Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
Curso de Graduação de Economia

Diana Resstom Dias

Diferença entre Homens e Mulheres no Valor Recebido na Aposentadoria: um Estudo sobre a Previdência Social Brasileira

São Paulo
2017

Diana Resstom Dias

Diferença entre Homens e Mulheres no Valor Recebido na Aposentadoria: um Estudo sobre a Previdência Social Brasileira

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, *como* requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. Orientadora: Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo - Insper

São Paulo
2017

DIAS, Diana Resstom

Título do Trabalho – São Paulo: Insper, 2017.

Monografia: Faculdade de Economia e Administração. Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, 2017.

Orientadora: Profª Regina Carla Madalozzo – Insper

1. Políticas Públicas 2. Previdência

Diana Resstom Dias

Diferença entre Homens e Mulheres no Valor Recebido na Aposentadoria: um Estudo sobre a Previdência Social Brasileira

Aprovada em Dezembro de 2017

EXAMINADORES

Profa. Dra. Regina Carla Madalozzo
Orientadora

Prof. Sergio Ricardo Martins
Examinador

Dedicatória

Aos meus pais e à minha irmã.

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço aos meus pais pela oportunidade de estudar no Insper e por todo o incentivo que me deram durante esses anos em que estive na faculdade. Em segundo lugar à minha irmã, por estar sempre presente nas etapas decisivas da minha vida, me dando conselhos sempre que necessário.

Também agradeço ao Insper e a todo seu corpo decente que me auxiliou durante o decorrer do curso, compartilhando o maior bem do mundo - o conhecimento.

A todos bons amigos que fiz durante esses últimos anos em que pude dividir momentos de descontração, mas também foram responsáveis por estudos, discussões, experiências e conquistas.

Em especial, agradeço a minha professora orientadora Regina Carla Madalozzo, que me auxiliou na elaboração deste trabalho e que eu vejo como referência como pessoa desde a época em que eu fui sua assistente de pesquisa. Foi incrível ter convivido com você esses últimos anos.

Resumo

O atual sistema de Previdência Social brasileiro tem se mostrado como tema de preocupação dado o déficit de R$ 151,9 bilhões em 2016 (Secretaria de Previdência, 2017). Tendo em vista esse cenário, encontra-se em processo de aprovação no Congresso uma reforma da Previdência. O intuito da mesma é prolongar a permanência dos indivíduos no mercado de trabalho, inibindo aposentadorias precoces e, também, incentivar o aumento no tempo de contribuição dos trabalhadores, impedindo que o modelo de repartição simples adotado no país se torne insustentável. Ainda em relação ao tema, percebe-se que, mesmo com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo do tempo, ainda há diferenças salariais significativas entre homens e mulheres. Como consequência, essas diferenças impactam no valor monetário das respectivas aposentadorias. Isto é, as mulheres, em média, ganham aposentadorias com valores menores se comparado aos homens. Desta forma, o objetivo deste estudo é analisar a diferença no valor dos salários no período em que é esperado que os trabalhadores recebam o maior salário de toda a vida laboral e também o valor recebido nas aposentadorias entre homens e mulheres. Para tanto, utilizou-se dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) nos seguintes anos: 1982, 1992, 2005 e 2015 e aplicou-se a decomposição proposta por Oaxaca (1973) para a estimação das equações das quantias dos salários recebidos nos anos de 1982 e 1992 e também dos benefícios da aposentadoria nos anos de 2005 e 2015. Isso foi feito através de coortes, por exemplo, no ano de 1982 estarei analisando indivíduos com a idade média de 45 anos que em 2005 teriam, em média, 68 anos, ou seja, indivíduos já aposentados. Essas equações foram feitas separadamente para homens e mulheres. É esperado como resultado uma menor discrepância na diferença do valor da aposentadoria entre os sexos em 2015, se comparado com o ano de 2005. Isso porque espera-se que a diferença salarial tenha diminuído no decorrer das décadas.

Palavras-chave: Políticas púbicas, Previdência Social, Economia Feminista, Gêneros, Mulheres, Reforma da Previdência, Aposentadoria, Metodologia de Oaxaca

Abstract

The current brazilian Social Security system has been seen with concern given the deficit of R$151.9 billion in 2016 (Social Security Secretary, 2017). Considering this scenario, we have on Congress, at the approval process, a Social Security Reform. The aim of the reform is to prolong the individuals on the labor market by inhibiting early retirements and also to help the contribution time of workers to be maintained for a longer period of time, preventing the plain division system adopted in the country from becoming unsustainable. Still in question, even with greater participation of women in the labor market, there is still a difference between men and women when it comes about wages. Therefore, we have an impact on the monetary value of the respective pensions. That is, women, on average, earn pensions with lower values compared to men. In this way, the objective of this study is to analyze the difference of the wage value in the period in which workers are expected to receive the highest wage of the labor life and also the value received in the pensions between men and women. For this, data from the National Household Sample Survey (PNAD) from the following years: 1982, 1992, 2005, and 2015 have been used and it was applied a decomposition method by Oaxaca (1973) for the estimation of the amounts of the wages received in the years of 1982 and 1992, as well the retirement benefits on the years of 2005 and 2015. This was done through cohorts, for example, in the year 1982 I will be analyzing individuals with the average age of 45 years who in 2005 would have, on average, 68 years, that is, individuals already retired. These equations were made separately for men and women. As a result, a smaller discrepancy is expected in the difference in the value of retirement between the sexes in 2015, when compared to 2005. This is because the wage gap is expected to have decreased over the decades.

Keywords: Public policies, social security, feminist economics, gender, women, pension reform, retirement, Oaxaca methodology

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA 15
2.1 Como Funciona o Sistema de Previdência no Brasil 15
2.2 Literatura Prévia sobre a Previdência Social 19
3. BASE DE DADOS 27
3.1 Tratamento da Amostra 28
3.2 Análise Descritiva 30
4. METODOLOGIA ECONOMÉTRICA 33
5. RESULTADOS OBTIDOS 40
5.1 Diferencial Salarial (1982 e 1992) 41
5.2 Diferencial da Aposentadoria (2005 e 2015) 43
5.3 Limitações do Modelo 45
6. CONCLUSÃO 46
7. BIBLIOGRAFIA 47
8. APÊNDICE 50
8.1 Regressão Mercado de Trabalho 1982 50
8.2 Regressão Mercado de Trabalho 1992 51
8.3 Regressão Aposentadoria 2005 52
8.4 Regressão Aposentadoria 2015 53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição das variáveis base, de acordo com o gênero 30

Tabela 2 – Descrição do salário mensal para homens, de acordo com a habitação e cor..... 31

Tabela 3 – Descrição do salário mensal para mulheres, de acordo com a habitação e cor 31

Tabela 4 – Descrição das variáveis base, de acordo com o gênero 32

Tabela 5 – Descrição da aposentadoria mensal para homens, de acordo com a habitação e cor 32

Tabela 6 – Descrição da aposentadoria mensal para mulheres, de acordo com a habitação e cor 32

Tabela 7 – Comparativo entre Ln Salário/Hora e Ln Aposentadoria para os diferentes gêneros 33

Tabela 8 – Descrição das Variáveis da Regressão do Mercado de Trabalho 37

Tabela 9 – Descrição das Variáveis da Regressão da Aposentadoria 40

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca aplicada para cada ano..... 41

Tabela 11 - Decomposição de Oaxaca aplicada para cada ano 43

Tabela 12 - Decomposição de Oaxaca Noisily aplicada para cada ano 45

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios e Resultado Previdenciário Acumulado de Janeira a Dezembro (2003 a 2016) – Em R$ Bilhões de dezembro/2016 (INPC) 13

Figura 2 : Timeline de como serão feitas as análises para o estudo em questão. Fonte: Elaboração própria..... 15

Figura 3: População segundo grupos etários (em milhões) – Brasil: 2050 22

Figura 4: Gastos com previdência (% PIB) a partir da razão de dependência de idosos - 2009 23

Figura 5: Tabela de Despesa com Benefícios Previdenciários (% PIB) 26

Figura 6: Renda do Trabalho de acordo com a Idade para diferentes países 27

1. INTRODUÇÃO

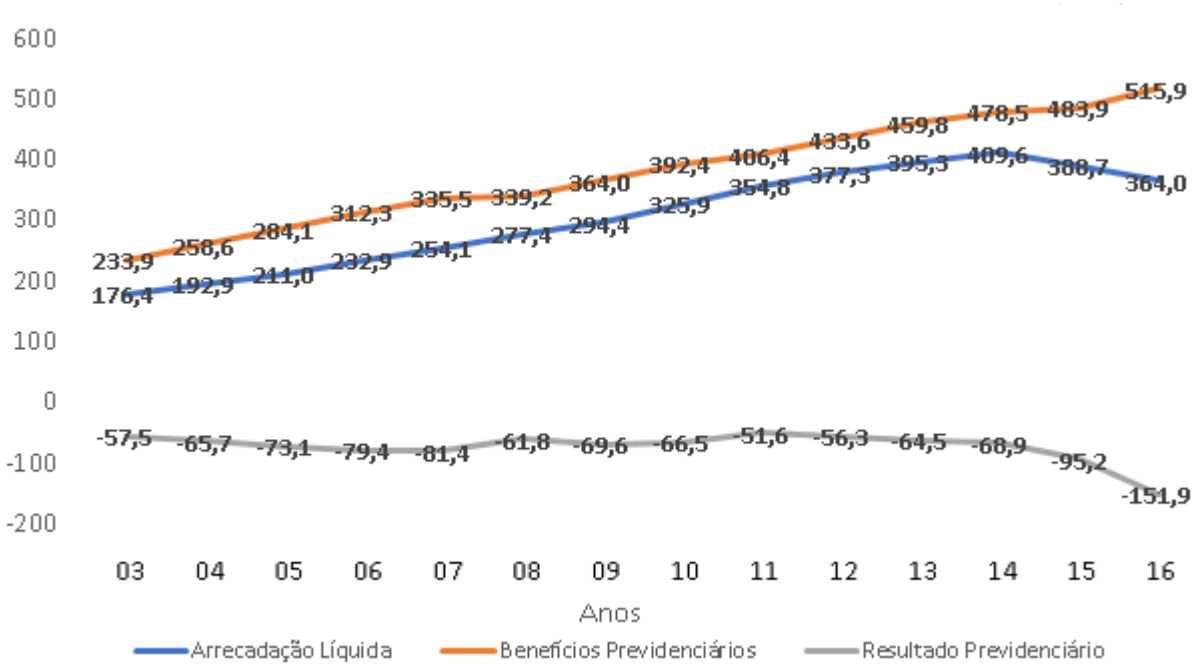
A Previdência Social funciona como uma poupança compulsória que garante ao cidadão condições financeiras para se sustentar. A Previdência Social é, portanto, uma proteção à renda do trabalhador quando o mesmo perde a capacidade de trabalhar provisoriamente (seja por doença, acidente ou maternidade) ou permanentemente (seja por morte, invalidez ou velhice). De acordo com Camarano & Pasinato (2007), esse sistema contribui para a redução da pobreza da população mais idosa e de suas famílias, pois permanece como a principal parcela de fonte de renda para esses indivíduos.

No Brasil, o sistema previdenciário vigente é o de Repartição Simples. O mesmo funciona como uma transferência intergeracional de recursos, permitindo que as contribuições dos trabalhadores em um dado período sejam usadas para financiar os benefícios dos aposentados que contribuíram em períodos anteriores. O cenário atual brasileiro é de uma redução da natalidade que, no médio prazo, tem como consequência a diminuição da população economicamente ativa (PEA), diminuindo o número de contribuintes e, assim, afetando negativamente o funcionamento do sistema de aposentadoria. Por outro lado, uma maior expectativa de vida e um maior número de idosos aumenta o número de beneficiados – corroborando para que o modelo seja insustentável. De acordo com o IBGE, em 2060 estima-se que o país tenha o quádruplo de idosos se comparada ao observado no Censo de 2010. Não só o Brasil, mas países do mundo inteiro observaram mudanças demográficas nas últimas décadas. Dessa forma, os países tiveram que se adaptar aos novos cenários, fazendo reformas. O Brasil tem um curto período de tempo para tomar uma decisão de como tratará a terceira idade.

O tema tem sido de uma relevante preocupação analisando-se os números. Em 2016, a Previdência Social apresentou um déficit de R$ 151,9 bilhões (Figura 1) – o maior desde 1995. Ainda na figura 1 podemos observar que desde 2003 a arrecadação líquida era inferior aos benefícios previdenciários, mostrando que o resultado previdenciário se encontra no negativo há mais de 10 anos. O cenário se agravou mais ainda em 2014 quando a arrecadação líquida apresentou uma diminuição e os benefícios previdenciários continuaram aumentando. Vale ressaltar que o valor das despesas previdenciárias alcançou R$ 515,9 bilhões enquanto que as receitas somaram apenas R$ 364 bilhões. Em termos nominais, esse déficit foi de R$ 149,733 bilhões, apresentando um aumento de 74,5% se comparado ao ano de 2015. Ainda, o total do déficit primário no Brasil foi de R$ 154,2 bilhões em 2016, sendo 97% proveniente da

Previdência Social e apenas R$ 4,5 bilhões obtidos a partir dos rombos do Tesouro Nacional e Banco Central.

