participação². A alta demanda por trabalhadores nas indústrias – principalmente a têxtil – e minas, concomitante à baixa remuneração e à falta de regulamentação trabalhista, levava as famílias operárias a ofertarem a força de trabalho de todos os seus membros, incluindo as crianças. A saída do lar pelas mulheres além de ser considerado degradante, atingia principalmente as mulheres pobres (VIECELI, 2011). Assim, desde a formação de um mercado de trabalho, a experiência laboral feminina foi acompanhada por processo de discriminação e desvalorização.

No histórico do mercado de trabalho brasileiro, o aumento da participação feminina através do desenvolvimento industrial não garantiu mais igualdade entre os sexos. Na verdade, Vieceli (2011) aponta que “a dinâmica do ingresso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro explicitou as relações patriarcais existentes na sociedade agrária”. Mesmo com o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, sobretudo a partir da década de 1960, quando foi impulsionado pelos movimentos feministas e pela universalização da educação, as atividades domésticas continuaram a ser prioritariamente realizadas por mulheres (VIECELI et. al., 2017), configurando a chamada “dupla jornada”.

Os avanços econômicos no sentido da produção industrial estiveram ligados a movimentos intensos de urbanização, principalmente após 1960. O estabelecimento de uma força de trabalho industrial levou mais mulheres, principalmente as jovens e solteiras (VIECELI, 2011), em busca de trabalho. Esse movimento se manteve nas décadas seguintes, porém, em um contexto de precarização e redução salarial.

A conjuntura econômica nas décadas de 1980 e 1990, especialmente nos países em desenvolvimento, foi caracterizada por um processo de estagnação, com altas taxas de inflação, gerando queda no ritmo da geração de empregos. Entretanto, esse processo de desvalorização do trabalho pela menor oferta de novos

² A taxa de participação é a proporção de pessoas em idade ativa que estão efetivamente no mercado de trabalho, na condição de ocupadas ou desempregadas. (GALEAZZI, 2013)

postos, aliada à redução do poder de compra forçou as mulheres a contribuírem mais para o orçamento doméstico, permanecendo, portanto, a tendência de aumento de seu engajamento nas atividades remuneradas (MANGANELLI, 2012).

Neste contexto, apesar de alguns avanços institucionais através, entre outros, da Constituição Federal de 1988, que adequou às normas legais aos parâmetros dos direitos humanos, visando garantir o pleno exercício da cidadania das mulheres, praticamente todos os indicadores sobre o mercado de trabalho desenhavam um cenário de desvantagens às mulheres em relação aos homens na década de 1990.

A reestruturação produtiva experimentada neste período, fruto da liberalização comercial e produtiva e da concomitante política de estabilização monetária e da manutenção de altas taxas de juros, aumentou as importações, forçando a indústria nacional a reduzir os custos, buscando aumento de produtividade. Esse processo levou à redução de postos de trabalho e à precarização das condições laborais nas vagas que foram mantidas. Uma vez que a taxa de participação permaneceu em ascensão, Vieceli (2011) aponta que “o mercado de trabalho brasileiro não conseguiu suprir a demanda por novos postos para as mulheres”, aumentando as taxas de desemprego muito mais entre elas que entre os homens. Até este período, os níveis de desemprego eram semelhantes para ambos os sexos.

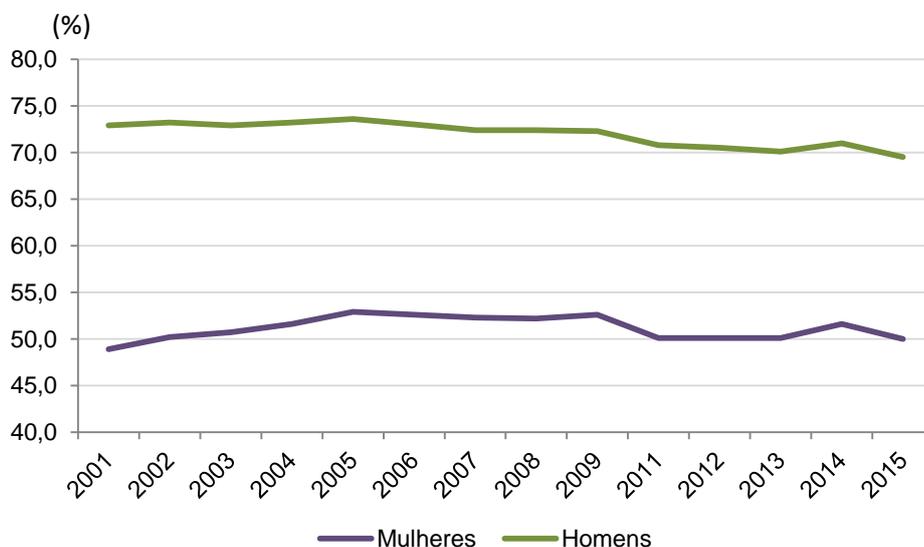
A partir da virada para o século XXI observou-se um cenário de recuperação econômica, com aumento das taxas de crescimento, o que se refletiu de forma positiva no mercado de trabalho. Nos primeiros anos, os níveis de desemprego sofreram redução do ritmo de aumento, houve um arrefecimento da informalidade e do grau de desproteção previdenciária – que se encontravam em patamares muito elevados, segundo Cardoso (2007). O mesmo autor descreve que, apesar de não haver mudanças significativas no que tange à política macroeconômica, a partir de 2004, a importância das exportações, aliada à ampliação do crédito, aumentos no salário mínimo acima da inflação e expansão das políticas sociais, propiciaram um momento mais virtuoso para o mercado de trabalho brasileiro.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE UMA INSERÇÃO DESIGUAL NO PERÍODO RECENTE

Para além dos efeitos conjunturais, a inserção feminina no mercado de trabalho expõe uma série de fatores que afetam sua experiência laboral de forma desvantajosa. Dentre elas estão os tipos de atividades exercidas, os diferenciais de rendimentos do trabalho e atributos naturais ou adquiridos (GALEAZZI, 2013). Para compreender a extensão da desigual inserção dos dois gêneros, esta seção fornece um panorama da situação da mulher no mercado de trabalho na RMPA, caracterizando-o no contexto da experiência nacional.

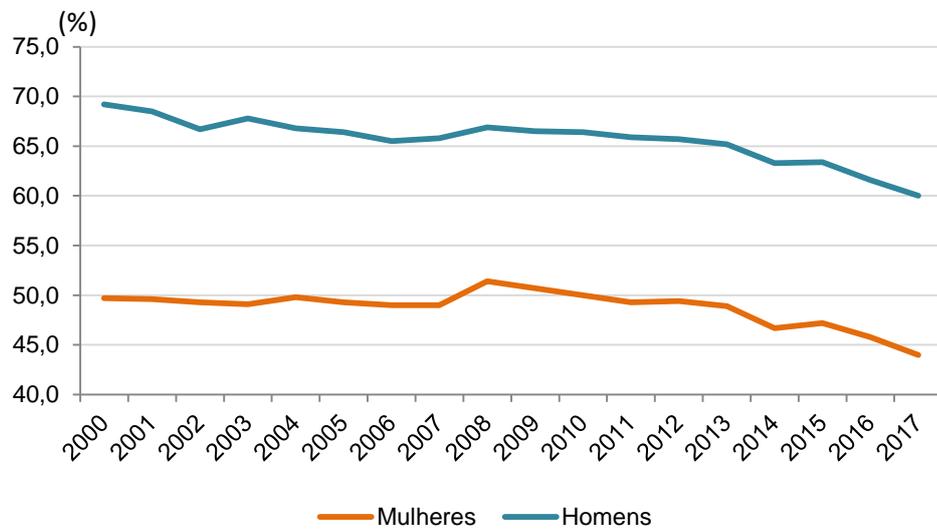
A maior busca pela emancipação econômica e pela realização profissional, a redução da taxa de fecundidade e a elevação da escolaridade podem ser citados como fatores relevantes para o aumento da participação laboral feminina nos anos 2000 (DIEESE, 2012). No gráfico 1 observa-se que a tendência de aumento da taxa de participação feminina, no Brasil, prolongou-se até 2005, quando passa a uma trajetória mais estável que será afetada a partir de 2009 como efeito da crise financeira internacional do ano anterior. Na RMPA, contrastando-se 2008 a 2000, há um aumento de 1,7 p.p., ainda que maior parte desse crescimento tenha se dado entre 2007 e 2008. A taxa de participação masculina, em ambos os casos apresenta uma tendência descendente, ainda que haja anos com crescimento, para todo o período analisado.

Gráfico 1 – Taxa de participação, por sexo, no Brasil – 2001-2015



Fonte: Dados brutos de IBGE/PNAD. Tabulação: IPEA/DISOC. Elaboração própria.
Nota: A PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010.

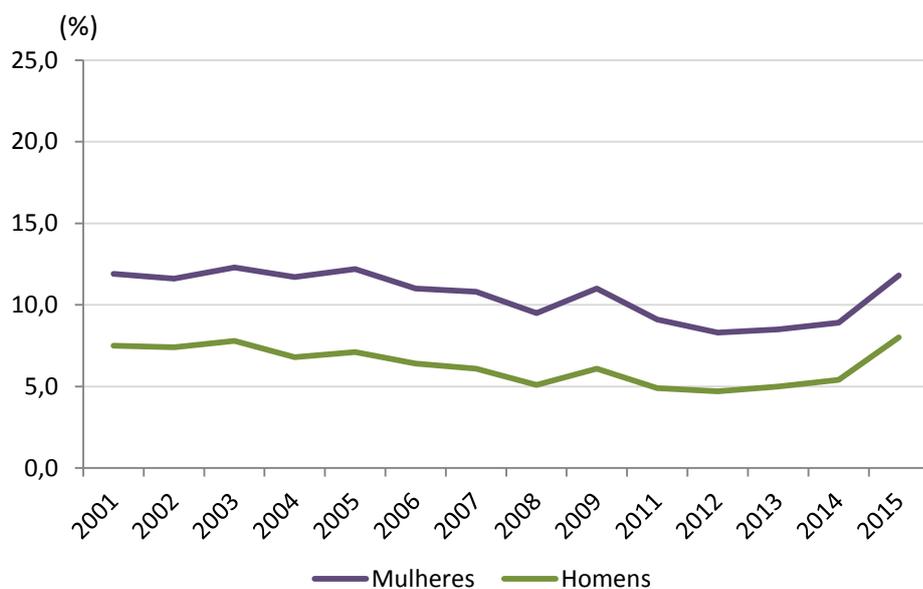
Gráfico 2 – Taxa de participação, por sexo, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

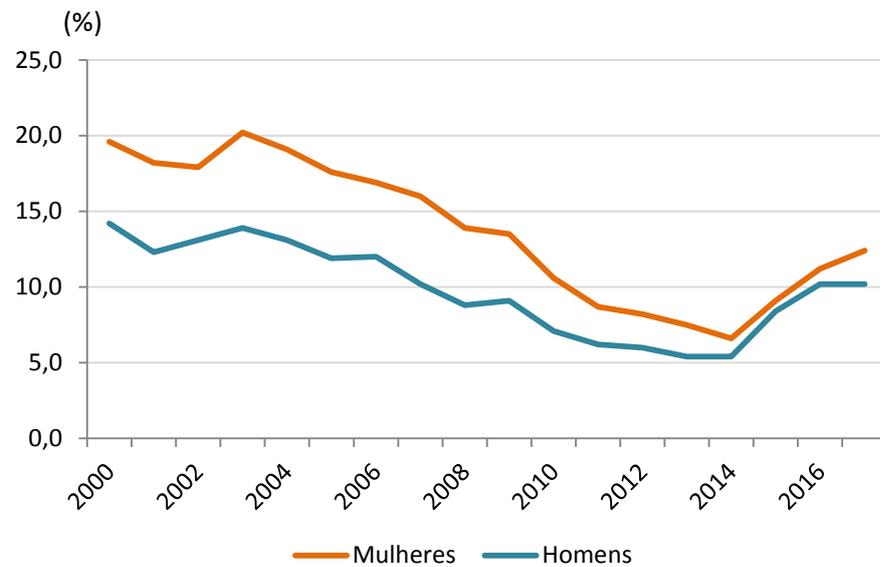
A evolução da taxa de desemprego revela os momentos em que a economia apresentou mais dificuldade em absorver a mão de obra disponível. O contexto internacional mais favorável ao longo da primeira década de 2000 permitiu quedas expressivas no desemprego, através da geração, principalmente, de empregos assalariados regulamentados.

Gráfico 3 – Taxa de desemprego, por sexo, no Brasil – 2001-2015



Fonte: Dados brutos de IBGE/PNAD. Tabulação: IPEA/DISOC. Elaboração própria.
Nota: A PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010.

Gráfico 4 – Taxa de desemprego, por sexo, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

A redução do desemprego se deu de forma mais intensa na RMPA em comparação ao movimento nacional. No Brasil, a redução maior da taxa de desemprego das mulheres, comparativamente aos homens não é tão perceptível quando na RMPA, onde em 2015 a diferença entre as duas curvas era de somente 0,5 p.p., sendo, todavia, a taxa feminina a mais alta durante todo o período. Nos anos mais recentes as taxas voltam a se afastar através de uma estabilização da taxa de desemprego masculina, e uma permanência na elevação da feminina de 2016 para 2017.

Em relação aos setores de atividade onde as mulheres estão inseridas com maior peso, os serviços domésticos é o único onde elas são maioria. No setor de serviços, a proporção de homens e mulheres é bem distribuída, ainda que este seja o setor onde se inserem mais da metade das mulheres assalariadas. Os setores de construção civil e indústria de transformação podem ser caracterizados como setores masculinos, uma vez que, no primeiro, os homens são mais de 90% dos empregados, e no segundo, mais de 65%.