Figura 1: Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios e Resultado Previdenciário Acumulado de Janeira a Dezembro (2003 a 2016) – Em R$ Bilhões de dezembro/2016 (INPC)



Fonte: Fluxo de Caixa INSS; Informar/DATAPREV. Elaboração própria

Tendo em vista o cenário apresentado acima, atualmente no Congresso está em pauta debates sobre a reforma da Previdência. Os projetos sugerem mudanças, como: estabelecimento de uma idade mínima para receber a Previdência (65 anos para homens e mulheres – hoje as mulheres podem se aposentar a partir dos 60 anos e homens aos 65 anos), estabelecimento de um prazo mínimo de tempo de contribuição para ter-se direito ao benefício integral – de 15 anos para 25 anos. Essas opções surgem com o objetivo de prolongar os indivíduos no mercado de trabalho, inibindo aposentadorias precoces e, ao mesmo tempo, mantém os indivíduos contribuindo para a Previdência, impedindo que a mesma seja insustentável. Vale ressaltar que de acordo com Tafner (2007), hoje o Brasil é um país com poucas regras restritivas se considerarmos as regras dos demais países do mundo para um trabalhador ser elegível a aposentadoria. No entanto, se aprovada, a reforma nos termos sugeridos pelo projeto inicial em debate, colocará o Brasil entre os países com regras mais rígidas para aposentadoria.

Outro ponto relevante são os benefícios gerados a partir da aposentadoria. De acordo com Melo & Oliveira (2009), as aposentadorias das mulheres são, em média, 39% inferiores aos benefícios recebidos pelos homens, sendo esse *output* um reflexo da segmentação do

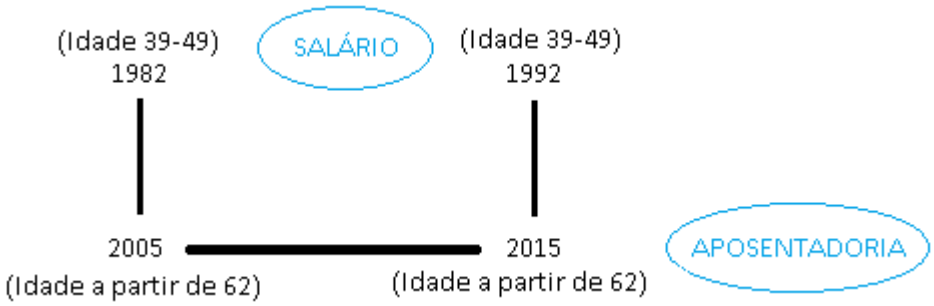
mercado de trabalho. Seguindo a mesma linha – aposentadoria como *output* da segmentação do mercado de trabalho – Dain (2003) afirma que "a Previdência Social nada mais é do que o espelho da vida ativa dos indivíduos. Assim, se os indivíduos são desiguais na sua vida ativa, também serão desiguais na inatividade, e pouco pode fazer a Previdência para corrigir injustiças geradas fora do tempo e do espaço de sua atuação" (2003, p. 129). Dessa forma, uma análise da Previdência exige um estudo da inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

No decorrer dos últimos anos, diversos avanços foram obtidos no que tange a inserção da mulher no mercado de trabalho. Se formos analisar o período de 1982 a 1997, houve um crescimento da participação das mulheres na força de trabalho de 35%. Tendo cada vez mais a presença de ambos os cônjuges trabalhando, esperava-se uma mudança nas atribuições familiares. No entanto, conforme Mincer & Polachek (1974) e Treas (2010), a mulher, além de dividir seu tempo entre trabalho e lazer, continuou tendo papel principal nos afazeres domésticos, implicando no fenômeno da dupla jornada – sendo uma das principais explicações da aposentadoria das mulheres serem por tempo menor de contribuição ou por menor idade se equiparada aos homens. Assim, as mulheres precisam mesclar família e carreira no seu cotidiano, implicando em consequências nos benefícios da aposentadoria social. De acordo com dados da PNAD 2006, fazendo um recorte de mulheres e homens que trabalham entre 40 a 44 horas semanais e tenham um cônjuge no lar, observa-se que as horas médias de trabalho doméstico por semana dos homens é de 5 horas enquanto esse valor para as mulheres é de aproximadamente 20 horas. Assim, percebe-se que as mulheres executam quatro vezes mais horas de trabalho doméstico do que os homens que estão em uma situação similar. Dessa forma, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho e que agora, algumas vezes, assumem a posição de provedora do lar, as condições de dupla jornada impactam na diferença salarial entre homens e mulheres, que ainda desfavorece as mulheres (Madalozzo, Martins & Shiratori, 2010).

Devido à importância do tema da reforma da Previdência e da relação da Previdência com o mercado de trabalho, o presente estudo procura identificar se houve evolução na quantia recebida no salário e, como consequência, no valor monetário recebido pela Previdência Social considerando-se como evolução uma maior igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Para a análise, utilizamos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) em 1982, 1992, 2005 e 2015, e o intuito do trabalho é avaliar se a diferença salarial entre os gêneros diminuiu e, por consequência, avaliar se essa diminuição acarretou numa maior igualdade nos benefícios recebidos na aposentadoria. Vale ressaltar que a análise foi feita separadamente para

os diferentes anos devido a atualização monetária que poderia distorcer os resultados encontrados. Segue um breve desenho do que será feito com as bases de dados da PNAD sendo que a literatura para quantificar o efeito discriminatório entre homens e mulheres será o de Oaxaca (1973). Essa metodologia nos permitirá observar se houve, em média, uma evolução do componente de discriminação entre gêneros nas diferentes décadas.

Figura 2 : Timeline de como serão feitas as análises para o estudo em questão. Fonte: Elaboração própria



O artigo está dividido em seis seções. Além desta introdução, a seção 2 apresenta a revisão de literatura, apontando-se debates e abordagens de diversos autores acerca do conceito de Previdência Social e igualdade. Na seção 3 é apresentada a base de dados além dos filtros utilizados e uma breve análise descritiva. Na seção 4 é informada a metodologia econométrica que será utilizada além do modelo empírico, ou seja, quais variáveis serão utilizadas nas regressões. A seção 5 discute os resultados obtidos e a seção 6 as considerações finais.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Como Funciona o Sistema de Previdência no Brasil

Há diversos autores que retratam a evolução histórica da Previdência Social brasileira. Para a construção desse tópico, que tem como intuito reunir os principais pontos e mudanças que ocorreram ao longo do tempo, os seguintes autores foram referência: Najberg & Ikeda (1999), Souza (2003), Homci (2009), Santos (2009), Miranda (2010), Nolasco (2012) e Tafner (2012). É importante a compreensão de como se desenvolveu a Constituição do Brasil para entender os projetos de propostas de reformas e, também, como é possível garantir legislações com maior igualdade de tratamento entre homens e mulheres – tema que é abordado pelo *paper* em questão.

A evolução histórica da Previdência Social brasileira tem início a partir da Constituição Imperial de 1824 que fez alusão os chamados socorros públicos, porém sem definição concreta

sobre esse direito. Em 1888, ocorreu uma legislação mais específica ao Direito Previdenciário que foi dada a partir do decreto 9.912, concedendo à aposentadoria aos funcionários dos Correios. Outras legislações surgiram a respeito de aposentadorias por invalidez e pensões por morte, porém muito esparsas e pouco estruturadas.

Assim, se analisarmos uma perspectiva histórica, a previdência no Brasil formaliza-se de forma mais concreta apenas em 24 de janeiro de 1923 a partir da aprovação do Decreto Legislativo nº 4.682 (Lei Elói Chaves) em que foi determinado as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) para os trabalhadores de empresas férreas. Esses empregados passaram a ter assistência médica, além de uma poupança compulsória em casos de invalidez, velhice ou morte. Após alguns anos, o decreto englobou outras categorias profissionais, configurando-se os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Inicialmente o regime adotado foi de capitalização – sistema no qual o assalariado é responsável pela contribuição do seu próprio benefício futuro, isto é, funciona como uma poupança individual, como nos diz Rezende (2001) -, no entanto, esse sistema perdurou apenas até os anos de 1950 devido a fatores como: baixo rendimento das aplicações, não pagamento da cota de responsabilidade da União, processo inflacionário e etc.

Assim, a partir dos anos de 1960, adotou-se o sistema de repartição simples – sistema em que os trabalhadores ativos são responsáveis pelas contribuições que mantêm os benefícios daqueles que se encontram na inatividade. Em 1960, foi criada uma legislação – Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS) - que padronizasse o sistema assistencial, unificando as regras dos IAPs. Por fim, em 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que conseguiu efetivamente uniformizar o sistema assistencial. Depois, em 1974, ocorreu a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social. Posteriormente, em 1990, o INPS mudou o nome para Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A Constituição Federal de 1988 foi a responsável pela definição do sistema vigente previdenciário brasileiro. Na Constituição, algumas mudanças – generosas- no sistema previdenciário foram realizadas, como por exemplo, o piso de um salário mínimo para todos os beneficiados e a correção dos salários de contribuição nos salários do benefício – permitindo a correção do os efeitos da inflação -, unificação dos benefícios dos trabalhadores rurais e urbanos além de diversas outras mudanças. Essas alterações generosas tiveram impactos negativos no resultado orçamentário do INSS.

Dessa forma, a partir de 1995, o governo passou a propor diversas reformas para a previdência do país devido ao crescimento do déficit do INSS. Desde então, quatro delas resultaram em aprovações de Emendas Constitucionais (ECs) - nº 20 em 1998, nº 41 em 2003, nº 47 em 2005 e nº 70 em 2012.

Em 1998, a emenda passou a ter maior rigor para a obtenção da aposentadoria. De acordo com Najberg & Ikeda (1999), anteriormente o trabalhador conseguia o benefício se apresentasse um documento comprovando anos de serviço, mesmo que durante esse período o mesmo não houvesse contribuído à previdência, dando margem para evasão do regime. Ainda, ocorreu a extinção da aposentadoria proporcional por tempo de serviço. Nessa nova regra, o tempo de contribuição mínimo era de 35 anos para os homens e 30 anos para as mulheres. Já em relação a regra da aposentadoria por idade, para os homens a idade mínima era de 65 anos e para as mulheres era de 60 anos. A emenda mudou a base de cálculo do benefício que passou a depender do salário de contribuição de toda a vida laboral do beneficiado.

Em 2003, as mudanças permearam principalmente os funcionários públicos. Houve o fim da aposentadoria integral e a adoção do Regime Proporcional. Ainda, o acesso à aposentadoria do setor público passou a ter uma combinação de idade (60 para homens e 55 para as mulheres) além do tempo mínimo de contribuição. A EC de 2005 tinha como objetivo suavizar os efeitos traiçoeiros da EC 41, além de instituir uma regra de transição para a paridade e integralidade do servidor público.

Em 2012, a emenda assegura a integralidade para aposentadoria por invalidez dos indivíduos que ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003. E, por fim, em 2015, é instituída como aposentadoria compulsória a idade de 75 anos, antes a idade máxima era de 70 anos[1].

De maneira geral, a Previdência Social no Brasil possui dois regimes previdenciários: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) – abrange a iniciativa privada – e o Regime Próprio de Previdência (RPP) – admissível aos servidores públicos. Os militares, apesar de constituírem parte do RPP, possuem regras específicas e um plano diferenciado. Antes das Emendas Constitucionais o RPP era bem mais vantajoso do que o RGPS, no entanto, hoje as situações são bem mais semelhantes para os regimes.

[1] Vale ressaltar que as mudanças citadas aqui são apenas as constitucionais, porém no plano infraconstitucional também ocorreram diversas mudanças desde 1988.

Vale ressaltar que o regime atual é tripartite, isto significa que é mantido pelos trabalhadores ativos, empregadores e pelo Estado. A manutenção do Estado se deu devido a não sustentação do sistema. Isto significa que o valor arrecadado pelos contribuintes não é suficiente em relação ao valor total que deve ser direcionado para os beneficiários. Nos parágrafos abaixo se encontram algumas peculiaridades do sistema previdência do Brasil em relação aos demais países do mundo, explicitando eventuais reformas passíveis de ocorrer com o sistema de forma a amenizar os déficits do mesmo.

Segundo Caetano & Boueri (2006), em apenas seis países do mundo há a permissão de aposentadores sem limite de idade, ou seja, somente pelo tempo de contribuição. O Brasil é um desses seis países (os demais países são: Nigéria, Argélia, Turquia, Eslováquia e Egito), evidenciando um dos fatores que explica o elevado gasto previdenciário no país.

Tafner (2007) relata que o Brasil é o único país que não especifica condições obrigatórias para o recebimento do benefício da pensão por morte. Como por exemplo, não há exigência de tempo mínimo do cônjuge ou a ocorrência de um casamento. Ainda, este benefício é vitalício. Em 2006, Tafner apresentou três dados importantes: 1) do total dos beneficiados das pensões por morte, 17% também recebe aposentadoria, 22% também recebe renda do trabalhos e 5% recebe ambos (aposentadoria e renda do trabalho além da pensão por morte); 2) apenas 16% dos que recebem pensão possuem filhos de até 18 anos; 3) caso fosse imposta a regra vigente na Itália (país que possui a mais generosa pensão por morte após o Brasil) seria possível economizar um montante de recursos capaz de acabar com 18% da pobreza do Brasil com a implementação de um programa de transferência de renda

Outro importante ponto estudado pelo autor é relacionado ao acúmulo de benefícios. Muitos países permitem esse acúmulo, porém com certas restrições. Segundo Tafner (2007), na Inglaterra, por exemplo, a viúva recebe o benefício da aposentadoria e da pensão por morte por até dois anos, após essa data é necessário que a mesma escolha um deles. Nos Estados Unidos, por exemplo, o beneficiado que recebe a aposentadoria pode continuar no mercado de trabalho, no entanto, seu benefício será reduzido em até 50%. No Brasil não há qualquer tipo de restrição.

Esses são apenas alguns exemplos que intensificam o déficit do sistema, concedendo um conjunto de benefícios que não levam em conta o potencial de arrecadação. O modelo adotado - o sistema de repartição - precisa de ajustes periódicos, pois há mudanças nas variáveis demográficas e na composição do mercado de trabalho que não foram previstas no momento de adoção do sistema, tornando-se necessária uma reforma estrutural do mesmo.

No que se refere às mulheres, foi observado um aumento da participação das mesmas no mercado de trabalho, fazendo com que o atual sistema de previdência vigente ofereça vantagens em relação aos homens, dado que o tempo de contribuição necessário é de cinco anos a menos para a concessão do benefício. Ainda, os dados demográficos evidenciam que a sobrevida das mulheres é superior à dos homens, ou seja, ela se aposenta antes e, em média, recebe o benefício por um maior período de tempo.

Porém, a segmentação do mercado de trabalho, que ainda não há oferece uma equidade salarial entre os gêneros, resulta, de acordo com Melo & Oliveira (2009), em aposentadorias para as mulheres, em média, 39% inferiores em relação aos benefícios recebidos pelos homens.

2.2 Literatura Prévia sobre a Previdência Social

A partir da segunda metade do século XX a mulher ganhou participação ativa na economia e passou a ser parte significativa da força de trabalho. No entanto, apesar dessa mudança de configuração (mulheres e homens na vida laboral), segundo Schirmer, (1997), a inserção das mulheres no mercado de trabalho não teve como resultado a sua liberação das atribuições familiares, mas sim a acúmulo dessas duas esferas. Assim, a mulher continua dedicando mais horas ao trabalho não remunerado do que os homens, ou seja, as características de cada gênero na sociedade não foram alteradas, continua-se tendo a mulher como principal responsável das atividades do lar (afazeres domésticos e cuidar dos filhos) e o homem como papel de provedor (Esping-Andersen, 2009).

De acordo com o estudo divulgado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2002, *"Mulher e Previdência Social: O Brasil e o Mundo",* no que se refere aos sexos[2], há diferenças conceituais da Previdência Social e isso acontece tanto nas contribuições quanto nos benefícios recebidos. A Previdência Social do Brasil tem, em sua maioria, beneficiados do sexo masculino. Isso surge em decorrência da dominância por homens do mercado de trabalho formal. Historicamente homens sempre tiverem maiores oportunidades de emprego além de salários superiores se equiparados com as mulheres ocupando a mesma posição. Como consequência, têm-se como resultado menores valores das aposentadorias femininas em relação às masculinas. Assim, os regulamentos da Previdência Social não são os responsáveis pela

[2]Segundo o Dicionário UNESP do português contemporâneo gênero é a categoria baseada na forma culturamente elaborada que a diferença sexual assume em cada sociedade - entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas, levando em consideração os padrões histórico-culturais atribuídos para os homens e mulheres. Já o sexo é o conjunto de características estruturais e funcionais segundo os quais um ser vivo é classificado como macho ou fêmea.

[des]igualdade entre os gêneros, mas sim a composição do mercado de trabalho. Porém, é interessante a análise se essas diferenças de tratamento na Previdência Social aprofundam ou amenizam a desigualdade que floresce desde a fase laboral.

Segundo Butrica & Iams (1999), sem a renda proveniente do seguro social, mais de 50% dos indivíduos com idade superior aos 65 anos teriam renda abaixo da linha da pobreza, ressaltando-se a importância da previdência como fonte principal para os idosos. No que tange a estudos do Brasil sobre o tema, as pensões rurais respondem por 54,6% da renda dos homens idosos[3] e 89,6% da renda das mulheres idosas, considerando os dados da PNAD 2005 (Camarano & Pasinato, 2007).

Para entender melhor os direitos da mulher na Previdência Social é necessário um estudo sobre as diferenças biológicas (papel da mulher na reprodução e estrutura de mortalidade), diferenças socioculturais (estrutura familiar, mercado de trabalho e níveis de instrução) e campo de atuação como indivíduo econômico (qual a escolha do indivíduo na sua alocação de tempo tendo em vista o trabalho, produção doméstica e lazer).

Sobre o primeiro ponto – diferenças biológicas – pode-se observar que segundo Brocas, Cailloux & Oget (1991), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou como pauta em 1919 à necessidade de proteção a mulher na época de maternidade. Assim, surgiu-se a licença maternidade, garantindo o emprego da mulher antes e após parto, além da remuneração durante o seu período ausente. Esse foi o gatilho para os diversos movimentos internacionais relacionados à proteção dos direitos da mulher que ocorreram posteriormente, como trabalho noturno para mulheres, regime de tempo parcial, princípio da igualdade de salários para ambos os sexos, igualdade de oportunidades nas promoções, entre outros. Vale frisar que em países mais desenvolvidos, como a Noruega, o benefício do afastamento após o nascimento de uma criança existe para pai e mãe, ou seja, a legislação oferece os mesmos direitos para ambos no que tange as responsabilidades familiares.

No que se refere à estrutura de mortalidade, as mulheres, em média, possuem maior sobrevida em comparação com os homens. Segundo dados do IBGE de 2016, a expectativa de sobrevida das mulheres com 60 anos é de 79,1 anos enquanto a dos homens é de 71,9, ou seja, as mulheres têm uma sobrevida superior em aproximadamente sete anos. O Plano de Madri (plano de ação internacional para o envelhecimento), criado em 2002, tem como uma de suas

[3] São considerados idosos indivíduos acima dos 65 anos.

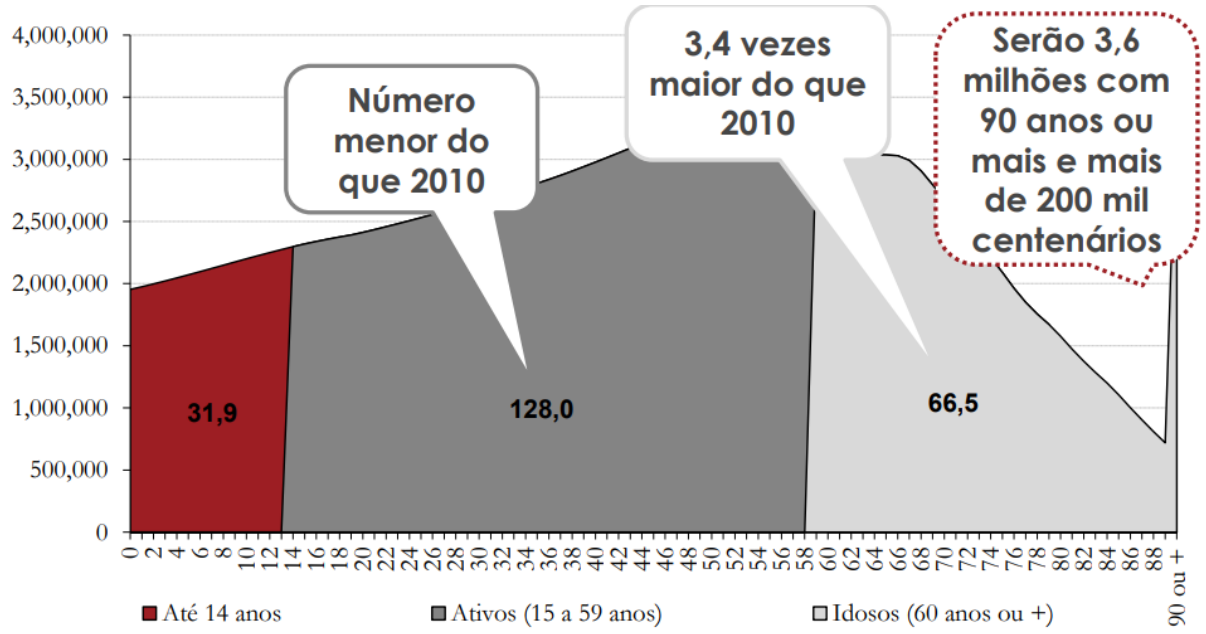
metas a maior participação dos idosos na economia, porém, essa participação não deve ter como concorrência direta os demais grupos etários (Camarano & Pasinato, 2004). Assim, o envelhecimento ativo[4] surge como uma necessidade para os países. Vale ressaltar que segundo Guzmán (2002) o idoso no mercado de trabalho demanda postos com maior flexibilidade e onde seja possível a adaptação do aprendizado de novas tarefas – estando de acordo com sua capacidade. Como consequência, trabalhos mais flexíveis requerem a combinação de aposentadorias mais flexíveis. Tendo em vista que existe uma tendência dos idosos fazerem parte do mercado de trabalho, de acordo com Cepellos (2013), é necessário que as empresas atuem contra o *ageism* – termo utilizado quando a discriminação ocorre com adultos mais velhos. Isto significa que o ambiente organizacional deve estar apto para a inclusão de todos os grupos etários.

Um ponto interessante é que no Brasil a aposentadoria não quer dizer que o indivíduo deixou o mercado de trabalho, pois a legislação brasileira não impõe restrições quanto a isso. De acordo com a pesquisa realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional dos Dirigentes Lojistas (CNDL) e que teve como público-alvo pessoas acima de 60 anos, pode-se observar que 33,9% das pessoas aposentadas continuam ativas no mercado de trabalho. Sendo que a maioria dos entrevistados continua trabalhando para servir como um complemento de renda, pois os mesmos afirmam que apenas o benefício não seria suficiente para pagar as contas.

Por outro lado, o envelhecimento da população brasileira (inversão da pirâmide etária) coloca em pauta a necessidade de regulações que impeçam aposentadorias precoces, pois ao se aposentar o indivíduo deixa de contribuir para a Previdência Social, ou seja, há tanto o motivo de problemas de financiamento do sistema quanto à carestia da inclusão da população idosa, que foi explicitada nos parágrafos anteriores (Camarano & Pasiato, 2007). De acordo com Tafner (2016), temos uma estimativa de que o número de idosos (60 anos ou mais) na população no ano de 2050 será aproximadamente 3 vezes maior do que a que foi observada em 2010 (gráfico abaixo), ou seja, teremos uma grande mudança de estrutura demográfica.

[4] Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas segundo a Organização Mundial da Saúde

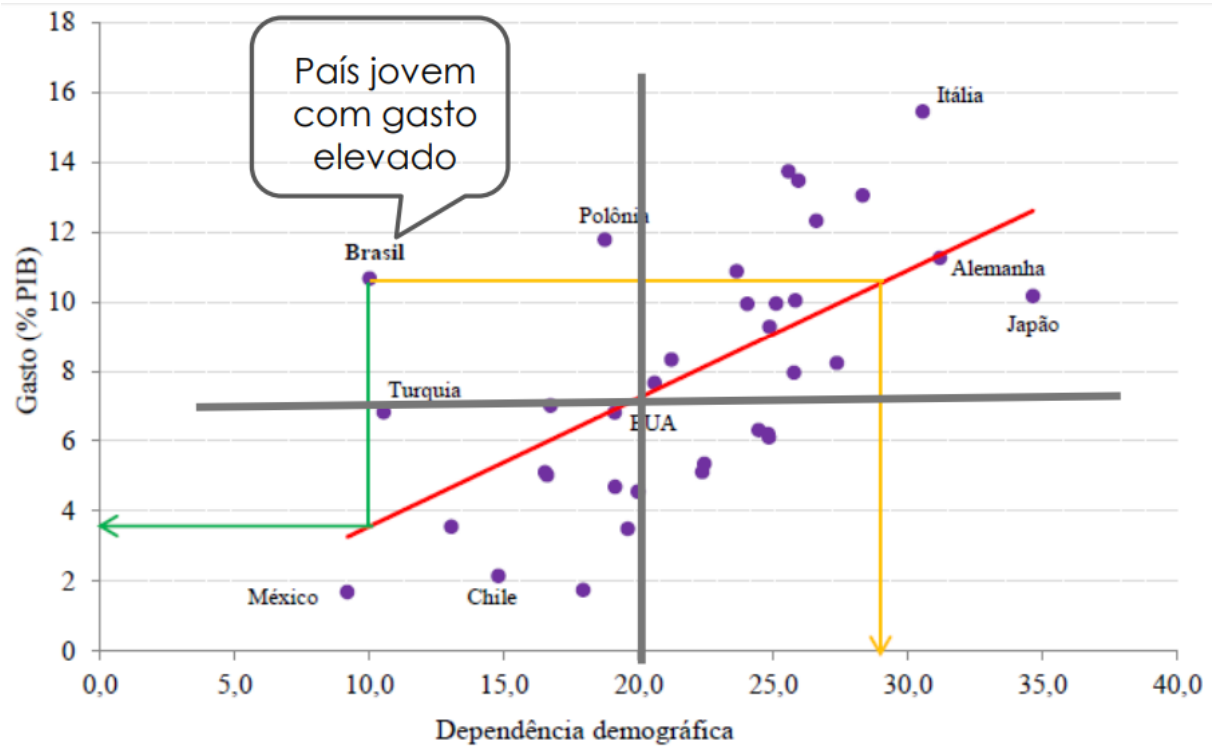
Figura 3: População segundo grupos etários (em milhões) – Brasil: 2050



Fonte: Figura disponível em Tafner (2016), slide 25

Ainda segundo Tafner (2016), isso nos indica que o país, no cenário atual, já possuí um alto gasto com a previdência mesmo ainda sendo considerado um país jovem (gráfico abaixo). Desta forma, se já temos dificuldades no atual sistema vigente de previdência, esse cenário só tende a se acentuar nos próximos anos caso nenhuma reforma ocorra. Entre as explicações plausíveis para o fato de termos um alto gasto com a previdência social estão: incentivos inadequados, regras de elegibilidade, regras de fixação do valor do benefício, acumulação de benefícios, mudança demográfica e o fato de ter uma indexação do benefício atrelada ao salário mínimo. Em relação a política de valorização do salário mínimo, Giambiagi (2007) relata que 2/3 dos aposentados e pensionistas ganham o equivalente a um salário mínimo. Segundo o autor, entre 1994 e 2006, a política de valorização real do salário mínimo foi responsável pelo aumento da dívida pública no valor de 8,2% do PIB.