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores assalariados por setor, por sexo, na RMPA – 2000 e 2010

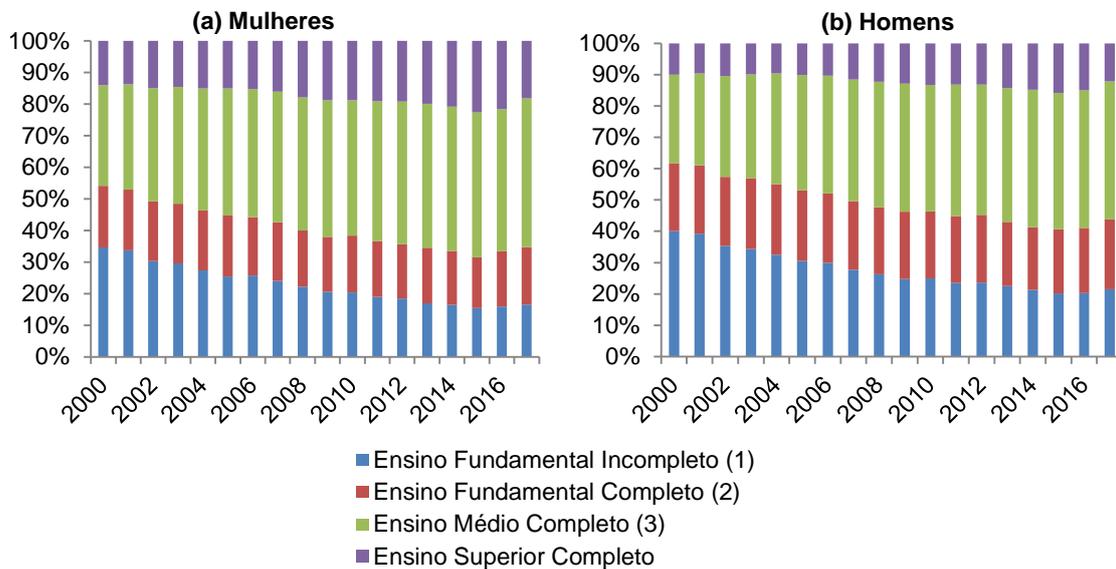
	(%)					
	2000			2010		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Total	100	45,6	54,4	100	46,7	53,3
Setor						
Comércio	100	42,1	57,9	100	46,9	53,1
Constr. Civil	100	(1)	94,4	100	(1)	93,4
Indústria de Transformação	100	32,1	67,9	100	33,6	66,4
Serviços	100	47,1	52,9	100	49,9	50,1
Serviços Dom.	100	95,6	(1)	100	96,8	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Em relação à escolaridade, é perceptível o maior nível de escolarização médio das mulheres. Entre as trabalhadoras ocupadas, os segmentos com ensino médio e superior completo têm pesos relativos maiores que entre os homens. Em 2015 as mulheres com ensino superior completo chegaram a representar 22,6% da força de trabalho feminina ocupada. Entretanto, Manganelli (2011), ao analisar dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 2009, aponta que o retorno da escolaridade, em termos remuneratórios, é muito menor para as mulheres. A investigação sobre quais fatores geram este tipo de descompasso deveria buscar respostas na organização social e na dinâmica das relações de gênero na sociedade, muito mais do que em aspectos individuais, como comumente se encontra na literatura *mainstream*. Além disso, é de interesse buscar equiparação neste sentido, uma vez que o custo de treinamento e qualificação da força de trabalho são uma combinação de esforços de toda sociedade.

Gráfico 5 – Distribuição dos ocupados, por sexo e escolaridade, na RMPA – 2000-2017

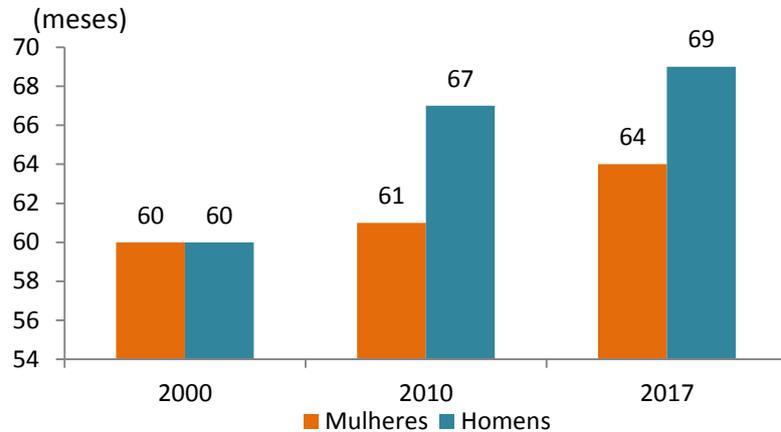


Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

- (1) Inclui alfabetizados sem escolarização.
 (2) Inclui Ensino Médio Incompleto.
 (3) Inclui Ensino Superior Incompleto.

A permanência no emprego e o grau de dificuldade de encontrar um novo posto de trabalho permitem que se elabore mais a noção sobre a dinâmica que as mulheres vivenciam no âmbito laboral. A permanência no emprego indica que o avanço da atividade econômica possibilitou aos trabalhadores manterem sua ocupação por mais tempo. Os homens se beneficiaram muito mais deste contexto, na medida em que sua permanência média aumentou em 9 meses, do começo ao final do período, enquanto para as mulheres, aumentou em somente 4 meses.

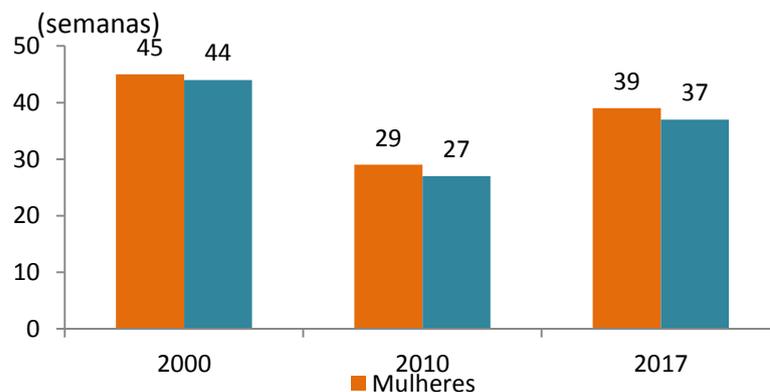
Gráfico 6 – Tempo médio de permanência no emprego, por sexo, na RMPA – 2000, 2010 e 2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

A estabilidade do vínculo pode ser considerada, portanto, menor entre elas, uma vez que permanecem menos tempo no emprego e, uma vez desocupadas, demoram mais que os homens para encontrar um novo posto de trabalho (Gráfico 7). O tempo médio de procura por trabalho variou bastante, reduzindo-se para ambos os sexos durante o período de expansão econômica, até 2010. Neste ano, as mulheres, porém, ainda demoravam, em média, 2 semanas a mais para encontrar uma nova colocação. Estes dois fatores analisados conjuntamente demonstram o caminho mais incerto pelo qual as mulheres passam através de sua experiência no mercado de trabalho, por um lado, porque alternam com mais frequência entre empregos, e por outro, porque demoram mais para se realocarem, uma vez que em situação de desemprego.

Gráfico 7 – Tempo médio de procura por trabalho, por sexo, na RMPA – 2000, 2010 e 2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

3 DESIGUALDADE E BAIXOS SALÁRIOS

3.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E BAIXOS SALÁRIOS

A maior inserção da mulher no mercado de trabalho não veio acompanhada por uma adequação salarial em termos de igualdade. Em grande parte da literatura sobre o tema, as diferenças remuneratórias estão geralmente relacionadas a características individuais referentes, por exemplo, à baixa qualificação ou à falta de experiência (RUBERY, 2011). Entretanto, quando se trata das mulheres, é necessário que se expandam essas análises com uma perspectiva de gênero, buscando entender se essas características são realmente mais proeminentes entre as mulheres, e, se o são, por que isso ocorre (ASPLUND; PERSSON, 2000).

A partir de estudos que tratam sobre as diferenças salariais de gênero e a sobrerrepresentatividade feminina na base da distribuição salarial, é possível identificar seis causas, consideradas as mais relevantes, que estão ligadas às desvantagens e à discriminação da mulher no mercado de trabalho. Os parágrafos a seguir estão baseados, principalmente, no estudo de Rubery (2003), mas também no trabalho de Asplund e Persson (2000).

A primeira causa identificada se refere à subordinação das mulheres aos homens. A construção da imagem da mulher como trabalhadora secundária e de menor status não pode ser relacionada somente a aspectos materiais relativos ao salário masculino como mantenedor do lar, ou como necessário para prover segurança e cuidados às crianças; a subordinação feminina é muito mais sutil e profunda e está presente em todas as áreas das relações entre os gêneros, na vida pública e privada. Políticas que visem reduzir a identificação das mulheres como trabalhadoras de salário complementar ou diminuir os custos e problemas relativos aos cuidados infantis podem surtir efeitos em benefício da equidade de gênero; porém, não se deve subestimar a intensidade da dominação masculina em todos os aspectos da sociedade e seu potencial para resistir a mudanças. Políticas salariais, por exemplo, têm uma contribuição limitada em relação à ordem social estabelecida e à hierarquia de gênero. Ainda assim, dar às mulheres o acesso a salários que sejam suficientes para sua independência econômica pode ser o início de um enfraquecimento da base material que mantém a ordem social.

A segunda causa está ligada à dependência familiar a outras fontes de renda para a sua subsistência, embasando a suposição de o salário feminino possuir um papel complementar na renda familiar. Dessa forma, o salário mais baixo pago às mulheres reflete as expectativas sociais: os homens devem receber salários para sustentar a família, as mulheres recebem salários complementares aos de seus maridos. Em sociedades onde a ideia do homem como o chefe de família, responsável pelo sustento do lar, é mais fraca, ou onde há sistemas de regulação salarial mais igualitários e compreensivos, há menos espaço para que se paguem baixos salários àqueles trabalhadores secundários (referindo-se aqui também aos filhos; os jovens são também considerados um grupo vulnerável no mercado de trabalho). Além disso, as condições de elegibilidade para o recebimento de benefícios ligados a condições de desemprego e outras políticas assistenciais utilizadas em grande parte dos países ocidentais implicam um histórico de inserção em trabalhos de jornadas integrais. Os homens se encaixam nesse tipo de participação muito mais do que as mulheres por terem maior tempo de permanência e menor rotatividade no emprego, colocando-as novamente em situação de dependência econômica.

A divisão sexual do trabalho na sociedade, entre o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico, também se reflete no mercado de trabalho. A interação entre essas duas esferas se mostra através do fato de mulheres e homens ocuparem posições muito diferentes na sociedade, e, portanto, também na atividade remunerada. As aptidões necessárias para os cuidados permanecem invisibilizadas, pois são desenvolvidas no âmbito da economia não formal, ou doméstica; e quando passam à esfera da economia de salários, mostram essa diferenciação por meio da baixa remuneração. A integração da economia de cuidados com o restante do mercado por meio de valorização monetária igualitária pode ter efeitos secundários ao prover um ponto de base para o entendimento sobre o valor do tempo gasto nos cuidados dentro da economia doméstica.

No âmbito do mercado de trabalho, a segregação da força de trabalho se transforma na segmentação de mulheres e homens em ramos ou funções, e, portanto, em empresas ou áreas diferentes. O último caso proporciona uma facilidade para diferenças remuneratórias, pois não se aplicam leis de igualdade

salarial para mesmo trabalho³, por exemplo. A segregação, portanto, reflete essa segmentação, ou diferenciação, da estrutura laboral, e está ligada, por um lado, à diversidade das organizações produtivas e, por outro, também às condições da oferta de mão de obra. Assim, a segmentação pode ser considerada como o resultado das interações mútuas entre a oferta e a demanda de força de trabalho, de modo que reforça os padrões de baixa remuneração e segregação.

Rubery (2003) revela duas teses que se diferenciam pelos argumentos utilizados referentes às causas dessa situação. A primeira considera que a única causa para as divergências na estrutura econômica é um fator não econômico: a discriminação. Refere-se aqui à teoria de *crowding* (lotação, em tradução livre) de Barbara Bergmann (1986), que está associada a uma análise econômica essencialmente *mainstream* e que argumenta, inicialmente, que a discriminação restringe a atividade econômica das mulheres a um número reduzido de setores, causando um excesso de oferta em relação à demanda. Os efeitos desse processo atingem a formatação da estrutura laboral, pois o excesso de oferta de força de trabalho em determinados setores, considerados femininos, gera uma queda no preço do trabalho, levando a um desincentivo a inovações e avanços de produtividade. Com o passar do tempo, essa diferença de produtividade entre os setores femininos e masculinos – decorrente desse processo, e não relacionada ao potencial de produtividade dos trabalhadores empregados – fixa um baixo valor de mercado para o trabalho feminino. Assim, mesmo que as mulheres busquem trabalho em setores mais masculinos, a remuneração oferecida será mais baixa, uma vez que os empregadores sabem que as alternativas para elas, em setores tradicionalmente femininos, oferecem condições ainda mais precárias em termos salariais. Nesse caso, os empregadores se utilizam de um conceito de salário de oportunidade, ajustando as remunerações de acordo com esse fator.

A segunda tese, que trata da teoria da segmentação, se apoia mais fortemente nos aspectos da estrutura laboral, vislumbrando que as desigualdades no poder das organizações e as diferenças ligadas às taxas de produtividade, além do formato das cadeias produtivas e fatores referentes à capacidade de pagamento das empresas, são causadas pelo desenvolvimento assimétrico capitalista, e não pela segmentação da oferta de força de trabalho. A disponibilidade de força de trabalho a

³ No Brasil, a equiparação salarial é tratada no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e também no artigo 461 da CLT.

baixos salários pode exacerbar e reforçar essas tendências, mas não há uma propensão ao equilíbrio de salários e taxas de produtividade na economia, como assumido em modelos de concorrência perfeita. De acordo com a teoria da segmentação, a quantidade de bons trabalhos disponíveis depende tanto da estrutura do mercado de produtos e da organização industrial quanto do sistema de regulação do mercado de trabalho. Independentemente do tamanho relativo do setor que oferece “bons trabalhos”, o mercado de trabalho agirá para reduzir o acesso a essas vagas, e é nesse processo que as mulheres normalmente são prejudicadas, sofrendo, em economias sem regulação ou não igualitárias, uma penalidade remuneratória que não é proporcional à nenhuma diferença real de produtividade potencial. Por outro lado, a divisão das vagas entre segmentos bons e ruins refletem o estado do mercado de trabalho ou o poder de barganha dos trabalhadores empregados.

Para a teoria da segmentação, a solução para esse problema estaria em estabelecer uma prevenção ao desenvolvimento desigual, em termos de produtividade e investimento, entre os setores femininos e masculinos, respectivamente de baixos e altos salários. Já para a teoria de Bergmann, a passividade em relação à discriminação pode levar a ineficiências, permitindo que haja setores com baixas taxas de crescimento de produtividade e incompatibilidade entre a produtividade potencial e real da força de trabalho. Nesse caso, a busca pelo estreitamento das diferenças em relação à oferta de trabalho nos setores poderia garantir um ambiente de competição perfeita.

Outra causa identificada se refere à maior inserção das mulheres em setores menos organizados e sua baixa representação nos setores mais organizados. A baixa representação direta das mulheres nas esferas públicas, incluindo as instituições sindicais, tem como consequência a invisibilidade das questões de desigualdade salarial de gênero nos processos de negociação coletiva, por exemplo. Esta falta de representação possui muitas causas: além da discriminação, é possível citar a dificuldade das organizações e setores onde as mulheres estão inseridas de garantir a sua participação na vida pública, uma vez que precisam conciliar as tarefas relativas à vida particular e doméstica.

O poder exercido pelos empregadores sobre os níveis de emprego e salário – mantendo-os abaixo dos valores de equilíbrio, de forma a “enganar” o mercado – restringem as opções de vagas para as mulheres, dadas as limitações de

tempo/espço derivadas de suas responsabilidades domésticas. Esse argumento, ligado ao poder e controle de “monopsônio” dos empregadores, assume o pressuposto de que o equilíbrio é a norma no mercado de trabalho, e que a desigualdade surge a partir da desestabilização deste. Entretanto, Rubery (2003) sugere que se inverta a questão colocada, e se analise um cenário em que os empregadores normalmente exercem seu poder sobre a força de trabalho a não ser que haja instituições e mecanismos específicos para controlar esses efeitos – como, por exemplo, salários mínimos ou negociações coletivas. A oferta mais ampla de contratos de trabalho padronizados, com jornadas e condições fixas, reduz as vagas com jornadas flexíveis ou horário reduzido de trabalho. O fato de os empregadores oferecerem contratos de tempo indeterminado majoritariamente aos homens não está ligado necessariamente a diferenças na produtividade, mas a expectativas em relação ao futuro. Isto é, se as mulheres, por suas tentativas de inserção por meio de empregos mais flexíveis, são vistas como um grupo de empregados temporários, com altas taxas de abandono e baixo comprometimento, os empregadores preferirão realizar contratos de trabalho com termos mais desfavoráveis com essas trabalhadoras.