Figura 4: Gastos com previdência (% PIB) a partir da razão de dependência de idosos - 2009



Fonte: Figura disponível em Tafner (2016), slide 6

No que se trata do segundo ponto – diferenças socioculturais – as mulheres no Brasil, segundo pesquisa da PNAD em 2014, tem ganhado representatividade no tempo dedicado aos estudos (mulheres estudam, em média, oito anos e os homens, em média, 7,5 anos), porém, apesar da maior escolaridade feminina, ainda não há igualdade na competição entre os sexos no mercado de trabalho – a pesquisa mostra que as mulheres ainda lideram a categoria que recebe de um a dois salários mínimos - 30,6% da população são mulheres contra 21,5% dos homens.

No terceiro e último tópico - campo de atuação como indivíduo econômico - alguns autores buscaram explicar o motivo das mulheres, mesmo tendo participação no mercado de trabalho, de se dedicarem mais horas ao trabalho não remunerado do que os homens. Pode-se observar que, de acordo com os microdados da PNAD 2006, as mulheres, em média, dedicam-se a tarefas domésticas quatro vezes mais do que os homens. Na tabulação feita por homens e mulheres que trabalham entre 40 a 44 horas semanais e que possuem cônjuge no lar, nota-se que a quantidade média de horas dedicada ao trabalho doméstico por semana para os homens era de 5 horas enquanto que a das mulheres alcançava quase 20 horas. Outro ponto interessante da análise realizada a partir dos dados da PNAD 2006 é que mesmo mulheres com alto grau de

escolaridade, ou seja, que possuem mestrado ou doutorado, dedicam-se mais horas às tarefas domésticas do que os homens, até mesmo entre aqueles que possuem apenas o grau de alfabetização.

Vale ressaltar que a divisão do tempo das atividades do casal vem sido estudada por diversos autores. De acordo com Coverman (1985), a participação do homem nos afazeres domésticos está relacionada por três fatores: 1) as características socioeconômicas, isto é, no nível de recursos de cada um, por exemplo, quanto cada um recebe de salário e qual o seu grau de instrução educacional; 2) da intensidade do papel de cada gênero na ideologia do ambiente em questão; 3) como resposta da demanda – se há tempo disponível para afazeres domésticos, eles o farão. Tendo em vista isso, Schiebinger & Gilmartin (2010) apresentam um estudo nos Estados Unidos em que casais com quantidades semelhantes de recursos tem divisões mais igualitárias no que se refere ao trabalho não remunerado.

No que tange a estudos do mercado de trabalho brasileiro, a nova configuração – desde a introdução das mulheres na força de trabalho – permitiu avanços e benefícios para as mulheres. Leme & Wajnman (2000) relataram que o *gap* salarial existente entre os gêneros diminuiu de 70% para 25%, comparando o período de 1977 até 1997. Um estudo feito em 2009 pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) apresenta que homens com mesma idade e nível de instrução que mulheres ganham, em média, 30% a mais.

A dupla jornada, porém é uma realidade para as mulheres. Segundo Madalozzo, Martins & Shiratori (2010), a partir da utilização dos dados da PNAD 2006, as mulheres dedicam-se, em média, 124% horas semanais a mais em afazeres domésticos do que os homens. Assim, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as condições de dupla jornada impactam na diferença salarial entre homens e mulheres, que ainda desfavorece as mulheres.

Para se entender o contexto brasileiro de Previdência Social é interessante ter em mente outros estudos já realizados, comparando-se internacionalmente o consentimento da aposentadoria por sexo. Segundo Pautassi (2007), com a entrada, em grande escala, das mulheres na força de trabalho faz-se necessário à incorporação de um sistema que considere os direitos das mesmas. Para ter-se uma ideia de números, se consideramos os anos de 1982 até 1997 ocorreu um crescimento de 35% da participação das mulheres no mercado de trabalho. Porém, as mulheres normalmente não alcançam o mesmo teto de pensão ou aposentadoria que os homens, dado que o período de contribuição das mulheres, em média, é menor. Isso ocorre,

pelo fato, que muitas mulheres após o período da licença maternidade deixam o mercado de trabalho para os demais anos de vida da criação. Assim, a situação da pensão reduzida é atribuída ao fato da mulher realizar trabalhos de tempo parcial, por terem a responsabilidade de criação dos filhos e também pela presença de mecanismos discriminatórios, como diferença salarial e ocupacional entre os gêneros. Na Alemanha, por exemplo, em 2001, foi adicionada uma reforma do regime previdenciário que passou a ter um complemento adicional no valor do benefício atrelado ao número de filhos sob sua responsabilidade.

No Brasil é notável a "crise da Previdência" em que o déficit do sistema apresentou aumento nos últimos anos. De acordo com Camarano & Pasinato (2002), alguns ajustes devem ser feitos em prol da igualdade de tratamento entre homens e mulheres previstos na Constituição de 88. Por exemplo, duas mulheres que participaram durante o mesmo período de tempo do mercado de trabalho, porém, apenas uma se casou, terão benefícios distintos. A mulher que casou, caso fique viúva e aposente, terá direito a dois benefícios. Além disso, vale ressaltar que segundo Além e Giambiagi (1999) houve um aumento considerável da despesa previdenciária do Brasil (tabela abaixo). Giambiagi ressalta que em 1988 a despesa da previdência era equivalente a 2,5% do PIB, no entanto, em 2016 esse peso subiu para 8%. "Estamos falando de um dado que quase triplicou seu peso relativo num contexto em que o processo de envelhecimento demográfico da população mal começou. Daqui para frente tende a se agravar" (Giambiagi, 2016). Desta forma, se faz necessário uma mudança das leis da previdência para auxiliar no ajuste do equilíbrio das contas públicas e, assim, acarretar em um crescimento sustentável para o país.

Figura 5: Tabela de Despesa com Benefícios Previdenciários (% PIB)

Ano	Despesa com benefícios previdenciários
1980	3,5
1981	3,9
1982	4,2
1983	4,2
1984	3,7
1985	3,2
1986	3,4
1987	2,6
1988	2,5
1989	2,7
1990	3,4
1991	3,5
1992	4,4
1993	4,9
1994	4,7
1995	5,0
1996	5,4

Fonte: Até 1990, MPAS (1993). De 1991 em diante, Secretaria de Política Econômica, Ministério da Fazenda (obs.: embora as fontes sejam diferentes, trata-se da mesma variável).

Pode-se observar que as explicações atualmente disponíveis que informam os motivos pelos quais os benefícios de a aposentadoria das mulheres serem inferiores são as seguintes:

> a) uma forma de compensação pelo tempo de afastamento do mercado de trabalho a que são submetidas as mulheres em função da reprodução e responsabilidades familiares; b) uma suposta "fragilidade" relativamente ao sexo masculino; c) postos de trabalho de qualidade inferior; d) a dupla jornada a que estariam expostas ao ter que conciliar o trabalho assalariado com as tarefas domésticas; e e) até mesmo como uma curiosidade cultural e machista, como uma tentativa de igualar as idades de aposentadoria entre maridos e mulheres, admitindo que as mulheres se casam com homens mais velhos. (Camarano & Pasinato, 2002. p. 1).

Tendo isso em vista, o trabalho em questão analisará, como forma de explicar a diferença dos ganhos recebidos na aposentadoria entre os gêneros, a quantia recebida de salários na idade em que o trabalhador recebe o seu maior salário da vida laboral. Segundo Lee, Lee e Manson (2014), há diferenças sistemáticas no perfil da renda etária entre os países. Os autores demonstram que no Brasil o salário máximo recebido pelos trabalhadores ocorre na idade de 39 anos, sendo a média do recebimento de salário na idade de 45 anos (tabela abaixo).

Figura 6: Renda do Trabalho de acordo com a Idade para diferentes países

	Mean age	Peak age	Share under 25	Share 65+
Indonesia (1996)	38.4	37	15.3	1.6
Urban China (2000)	41.4	39	9.0	1.8
Brazil (1996)	44.9	39	8.5	7.5
Taiwan (2001)	44.4	43	6.9	7.5
Thailand (1998)	43.1	44	8.7	3.5
France (1996)	42.8	48	6.1	0.9
Japan (1999)	45.4	48	8.2	6.1
US (2000)	45.5	49	7.1	5.9

Fonte Lee, Lee e Manson (2014)

Outros autores que estudam sobre o ganho médio salarial de acordo com o perfil do ciclo de vida relatam que o pico máximo do salário da vida do trabalhador ocorre próximo aos 50 anos. Essa é a conclusão de um estudo do Fed de Nova Iorque que utiliza a metodologia de Deaton e Paxson (1994) para estudar os ganhos salarias dos trabalhadores desde os 25 anos até as suas respectivas aposentadorias.

Assim, a implicação de que a mulher ainda é vista como responsável pelos afazeres domésticos parece não ser uma explicação substancial para as desigualdades nos benefícios da Previdência Social. Analisar o sistema de mercado de trabalho pode ser um caminho para entender quais reformas são necessárias na previdência do Brasil, que garantam mais equidade entre os gêneros.

3. BASE DE DADOS

Para a realização do estudo será utilizada a Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD). Essa pesquisa ocorre ano a ano pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 1967, no qual uma amostra de domicílios responde um questionário que tem o intuito de analisar características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho e previdência social.

O presente estudo utiliza os dados da PNAD de 1982, 1992, 2005 e 2015. Nos anos de 1982 e 1992 foram feitas análises relacionadas aos indivíduos que recebiam salário, ou seja, que na pergunta sobre “trabalhava na semana de referência” havia uma resposta positiva e, além disso, na pergunta sobre o valor do rendimento mensal em dinheiro relacionado ao trabalho principal do mês de referência havia uma resposta com um valor diferente de zero e positivo. Já para os anos de 2005 e 2015 foram considerados apenas os indivíduos que recebiam a aposentadoria, ou seja, pessoas que responderam “sim” na pergunta “Recebia normalmente

rendimento de aposentadoria de Instituto de previdência ou do governo federal, no mês de referência" e que divulgaram qual era o valor desse benefício.

3.1 Tratamento da Amostra

Neste tópico traremos os filtros que foram utilizados para a sub-amostra relacionada ao mercado de trabalho e para a sub-amostra relacionada a aposentadoria.

I. Filtros Mercado de Trabalho

A sub-amostra selecionada para o estudo dos anos de 1982 e 1992 possui apenas indivíduos que satisfizeram os critérios a seguir:

a) Indivíduos com idade entre 39 e 49 anos, pois os mesmos se encontram na faixa de idade de maior pico de salário da vida laboral de acordo com os estudos citados na revisão de literatura;
b) Indivíduos que declararam sua cor;
c) Indivíduos que declararam a quantidade de anos de estudo;
d) Indivíduos que declararam estar ocupados na semana de referência da pesquisa;
e) Indivíduos que declararam a quantidade de horas trabalhadas;
f) Indivíduos que possuem como ocupação no trabalho uma das três opções: com carteira assinada, sem carteira assina ou conta-própria;
g) Indivíduos que não declararam ser Militar, Funcionário Público Estatutário, Trabalhador na produção para consumo próprio e Trabalhador na construção para o próprio uso.
h) Indivíduos que declararam como renda do trabalho principal um valor acima de zero e inferior ao considerado valores aberrantes. Nesse caso, primeiro foram removidos os indivíduos que responderam -1 (não aplicável) e os que responderam 999.999.999.999 (ignorado). Depois, após serem aplicados todos os filtros acima (de a) a g)), também foram removidos para cada ano aquele 1% de indivíduos da amostra com os salários mais altos. Vale ressaltar que a quantidade de indivíduos que representa esse 1% dependeu do ano em questão, no caso de 1982 houve um corte de 122 pessoas e em 1992 houve um corte de 190 pessoas.

No caso do filtro g), o mesmo foi realizado para excluir da sub-amostra algumas posições que são usualmente excluídas nas análises de modelos salariais.

Vale ressaltar que para definirmos o salário dos indivíduos, foi considerado apenas o rendimento referente ao trabalho principal definido na pesquisa. Desconsiderando-se, assim, qualquer outra fonte de renda mensal. Além disso, para a construção da variável salário-hora dos trabalhadores da sub-amostra, foi necessário o cálculo de duas outras variáveis que são disponibilizadas na pesquisa: a) valor do salário mensal do trabalho principal; b) quantidade de horas trabalhadas na semana no trabalho principal. Assim, obtivemos o salário por hora dos indivíduos a partir da formula:

$$Salário\ Hora = Valor\ Salário\ Mês\ \div (Horas\ Trabalhadas\ na\ Semana\ \times 4{,}5)$$

II. <u>Filtros Aposentadoria</u>

A sub-amostra selecionada para o estudo dos anos de 2005 e 2015 possui apenas indivíduos que satisfizeram os critérios a seguir:

a) Indivíduos a partir dos 62 anos, pois considera-se que o indivíduo possuía 23 anos antes a idade de 39 anos (sendo 39 a idade de corte que foi utilizada para o estudo sobre o salário no mercado de trabalho);
b) Indivíduos que declararam sua cor;
c) Indivíduos que declararam a quantidade de anos de estudo;
d) Indivíduos que declararam receber a aposentadoria na semana de referência da pesquisa;
e) Indivíduos que declararam receber aposentadoria na semana de referência;
f) Indivíduos que declararam como renda da aposentadoria um valor entre R$ 0,00 e inferior ao considerado valores aberrantes. Nesse caso, primeiro foram removidos os indivíduos que deixaram a resposta em branco (não aplicável) e os que responderam 999.999.999.999 (sem declaração). Depois, após serem aplicados todos os filtros acima (de a) a e)), também foram removidos para cada ano aquele 1% de indivíduos da amostra com as aposentadorias mais altas. Vale ressaltar que a quantidade de indivíduos que representa esse 1% dependeu do ano em questão, no caso de 2005 houve um corte de 305 pessoas e em 2015 um corte de 327 pessoas.

Vale ressaltar que para ambos os casos I. e II. a categorização da raça foi feita da seguinte forma. Considerando brancos aqueles indivíduos que responderam branco e amarelo e considerados negros aqueles indivíduos que responderam preto, pardo ou indígena.

3.2 Análise Descritiva

Tendo em vista os filtros que foram utilizados, segue abaixo uma análise descritiva do último ano de referência do mercado de trabalho – 1992 – e do último ano de referência do mercado de aposentadoria – 2015.

Considerando apenas a PNAD de 1992 – análise relacionada ao rendimento do trabalho, o uso de filtros foi feito na base de dados para que a análise tivesse maior robustez. Levando em consideração o explicitado acima, teremos uma amostra com 18.962 pessoas, sendo 35% mulheres e 65% homens. Na Tabela 1 abaixo é apresentada uma análise descritiva da PNAD 1992 das principais variáveis consideras importantes para o objetivo do estudo em questão.

Tabela 1 – Descrição das variáveis base, de acordo com o gênero

Gênero	**Idade**	**Branco**	**Anos de Estudo**	**Urbana**	**% Ocupação com Carteira**	**Rendimento Mensal Trabalho Principal**
	Média (DP)	%	%	%	%	Média (DP)
Mulheres	43,22	46	66% de 0-4 anos; 14% de 5-8 anos; 13% de 9-11 anos; 7% de 12-16 anos; 1% de 17 anos +	89	40	935.652
	(3)					(1.292.560)
Homens	43,43	52	69% de 0-4 anos; 14% de 5-8 anos; 11% de 9-11 anos; 6% de 12-16 anos; 0,3% de 17 anos +	79	44	1.628.230
	(3)					(1.799.803)

Fonte: PNAD (1992), IBGE. Elaboração própria

Analisando-se apenas o ano de 1992, se formos considerar indivíduos que possuem 9 ou mais anos de estudos, as mulheres possuem, em média, maior nível educacional, ou seja, as mulheres possuem características favoráveis para que as mesmas recebam salários maiores. Ainda, as mulheres possuem uma diferença positiva de 10 pontos percentuais de que habitam

em maior proporção as áreas urbanas. Mesmo com essas características, a média do salário mensal feminino no trabalho principal é 60% da do masculino. Isto significa que, a partir desses aspectos, pode-se já ter indícios de que as mulheres tenham um componente de discriminação que explique esse delta salarial existente entre os gêneros.

Além disso, também foi feita, conforme a Tabela 2 e 3, uma descrição mais aprofundada do comportamento do salário mensal dos homens e das mulheres de acordo a habitação (urbana e rural) e a cor (branca e negra).

Tabela 2 – Descrição do salário mensal para homens, de acordo com a habitação e cor

Salário Mensal		**Média**	**Desvio Padrão**
Local de Habitação	Urbana	1.846.218	1.903.480
	Rural	795.118	946.960
Cor	Branca	2.043.325	2.085.088
	Negra	1.171.477	1.273.384

Fonte: PNAD (1992), IBGE. Elaboração própria

Tabela 3 – Descrição do salário mensal para mulheres, de acordo com a habitação e cor

Salário Mensal		**Média**	**Desvio Padrão**
Local de Habitação	Urbana	1.006.586	1.347.089
	Rural	375.180	424.193
Cor	Branca	1.193.779	1.517.380
	Negra	636.091	878.045

Fonte: PNAD (1992), IBGE. Elaboração própria

Podemos observar a partir das tabelas acima que as mulheres recebem em média menores salários mensais para todos os atributos selecionados, ou seja, comparando cada item entre os diferentes gêneros temos um salário menor no sexo feminino. Por exemplo, considerando o local de habitação como urbano, temos que as mulheres recebem, em média, um salário mensal de R$ 1.006.586 enquanto os homens recebem, em média, um salário mensal de R$ 1.846.218.

Agora, considerando apenas a PNAD de 2015 - análise relacionada ao rendimento da aposentadoria, os filtros foram feitos como explicado no capítulo anterior e como resultado tivemos uma sub-amostra com 28.890 pessoas, sendo 50,2% mulheres e 49,8% homens. A idade média das mulheres é de 72,12 anos e a dos homens é de 72,05 anos. Na Tabela 4 abaixo é apresentada uma análise descritiva da PNAD 2015 das principais variáveis consideradas importantes para o objetivo do estudo em questão.

Tabela 4 – Descrição das variáveis base, de acordo com o gênero

Gênero	Idade	Branco	Anos de Estudo	Urbana	Região Metropolitana	Rendimento Aposentadoria Mensal
	Média (DP)	%	%	%	%	Média (DP)
Mulheres	72,12	51	67% de 0-4 anos; 11% de 5-8 anos; 12% de 9-11 anos; 9% de 12-16 anos; 1% de 17 anos +	83	36	1.177
	(8)					(1.102)
Homens	72,05	49	70% de 0-4 anos; 11% de 5-8 anos; 11% de 9-11 anos; 7% de 12-16 anos, 1% de 17 anos +	80	34	1.370
	(7)					(1.270)

Fonte: PNAD (2015), IBGE. Elaboração própria

Ainda, também foi feita, conforme a Tabela 5 e 6, uma descrição mais aprofundada do comportamento da aposentadoria dos homens e das mulheres de acordo a habitação (urbana e rural) e a cor (branca e negra).

Tabela 5 – Descrição da aposentadoria mensal para homens, de acordo com a habitação e cor

Aposentadoria Mensal		Média	Desvio Padrão
Local de Habitação	Urbana	1.495	1.377
	Rural	881	442
Cor	Branca	1.583	1.473
	Negra	1.166	996

Fonte: PNAD (2015), IBGE. Elaboração própria

Tabela 6 – Descrição da aposentadoria mensal para mulheres, de acordo com a habitação e cor

Aposentadoria Mensal		Média	Desvio Padrão
Local de Habitação	Urbana	1.250	1.190
	Rural	835	355
Cor	Branca	1.342	1.294
	Negra	1.006	823

Fonte: PNAD (2015), IBGE. Elaboração própria

Observa-se a partir das tabelas acima que as mulheres recebem em média menores aposentadorias mensais para todos os atributos selecionados, ou seja, comparando cada item

entre os diferentes gêneros temos uma aposentadoria menor no sexo feminino. Por exemplo, considerando o local de habitação como urbano, temos que as mulheres recebem, em média, uma aposentadoria mensal de R$ 1.250 enquanto os homens recebem, em média, uma aposentadoria mensal de R$ 1.495.

Tendo em vista que os indivíduos de 1992 entre 39-49 anos seriam aqueles que em 2015 estariam recebendo a aposentadoria, podemos observar que o delta do salário entre homens e mulheres era, em média, de R$ 692.578 e o delta da aposentadoria era, em média, de R$ 193. A partir deste cenário, espera-se que, ao realizar essa mesma análise para os dados da PNAD 2005 (aposentadoria) e PNAD 1982 (mercado de trabalho – salário), essa discrepância seja ainda maior, mostrando que houve uma evolução na equidade de tratamento entre os diferentes gêneros no decorrer dos anos.

Em suma, dado que a aposentadoria é um reflexo do salário recebido no mercado de trabalho, é esperado que a diferença salarial entre homens e mulheres seja maior em 1982 se comparado com o ano de 1992. Na tabela 7 abaixo temos que o delta Ln Salário/Hora em 1982 era de 0,53 e em 1992 esse delta era de 0,37, mostrando indícios de que ocorreu uma evolução, ou seja, que no decorrer das décadas essa discrepância salarial diminuiu entre os gêneros. Fazendo o mesmo comparativo para o Ln Aposentadoria temos que em 2005 o delta era de 0,22 e em 2015 o delta passou a ser de 0,12. Podemos inferir, portanto, que uma evolução na equidade de salários leva a uma evolução na equidade do valor recebido na aposentadoria.

Tabela 7 – Comparativo entre Ln Salário/Hora e Ln Aposentadoria para os diferentes gêneros

	Ln Salário/Hora		**Ln Aposentadoria**	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
1982	4,40	4,93	-	
2005	-		5,93	6,15
Delta	**0,53**		**0,22**	
1992	8,15	8,52	-	
2015	-		6,89	7,01
Delta	**0,37**		**0,12**	

Fonte: PNADs (1982,1992,2005 e 2015), IBGE. Elaboração própria

4. METODOLOGIA ECONOMÉTRICA

Tendo em vista que o presente estudo procura identificar o processo histórico de *gap* em aposentadoria por gênero, ou seja, analisar se se houve uma maior igualdade de tratamento

entre homens e mulheres considerando os anos de 2005 e 2015, o estudo também englobará uma análise do mercado de trabalho, fazendo uma pesquisa sobre o ganho salarial no *all time high* dos indivíduos. Nesse caso, usaremos os anos de 1982 e 1992. Para ambas avaliações o procedimento utilizado foi o desenvolvido por Oaxaca (1973)[5]. No mesmo é necessário estimar quatro regressões por meio de mínimos quadrados ordinários (MQO) com o intuito de medir se há diferencial médio no valor do salário e também no valor de benefício da aposentadoria entre homens e mulheres no Brasil (estima-se parâmetros para cada um dos quatros grupos de interesse – salário mulher, salário homem, aposentadoria mulher e aposentadoria homem). O modelo de Oaxaca possui dois componentes para explicar a variável resposta: 1) características individuais – componentes explicados e 2) características relacionadas ao mercado de trabalho – componentes associados à discriminação. Desta forma, é possível verificar o efeito da discriminação na diferença do valor do salário e também do valor da aposentadoria entre os grupos. Vale lembrar que a análise foi feita separadamente para os diferentes anos devido a questão da atualização monetária, impedindo que tivéssemos resultados distorcidos. Primeiramente falaremos sobre a metodologia construída para o estudo sobre o mercado de trabalho e, posteriormente, sobre o estudo relacionado a aposentadoria.

I. Mercado de Trabalho (1982 e 1992)

As variáveis utilizadas nesta frente do trabalho são: salário, idade, educação, cor, região que reside e ocupação na qual as duas primeiras são consideradas variáveis contínuas e as quatro últimas variáveis discretas. É importante ressaltar as peculiaridades de cada variável. Segue abaixo uma breve explicação de como foi feita a construção das mesmas:

1) Ln salário/hora: para a construção da variável salário/hora utilizada na análise foi feito o cálculo a partir de duas variáveis da PNAD (Salário Hora = Valor Salário Mês / (Horas Trabalhadas na Semana * 4,5)) e então aplicou-se o logaritmo.
2) Idade: para a construção da idade dos indivíduos da amostra, considerou-se somente pessoas entre 39 e 49 anos. Tal variável é importante pelo fato de que foi capturado apenas as idades em que os indivíduos tendem a ter maior experiência e, portanto,

[5] A correção de Heckman não foi utilizada. De acordo com outros artigos da literatura (Madalozzo, 2010), evita-se o uso de Heckman pois o mesmo é menos compatível com a metodologia de Oaxaca. Além disso, de acordo com o demonstrado por Galarza et al. (2006), os resultados não mudam significativamente quando a correção é utilizada.

tendem a receber salários mais altos. Ainda, foi construída a variável idade ao quadrado para capturar efeitos marginais.

3) Educação: no que se refere a educação, foi considerado os anos de estudo de cada indivíduo da base de dados, ou seja, temos desde pessoas sem nenhuma educação até as com nível superior de estudo. Captura-se, assim, o efeito do salário de trabalhadores de acordo com os diferentes níveis educacionais. Para medir os anos de estudo foram criadas 4 dummies, pois tínhamos 5 faixas de anos de estudo. AnoEstudo 1 = 0 a 4 anos de estudo; AnoEstudo2 = 5 a 8 anos de estudo; AnoEstudo3 = 9 a 11 anos de estudo; AnoEstudo4 = 12 a 16 anos de estudo. No caso de existirem indivíduos que possuem o valor zero para todas essas dummies então significa que esses indivíduos possuem 17 ou mais anos de estudo.
4) Cor: nesse caso foi criado uma dummy negro devido ao possível hiato salarial nos pagamentos que favorecem os brancos em relação aos negros. A dummy será 1 se a cor for preta ou parda e será 0 se a cor for branca.
5) Região que Reside: nesse caso foi criado uma dummy urbana devido ao possível hiato salarial nos pagamentos que favorecem os moradores que habitam em regiões urbanas em relação aos moradores que habitam em regiões rurais. A dummy será 1 se a região de habitação for rural e será 0 se a região de habitação for urbana.
6) Ocupação: nesse caso foram criadas duas dummies. Temos ocupações com carteira assinada (empregado e trabalhador doméstico), ocupações sem carteira assinada (empregados sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira) e ocupação com conta-própria.