3.2 IMPACTO DAS POLÍTICAS SALARIAIS SOBRE A DESIGUALDADE

O debate sobre a regulação institucional como mecanismo para a redução da desigualdade, e conseqüentemente, da parcela relativa de empregos de baixos salários é bastante evidenciado na literatura internacional (LUCIFORA, 2000; LUCIFORA et al., 2005; GRIMSHAW, 2011; LEE e SOBECK, 2012). Se referem como regulação institucional, neste âmbito, a políticas de salário mínimo, abrangência e influência dos níveis de sindicalização e demais legislações de proteção ao trabalhador. Ao sobrepor a esta análise o recorte por gênero, os principais estudos (BLAU; KAHN, 2016; RUBERY, 2011; HERSCH, 2006; RUBERY, 2003; ASPLUND; PERSSON, 2000) focam principalmente na questão salarial, ainda que fatores como a segregação ocupacional e setorial também sejam tema de grande interesse nestas análises.

O estabelecimento de uma remuneração mínima legal afeta a distribuição salarial na medida em que impõe um patamar para os salários dos trabalhadores menos qualificados e mais vulneráveis, criando um efeito de truncamento (BASTOS,

2017). A influência que esta norma institucional terá sobre a proporção de trabalhadores de baixos salários diz respeito à abrangência de sua cobertura e ao nível em que for estabelecida (LUCIFORA, 2000; LUCIFORA et al., 2005; GRIMSHAW, 2011; BASTOS, 2017).

No que tange à abrangência do salário mínimo, este constituirá uma norma de proteção ampla ao trabalhador na medida em que for respeitado e aplicado de forma universal, independentemente de setor de atividade econômica ou outros fatores ligados às características da empresa ou do indivíduo (BASTOS, 2017). O seu cumprimento também pode ser muito prejudicado pela economia informal, dependendo do tamanho e da importância deste setor no país ou região que se estuda. Por outro lado, quanto maior for o nível em que o salário mínimo for definido, menor será a parcela relativa de baixos salários, isso porque permitiria o avanço dos salários da base. Todavia, segundo Lee e Sobeck (2012), podem haver *threshold effects* (efeitos-limite, em tradução livre). Estes efeitos ocorreriam no caso de o salário mínimo ser estabelecido em um patamar elevado demais, a ponto de reduzir o cumprimento, tornando-se, portanto, menos relevante para a definição dos salários no mercado de trabalho formal. Assim, a determinação legal não limitaria as remunerações mais baixas, e a incidência de baixos salários não poderia ser relacionada a este nível.

Dessa forma, ao combinar a cobertura com o nível do salário mínimo, é possível dimensionar a sua capacidade de influência sobre a proporção de trabalhadores de baixos salários. Se for garantido seu cumprimento, e se for definido em um valor mais próximo ao salário médio⁴ da economia, ele impactará mais fortemente sobre a redução da incidência de baixos salários.

No que tange às desigualdades de gênero, na literatura também se sugere com certa frequência a instituição de um salário mínimo legal como forma de reduzir a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, e garantir equidade entre os sexos (BLAU;KAHN, 2016; RUBERY, 2003, 2011). Rubery (2011) defende a aplicação de mecanismos de regulação salarial, identificando seus impactos de diferentes formas em seus estudos, e expõe suas críticas às análises que alegam que a regulação institucional retarda a estabilização da economia após choques externos. A autora argumenta que neste tipo de análise, a regulação institucional do

⁴ O índice de Kaitz é a relação entre o salário mínimo e o salário médio. A análise deste indicador para a RMPA é feita na seção 5.2 deste trabalho.

mercado de trabalho e as medidas de equidade de gênero são tratadas como variáveis universais, sem que busquem compreender as dinâmicas regionais, o contexto econômico e o período em que se estabelecem.

Tendo em vista as causas e o formato da desigualdade de gênero que levam as mulheres a uma maior propensão a aceitarem empregos de baixos salários descritas na seção anterior, serão explicitados a seguir os possíveis efeitos de políticas de regulação salarial sobre essas desvantagens experimentadas pelas mulheres. Os parágrafos a seguir estão baseados em Rubery (2003, 2011) e Blau e Kahn (2016).

Em relação à hierarquia de gênero estabelecida, onde os papéis atribuídos aos sexos geram desvantagens às mulheres, políticas salariais, podem fornecer acesso a salários que sejam suficientes para sua independência econômica, podendo configurar o início de um enfraquecimento da base material que mantém a ordem social. Da mesma forma, em sociedades onde a ideia do homem como o chefe de família, responsável pelo sustento do lar, é mais fraca, ou onde há sistemas de regulação salarial mais igualitários e compreensivos, há menos espaço para que se paguem baixos salários àqueles trabalhadores secundários (referindo-se aqui também aos filhos; os jovens são também considerados um grupo vulnerável no mercado de trabalho). Para que isso se efetive, o salário mínimo deveria ser determinado a um nível acima da média salarial paga em setores tradicionalmente femininos.

A valorização das atividades de reprodução da vida por meio de remuneração monetária igualitária pode reduzir a diferença entre os salários para trabalhos tradicionalmente de mercado, e aqueles serviços ligados aos cuidados. A segregação setorial, que é um dos fatores bastante relevantes quando se trata de diferenças salariais, está ligada à economia dos cuidados, que, por um lado, desloca as mulheres para setores principalmente de serviços, e, por outro, mantém as mulheres aprisionadas às tarefas domésticas, configurando, em sua vida privada, uma dupla jornada. Nesse sentido, o salário mínimo deveria incluir a precificação das necessidades à reprodução da vida e do trabalho doméstico para que produzisse efeitos de equiparação salarial.

As políticas de salário mínimo são benéficas também para aumentar o valor, tanto subjetivo quanto monetário de setores que estão tradicionalmente vinculados à economia doméstica. Não há mecanismos para auxiliar na igualdade de prestígio

entre trabalhos remunerados e não remunerados, e neste contexto, o processo de inserção do setor de cuidados na esfera da economia dos salários reflete o aspecto de sua baixa valorização na forma de baixos rendimentos monetários.

A falta representação sindical das mulheres dificulta que, em processos de negociação coletiva e em esferas públicas formais, a menor remuneração paga às mulheres se torne uma reivindicação principal. A fim de fornecer proteção aos grupos minoritários e mais vulneráveis, a abrangência de uma lei de salário mínimo deve ser considerada fator essencial, sendo seu cumprimento garantido e fiscalizado. Neste sentido, se o salário mínimo for aplicado de forma efetiva, a existência de diferenciais de pagamento será reduzida, pelo menos na base da estrutura salarial, onde a norma legal funcionaria como um limite definidor dos níveis remuneratórios.

No que tange à discriminação, o estabelecimento de remunerações mínimas legais podem reduzir o poder dos empregadores no sentido de precarizar a inserção feminina. Com um salário básico obrigatório, não haveria tanta flexibilidade para que os empregadores definissem as remunerações conforme suas intenções. Oferecer salários suficientemente altos para autonomia financeira e sustento de possíveis dependentes, permitiria às mulheres uma maior dedicação à vida profissional por meio de busca por qualificação e permanência na empresa que lhe ofertasse um bom plano de carreira, por exemplo.

4 METODOLOGIA

4.1 DEFINIÇÃO DE BAIXOS SALÁRIOS

A análise de baixos salários demanda que se defina esse conceito, uma vez que há diferentes metodologias para estabelecer o limite remuneratório abaixo do qual se considera um trabalhador como de baixos salários. Em termos de referenciais, na literatura internacional, têm-se basicamente três formas mais usuais de medição: a primeira trata dos rendimentos em termos absolutos, e outras duas utilizam noções relativas (OCDE, 1996; GRIMSHAW, 2011; LUCIFORA; SALVERDA, 2009).

A definição que utiliza um nível absoluto de renda, geralmente em termos reais, para estabelecer o limite de baixos salários, relacionando a remuneração do trabalhador médio com um salário que permita um determinado padrão de vida, aproxima-se mais das noções sobre linha de pobreza. Essa abordagem se refere, frequentemente, ao total de rendimentos do domicílio, enquanto uma análise da remuneração individual relativa permite que um trabalhador seja de baixo salário sem que viva na pobreza ou pertença ao conjunto de trabalhadores pobres (LEE et al., 2012). Uma das principais limitações dessa medida é a dificuldade para se realizar comparações com outras regiões ou países, pois ela não capta as diferenças nos padrões de vida entre as localidades (OCDE, 1996; BASTOS, 2014). Além disso, esse tipo de abordagem não permite uma sensibilidade em relação às tendências na incidência de baixos salários. Se houvesse, por exemplo, uma valorização real dos salários em todos os pontos da distribuição, a incidência de baixos salários cairia em uma análise com ponto de corte em valores absolutos, ignorando o fato de que os trabalhadores com salários mais altos receberiam aumentos muito maiores do que aqueles trabalhadores de baixos salários (OCDE, 1996).

No Brasil, muito comumente se utiliza medição de faixas de renda em termos de salários mínimos, sendo este também um tipo de abordagem com valores absolutos, uma vez que a referência possui um valor fixo em moeda corrente. Essa medida, além de dificultar a comparação entre regiões, devido principalmente a diferenças nos custos de vida, também oferece uma desvantagem para a análise ao

longo do tempo, uma vez que a valorização real do salário mínimo tem sido um processo contínuo desde meados dos anos 1990.

No que tange às análises em termos relativos, uma das possibilidades que se expõe na literatura estabelece uma proporção da distribuição dos salários – por exemplo, 20% inferiores da estrutura ou o 1º quartil (correspondente aos 25% inferiores) – e considera essa parcela como sendo a de trabalhadores de baixos salários. Uma vez que todas as sociedades possuem trabalhos de baixa qualificação, essa definição facilita o acompanhamento de mudanças nas condições remuneratórias dessa parcela (GRIMSHAW, 2011). A maior desvantagem dessa abordagem é que, por ser arbitrária quanto à definição da proporção, ela não permite acompanhar as tendências no tamanho da parcela relativa de trabalhadores em condição de baixos salários (BASTOS, 2014).

As medições relativas são mais adequadas para comparações entre países, pois captura uma noção do nível de inclusão econômica e social dentro da força de trabalho local, esta que é sensível às concepções da sociedade sobre privação ou desvantagem relativa (GRIMSHAW, 2011). Nesse sentido, a segunda opção de medição relativa, bastante frequente em estudos sobre o tema, define como trabalhadores de baixos salários aqueles que recebem menos de dois terços da mediana do salário de uma economia. Essa definição tem vantagens em relação às anteriormente apresentadas: mostra-se mais apropriada para comparações internacionais, permite que se faça o acompanhamento das mudanças no tamanho da parcela relativa de empregos de baixos salários e dá uma noção aproximada de distância social entre os diferentes segmentos de trabalhadores (LUCIFORA, 2000).

No que se refere às limitações dessa medida, aponta-se que ela também é, de certo modo, arbitrária, pois define a mediana como referência e não reflete as diferenças na distribuição salarial de cada país. Grimshaw (2011) demonstra essa crítica apontando que a distância entre o salário médio e o mediano varia significativamente, quando se comparam países da OCDE. O mesmo autor, que fez um levantamento comparativo sobre as definições utilizadas na literatura sobre o tema, questiona também a influência de um hiato salarial de gênero muito grande, em que a distribuição dos salários femininos poderia gerar um viés negativo no valor da mediana. Por outro lado, Lucifora (2000) afirma que a definição que utiliza a mediana tem correspondência com o nível do salário mínimo adotado em muitos

países da Europa. A maioria dos estudos utiliza essa definição, que foi consolidada principalmente por meio de relatórios emitidos pela OCDE (GRIMSHAW, 2011).

Uma vez que as experiências empíricas demonstram, em se tratando de baixos salários, uma maior quantidade de trabalhadores em jornadas parciais, alguns trabalhos aplicam um controle relativo ao número de horas trabalhadas (LUCIFORA et al., 2005; FONTES et al., 2012; LUCIFORA; SALVERDA, 2009; GRIMSHAW, 2011; BASTOS, 2014). Além disso, no que se refere ao foco deste trabalho, a forte presença feminina nesse tipo de trabalho de baixa remuneração em tempo parcial (ASPLUND; PERSSON, 2000) exige uma adequação que permita incluir essas mulheres.

Dessa forma, a definição utilizada neste trabalho é a de que são considerados de baixos salários aqueles trabalhadores que recebem menos de dois terços da mediana do salário-hora. Essa medição é também utilizada nos indicadores de Trabalho Decente da OIT (2010).

4.2 DADOS UTILIZADOS

A seleção de dados para a análise com recortes específicos, como no caso deste trabalho a separação por gênero, exigem a utilização de conjuntos de dados que permitam a desagregação e a sobreposição de fatores. Além disso, a investigação de aspectos de evolução demandam séries longas sem alterações metodológicas, pois estas frequentemente impossibilitam a comparação entre períodos.

No Brasil, as principais pesquisas que captam as atividades econômicas são o Censo Demográfico (CD), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) – as três, elaboradas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – e a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), gerenciada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Fundação Seade-SP) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Os dois conjuntos de dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego dizem respeito à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

De todas estas, a PED é a que apresenta a série mais longa disponível para a Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), e possui dados desde 1992, praticamente sem mudanças metodológicas. Destas alterações, a única que afeta o estudo desenvolvido neste trabalho diz respeito à adaptação da variável SETOR para as categorias da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) a partir de 2011. Quanto a isso, optou-se pela análise do período inicial 2000 a 2010 para a caracterização da estrutura setorial no capítulo 5. Além disso, cabe citar que a disponibilidade de uma grande quantidade de observações anuais permite a sobreposição de diversas características sociodemográficas e relativas ao emprego, sem que se perca significância amostral.

Ainda que estejam disponíveis mais anos para a série, elegeu-se como relevante para este estudo o período que se estende de 2000 a 2017, uma vez que a partir da virada do século a economia nacional e local apresentaram conjunturas econômicas diferenciadas daquela que se desenvolveu nos anos 1990. Os dados até 2003 refletem em parte este período anterior, e, ainda que não sejam de tanta relevância na investigação, estabelecem um parâmetro para que se possa avaliar a evolução dos indicadores nos anos mais recentes.