Como citado anteriormente, serão estimadas equações de rendimento para que seja possível observar a influência das características individuais (atributos produtivos) e características relacionadas ao mercado de trabalho (atributos não produtivos) no hiato salarial presente para os diferentes gêneros. Teremos então como características individuais a idade, anos de educação e raça e no conjunto das características relacionadas ao mercado de trabalho teremos região e ocupação. O principal intuito do modelo é verificar se houve progresso no que tange a diferença salarial entre os gêneros (ou seja, se o *gap* diminuiu) nas diferentes décadas analisadas. A decomposição de Oaxaca, procedimento desenvolvido por Oxaca-Blinder (1973), se baseia na decomposição do diferencial de salários entre gêneros nesses dois componentes: atributos produtivos e atributos não produtivos (características não explicadas). O método consiste em estimar por meio de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) equações de

rendimentos separadamente para dois grupos, no caso *Homens* e *Mulheres*. Segue a equação estimada abaixo:

$$\ln(W_H) = \beta_0 + \beta_H X_H + \epsilon_H \qquad (1)$$

$$\ln(W_M) = \beta_0 + \beta_M X_M + \epsilon_M \qquad (2)$$

Nas equações (1) e (2) temos X_i como o vetor das variáveis independentes (vetor de atributos produtivos) que explicam o salário do indivíduo i; β_i representa o vetor dos coeficientes; β_0 o intercepto da equação e ϵ o termo de erro. No nosso caso o termo X_i são as variáveis que estamos utilizando neste trabalho: idade, educação, cor, região que reside e ocupação.

Já o salário médio de cada gênero pode ser estimado conforme as equações abaixo:

$$\overline{W}_H = \widehat{\beta_0} + \widehat{\beta_H}\,\overline{X}_H \qquad (3)$$

$$\overline{W}_M = \widehat{\beta_0} + \widehat{\beta_M}\,\overline{X}_M \qquad (4)$$

Sabe-se que pelas propriedades de MQO, os resíduos de cada regressão possuem média zero e a regressão avaliada na média da(s) variáveis explicativa(s) tem um valor esperado de acordo com os rendimentos da média não condicional. Desta forma, por Oaxaca (1973) e aplicando as propriedades de MQO, temos:

$$\ln(\overline{W}_H) = \overline{X}_H \hat{B}_H \qquad (5)$$

$$\ln(\overline{W}_M) = \overline{X}_M \hat{B}_M \qquad (6)$$

Em que X_i são vetores relacionados a média dos atributos produtivos e β_i são vetores relacionados aos coeficientes estimados por MQO. Desta forma temos como a diferença do salário entre os gêneros a equação que segue:

$$ln(\overline{W}_H) - \ln(\overline{W}_M) = \overline{X}_H \hat{B}_H - \overline{X}_M \hat{B}_M \qquad (7)$$

No entanto, para aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder é necessário fazer algumas mudanças na equação (7). É preciso realizar uma subtração e uma soma de uma média contrafactual de W, que será dada pelo produto dos coeficientes de regressão das mulheres (grupo em desvantagem) e a média dos atributos dos homens (grupo em vantagem).

$$ln(\overline{W}_H) - \ln(\overline{W}_M) = \overline{X_H}(\hat{B}_H - \hat{B}_M) + \hat{B}_M(\overline{X_H} - \overline{X_M}) \quad (8)$$

Nesta nova equação, o primeiro componente do lado direito indica a desigualdade explicada pela discriminação (termo de discriminação de Oaxaca) e o segundo componente é a diferença que pode ser explicada pelas diferenças nas características (variáveis explicativas), ou seja, relacionadas aos atributos produtivos como por exemplo anos de educação. Dito isto, serão estimadas equações de rendimentos separadamente para homens e mulheres. Ao aplicar-se a decomposição de Oaxaca nas equações, será possível identificar a parte do hiato salarial explicado por diferenças nos atributos produtivos e parte que não é relacionada à produtividade dos trabalhadores – parcela da discriminação. A regressão para validar a diferença do valor do salário entre os dois grupos será feita por cross-section MQO, desejando-se comprovar se o gênero realmente afeta o valor da variável salário/hora.

A tabela 8 mostra todas as variáveis que foram levadas em conta na regressão rodada no programa *Stata* bem como suas respectivas descrições e domínios. Posteriormente, essa mesmo equação foi utilizada para todos os anos de análise para que fosse possível obter os resultados que seguem na próxima seção.

Tabela 8 – Descrição das Variáveis da Regressão do Mercado de Trabalho

Variável	Descrição	Domínio
Ln_salariohora	Logaritmo do salário por hora recebido no trabalho principal	Qualquer número maior do que zero
Sexo	Dummy para o gênero do indivíduo	0 = masculino 1 = feminino
Cor	Dummy para a raça do indivíduo	0 = branco 1 = negro
Idade	Idade do indivíduo	Números inteiros entre 39 e 49 anos
Idade²	Variável idade elevada ao quadrado	Qualquer número maior do que zero
AnoEstudo1	Dummy de nível educacional	1 = 0 a 4 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo2	Dummy de nível educacional	1 = 5 a 8 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo3	Dummy de nível educacional	1 = 9 a 11 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo4	Dummy de nível educacional	1 = 12 a 16 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade

Variável	Descrição	Domínio
Região	Dummy da região que reside	0 = urbano 1 = rural
OcupaçãoCarteira	Dummy de Modelo de Contratação	1 = possui carteira de trabalho 0 = para demais modelos de contratação
OcupaçãoSemCarteira	Dummy de Modelo de Contratação	1 = não possui carteira de trabalho 0 = para demais modelos de contratação

Fonte: Elaboração própria

Vale ressaltar que para a *dummy* relacionada ao nível educacional, no caso de todas as *dummies* de estudo terem o valor zero, isto significa que o indivíduo possui 17 ou mais anos de estudo. Já para a *dummy* do modelo de contratação temos que no caso dessas *dummies* possuírem um valor zero então significa que o indivíduo ocupa uma posição de conta-própria.

II. Aposentadoria (2005 e 2015)

As variáveis utilizadas nesta frente do trabalho são: aposentadoria, idade, educação, cor e região que reside na qual as duas primeiras são consideradas variáveis contínuas e as três últimas variáveis discretas. Como muitas das variáveis já foram explicadas as peculiaridades na parte do mercado de trabalho, vamos abordar aqui apenas aquelas que se diferem do explicitado anteriormente. Segue abaixo uma breve explicação de como foi feita a construção das variáveis:

1) Valor Aposentadoria: para a construção da variável do rendimento da aposentadoria analisou-se os indivíduos que recebiam aposentadoria de instituto de previdência ou do governo federal no mês de referência.
2) Idade: para a construção da idade dos indivíduos da amostra, considerou-se somente pessoas com idade superior aos 62 anos, permitindo-se, assim, que seja feita uma comparação através do coorte com a década anterior, período em que o indivíduo estava no mercado de trabalho.
3) Educação: mesma explicação do mercado de trabalho sendo que agora aplicado para o rendimento recebido na aposentadoria.
4) Cor: mesma explicação do mercado de trabalho sendo que agora aplicado para o rendimento recebido na aposentadoria.
5) Região que Reside: mesma explicação do mercado de trabalho sendo que agora aplicado para o rendimento recebido na aposentadoria.

Será utilizada a mesma metodologia doo mercado de trabalho para a análise da aposentadoria. A decomposição de Oaxaca, procedimento desenvolvido por Oxaca-Blinder (1973), será utilizada para verificar a decomposição do diferencial de aposentadorias entre gêneros nos dois componentes: atributos produtivos e atributos não produtivos (características não explicadas). Por meio de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) serão feitas equações de rendimentos separadamente para dois grupos, no caso *Homens* e *Mulheres*. Abaixo segue a equação final:

$$ln(\overline{R}_H) - \ln(\overline{R}_M) = \overline{X_H}(\hat{B}_H - \hat{B}_M) + \hat{B}_M(\overline{X_H} - \overline{X_M}) \quad (9)$$

Na equação o termo R refere-se ao valor da aposentadoria, X_i é o vetor das variáveis independentes (vetor de atributos produtivos) que explicam a aposentadoria do indivíduo i. No nosso caso esses atributos são: idade, educação, cor e região que reside.

Nesta nova equação, o primeiro componente do lado direito indica a desigualdade explicada pela discriminação (termo de discriminação de Oaxaca) e o segundo componente é a diferença que pode ser explicada pelas diferenças nas características (variáveis explicativas), ou seja, relacionadas aos atributos produtivos como, por exemplo, anos de educação. Dito isto, serão estimadas equações de rendimentos separadamente para homens e mulheres. Ao aplicar-se a decomposição de Oaxaca nas equações, será possível identificar a parte do hiato da aposentadoria explicado por diferenças nos atributos produtivos e parte que não é relacionada à produtividade dos trabalhadores – parcela da discriminação. A regressão para validar a diferença do valor da aposentadoria entre os dois grupos será feita por cross-section MQO, desejando-se comprovar se o gênero realmente afeta o valor da variável aposentadoria.

A tabela 9 mostra todas as variáveis que foram levadas em conta na regressão rodada no programa *Stata* bem como suas respectivas descrições e domínios. Posteriormente, essa mesmo equação foi utilizada para todos os anos de análise para que fosse possível obter os resultados que seguem na próxima seção.

Tabela 9 – Descrição das Variáveis da Regressão da Aposentadoria

Variável	Descrição	Domínio
Ln_Aposentadoria	Logaritmo da aposentadoria recebida de instituto de previdência ou do governo federal no mês de referência	Qualquer número maior do que zero
Sexo	Dummy para o gênero do indivíduo	0 = masculino 1 = feminino
Cor	Dummy para a raça do indivíduo	0 = branco 1 = negro
Idade	Idade do indivíduo	Números inteiros a partir dos 49 anos
Idade²	Variável idade elevada ao quadrado	Qualquer número maior do que zero
AnoEstudo 1	Dummy de nível educacional	1 = 0 a 4 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo2	Dummy de nível educacional	1 = 5 a 8 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo3	Dummy de nível educacional	1 = 9 a 11 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
AnoEstudo4	Dummy de nível educacional	1 = 12 a 16 anos de estudo 0 = para outras condições de escolaridade
Região	Dummy da região que reside	0 = urbano 1 = rural

Fonte: Elaboração própria

Dentre as variáveis de características pessoais temos Idade, Idade² e Educação. Idade e Idade² são englobadas pelo fato de que existe uma tendência do mercado de trabalho que o salário apresenta um crescimento até certa idade e, depois, estabiliza-se ou recua-se devido a oferta do trabalho individual ser negativamente inclinada (Kaufman & Hotchkiss, 2005). A variável Educação serve como medida de formação educacional de cada indivíduo. Vale ressaltar que é esperado um sinal positivo nas variáveis Idade e Educação em relação ao valor da aposentadoria e esperado um efeito negativo na variável Idade², conforme anteriormente justificado. Já em relação ao conjunto das variáveis com características relacionadas ao mercado de trabalho, teremos a região que reside (urbana e rural).

5. RESULTADOS OBTIDOS

Nesta seção serão apresentadas as decomposições dos diferenciais salariais entre gêneros e também as decomposições dos diferenciais de aposentadoria entre gêneros. Para tanto, vamos dividir a seção em duas subseções: 1) apresentará apenas do diferencial salarial durante vida ativa no mercado de trabalho e 2) apresentará apenas do diferencial da aposentadoria.

5.1 Diferencial Salarial (1982 e 1992)

Os resultados do comportamento médio salarial entre homens e mulheres para os dados de 1982 e 1992 estão representados na tabela 10 abaixo. Essa tabela apresenta os resultados melhores ajustados e funcionarão como base para a conclusão deste trabalho. Vale apenas ressaltar o ponto de que para o ano de 1982 não foram criadas 4 *dummies* relacionadas a educação, pois não tínhamos na amostra nenhum indivíduo com mais de 17 anos de estudo e, portanto, não foi utilizada a variável AnoEstudos4 para o ano em questão.

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca aplicada para cada ano

Resultados	1982	1992
Diferença total (em log) do salário por hora	**0,52** **(0,000)**	**0,37** **(0,000)**
Diferença devido às características explicadas	**-0,09** **(0,000)**	**-0,05** **(0,000)**
Idade	0,00 (0,547)	0,34 (0,016)
Idade²	-0,00 (0,574)	-0,34 (0,017)
Cor	0,02 (0,000)	-0,04 (0,084)
AnoEstudos1	-0,04 (0,001)	-0,70 (0,000)
AnoEstudos2	0,03 (0,000)	0,00 (0,792)
AnoEstudos3	0,00 (0,840)	0,02 (0,000)
AnoEstudos4	-	0,01 (0,004)
OcupaçãoCarteira	-0,00 (0,237)	0,01 (0,000)

Resultados	1982	1992
OcupaçãoSemCarteira	-0,01 (0,000)	0,02 (0,000)
Rural	-0,09 (0,000)	-0,04 (0,000)
Diferença não explicada	**0,62** **(0,000)**	**0,42** **(0,000)**
Idade	2,13 (0,765)	-0,45 (0,931)
Idade²	-0,87 (0,808)	-0,20 (0,938)
Cor	0,17 (0,342	0,02 (0,060)
AnoEstudos1	0,40 (0,000)	0,18 (0,043)
AnoEstudos2	0,05 (0,004)	0,04 (0,017)
AnoEstudos3	0,01 (0,137)	0,04 (0,017)
AnoEstudos4	-	0,01 (0,151)
OcupaçãoCarteira	-0,00 (0,000)	0,02 (0,033)
OcupaçãoSemCarteira	-0,01 (0,000)	-0,03 (0,000)
Rural	0,01 (0,207)	-0,00 (0,857)
Intercepto	-1,11 (0,755)	0,37 (0,888)

Fonte: PNAD (1982 e 1992), IBGE. Elaboração própria a partir de resultados no Stata
Erros padrões associados aos coeficientes em parênteses

É importante lembrar que os valores remetem as diferenças dos logaritmos dos salários por hora média. A diferença devido às características explicadas se refere aos atributos produtivos e diferença não explicada se refere ao efeito discriminação. Estatisticamente temos p-valores relevantes e, portanto, temos como resultado que a discriminação em 1992 era responsável por 0,42 pontos percentuais do diferencial total, que era de 0,37%. Ainda, avaliando-se os resultados da tabela 10 para 1992, percebe-se que a variável Idade (-0,45) e AnoEstudos1 (0,18) são as mais representativas da parte não explicada.

No ano de 1992, pela regressão Blinder-Oaxaca Noisily, podemos observar que a média do log salário/hora é de 8,52 para homens e de 8,15 para mulheres, tendo um *gap* salarial de 0,37. Se analisarmos em nível esses resultados teríamos para os homens uma média de 5.014 e para as mulheres um valor de 3.463. Em relação aos *endowments*, temos que, se as mulheres tivessem as mesmas características dos homens, não haveria um ganho salarial, pois o valor apresentado é de -0,06. Já o segundo termo, o *coefficients*, está relacionado ao fato do que mudaria no salário da mulher caso fosse utilizado os coeficientes dos homens nas características das mulheres, que representa 0,41. Por fim o termo *interaction* mede a efeito simultâneo das diferenças entre *endowments* e *coefficients*.

Essa menor diferença no salário (delta de 0,15 positivo) entre os gêneros em 1992 comparando-se com 1982 pode estar relacionada ao fato de que no longo prazo os salários tendem a se igualar. O *gap* salarial era maior no passado, pois havia um ambiente mais adverso para as mulheres iniciarem suas carreiras, isto é, como resultado tínhamos um maior nível de discriminação para o sexo feminino. No entanto, observa-se uma evolução no âmbito da igualdade de gêneros para as décadas mais recentes. Com a presença de ambos os cônjuges trabalhando, dever-se-ia ter uma mudança no fenômeno que a mulher vive/vivia da dupla jornada. Este que acarreta em consequências nos benefícios da aposentadoria social recebida pelo gênero em questão – mulheres.

5.2 Diferencial da Aposentadoria (2005 e 2015)

Os resultados do comportamento médio da aposentadoria entre homens e mulheres para os dados de 2005 e 2015 estão representados na tabela 12 abaixo. Essa tabela apresenta os resultados melhores ajustados e funcionarão como base para a conclusão deste trabalho.

Tabela 11 - Decomposição de Oaxaca aplicada para cada ano

Resultados	2005	2015
Diferença total (em log) da aposentadoria	**0,22** **(0,000)**	**0,12** **(0,000)**
Diferença devido às características explicadas	**-0,02** **(0,728)**	**-0,03** **(0,000)**
Idade	0,00 (0,165)	-0,00 (0,667)
Idade²	-0,00 (0,207)	0,00 (0,762)

Resultados	2005	2015
Cor	-0,00	-0,00
	(0,080)	(0,000)
AnoEstudos1	0,01	-0,04
	(0,580)	(0,000)
AnoEstudos2	-0,01	-0,01
	(0,030)	(0,014)
AnoEstudos3	0,01	0,01
	(0,015)	(0,005)
AnoEstudos4	-0,00	0,00
	(0,167)	(0,000)
Rural	-0,00	-0,00
	(0,001)	(0,00)
Diferença não explicada	**0,23**	**0,16**
	(0,000)	**(0,000)**
Idade	-0,94	-0,76
	(0,270)	(0,257)
Idade²	0,31	0,29
	(0,443)	(0,359)
Cor	0,02	-0,02
	(0,000)	(0,000)
AnoEstudos1	0,10	0,08
	(0,421)	(0,290)
AnoEstudos2	0,02	0,02
	(0,042)	(0,040)
AnoEstudos3	0,02	0,03
	(0,048)	(0,025)
AnoEstudos4	0,00	0,00
	(0,632)	(0,730)
Rural	-0,04	-0,02
	(0,000)	(0,000)
Intercepto	0,72	0,53
	(0,122)	(0,145)

Fonte: PNAD (2005 e 2015), IBGE. Elaboração própria a partir de resultados no Stata
Erros padrões associados aos coeficientes em parênteses

Estatisticamente temos p-valores relevantes (exceto o p-valor referente a diferença das características explicadas no ano de 2005) que nos mostram que a diferença total do log da aposentadoria apresentou uma diminuição no decorrer das décadas. Em 2005 a diferença era de 0,22%, sendo 0,23 pontos percentuais explicados pelo componente de discriminação e em 2015

a diferença era de 0,12% sendo 0,16 pontos percentuais explicados pelo componente de discriminação.

Por fim, há indícios de que a menor diferença no salário entre os gêneros em 1992 comparando-se com 1982 pode estar influenciando numa menor diferença na aposentadoria entre os gêneros. Assim como observado na tabela acima, houve uma diminuição do *gap* entre os gêneros, mostrando o impacto que o mercado de trabalho tem sob o benefício recebido durante a aposentadoria. Desta forma, é necessário que se corrija a diferença salarial para que não haja a diferença na aposentadoria entre os gêneros. A partir dos estudos apresentados, observa-se que há indícios de que no longo prazo essa diferença deixe de existir, ou seja, se iguale. Pode-se observar pelos resultados do Oaxaca Noisily na tabela 12 abaixo que a mulher ganhava, em média em logaritmo, 37% a menos do que o homem ao se aposentar em 2005. Em 2015 esse percentual baixou para 17%. Esses resultados são correlacionados com o desenvolvimento do mercado de trabalho, que cada vez mais insere a mulher no ambiente laboral, mostrando que a diminuição da diferença salarial traz como *output* uma maior igualdade nos benefícios recebidos na aposentadoria. Se analisarmos esses mesmos resultados em nível teríamos em 2005 uma média para os homens de R$ 469 e para as mulheres de R$ 376 e em 2015 uma média para os homens de R$ 1.108 e para as mulheres de R$ 982.

Tabela 12 - Decomposição de Oaxaca Noisily aplicada para cada ano

	2005	**2015**
Log aposentadoria homem	6,15 (0,000)	7,01 (0,000)
Log aposentadoria mulher	5,93 (0,000)	6,89 (0,000)

Fonte: PNAD (2005 e 2015), IBGE. Elaboração própria a partir de resultados no Stata
Erros padrões associados aos coeficientes em parênteses

5.3 Limitações do Modelo

Assim como explicado anteriormente, o modelo de Oaxaca-Blinder (1973) decompõe a diferença em três termos: características, coeficientes e interação. No segundo termo observa-se o efeito da discriminação ou da produtividade. Pelo fato de que o segundo termo deve englobar todas as características que não estão especificadas no modelo, torna-se difícil saber se os efeitos das diferenças obtidas estão relacionados as características não especificadas no

modelo ou à produtividade. Se alguma variável relevante foi deixada de fora, estaremos tendo viés ou inconsistência dos coeficientes que foram obtidos nas regressões.

Outra limitação do modelo é o fato de que a nossa amostra é composta apenas pelos salários daqueles que participam da força de trabalho e pelas aposentadorias daqueles indivíduos que recebiam o benefício na pesquisa. Temos, assim, um viés de seleção amostral.

6. CONCLUSÃO

Nesse trabalho foi feita uma análise, a partir dos dados da PNAD, para entender melhor se há diferença na aposentadoria entre homens e mulheres. Para fazer o estudo foi necessário identificar se houve uma evolução na quantia recebida no salário que resultou, como *output*, uma igualdade de tratamento entre homens e mulheres no valor monetário recebido na aposentadoria. Para chegar nas conclusões foram realizadas decomposições de Oaxaca para cada ano de análise. No ano de 1982 foi analisado o salário dos trabalhadores entre 39 e 49 anos, e em 2005 a aposentaria destes mesmos indivíduos, que segundo as leis vigentes no período, estariam em tempo hábil para se aposentar. O mesmo foi feito com 1992 e 2015, sendo em 1992 analisado o salário dos trabalhadores e em 2015 o montante da aposentadoria desses trabalhadores. Esse estudo do mercado de trabalho foi essencial para a análise da previdência, pois a aposentadoria é um reflexo da vida ativa do indivíduo.

Os resultados da decomposição de Oaxaca demonstraram que tanto o hiato salarial quanto o hiato da aposentadoria devem-se essencialmente ao componente de discriminação, mantendo-se o que foi visto em trabalhos anteriores (Giuberti e Menezes-Filho, 2005; Madalozzo, 2010). Pode-se verificar ainda que o diferencial salarial relacionado a discriminação diminuiu de 0,62 em 1982 para 0,42 em 1992 assim como o diferencial da aposentadoria relacionado a discriminação, diminuindo de 0,23 em 2005 para 0,16 em 2015. Podendo-se inferir que no longo prazo há uma tendência de que as diferenças na aposentadoria entre homens e mulheres se igualem, ou seja, deixem de existir.

A equidade da aposentadoria é uma consequência direta da equidade de salários, sendo a última um problema muito debatido pelos economistas mundiais. Isso porque a discriminação salarial leva ao i) desincentivo das mulheres a participarem do mercado de trabalho; ii) insatisfação dos funcionários no ambiente de trabalho; iii) acarreta a desigualdade de renda entre gêneros; entre outros prejuízos para a população. Assim, o desenvolvimento do mercado

de trabalho para mitigar a desigualdade existente é fundamental e deve ser tema das futuras políticas sociais. Em suma, o combate à discriminação do mercado deve ser pauta para que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades, dando um fim a discriminação existente entre gêneros do mercado de trabalho que trará como consequência um fim a diferença entre homens e mulheres no valor recebido na aposentadoria.

Impreterivelmente, a análise feita apresenta algumas limitações. Uma melhora neste estudo seria obtida caso fosse possível fazer um painel longitudinal, ou seja, acompanhar exatamente as mesmas pessoas ao longo do tempo. Neste painel obter-se-ia com maior precisão a diferença salarial e a diferença da aposentadoria. Desta forma, os resultados trariam evidências mais claras sobre a discriminação que a mulher sofre na sua vida laboral e, consequentemente, na sua vida como aposentada.

7. BIBLIOGRAFIA

BROCAS, Anne-Marie; CAILLOUX, Anne-Marie; OGET, Virginie. Women and Social Security. 1990. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=7Jl2uDV4300C&pg=PR4&lpg=PR4&dq=geneva+international+labour+office+Brocas+cailloux+Oget&source=bl&ots=sQ_8zNF6V8&sig=DlggGNrWxrbwxJEavwpVtAl4Ac8&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiQhcanjpPSAhUBhiwKHbDSCKEQ6AEIGjAA#v=onepage&q=geneva%20international%20labour%20office%20Brocas%20cailloux%20Oget&f=false_> Acesso em 10 Mar. 2017.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. Envelhecimento, condições de vida e política previdenciária: como ficam as mulheres?. 2002. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0883.pdf> Acesso em 20 de Mar. 2017

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. Envelhecimento, pobreza e proteção social na América Latina. Pap. poblac, Toluca , v. 13, n. 52, p. 9-45, jun. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140574252007000200002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 15 Fev. 2017

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. Os novos idosos brasileiros: muito além dos, v. 60, n. 1, p. 253-292, 2004. Disponível em: < http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq_16_Cap_08.pdf> Acesso em 23 Mar. 2017.

COVERMAN, Shelley. Explaining husbands' participation in domestic labor. The sociological quarterly, v. 26, n. 1, p. 81-97, 1985. Disponível em: < http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1533-8525.1985.tb00217.x/pdf> Acesso em 5 Mar. 2017.

DALONSO, Glaucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. Psicol. Am. Lat., México , n. 15, dez. 2008 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 Fev. 2017

GUZMÁN, J. M. Redes de apoyo social, comunitário e familiar en personas adultas mayores. Programa de Envelhecimento e Desenvolvimento. Celade, Divisão de População Cepal, Nações Unidas. Santiago, Chile, 2002. Disponível em: < http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/9/12939/EPS9_JMGSHNVMO.pdf>. Acesso em 25 Mar. 2017

GIAMBIAGI, Fabio; DE ALÉM, Ana Cláudia. “A despesa previdenciária no Brasil: evolução, diagnóstico e perspectivas”. Revista de Economia Política, vol 19 nº 1, janeiro-março 1999. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/73-6.pdf.>.Acesso em 05 de Jul. 2017.

GUVENEN, Fatih & KARAHAN, Fatih & OZKAN, Serdar & SONG, Jae. "What Do Data on Millions of U.S. Workers Reveal about Life-Cycle Earnings Risk?, 719, Federal Reserve Bank of Minneapolis, 2015. Disponível em: <https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr710.pdf> Acesso em 26 Ago. 2017.