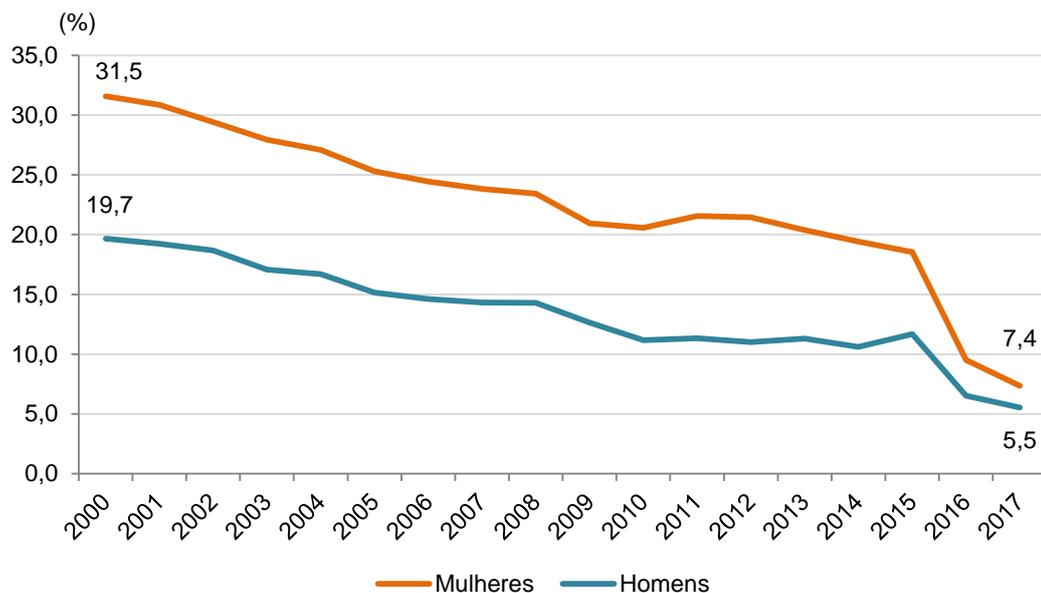
O recorte principal utilizado aqui trata-se do total de assalariados, sendo esta categoria composta pela agregação dos empregados no setor privado e no setor público e os empregados domésticos mensalistas. A composição das demais categorias relativas à escolaridade, faixas etárias, etc. estão descritas no capítulo 5.

5 A EXPERIÊNCIA NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE – 2000-2017

5.1 TENDÊNCIAS GERAIS DOS BAIXOS SALÁRIOS

Em termos da tendência geral da incidência de baixos salários, comparando-se 2000 a 2017, é possível perceber um movimento de redução significativo para ambos os sexos. Para as mulheres, a redução foi maior, ainda que, ao final do período, a incidência de baixos salários entre elas tenha permanecido maior que entre os homens (7,4% e 5,4%, respectivamente). Segundo estudo de Bastos e Dietrich (2017), essa tendência de queda também pode ser verificada para a RMSP, para ambos os sexos.

Gráfico 8 - Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo, na RMPA – 2000-2017



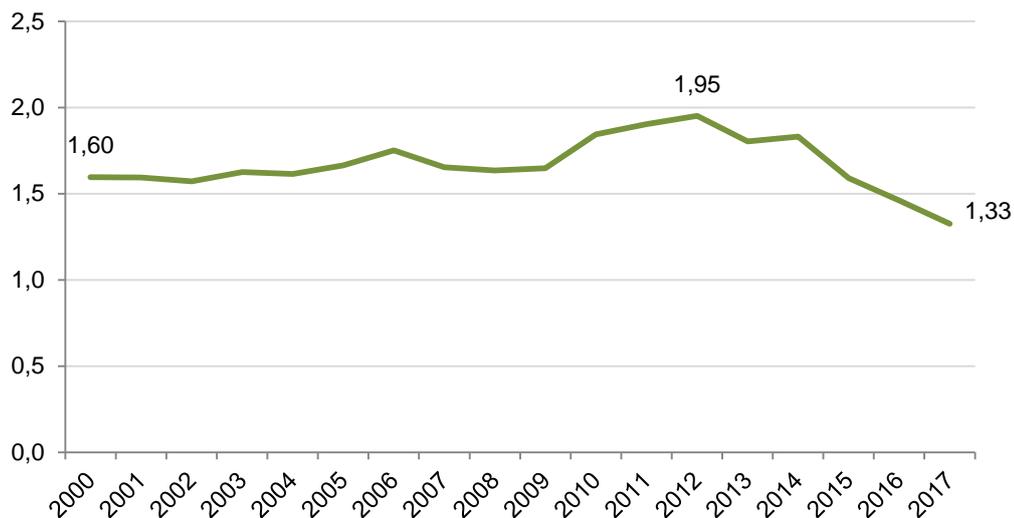
Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Apesar de se identificar uma tendência geral de queda, o período após 2016 revela um aumento na intensidade da redução da incidência de baixos salários. Uma vez que se está utilizando uma medida relativa para mensurar o tamanho da parcela de trabalhadores nesta condição remuneratória, o efeito de redução está ligado à evolução salarial em toda a extensão da estrutura, indicado, no ano de 2016, pela aproximação da mediana dos salários à base da distribuição. Todavia, é necessário

que se expanda esta análise, buscando entender se o movimento geral, e também esta intensificação, se deram pelo aumento dos salários da base, ou pelo declínio dos salários do topo, ou, ainda, por ambos os fatores. Também em vista disso, a seção a seguir se dedica ao estudo da evolução dos salários na RMPA.

No que tange à desigualdade de gênero quanto à incidência de baixos salários, o risco relativo⁵ de uma trabalhadora mulher estar nesta condição em comparação a um trabalhador do sexo masculino está ilustrado no gráfico 2. Apesar das trajetórias de redução nas incidências, o risco relativo mostrou um aumento até 2012, quando atingiu seu maior valor na série (1,95). Posteriormente, entrou em um movimento de queda até 2017, quando a incidência entre as mulheres ainda era 33% maior que entre os homens.

Gráfico 9 – Risco relativo de as mulheres serem trabalhadoras de baixos salários, em comparação aos homens, na RMPA – 2000-2017



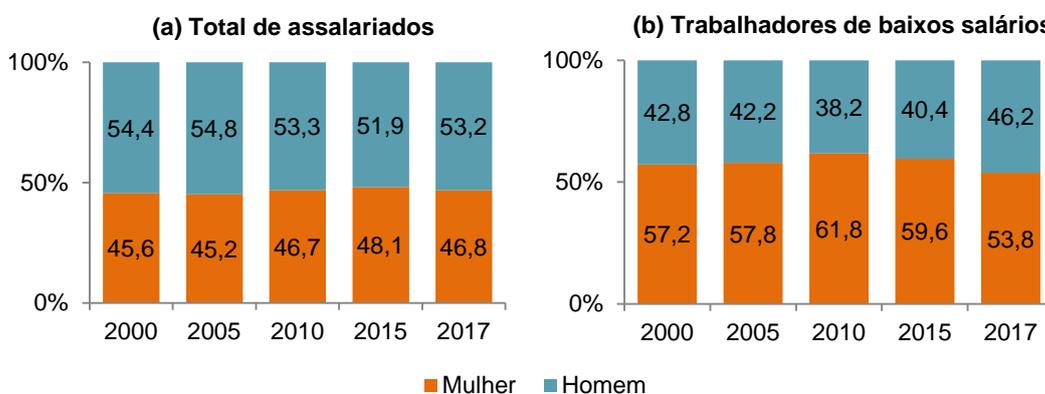
Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

A distribuição dos trabalhadores por sexo indica uma proporção maior de mulheres entre aqueles de baixos salários, ainda que elas sejam minoria entre o total de assalariados. Ainda que o aumento da taxa de participação tenha sido responsável pelo aumento do peso relativo das mulheres na força de trabalho assalariada, na condição de baixos salários elas passaram a ter uma importância

⁵ Este indicador é resultado da divisão da parcela relativa de mulheres de baixos salários pela de homens de baixos salários. (RUBERY; GRIMSHAW, 2010)

ainda maior, quando se compara 2000 a 2010. Nos últimos anos, essas tendências se reverteram. No caso do total de assalariados, isso ocorreu somente após 2016, mas na categoria de baixos salários iniciou em 2014 e de forma mais acentuada, aumentando o peso relativo dos homens nesta condição ao maior nível da série (46,2%).

Gráfico 10 – Distribuição do total dos assalariados e dos trabalhadores de baixos salários, por sexo, na RMPA – anos selecionados



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

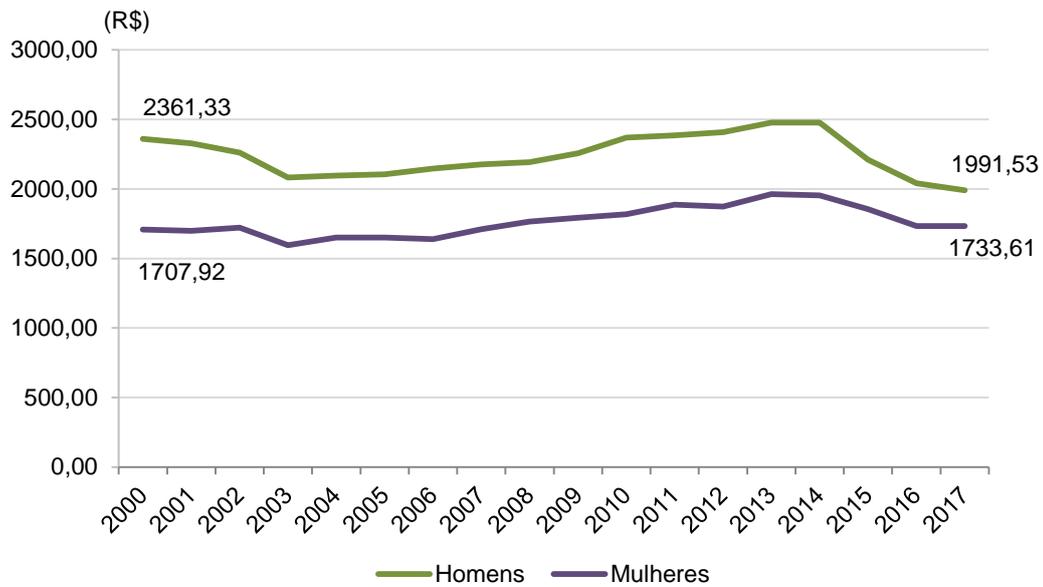
5.2 ESTRUTURA E EVOLUÇÃO SALARIAL

O salário pago aos trabalhadores é um indicativo relevante sobre as condições do emprego, refletindo, por um lado, fatores ligados à conjuntura econômica, e, por outro, a formatação das estruturas social e produtiva do país ou região que se quer investigar.

O salário médio permite uma avaliação geral da situação das estruturas salariais, ainda que não reflita a dispersão nem a concentração. A evolução deste indicador para o total dos assalariados na RMPA apresenta uma trajetória diferente, muito mais sutil em termos de crescimento, que a dos trabalhadores de baixos salários. Em ambos os casos, o salário feminino é mais baixo que o masculino e a variação se mostra distinta para os sexos, principalmente nos anos mais recentes (Gráfico 11). Na comparação do começo com o final do período (2017/2000), enquanto o salário masculino sofreu uma forte queda no total dos assalariados e um

aumento mais modesto que o feminino entre os trabalhadores de baixos salários, as mulheres obtiveram avanços em ambas as categorias, ainda que no total de assalariados o aumento tenha sido de apenas 1,5%.

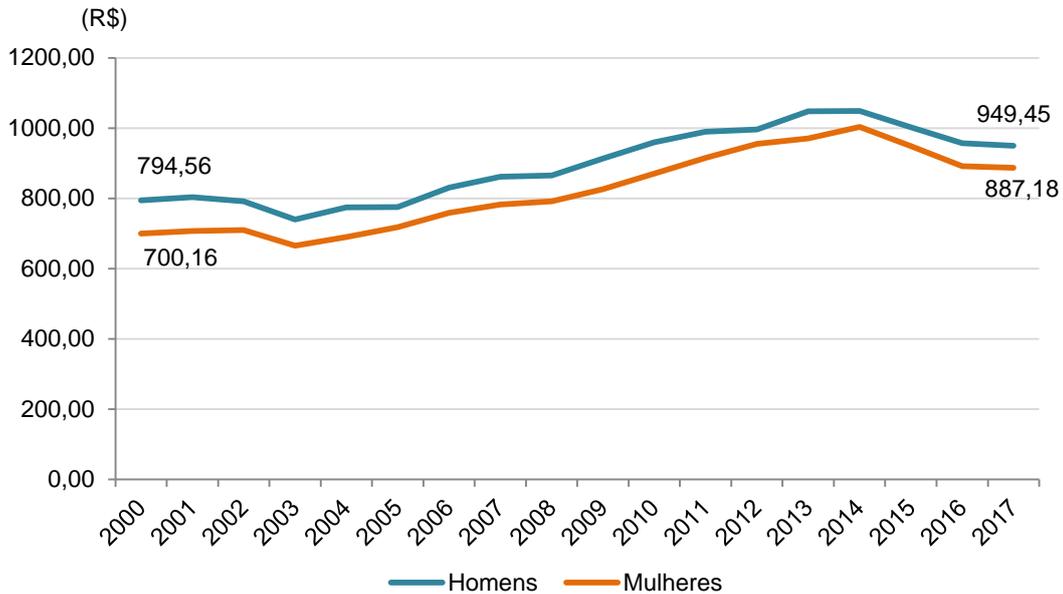
Gráfico 11 – Salário médio real do total de assalariados, por sexo, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Nota: Valores em reais de dez./2017; deflator: IPC-IEPE.

Gráfico 12 – Salário médio real dos trabalhadores de baixos salários, por sexo, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Nota: Valores em reais de dez./2017; deflator: IPC-IEPE.

É notório que o período entre os anos de 2000 e 2017 abrange três subperíodos bastante evidentes. O primeiro, até 2002, cujas características seguem as tendências ligadas à conjuntura da década anterior, marcada pelo aumento do desemprego, precarização do trabalho e conseqüente redução salarial. O segundo, que se estende de 2003 a 2013, de crescimento econômico, aumento da ocupação e elevação das remunerações. E o período mais recente, entre os anos de 2014 e 2017, com um cenário de contração da economia, redução de postos de trabalho e, novamente, quedas nos salários médios. Esta seção e as seguintes focam suas análises principalmente nas duas fases mais recentes, uma vez que trazem características ligadas ao período específico que se propõe estudar neste trabalho.

Tabela 2 – Taxa de variação do salário médio real do total dos assalariados e dos trabalhadores de baixos salários, por sexo, na RMPA – períodos selecionados (%)

Período	Total dos assalariados			Trabalhadores de baixos salários		
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
2017/2000	-9,2	1,5	-15,7	23,7	26,7	19,5
2013/2003	20,0	23,0	18,9	43,5	45,9	41,7
2017/2014	-16,0	-11,3	-19,6	-10,2	-11,6	-9,4

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

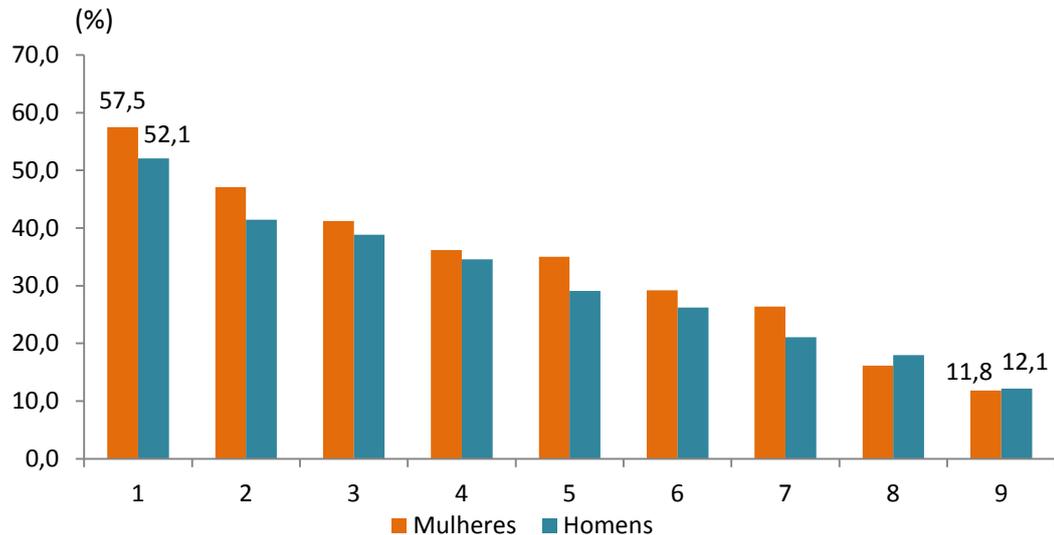
As taxas de variação dos salários médios deixam claro que os quatro últimos anos do período de análise foram os principais responsáveis pelos resultados – modestos entre as mulheres, e pela grande queda no salário médio dos homens assalariados – do total do período. Entretanto, a redução, durante os anos de recessão, nos salários da base não foi capaz de anular os ganhos do período anterior, permanecendo, entre os trabalhadores de baixos salários, um aumento de 23,7% no salário médio. Enquanto no total de assalariados os homens foram os mais prejudicados com a perda remuneratória (-19,6%), entre aqueles que recebiam baixos salários, as mulheres se viram em pior situação (-11,6%), ainda que a diferença dos valores femininos e masculinos seja menos expressiva neste segundo caso.

Entre 2003 e 2013, as taxas de variação, apesar das diferenças, demonstram valores próximos para ambos os sexos. De 2014 a 2017, os homens obtiveram uma queda salarial de quase 20%, diferindo das outras categorias, que registraram reduções em torno de 10,5%. A percepção de que as taxas de variação para os homens foram muito diferentes para o total de assalariados e para aqueles trabalhadores de baixos salários, enquanto para as mulheres os valores foram semelhantes, sugere que ocorreram mudanças específicas na estrutura salarial neste período.

Através do entendimento anterior de que há dois diferentes subperíodos no intervalo analisado, buscar-se-á investigar as tendências de cada fase e outros aspectos que tenham influência sobre estas alterações salariais. Ampliar a compreensão sobre a evolução dos salários por toda a extensão da distribuição é possível através da divisão desta em percentis. Nesta seção, optou-se pela

segmentação a cada 1% da distribuição, onde cada parcela será aqui denominada decil.

Gráfico 13 – Taxa de variação dos salários-hora reais de cada decil, por sexo, na RMPA - 2013/2003

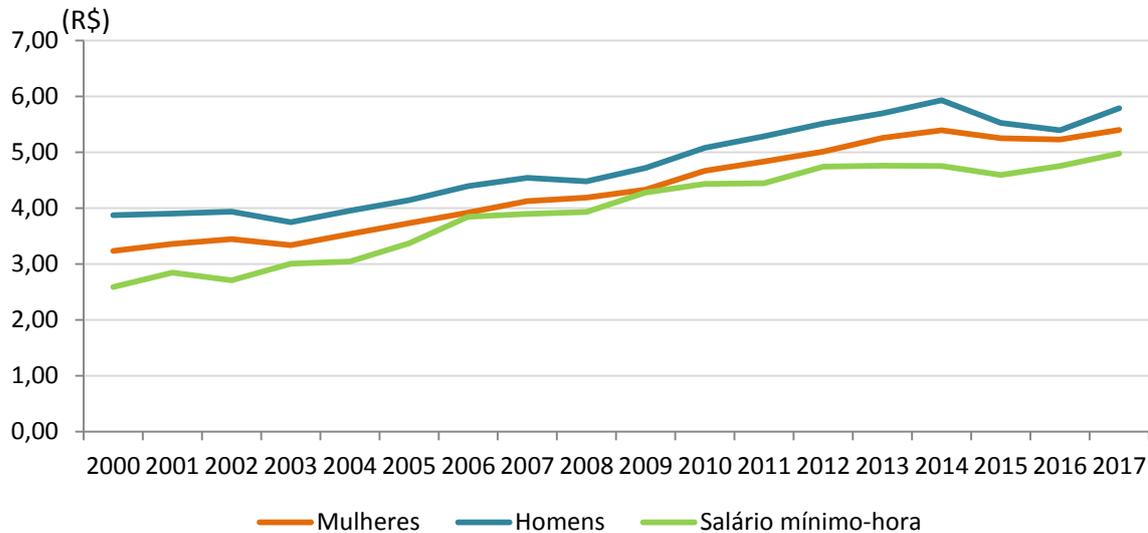


Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Entre os anos de 2003 e 2013, as taxas de variação foram positivas para todos os decis e, do 1º ao 7º, foram maiores para as mulheres que para os homens. É evidente, porém, que as taxas se tornam mais modestas, para ambos os sexos, conforme se avança na distribuição. Isso indica uma aproximação entre os extremos inferior e superior, e um achatamento da diferença entre a mediana e a base da estrutura, explicando a consistente redução na parcela relativa de trabalhadores de baixos salários neste período. E mais, o fato de as taxas femininas nos primeiros decis serem mais elevadas que as dos homens fundamenta a contração maior da incidência de baixos salários para elas.

O salário mínimo tem forte influência sobre os salários da base e sua trajetória de valorização real, que se dá desde 1998, e é acompanhada de forma muito próxima pela evolução dos salários do 1º decil, conforme o gráfico 14. Isso indica que o salário mínimo tem funcionado de forma efetiva como um mecanismo de truncamento para os salários na RMPA.

Gráfico 14 – Evolução dos salários-hora reais do 1º decil, por sexo, na RMPA e do salário mínimo-hora real – 2000-2017



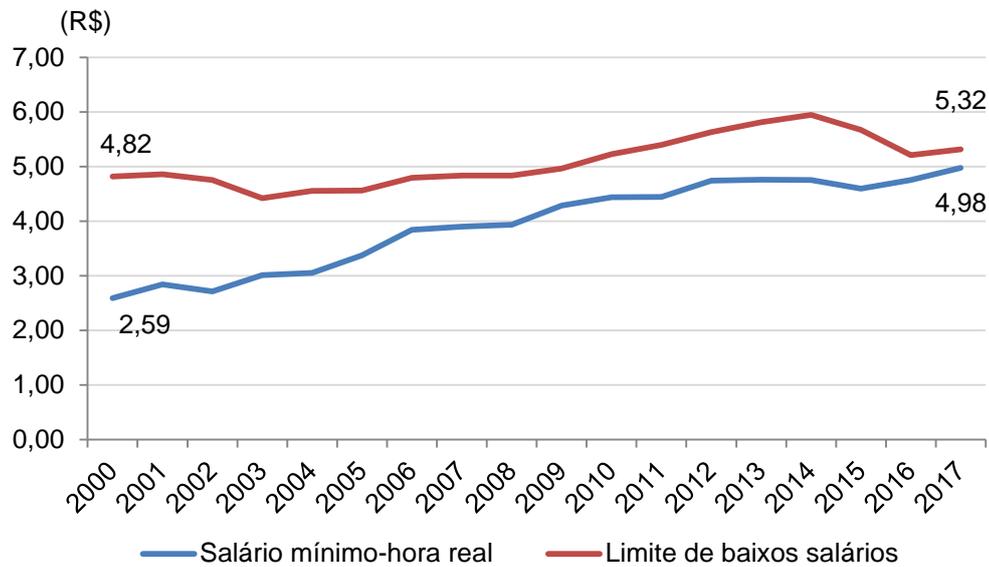
Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Nota: Valores em reais de dez./2017; deflator: IPC-IEPE.

O salário mínimo, no período ilustrado teve um aumento de mais de 90% no seu valor real, passando de R\$487,40 em 2000 para R\$937,00 em 2017. Os valores foram corrigidos conforme o IPC-IEPE. O ajuste do salário mínimo é feito anualmente através de decretos presidenciais. O valor do salário mínimo-hora real é calculado considerando-se uma jornada de 44 horas e a composição média mensal de 4,28 semanas.

Uma vez que se identifica que os salários da base realmente estão sendo definidos pelo salário mínimo, é de interesse verificar como se comportou sua evolução em relação ao limite relativo de baixos salários (2/3 da mediana do salário-hora real). De fato, o gráfico 15 exibe uma aproximação entre as curvas, movimento que se intensifica após 2016, principalmente em virtude da queda expressiva no limite de baixos salários, uma vez que o salário mínimo mantém sua trajetória ascendente.

Gráfico 15 – Evolução do salário mínimo-hora real e do limite de 2/3 da mediana do salário-hora real na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Nota: Valores em reais de dez./2017; deflator: IPC-IEPE.

O estreitamento da distância entre o limite relativo de baixos salários e o salário mínimo, mostrado acima, está relacionado à redução nas parcelas relativas identificadas anteriormente no gráfico 8. Não há mais uma faixa salarial extensa entre um e outro valor que comporte um número expressivo de trabalhadores – quando se pensa na distribuição por percentis, por exemplo –, escapando da condição de “baixo salário” aqueles trabalhadores que recebem pouco mais que o mínimo legal.

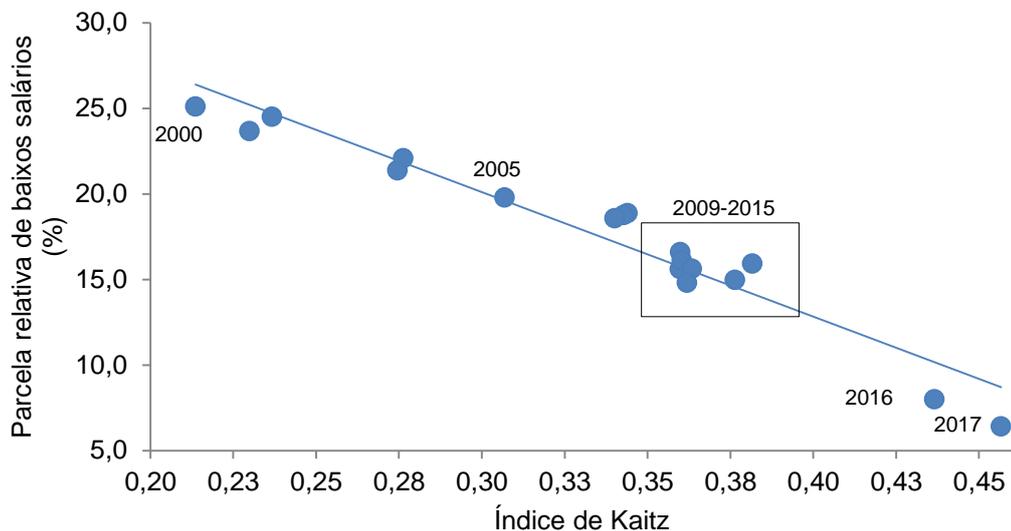
Abre-se aqui um questionamento, portanto, quanto a diferenças na qualidade dos empregos de baixos salários e aqueles que estão acima desta condição remuneratória. A análise, a partir de um limite relativo, não comporta o debate sobre poder de compra ou qualidade de vida do trabalhador, sendo seu foco a desigualdade da distribuição salarial e a proporção de assalariados abaixo do nível estabelecido. A condição de baixos salários é relativa aos demais salários da distribuição, podendo, portanto, um trabalhador permanecer com o mesmo salário real e passar a ser considerado um trabalhador de baixo salário, ou deixar de sê-lo, através de alterações nos demais segmentos da estrutura salarial.

O índice de Kaitz, que se refere à razão entre o salário mínimo e o salário médio, busca captar o nível de desigualdade a partir da base da distribuição salarial, entendendo o salário mínimo como um mecanismo de elevação dos salários mais

baixos. E, utilizando-se uma medida relativa, é evidente a conclusão de que economias em que é menor a desigualdade salarial, a incidência de empregos de baixos salários é também de menor tamanho.

O estudo de Lucifora (2000) constatou correlação negativa entre o índice de Kaitz e a parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, utilizando uma amostra de 20 países da OCDE. Bastos (2017) já havia reconhecido a mesma relação para as regiões metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo entre os anos de 1995 e 2014. Neste trabalho analisou-se o período de 2000 a 2017 (Gráfico 16).

Gráfico 16 – Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários e índice de Kaitz, na RMPA – 2000-2017

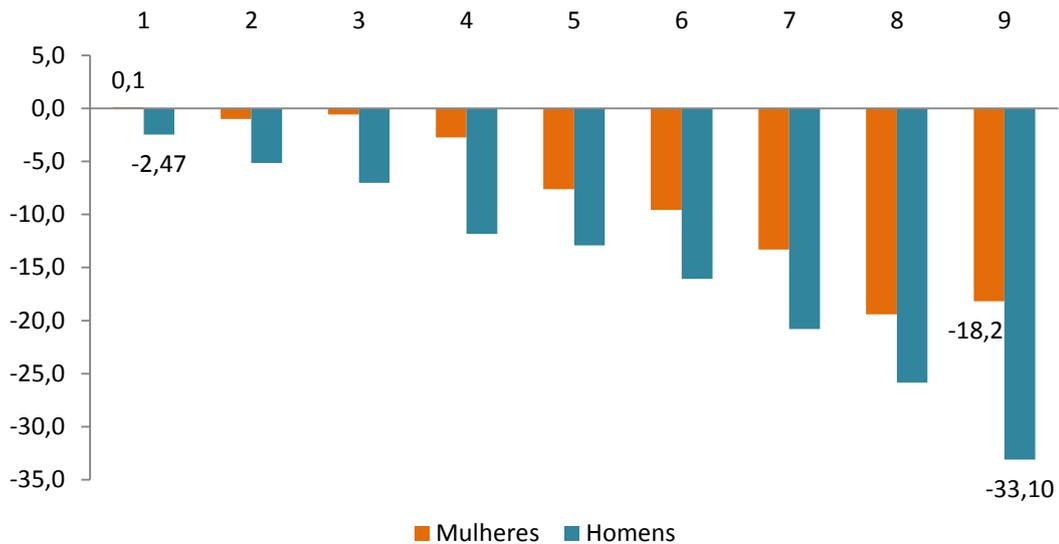


Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Assim como em Bastos (2017), a linha de tendência entre os diferentes anos permanece indicando a correlação negativa entre os valores, ainda que os dois últimos pontos se posicionem um tanto abaixo. O índice de Kaitz variou de 0,21 em 2000 para 0,46 em 2017, enquanto a incidência de baixos salários caiu de 25,1% para 6,4%, respectivamente. No caso, a aproximação do salário mínimo ao salário médio tende a se refletir de forma mais vantajosa para aqueles trabalhadores mais vulneráveis, o que, no sentido da análise de gênero expressa neste estudo, se afirmou através da redução mais intensa na parcela relativa de baixos salários entre elas.

Partindo para o segundo subperíodo, tem-se que as taxas de variação dos decis entre 2014 e 2017 são consistentes com a continuidade no processo de aproximação dos extremos da distribuição salarial (Gráfico 17). Entretanto, contrariamente ao período anterior, verifica-se uma quase manutenção dos salários dos primeiros decis, e uma queda bastante significativa dos salários nos demais. As variações negativas são mais acentuadas conforme se avança pela distribuição, sugerindo que, novamente, há um movimento de redução da desigualdade, mas neste caso, encabeçado por aqueles trabalhadores mais bem remunerados. Uma vez que os salários femininos não foram reduzidos na mesma intensidade, mas houve uma alteração na mediana devido às fortes baixas nos salários masculinos, a incidência de baixos salários entre elas caiu mais que para os homens.