HOMCI, Arthur Laércio. A evolução histórica da previdência social no Brasil. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2104, 5 abr. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12493>. Acesso em 25 Mar. 2017.

JANN, Bem. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models.The Stata Journal 8(4): 453-479, 2008. Disponível em: < http://repec.ethz.ch/ets/papers/jann_oaxaca.pdf>. Acesso em 11 Set. 2017.

LEE, Ronald, SANG-HYOP Lee, and ANDREW Mason. "Charting the Economic Life Cycle." Population and development review 34.Suppl 1 (2014): 208–237. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4551437/> Acesso em 26 Ago. 2017.

LEME, M.C.S., WAJNMAN, S. "Tendências de Coorte nos Diferenciais de Rendimento por Sexo" in Henriques, R. (ed.) Desigualdade e Pobreza no Brasil, IPEA, Rio de Janeiro (2000). Disponível em: <http://www.empreende.org.br/pdf/Programas%20e%20Pol%C3%ADticas%20Sociais/Rendimentos%20por%20sexo.pdf> Acesso em 16 Mar. 2017.

MINCER, Jacob; POLACKEK, Solomon. "Family investments in human capital: Earnings of women." Journal of political Economy 82.2, Part 2 (1974): S76-S108. Disponível em: < http://www.nber.org/chapters/c2973.pdf> Acesso em 16 Mar. 2017.

MIRANDA, Andrey. O déficit da previdência social: análise comparativa entre as duas linhas metodológicas divergentes. Florianópolis (2010). Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292766> Acesso em 15 Mar. 2017.

NAJBERG, Sheila; IKEDA, Marcelo. Previdência no Brasil: desafios e limites. A economia brasileira nos anos, v. 90, n. 1, p. 261-290, 1999. Disponível em: < http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro/eco90_08.pdf>. Acesso em 24 Mar. 2017.

NOLASCO, Lincoln. Evolução histórica da Previdência Social no Brasil e no mundo. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 01 mar. 2012. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.35915&seo=1>. Acesso em 25 Mar. 2017.

PAUTASSI, Laura C.. Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas. Sur, Rev. int. direitos human., São Paulo , v. 4, n. 6, p. 70-93, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452007000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 Fev. 2017.

SANTOS, Darcy Francisco Carvalho. A previdência social no Brasil: 1923-2009. Uma visão econômica. 223p. AGE Editora. Porto Alegre. 2009.

SOUZA, Luciana Virgília Amorim de. A Previdência Social no Brasil: uma longa história para contar. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 15 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43403&seo=1>. Acesso em 25 Mar. 2017.

TAFNER, Paulo.Previdência social no Brasil: desajustes, dilemas e propostas. FGV, Rio – Abril de 2016. Disponível em: <http://epge.fgv.br/conferencias/seminario-reforma-da-previdencia-2016/files/7-apresentacao-paulo-tafner.pdf> Acesso em 25 Ago. 2017.

TAFNER, Paulo. Simulando o desempenho do sistema previdenciário e seus efeitos sobre pobreza sob mudanças nas regras de pensão e aposentadoria. 2007. Disponível em: < http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1794/1/TD_1264.pdf> Acesso em 18 Mar. 2017.

ZANELLA, Angelo José; CARVALHO, João Vinícius de França; AFONSO, Luís Eduardo. Quais os impactos da desaposentação? Um estudo para as aposentadorias por tempo de contribuição do regime geral de previdência social. Estud. Econ., São Paulo , v. 44, n. 4, p. 723-748, Dec. 2014 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612014000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Mar. 2017.

8. APÊNDICE

8.1 Regressão Mercado de Trabalho 1982

```
. oaxaca LnSalriohora idade C cor AnoEstudos1 AnoEstudos2 AnoEstudo3 OcupaoCarteira OcupaoSemCarteira Rural, by ( mulher) pooled
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition                    Number of obs    =      10889
                                                Model            =     linear
Group 1: mulher = 0                             N of obs 1       =       7359
Group 2: mulher = 1                             N of obs 2       =       3530
```

LnSalriohora	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	4.925056	.0099704	493.97	0.000	4.905514	4.944598
group_2	4.400254	.0162866	270.18	0.000	4.368333	4.432175
difference	.5248017	.0190961	27.48	0.000	.4873739	.5622294
explained	-.0933566	.0100103	-9.33	0.000	-.1129764	-.0737367
unexplained	.6181582	.0165487	37.35	0.000	.5857235	.650593
explained						
idade	.0034323	.005703	0.60	0.547	-.0077454	.01461
C	-.0029658	.0052724	-0.56	0.574	-.0132994	.0073679
cor	.0168399	.0029153	5.78	0.000	.011126	.0225539
AnoEstudos1	-.0383775	.0118207	-3.25	0.001	-.0615456	-.0152094
AnoEstudos2	.0298706	.0075172	3.97	0.000	.0151372	.0446041
AnoEstudo3	.0003728	.0018509	0.20	0.840	-.003255	.0040006
OcupaoCarteira	-.0010813	.0009143	-1.18	0.237	-.0028733	.0007108
OcupaoSemCarteira	-.0140173	.0023592	-5.94	0.000	-.0186413	-.0093934
Rural	-.0874303	.0053745	-16.27	0.000	-.0979642	-.0768965
unexplained						
idade	2.134144	7.145031	0.30	0.765	-11.86986	16.13815
C	-.8683059	3.572781	-0.24	0.808	-7.870827	6.134216
cor	.0167357	.0175973	0.95	0.342	-.0177543	.0512257
AnoEstudos1	.3969366	.1043844	3.80	0.000	.192347	.6015262
AnoEstudos2	.0522213	.0183427	2.85	0.004	.0162702	.0881725
AnoEstudo3	.0072482	.0048774	1.49	0.137	-.0023113	.0168078
OcupaoCarteira	-.0048357	.0010311	-4.69	0.000	-.0068567	-.0028148
OcupaoSemCarteira	-.0128848	.0025247	-5.10	0.000	-.0178331	-.0079366
Rural	.0126079	.0099935	1.26	0.207	-.006979	.0321947
_cons	-1.115709	3.572587	-0.31	0.755	-8.11785	5.886433

8.2 Regressão Mercado de Trabalho 1992

```
. oaxaca LnSalriohora idade C cor AnoEstudos1 AnoEstudos2 AnoEstudo3 AnoEstudo4 OcupaoCarteira OcupaoSemCarteira Rural , b
> y(mulher ) pooled
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition                    Number of obs    =      18962
                                                Model            =     linear
Group 1: mulher = 0                             N of obs 1       =      12286
Group 2: mulher = 1                             N of obs 2       =       6676
```

LnSalriohora	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	8.519835	.0089526	951.66	0.000	8.502288	8.537381
group_2	8.154156	.0123206	661.83	0.000	8.130008	8.178304
difference	.3656785	.0152298	24.01	0.000	.3358286	.3955285
explained	-.0503999	.0098997	-5.09	0.000	-.0698029	-.030997
unexplained	.4160785	.0120905	34.41	0.000	.3923815	.4397754
explained						
idade	.0344528	.0142535	2.42	0.016	.0065164	.0623892
C	-.0336428	.0141015	-2.39	0.017	-.0612813	-.0060044
cor	-.0037884	.0021929	-1.73	0.084	-.0080864	.0005097
AnoEstudos1	-.0703396	.0136661	-5.15	0.000	-.0971247	-.0435544
AnoEstudos2	.0020538	.0078065	0.26	0.792	-.0132466	.0173542
AnoEstudo3	.0228948	.0055483	4.13	0.000	.0120204	.0337692
AnoEstudo4	.0051576	.0017932	2.88	0.004	.001643	.0086723
OcupaoCarteira	.012908	.0021968	5.88	0.000	.0086023	.0172137
OcupaoSemCarteira	.0244105	.0022797	10.71	0.000	.0199423	.0288786
Rural	-.0445067	.0029436	-15.12	0.000	-.050276	-.0387374
unexplained						
idade	-.4517603	5.206479	-0.09	0.931	-10.65627	9.752751
C	.2029532	2.589725	0.08	0.938	-4.872814	5.278721
cor	.0214501	.0113851	1.88	0.060	-.0008643	.0437645
AnoEstudos1	.1841691	.0910401	2.02	0.043	.0057338	.3626045
AnoEstudos2	.0458212	.0192502	2.38	0.017	.0080914	.0835509
AnoEstudo3	.0389202	.0162748	2.39	0.017	.0070223	.0708181
AnoEstudo4	.0128555	.0089451	1.44	0.151	-.0046766	.0303876
OcupaoCarteira	.0251364	.0118114	2.13	0.033	.0019864	.0482864
OcupaoSemCarteira	-.0312514	.0080394	-3.89	0.000	-.0470083	-.0154944
Rural	-.0009729	.0054175	-0.18	0.857	-.0115911	.0096452
_cons	.3687574	2.621242	0.14	0.888	-4.768782	5.506297

8.3 Regressão Aposentadoria 2005

```
. oaxaca LnAposentadoria idade C cor AnoEstudos1 AnoEstudos2 AnoEstudo3 AnoEstudo4 Rural, by ( mulher) pooled

Blinder-Oaxaca decomposition                    Number of obs   =      22034
                                                Model           =     linear
Group 1: mulher = 0                             N of obs 1      =      11548
Group 2: mulher = 1                             N of obs 2      =      10486
```

LnAposenta~a	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	6.151812	.006353	968.33	0.000	6.13936	6.164264
group_2	5.926843	.0050761	1167.59	0.000	5.916894	5.936792
difference	.2249693	.0081319	27.67	0.000	.2090311	.2409075
explained	-.0019257	.0055306	-0.35	0.728	-.0127656	.0089141
unexplained	.226895	.0060287	37.64	0.000	.215079	.2387111
explained						
idade	.0023172	.0016701	1.39	0.165	-.0009561	.0055906
C	-.0019399	.0015367	-1.26	0.207	-.0049518	.0010721
cor	-.0009414	.0005374	-1.75	0.080	-.0019946	.0001119
AnoEstudos1	.0052409	.0094639	0.55	0.580	-.013308	.0237899
AnoEstudos2	-.0101003	.0046613	-2.17	0.030	-.0192363	-.0009643
AnoEstudo3	.0083302	.0034161	2.44	0.015	.0016349	.0150256
AnoEstudo4	-.0016124	.0011655	-1.38	0.167	-.0038967	.0006719
Rural	-.0032202	.0009585	-3.36	0.001	-.0050987	-.0013416
unexplained						
idade	-.9386224	.8506442	-1.10	0.270	-2.605854	.7286097
C	.3118682	.4062722	0.77	0.443	-.4844107	1.108147
cor	.0233975	.0064209	3.64	0.000	.0108129	.0359822
AnoEstudos1	.0963438	.1196431	0.81	0.421	-.1381523	.33084
AnoEstudos2	.0226713	.0111604	2.03	0.042	.0007973	.0445453
AnoEstudo3	.0249817	.0126392	1.98	0.048	.0002094	.0497541
AnoEstudo4	.0039387	.0082189	0.48	0.632	-.0121701	.0200475
Rural	-.041472	.0020251	-20.48	0.000	-.0454412	-.0375029
_cons	.7237881	.4684519	1.55	0.122	-.1943607	1.641937

8.4 Regressão Aposentadoria 2015

```
. oaxaca LnAposentadoria idade C cor AnoEstudos1 AnoEstudos2 AnoEstudo3 AnoEstudo4 Rural, by ( mulher ) pooled


Blinder-Oaxaca decomposition                    Number of obs    =      28890
                                                Model            =     linear
Group 1: mulher = 0                             N of obs 1       =      14384
Group 2: mulher = 1                             N of obs 2       =      14506
```

LnAposenta~a	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	7.012749	.0046349	1513.03	0.000	7.003665	7.021834
group_2	6.890348	.0040757	1690.61	0.000	6.88236	6.898336
difference	.1224012	.006172	19.83	0.000	.1103043	.1344981
explained	-.0337064	.0041033	-8.21	0.000	-.0417487	-.025664
unexplained	.1561075	.0046225	33.77	0.000	.1470477	.1651674
explained						
idade	-.0001612	.0003745	-0.43	0.667	-.0008952	.0005728
C	.0001537	.0005083	0.30	0.762	-.0008426	.00115
cor	-.0015016	.0004073	-3.69	0.000	-.0022998	-.0007033
AnoEstudos1	-.0365901	.0081627	-4.48	0.000	-.0525888	-.0205915
AnoEstudos2	-.0117385	.0047733	-2.46	0.014	-.021094	-.0023831
AnoEstudo3	.0105978	.0037407	2.83	0.005	.0032662	.0179294
AnoEstudo4	.0086567	.001761	4.92	0.000	.0052052	.0121081
Rural	-.003123	.000504	-6.20	0.000	-.0041109	-.0021352
unexplained						
idade	-.7588914	.6698399	-1.13	0.257	-2.071754	.5539707
C	.2951839	.3214884	0.92	0.359	-.3349217	.9252895
cor	-.0205851	.0046423	-4.43	0.000	-.0296838	-.0114864
AnoEstudos1	.0773018	.0731247	1.06	0.290	-.0660199	.2206235
AnoEstudos2	.0245533	.0119422	2.06	0.040	.0011471	.0479595
AnoEstudo3	.028608	.012776	2.24	0.025	.0035676	.0536485
AnoEstudo4	.0031115	.0090131	0.35	0.730	-.0145539	.0207769
Rural	-.023765	.0013799	-17.22	0.000	-.0264696	-.0210604
_cons	.5305905	.3638865	1.46	0.145	-.182614	1.243795