Gráfico 17 - Taxa de variação dos salários-hora reais de cada decil, por sexo, na RMPA – 2017/2014



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Neste período, as taxas de desemprego voltam a crescer, sendo que, entre 2014 e 2016, o crescimento do desemprego masculino se deu de forma mais acentuada que a elevação do desemprego das mulheres. Constata-se, portanto, que os trabalhadores mais bem remunerados foram os mais impactados pelo processo de recessão, seja por causa do desemprego dos melhor remunerados, seja sofrendo “reajustes salariais negativos” pelo mecanismo da rotatividade. Uma vez que se

reconhece a presença do chamado “teto de vidro”⁶ para as mulheres, que é o efeito de limitação dos salários femininos a determinados níveis inferiores aos dos homens, é possível compreender que, se as empresas buscam reduzir seus custos com remuneração, agem primeiramente em relação aos trabalhadores do sexo masculino.

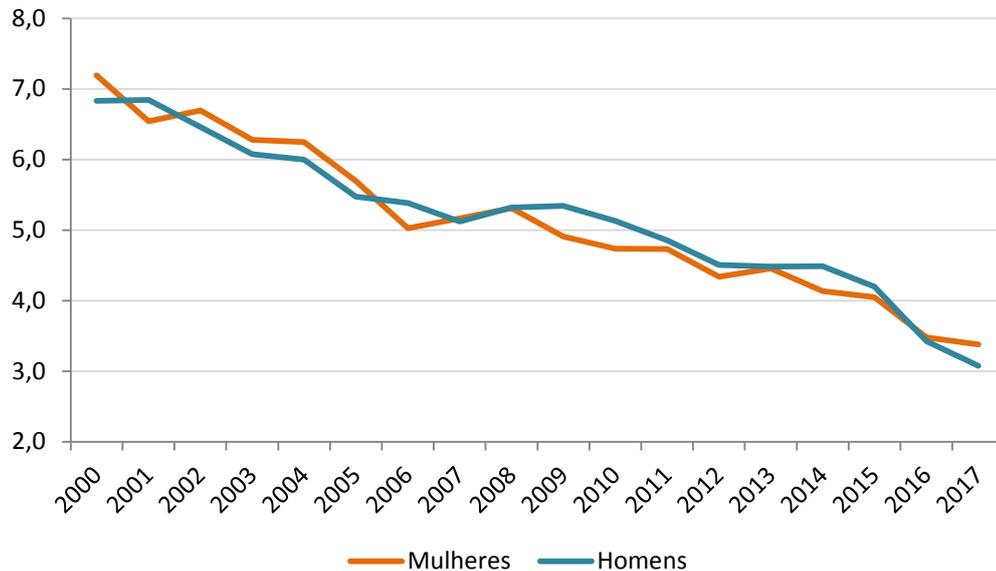
5.3 GÊNERO E A DESIGUALDADE SALARIAL

No sentido de entender as diferenças entre os salários, esta seção se dedica ao exame das desigualdades entre os sexos, buscando avaliar como evoluíram no período e de que forma estão ligadas à trajetória da desigualdade na RMPA como um todo. O estudo de Lucifora (2000) evidencia a correlação direta de medidas de dispersão salarial com o tamanho da parcela relativa de baixos salários nos países da OCDE. O autor mostra que quanto menores forem as razões 9º decil/1º decil e 5º decil/1º decil da distribuição de salários, menor será a incidência de baixos salários.

Na RMPA, os valores resultantes da razão entre o 9º decil e o 1º decil indica redução na dispersão dos salários durante todo o período analisado, o que corrobora com a análise anterior de que houve achatamento da estrutura salarial.

⁶ Sobre o fenômeno do “Teto de vidro”, ver Manganelli (2012).

Gráfico 18 – Razão D9/D1 dos salários-hora reais, das mulheres assalariadas, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

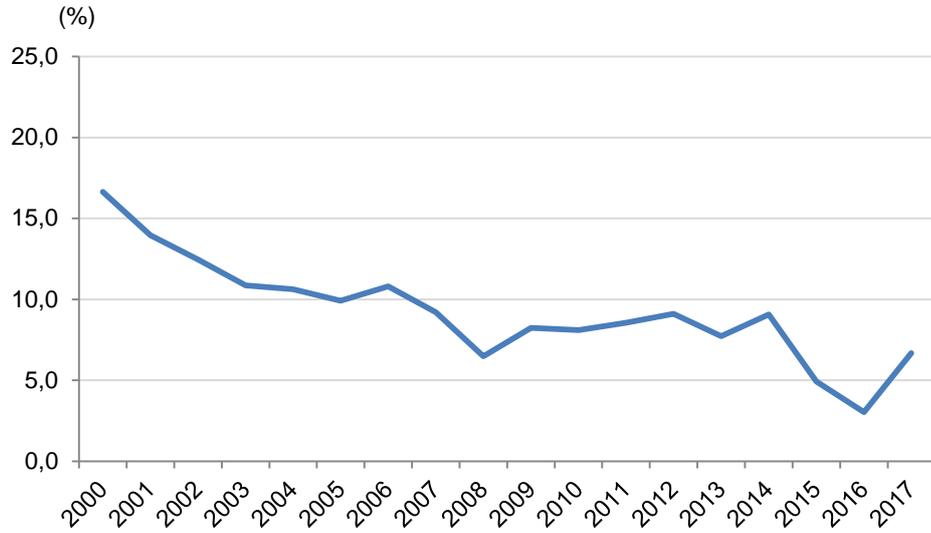
A razão entre salários nos diferentes decis capta a dispersão remuneratória dentro do grupo de mulheres e do grupo de homens separadamente, permitindo avaliar a posição das mulheres em relação a elas mesmas, e não a seus pares masculinos. Para uma comparação intergênero, o hiato salarial de gênero⁷ revela a diferença dos salários pagos a homens e a mulheres em cada decil (BLAU; KAHN, 2008; GREGORY, 2009), sendo um indicador de desigualdade entre os sexos.

A evolução do hiato salarial se dá de forma bastante distinta nas três partes principais da distribuição: a base (1º decil), a mediana (5º decil) e o topo (9º decil). Na parcela mais inferior da estrutura salarial, observa-se um estreitamento do hiato salarial de gênero, apesar de haver alguns anos com elevação. As variações anuais para os outros decis expostos são mais instáveis. Para ambos, entretanto, na comparação entre o começo e o final do período analisado, houve redução da diferença entre os salários feminino e masculino. No caso do 9º decil, a queda se confirma somente após 2015, uma vez que anteriormente não é possível distinguir uma tendência geral para o movimento.

⁷ O hiato salarial de gênero (HSG), para os diferentes quantis, foi medido da seguinte forma:

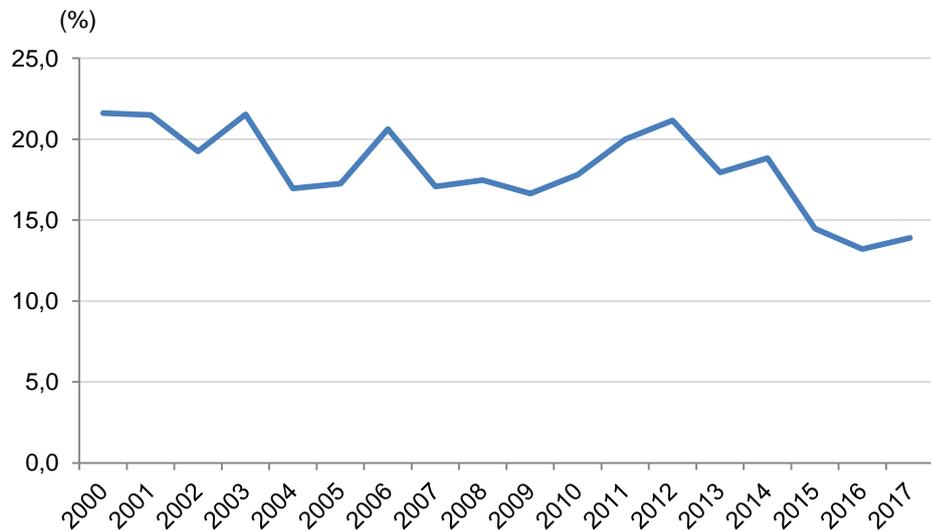
$$HSG \text{ quantil}_i = \left(\frac{\text{salário-hora real dos homens no quantil}_i - \text{salário-hora real das mulheres no quantil}_i}{\text{salário-hora real dos homens no quantil}_i} \right) \times 100.$$

Gráfico 19 – Hiato salarial de gênero do 1º decil dos salários-hora reais, na RMPA – 2000-2017



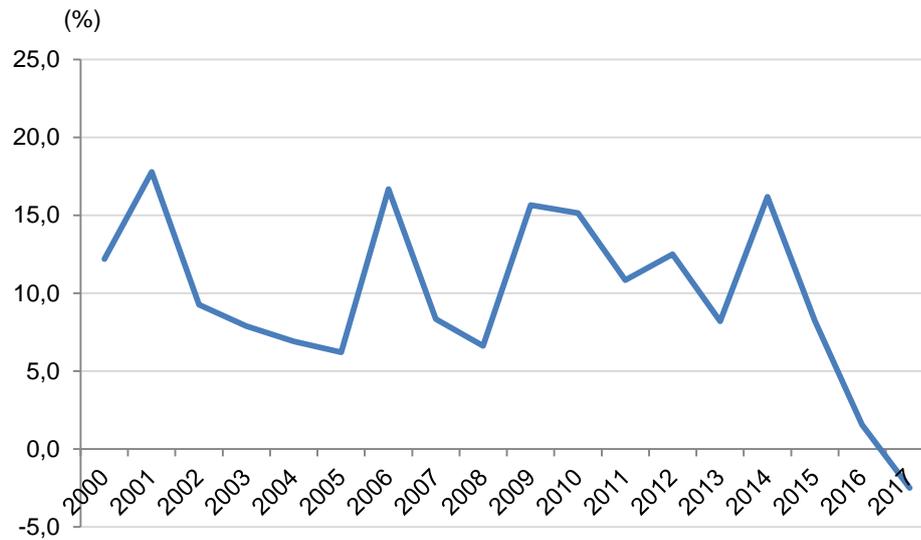
Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Gráfico 20 – Hiato salarial de gênero do 5º decil dos salários-hora reais, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Gráfico 21 – Hiato salarial de gênero do 9º decil dos salários-hora reais, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

É interessante que, apesar de as mulheres apresentarem uma inserção desvantajosa em relação aos homens, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, aliado aos movimentos da evolução salarial no período, foram capazes de reduzir as diferenças de pagamentos entre os sexos. Os aumentos do hiato salarial de gênero no 1º decil e na mediana dos salários-hora reais entre 2016 e 2017 não condizem com a trajetória que se identificou nos anos anteriores, sendo muito difícil caracterizar esta alteração, uma vez que, apesar da diferença entre o começo e o final do período, houveram outros anos com movimentos diferentes da tendência geral.

Corroborando com o entendimento sobre a redução da desigualdade, a evolução do índice de Theil⁸ exibe uma trajetória descendente. Trata-se de um indicador que, assim como o índice de Gini, mede o grau de entropia de uma distribuição, porém, tem a vantagem de poder ser decomposto (MEDEIROS, 2012). A fórmula de cálculo do índice de Theil é⁹

$$Theil = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{w_i}{\bar{w}} \ln \left(\frac{w_i}{\bar{w}} \right),$$

⁸ O índice de Theil foi computado no Software R, utilizando-se o pacote IC2. Sobre os códigos para a computação dessa medida de desigualdade, ver Plat (2015).

⁹ Descrição adaptada, a partir do estudo de Bastos (2017).

onde n é o número total de assalariados; w_i é o salário-hora real do indivíduo i ; e \bar{w} é o salário-hora médio real.

O índice de Theil pode variar entre zero (igualdade perfeita) e $\ln n$ – e como essa expressão pode assumir qualquer valor, o limite superior é infinito (MEDEIROS, 2012). A decomposição deste índice, conforme exposto por Hao e Naiman (2010), adaptada para as variáveis utilizadas neste trabalho, se dá de forma aditiva, sendo o resultado total a soma dos resultados intra-grupos e entre-grupos.

$$Theil = \sum_j \left(\frac{W_j}{W} \right) Theil_j + \sum \left(\frac{W_j}{W} \right) \ln \left(\frac{W_j/W}{n_j/n} \right),$$

onde W_j são salários-hora reais do grupo j ; W são os salários-hora reais totais; $Theil_j$ é o índice de Theil do grupo j ; n_j é o emprego no grupo j ; e n é o emprego total. O primeiro termo dessa expressão corresponde à desigualdade intragrupos, e o segundo à intergrupos.

Tabela 3 - Índice de Theil dos salários-hora reais, agregado e por sexo, e a distribuição dos assalariados, por sexo, na RMPA – 2000-2017

Ano	Índice de Theil			Desigualdade		Contribuição à desigualdade intragrupos		Distribuição do emprego	
	Agregado	Mulher	Homem	Intra-gêneros	Inter-gêneros	Mulher	Homem	Mulher	Homem
2000	0,4376	0,4588	0,4165	0,4340	0,0037	0,1897	0,2443	0,4560	0,5440
2001	0,4291	0,4331	0,4192	0,4249	0,0043	0,1755	0,2494	0,4509	0,5491
2002	0,4122	0,4218	0,4006	0,4097	0,0025	0,1809	0,2288	0,4641	0,5359
2003	0,4215	0,4230	0,4153	0,4185	0,0030	0,1757	0,2429	0,4535	0,5465
2004	0,4022	0,4067	0,3948	0,3998	0,0025	0,1700	0,2297	0,4528	0,5472
2005	0,3782	0,4027	0,3570	0,3762	0,0020	0,1694	0,2069	0,4519	0,5481
2006	0,3688	0,3986	0,3420	0,3656	0,0032	0,1662	0,1994	0,4568	0,5432
2007	0,3527	0,3707	0,3357	0,3506	0,0021	0,1585	0,1922	0,4596	0,5404
2008	0,3734	0,3924	0,3553	0,3717	0,0017	0,1730	0,1986	0,4700	0,5300
2009	0,3706	0,3781	0,3607	0,3683	0,0023	0,1648	0,2035	0,4696	0,5304
2010	0,3533	0,3458	0,3520	0,3494	0,0039	0,1464	0,2029	0,4674	0,5326
2011	0,3234	0,3352	0,3093	0,3204	0,0030	0,1436	0,1768	0,4670	0,5330
2012	0,3067	0,3114	0,2972	0,3033	0,0034	0,1335	0,1698	0,4697	0,5303
2013	0,3166	0,3261	0,3044	0,3139	0,0027	0,1426	0,1713	0,4738	0,5262
2014	0,3055	0,3378	0,2756	0,3030	0,0025	0,1486	0,1544	0,4754	0,5246
2015	0,2905	0,3090	0,2728	0,2893	0,0012	0,1409	0,1483	0,4809	0,5191
2016	0,2531	0,2417	0,2601	0,2517	0,0015	0,1106	0,1411	0,4846	0,5154
2017	0,2349	0,2421	0,2276	0,2341	0,0007	0,1088	0,1254	0,4680	0,5320

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

O processamento dos dados para o índice de Theil aponta redução da desigualdade em praticamente todo o período, para os dois sexos, e também no resultado agregado. Para as mulheres, os momentos de elevação se referem aos movimentos entre 2007 e 2008, quando o indicador passou de 0,3707, que era até o momento o menor valor da série, para 0,3924, praticamente retornando ao patamar de 2006; posteriormente, 2013 e 2014 exibiram resultados maiores que os anos diretamente anteriores (0,3261 e 0,3378, respectivamente), elevando, em 2014, ao mesmo nível de 2011. No caso masculino, a queda até 2007 havia sido mais intensa que entre as mulheres, passando de 0,4165 no começo do período para 0,3357 em 2007; porém, a elevação no período pós-crise financeira internacional foi mais acentuada, de forma que em 2010, o índice de Theil entre os homens ultrapassou aquele entre as mulheres. 2010 também foi o ano em que a desigualdade inter-gêneros mais contribuiu para o indicador agregado.

Diferentemente da sugestão através dos percentis e da parcela relativa de baixos salários de que a desigualdade teria acentuado sua redução no período após 2014, o indicador calculado aqui mantém a queda no mesma intensidade que se coloca desde o início do período. Todavia, a trajetória do índice feminino exhibe uma elevação de 2012 a 2014, retornando posteriormente a valores semelhantes aos dos homens, através de uma queda mais brusca nos anos de 2015 e 2016. De toda forma, a curva feminina se localiza, apesar de próxima, sempre acima da masculina – somente para os anos de 2010, 2016 e 2017 isso não ocorre.

Os componentes gerados na desagregação revelam que a desigualdade intra-gênero detém a maior influência sobre o índice de Theil para o total dos assalariados, sendo a categoria inter-gêneros responsável por menos de 1% do indicador agregado. A composição do valor intra-gênero se dá com maior peso relativo dos homens, cuja desigualdade representa cerca de 55% do indicador em questão. Essa porcentagem é muito próxima do peso relativo dos homens no total de assalariados. Ainda que seja bastante sutil a diferença, na maioria dos anos, a contribuição da desigualdade das mulheres para o indicador intra-grupos é cerca de 2 p.p. maior que o valor de sua participação no total de assalariados, enquanto a masculina é menor, na mesma magnitude.

5.4 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E INCIDÊNCIA DE BAIXOS SALÁRIOS

Dada a evidência de que as características sociodemográficas se refletem na incidência de baixos salários, identificando a literatura que as mulheres, os jovens e aqueles com menos anos de estudo são os mais atingidos por essa condição laboral (FONTES et al., 2012), cabe investigar o comportamento destes fatores também na RMPA. A sobreposição de características individuais ao recorte de gênero tem o objetivo de expor como evoluiu a parcela relativa de trabalhadores de baixos salários para cada grupo¹⁰.

Os aspectos selecionados para análise por características sociodemográficas dizem respeito a informações sobre raça/cor, escolaridade, posição na família e idade. As categorias de raça/cor são denominadas como negros, que inclui negros e pardos, e não negros, que se refere aos brancos e amarelos. Os cinco níveis de escolaridade provêm de uma classificação padronizada da PED: sem escolaridade; fundamental incompleto; fundamental completo, que abrange trabalhadores com ensino médio incompleto; ensino médio completo, incluindo indivíduos com ensino superior incompleto; e superior completo. Para investigação sobre idade foram formatadas quatro faixas etárias. Algumas categorias foram excluídas da exposição gráfica e tabular devido à insuficiência da amostra para desagregação.

¹⁰ Apesar de não serem possíveis análises econométricas devido a restrições metodológicas quanto ao plano amostral da Pesquisa de Emprego e Desemprego na RMPA, a comparação entre os níveis de incidência de baixos salários permite compreender como indivíduos com diferentes características se inserem neste tipo de condição remuneratória.

Tabela 4 – Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo e características sociodemográficas, na RMPA – anos selecionados

	(%)									
	Mulheres					Homens				
	2000	2005	2010	2015	2017	2000	2005	2010	2015	2017
Total	31,5	25,3	20,6	18,5	7,4	19,7	15,2	11,2	11,7	5,5
Raça										
Negros	42,5	36,3	30,1	22,2	(1)	29,0	24,1	16,3	13,6	(1)
Não negros	29,8	23,5	18,8	17,9	7,0	18,5	14,0	10,3	11,3	5,2
Escolaridade										
Fundamental incompleto	51,8	43,3	39,2	31,0	13,1	28,4	24,5	18,8	18,3	(1)
Fundamental completo	42,6	38,3	34,3	29,2	11,5	23,5	20,6	17,3	16,2	8,5
Médio completo	16,2	17,1	13,4	16,0	5,3	8,4	7,7	5,7	8,2	(1)
Posição na família										
Chefe	27,6	22,1	19,6	16,9	8,8	13,3	10,6	7,9	8,1	2,9
Cônjuge	28,5	23,0	18,3	15,4	5,2	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Filho(a)	35,7	30,1	24,2	24,7	(1)	34,4	25,1	19,1	19,6	11,4
Demais m.	47,8	36,9	31,4	(1)	(1)	33,9	25,5	18,9	(1)	(1)
Idade										
16 a 24 anos	44,4	34,9	28,4	29,9	14,8	37,7	28,0	21,6	22,5	14,2
25 a 39 anos	25,4	20,8	17,6	14,8	5,9	13,7	10,8	8,7	8,6	4,2
40 a 59 anos	27,2	23,2	19,0	16,5	5,6	10,6	9,4	6,7	8,5	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

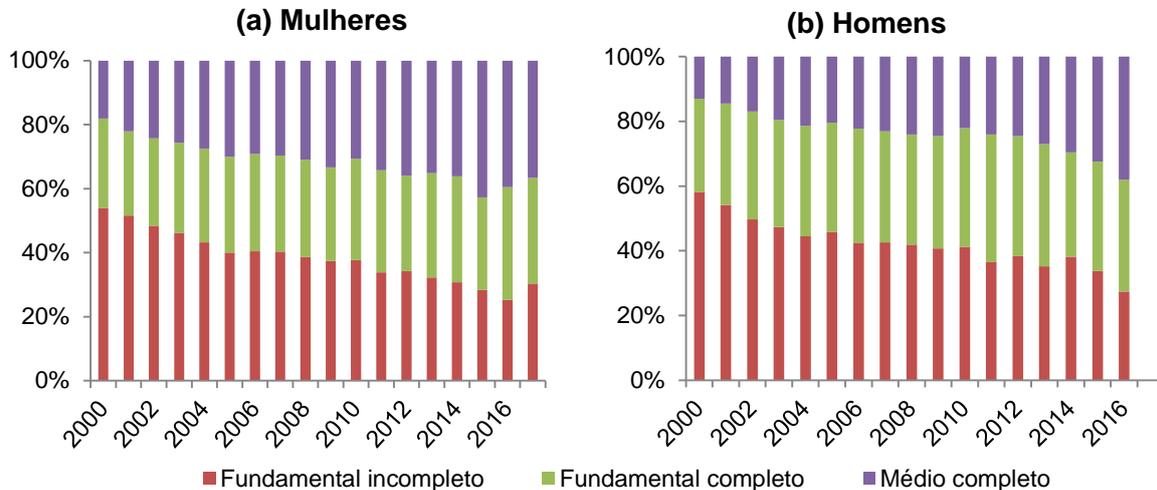
O recorte por raça/cor permite uma análise sobre como este fator influencia as condições de inserção dos trabalhadores na atividade produtiva, ficando visível a grande redução na parcela relativa de trabalhadoras negras de baixos salários. Apesar de, em termos de distribuição, as mulheres negras representarem menos de 20% das mulheres assalariadas, 42,5% delas eram de baixos salários em 2000. Em 2016, essa incidência se reduziu a 13,0%. Através de um modelo probit para as regiões metropolitanas brasileiras, FONTES et al. (2012) indicam que trabalhadores negros possuíam maior probabilidade de serem de baixos salários em 2009, e as mulheres negras muito mais que os homens negros, concordando com o indicativo da análise da incidência.

O fato de os trabalhadores não negros possuírem um peso relativo acima de 80% na RMPA dificulta a análise dada a impossibilidade de desagregação da amostra da pesquisa utilizada para as categorias de negros, tanto para as mulheres, a partir de 2016, quanto para os homens, a partir de 2015. A propensão das mulheres de ambas as categorias de cor aos baixos salários é muito maior, e esta diferença não se reduziu significativamente ao longo do período. Entre as mulheres, e entre os homens, as diferenças entre as incidências para os negros e aquela para os não negros se reduziu, principalmente pela queda nos valores relativos à categoria de negros. É interessante perceber que as mulheres não negras permanecem, durante todo o período em que é possível a comparação, com incidência maior de baixos salários que os homens negros. O fator de raça se coloca como agravante da condição de gênero, ainda que, neste caso, não tenha piorado a situação masculina a ponto de atingir o patamar feminino.

Em termos de escolaridade, é esperado que maior grau de estudo retorne rendimentos mais altos, sendo possível, portanto, que se deixe a condição de baixos salários. É possível identificar este movimento para ambos os sexos, ainda que as mulheres apresentem incidências mais altas para todas as categorias. Entre as mulheres com ensino médio completo, a parcela relativa é aproximadamente o dobro daquela entre os homens, indicando que, apesar de buscarem por formação, permanecem mais propensas à condição de baixos salários.

O processo de aumento da escolarização alterou a distribuição total, e também aquela dos trabalhadores de baixos salários quanto aos níveis de escolaridade. A redução do peso relativo dos níveis mais baixos de escolaridade nos baixos salários pode estar relacionada, portanto, à maior escassez de trabalhadores com esta condição de menor educação formal. As mulheres assalariadas se mostram mais escolarizadas que os homens, uma vez que os níveis mais elevados possuem peso relativo maior, principalmente aquele de ensino superior completo.

Gráfico 22 – Distribuição dos trabalhadores de baixos salários por sexo e nível de escolaridade na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

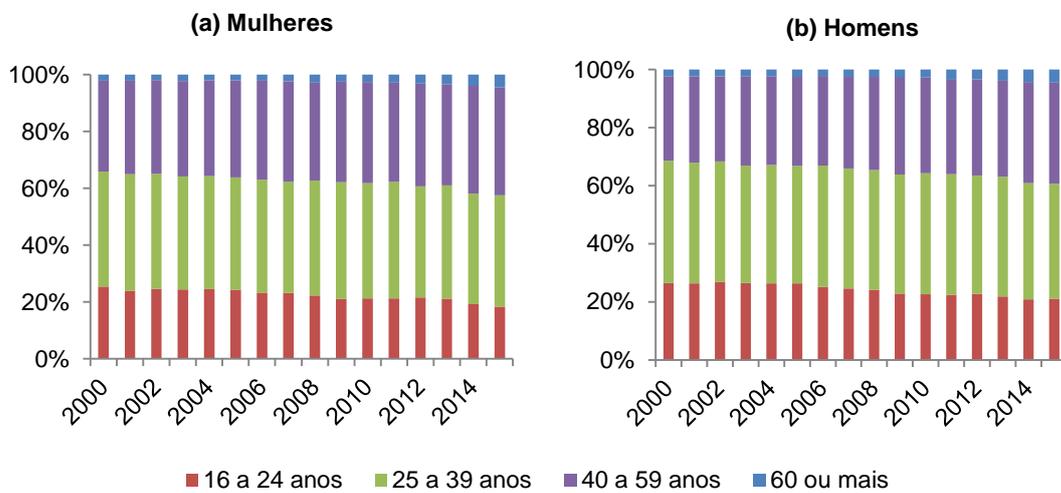
No que tange à posição na família, a mulher, mesmo quando na condição de chefe, está muito mais propensa a ser uma trabalhadora de baixo salário do que seus pares masculinos. A ideia do salário feminino como complementar e, portanto, mais baixo, impacta a renda de uma família chefiada por uma mulher de forma muito mais desfavorável quando se pressupõe que essa posição a coloca como mantenedora principal do lar. Cabe ressaltar também o aumento de lares de *single parent* (mãe ou pai solteiro, em tradução livre), e principalmente no caso das mulheres. Neste caso, a desvantagem em relação ao caso anterior se refere à ausência de rendas adicionais advindas do cônjuge e outros membros da família.

As filhas e os filhos, majoritariamente jovens, apresentam alta incidência de baixos salários, o que faz sentido com a literatura internacional (ORGANISATION..., 1996; FONTES et al., 2012) de que estes trabalhadores estão entre os mais atingidos por condições precárias de trabalho. De fato, verifica-se que na faixa de 16 a 24 anos se encontram as maiores incidências tanto para os homens, quanto para as mulheres, e, diferentemente da maioria das categorias analisadas até aqui, os valores são semelhantes para os dois sexos.

Uma vez que muitos estudos tratam de analisar o efeito de armadilha dos baixos salários para as mulheres, torna-se interessante visualizar o peso relativo de cada faixa etária. No caso de realmente a condição de baixa remuneração ser uma

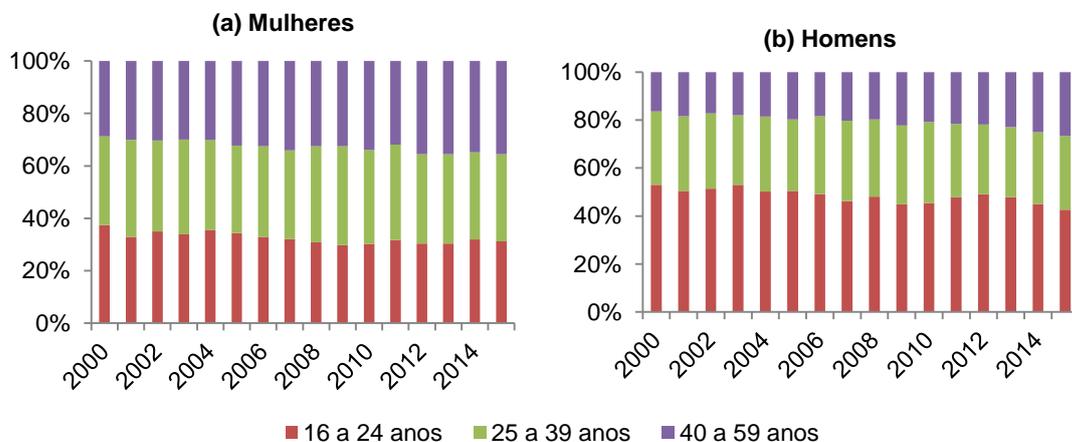
armadilha, espera-se uma preponderância da faixa mais madura entre os trabalhadores de baixos salários. De fato, entre o total de assalariados, a distribuição é muito semelhante para mulheres e homens, entretanto, a partir do gráfico NÚMERO verifica-se uma importância muito maior, principalmente, da faixa de 40 a 59 anos no segmento de baixos salários entre as mulheres, o que não acontece para os homens. No caso masculino, o peso relativo maior é dos jovens de 16 a 24 anos, e aqueles entre 40 e 59 anos fazem parte da faixa com menor tamanho.

Gráfico 23 – Distribuição do total de assalariados, por sexo e faixas de idade, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Gráfico 24 – Distribuição dos trabalhadores de baixos salários, por sexo e faixas de idade, na RMPA – 2000-2017



Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

Dessa forma, para os homens se efetiva a expectativa de que a condição de baixa remuneração seja somente o primeiro passo na carreira, a entrada no mercado de trabalho com pouca ou nenhuma experiência. A percepção de que o grupo de trabalhadoras de baixos salários possui partes semelhantes de todas as categorias etárias leva a questionamentos mais profundos sobre a trajetória laboral das mulheres ao longo de sua vida e os motivos que as levam a permanecer em empregos de baixa remuneração.

5.5 CATEGORIAS DE EMPREGO E ANÁLISE SETORIAL

A qualidade da inserção laboral assalariada, segundo o tipo de relação de emprego e o setor de atividade econômica, afeta o padrão remuneratório dos trabalhadores.

Em se tratando das categorias de emprego, é perceptível, como esperado, que aqueles trabalhadores em empregos sem carteira assinada estão mais vulneráveis aos baixos salários. A incidência nesta categoria é pouco menos que o dobro da incidência na inserção com carteira assinada, e em ambas, os valores são muito maiores para as mulheres. Somente em 2013 as mulheres no setor privado atingiram o tamanho da parcela relativa de baixos salários que já se computava para os homens no começo do período analisado.

Tabela 5 – Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo e categorias de emprego, na RMPA – anos selecionados

Categoria de emprego	(%)									
	Mulheres					Homens				
	2000	2005	2010	2015	2017	2000	2005	2010	2015	2017
Setor privado	32,8	26,1	21,8	20,8	8,3	22,3	16,6	12,4	12,4	5,8
Com carteira	30,0	23,0	19,1	20,0	7,1	18,6	12,9	10,2	11,2	4,4
Sem carteira	47,1	42,5	37,5	29,9	(1)	39,6	36,9	25,4	22,8	17,3
Setor público	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Doméstico Mensalista	55,7	49,6	39,6	24,2	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

A alteração metodológica implementada a partir do ano de 2011 na variável relativa às categorias setoriais da PED-RMPA resulta em uma ruptura na série histórica, sendo necessária a difícil decisão de se analisar um dos períodos, que aqui significa somente uma parcela do tempo observado. Selecionando-se somente um dos intervalos para exposição, busca-se também evitar a indevida comparação entre valores resultantes de materiais diferentes. Dessa forma, optou-se pelo subperíodo com maior série, ou seja, de 2000 a 2010.

Entre as mulheres, o setor com maior incidência é o de serviços domésticos, e este é o segundo com maior importância entre as trabalhadoras de baixos salários, depois do grande setor de serviços (Tabela 6).

Entre os homens, a maior parcela relativa de baixos salários permaneceu no comércio, seguido da construção civil, ainda que os serviços também seja o setor com maior peso relativo entre os trabalhadores masculinos nesta condição. O aumento da importância do ramo dos serviços se deu para ambos os sexos, o que reflete a evolução do arranjo produtivo no país, onde o setor terciário tem ampliado seu tamanho continuamente.

Tabela 6 – Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo e setor, na RMPA – anos selecionados

Setor	(%)											
	Mulheres						Homens					
	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Comércio	35,1	35,4	30,1	30,9	29,5	27,2	28,7	28,7	28,0	24,4	25,3	19,8
Constr. Civil	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	26,0	26,7	19,5	14,9	16,0	12,1
Ind. de Transf.	41,4	35,6	25,7	22,8	23,8	21,6	19,8	16,7	11,7	9,9	9,9	7,6
Serviços	18,8	19,6	19,3	17,5	16,4	14,7	15,8	15,6	15,2	12,7	12,7	10,2
Serviços Dom.	55,7	50,7	53,2	44,4	43,8	39,6	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Tabela 7 – Distribuição de mulheres e homens de baixos salários, por setor, na RMPA – 2000 e 2010

Setor	(%)			
	Mulheres		Homens	
	2000	2010	2000	2010
	100	100	100	100
Comércio	13,8	20,4	20,8	27,1
Constr. Civil	(1)	(1)	7,1	8,2
Ind. de Transf.	22,7	16,0	30,6	17,9
Serviços	30,6	40,3	38,7	45,3
Serviços Dom.	32,6	22,9	(1)	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

A segregação setorial, como já descrito no capítulo 3, é um fator importante na determinação da inserção desigual dos sexos no mercado de trabalho. Na distribuição total, constata-se que as mulheres são maioria somente nos serviços domésticos, tanto no início, quanto ao final do período analisado. Entretanto, quando se capta a distribuição dos trabalhadores de baixos salários, elas passam a ter prevalência em mais setores. Especificamente no ano de 2000, no setor de serviços elas já são a maior parte entre os trabalhadores de baixos salários, e em 2010, em todos os setores, à exceção da construção civil, que é dominada hegemonicamente pelos homens (Tabela 8).

O peso relativo das mulheres, apesar de não ser dominante no total dos assalariados da RMPA no período até 2017, mantém-se predominante entre os trabalhadores de baixos salários. O aumento expressivo das mulheres na base da distribuição está retratado também na análise setorial, indicando que a inserção delas nos diferentes setores está ligada a uma condição remuneratória mais desvantajosa. Dessa forma, é possível inferir que os empregos de baixos salários criados nos anos 2000, juntamente com o processo intenso de aumento da atividade econômica, foram ocupados majoritariamente pelas mulheres que entraram para o mercado de trabalho, dado o aumento em sua taxa de participação. Não obstante, os processos de redução do desemprego e da formalização das relações de trabalho também possibilitaram a algumas mulheres a ocupação em empregos mais bem remunerados.

Tabela 8 – Distribuição por setor, por sexo, na RMPA – 2000 e 2010

(%)

	2000			2010		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Total	100	45,6	54,4	100	46,7	53,3
Setor						
Comércio	100	42,1	57,9	100	46,9	53,1
Constr. Civil	100	(1)	94,4	100	(1)	93,4
Ind. de Transf.	100	32,1	67,9	100	33,6	66,4
Serviços	100	47,1	52,9	100	49,9	50,1
Serviços Dom.	100	95,6	(1)	100	96,8	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Tabela 9 – Distribuição dos trabalhadores de baixos salários por setor, por sexo, na RMPA – 2000 e 2010

(%)

	2000			2010		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Total	100	57,2	42,8	100	61,8	38,2
Setor						
Comércio	100	47,0	53,0	100	54,8	45,2
Constr. Civil	100	(1)	98,8	100	(1)	97,0
Ind. de Transf.	100	49,7	50,3	100	59,1	40,9
Serviços	100	51,5	48,5	100	59,0	41,0
Serviços Dom.	100	96,6	(1)	100	97,8	(1)

Fonte: Dados brutos de PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT. Elaboração própria.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises expostas neste trabalho evidenciaram que o movimento de redução da desigualdade salarial na RMPA permitiu a queda da parcela relativa de baixos salários de forma mais acentuada para as mulheres, ainda que, ao final do período, elas tenham se mantido em situação pior em comparação aos homens. Os fatores que levaram ao achatamento da distribuição salarial, permitindo a redução da incidência de baixos salários foram diferentes nas duas fases principais identificadas.

No primeiro momento, entre 2003 e 2013, o aumento da oferta de postos de trabalho, aliado à valorização real do salário mínimo, tiveram efeitos positivos sobre os salários mais baixos. A variação destes a taxas maiores que os salários mais altos configuram uma aproximação entre os extremos. No que tange os baixos salários, conforme a literatura, a instituição de uma remuneração mínima legal reduz a desigualdade, uma vez que sua abrangência seja garantida e seu nível seja adequado. Aparentemente estes fatores estiveram presentes no mercado de trabalho metropolitano estudado, pois a trajetória do primeiro decil das distribuições de homens e mulheres seguiu de forma muito próxima a evolução do salário mínimo nacional. De acordo com este movimento, o aumento mais significativo do salário médio dos trabalhadores de baixos salários que o do total dos assalariados, e principalmente as variações positivas de maior magnitude para as mulheres confirmam a eficiência deste tipo de política sobre a desigualdade salarial de gênero. O encolhimento do hiato salarial de gênero no primeiro decil, e mais moderadamente na mediana dos salários-hora reais corrobora com esta conclusão.

Posteriormente, nos anos de recessão econômica (2014-2017), apesar de ter havido aumento das taxas de desemprego e queda dos salários médios para ambos os sexos, as incidências de baixos salários permaneceram em trajetória descendente e de forma muito mais intensa. Voltando-se à observação das variações salariais fica evidente a continuação do processo de achatamento da distribuição salarial, porém, causada por reduções nos salários do topo. Como os salários mais baixos se mantiveram praticamente estáveis devido ao efeito de truncamento do salário mínimo e a manutenção de sua valorização – ainda que muito menor do que vinha se praticando anteriormente –, o rebaixamento dos salários mais altos aproximou mais ainda a mediana dos salários-hora à base. O

formato da inserção feminina no mercado de trabalho, com todas as características e causas apontadas neste trabalho, as condiciona às ocupações mais precárias e pior remuneradas. No caso deste processo de crise econômica, essa configuração permitiu que elas não fossem tão prejudicadas quanto os homens no contexto de demissões e rebaixamentos salariais.

O aumento do peso relativo das mulheres no total de assalariados não teve relação direta com a melhoria da desigualdade que se identificou neste trabalho, uma vez que, apesar de não serem maioria no total de assalariados, as mulheres permaneceram sendo mais da metade dos trabalhadores de baixos salários. Isso permite sugerir que a ocupação feminina absorveu os empregos mais precários, neste caso, em termos salariais relativos.

Tendo em vista as conclusões oferecidas por este estudo, mas também suas limitações, é possível confirmar que, apesar de ser um tema amplamente investigado e que tem expandido suas fronteiras principalmente através da consolidação da economia feminista como área de estudo, as desigualdades de gênero continuam sendo relevantes no sentido de entender a evolução do mercado de trabalho como um todo, suas dinâmicas e estruturas. Este estudo, por utilizar-se de métodos relativos de mensuração, abre possibilidades para análises comparativas. Além disso, os movimentos salariais detectados, principalmente aqueles ligados à evolução do salário mínimo, permitem que se aprofunde mais o debate quanto às formas de regulação institucional e seus impactos na economia e na experiência individual dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ASPLUND, R.; PERSSON, I. Low pay – a special affliction of women. In: GREGORY, M.; SALVERDA, W.; BAZEN, S. (Ed.). **Labour market inequalities: problems and policies of low-wage employment in international perspective**. Oxford: OUP, 2000.

BALTAR, P. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. **Estudos avançados**, v. 28, n. 81, 2014, p. 95-114.

BARBOSA, A. L. N. H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Repositório do Conhecimento do IPEA**, 2014. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3736>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

BASTOS, R. L. A. Trabalhadores de baixos salários na Região Metropolitana de Porto Alegre: um estudo preliminar. In: PICHLER, W. et al. (orgs.). **Panorama socioeconômico e perspectivas da economia gaúcha**. Porto Alegre: FEE, 2014.

_____. Desigualdade salarial na Região Metropolitana de Porto Alegre: o que ocorreu durante a crise econômica?. **Indicadores Econômicos FEE**, V 45, n.2, 2017, p. 111-120.

_____. **Trabalhadores de baixos salários nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo: uma análise comparativa**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2017. (Texto para Discussão FEE nº 154). Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/20170704td-154-trabalhadores-de-baixos-salarios-nas-regioes-metropolitanas-de-porto-alegre-e-de-sao-paulo_-uma-analise-comparativa.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2017.

_____; DIETRICH, P. **Trabalhadores de baixos salários: evolução das desigualdades de gênero nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2017. (Texto para Discussão FEE nº 153). Disponível em: <://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/20170407td-fee-153-trabalhadores-de-baixos-salarios_-evolucao-das-desigualdades-de-genero-nas-regioes-metropolitanas-de-porto-alegre-e-de-sao-paulo.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2017.

BERG, J. Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s. In: **Regulating for Decent Work**. London: Palgrave Macmillan, 2011. p. 123-150.

BLAU, F. D.; KAHN, Lawrence M. The gender wage gap: extent, trends, and explanations. **National Bureau of Economic Research**, 2016. Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp9656.pdf>>. Acesso em: 2 mai. 2017.

CARDOSO JR, J. C. De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. **Repositório do Conhecimento do IPEA**, 2007. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1417>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____; HAMASAKI, C. S. Padrões de desenvolvimento, mercado de trabalho e proteção social: a experiência brasileira entre as décadas liberal (1990) e

desenvolvimentista (2000). **Repositório do Conhecimento do IPEA**, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3501>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

_____. **Nota técnica 188**. Jan. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec188SalarioMinimo.html>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

FONTES, A.; PERO, V.; BERG, J. **Low-paid employment in Brazil**. *International Labour Review*, Geneva, v. 151, n. 3, p. 193-219, 2012.

GALEAZZI, I. M.; SOCIÓLOGA, P. D. F. **Mudanças no padrão de desigualdade de gênero em um contexto de crescimento econômico**: a retomada do processo de estruturação do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre na primeira década do século XXI. Porto Alegre: FEE, 2013, p. 129-152.

GREGORY, M. Gender and economic inequality. In: SALVERDA, W.; NOLAN, B.; SMEEDING, T. (ed.). **The Oxford handbook of economic inequality**. Oxford: OUP, 2009.

GRIMSHAW, D. **What do we know about low-wage work and low-wage workers?** Geneva: OIT, 2011. Disponível em: <http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_157253.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____ et al. (ed.). **Making work more equal**: A new labour market segmentation approach. Oxford: Oxford University Press, 2017.

HAO, L.; NAIMAN, D. **Assessing inequality**. Thousand Oaks: Sage, 2010.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - ILO. **Global Wage Report 2010/11**. Geneva, 2010.

LEE, S.; SOBECK, K. Low-wage work: a global perspective. **International Labour Review**, Geneva, v. 151, n. 3, 2012, p. 141-155.

LUCIFORA, C. Wage inequalities and low pay: the role of labour market institutions. In: GREGORY, M.; SALVERDA, W.; BAZEN, S. (ed.) **Labour market inequalities: problems and policies of low-wage employment in international perspective**. Oxford: OUP, 2000. p. 9-34.

_____; MCKNIGHT, A.; SALVERDA, W. Low-wage employment in Europe: a review of the evidence. **Socio-economic review**, v. 3, n. 2, 2005, p. 259-292.

_____; SALVERDA, W. Low pay. In: SALVERDA, W.; NOLAN, B.; SMEEDING, T. (Ed.). **The Oxford handbook of economic inequality**. Oxford: OUP, 2009. p. 257-283.

LEE, S.; SOBECK, K. Low-wage work: a global perspective. **International Labour Review**, Geneva, v. 151, n. 3, 2012, p. 141-155.

MANGANELLI, A. **A Mão Invisível no Teto de Vidro**. 2012. 123. f. Dissertação (Mestrado em Economia do Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2012.

MEDEIROS, Marcelo. **Medidas de desigualdade e pobreza**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2012.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OECD. Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility. In: **OECD Employment Outlook 1996**. Paris, 1996. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/emp/2080543.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO - PED. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: SEADE e DIEESE, 2016.

PLAT, D. **Package IC2**. Vienna: comprehensive R archive network, 2015. Disponível em: <<https://cran.rproject.org/web/packages/IC2/index.html>>. Acesso em: 4 mar. 2018.

POCHMANN, M. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

RUBERY, J. Pay equity, minimum wage and equality at work. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Relatório global sobre os salários 2010/11**: Políticas salariais em tempo de crise. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_relsalarios.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2017.

_____; GRIMSHAW, D. **Minimum wage systems and changing industrial relations in Europe**: comparative report. Manchester: University of Manchester, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/265740286_Minimum_Wage_Systems_and_Changing_Industrial_Relations_in_Europe_Comparative_Report>. Acesso em: 31 dez. 2017.

VIECELI, C. P. **Mulher e trabalho no Brasil**: características, avanços e permanências (1960 – 2009). 2011. 80 f. Monografia (Graduação em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/34832>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

_____; WUNSCH, J. G.; STEFFEN, M. W. (orgs.). **Emprego doméstico no Brasil**: raízes históricas, trajetórias e regulamentação. São Paulo: LTr, 2017.