

## REFORMA TRABALHISTA E O DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR GÊNERO NO BRASIL

**JULIANA STUMPF HARDTKE<sup>1</sup>**; **KELLY FABIANE DE FARIAS SIMÕES ARPINO<sup>2</sup>**; **ANDRÉ CARRARO<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – jjjustumpf@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – arpinokelly@gmail.com*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – andre.carraro@gmail.com*

### 1. INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial de gênero no Brasil permanece como um fenômeno estrutural, marcado por diferenças significativas na remuneração entre homens e mulheres, mesmo quando possuem qualificações e ocupam funções similares. Apesar de avanços recentes, o tema continua sendo objeto de estudo sob diversas abordagens.

GADDIS e PIETERS (2017) indicam que a liberalização econômica ampliou o hiato salarial em favor dos homens. Além disso, a globalização induziu a uma realocação dos fatores de produção. Neste sentido, os autores argumentam que quando a mão de obra masculina e feminina não são substitutas perfeitas no mercado, esta condição se traduz em desigualdade de gênero. TAI e BAGOLIN (2019) analisam o tema sob outro ponto de vista: que o crescimento do PIB *per capita* acentua a desigualdade salarial em favor dos homens. Porém, eles argumentam que esta desigualdade se reduziria com maiores níveis de escolaridade, destacando o papel da educação na redução da discriminação salarial. Portanto, a evolução do hiato de gênero no Brasil é complexa e sensível a fatores econômicos e institucionais.

A partir de 2015, o cenário econômico brasileiro sofreu uma reversão significativa, marcado por uma das mais graves recessões da história do país. Na tentativa de superar a crise, o governo federal, sob a presidência de Michel Temer, propôs uma série de medidas para estimular a retomada do crescimento econômico e aumentar a competitividade do mercado de trabalho. Nesse contexto, ganhou destaque a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, que promoveu alterações importantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mudanças incluíram, entre outras alterações, a ampliação das negociações diretas entre empregadores e empregados, reduzindo a participação dos sindicatos; a redução do valor da indenização nas demissões sem justa causa, a flexibilização da jornada de trabalho, a adoção do trabalho intermitente, e a criação de um novo modelo para o trabalho autônomo.

Diante disso, o presente estudo busca avaliar se a Reforma Trabalhista influenciou a desigualdade salarial de gênero no setor privado formal.

## 2. METODOLOGIA

Para avaliar o impacto da Reforma Trabalhista brasileira sobre o hiato salarial entre homens e mulheres no setor privado, este estudo pretende utilizar uma abordagem empírica baseada em dados empilhados (*pooled data*). Pretende-se aplicar uma regressão por mínimos quadrados ordinários (OLS) sobre a equação de rendimentos proposta por MINCER (1974). Nesse modelo, a variável dependente será o logaritmo natural dos salários individuais, permitindo interpretar os coeficientes como variações percentuais na remuneração. A principal variável explicativa é uma *dummy* que indica a vigência da reforma. Serão utilizados controles para gênero, raça, escolaridade, idade e liberdade econômica dos estados. A inclusão da interação entre a reforma e o gênero possibilitará captar o efeito diferenciado da lei sobre o hiato salarial de gênero, conforme técnicas recomendadas para variáveis *dummy* em regressões (WOOLDRIDGE, 2019).

A equação geral de regressão pode ser representada por:

$$\ln W_{i,s,e,t} = \alpha + \delta Lei_{RTB_t} + \pi Lei_{RTB} \times gênero_{i,s,r,t} + \gamma gênero X_{i,s,e,t} + \theta raça_{i,e,r,t} + \varepsilon_{gle_{e,t}} + \varepsilon_{i,s,e,t}$$

Onde:

$\ln W_{i,s,e,t}$  é o logaritmo natural dos salários do indivíduo  $i$ , no setor  $s$ , no estado  $e$ , no ano  $t$ .  $\delta$  é o parâmetro que mede o efeito da lei da reforma trabalhista brasileira,  $\pi$  é o parâmetro de interesse que mede o efeito da reforma trabalhista sobre a diferença salarial entre gêneros no período  $t$ .  $\gamma$  é o parâmetro por gênero que mede a relação entre gênero e as covariáveis do vetor  $X$  tais como, idade, idade ao quadrado, escolaridade. A variável raça é uma *dummy* onde “um” denota branco e “zero” denota não branco do indivíduo  $i$ , no setor  $s$ , na região  $r$ , no período  $t$ .  $gle_{r,t}$  é o grau de liberdade econômica para cada região  $r$ , no período  $t$ . Por fim,  $\varepsilon_{t \cdot}$  é o termo de erro.

Os dados utilizados provêm do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), abrangendo o período de 2015 a 2019, com cerca de 93 milhões de observações. O período da pandemia de Covid-19 foi excluído para evitar possíveis distorções nos resultados.

A tabela abaixo apresenta a estatística descritiva das variáveis utilizadas.

Variável	min	1st qu	mediana	Media	3rd qu	max
Salário	218	950	1131	1384	1422	149700
Escolaridade	0	6	7	6,442	7	9
Idade	15	23	29	30,78	37	60
Liberdade econômica	4,15	5,81	6,35	6,464	7,12	8,92
Dummy para raça	0	0	0	0,4584	1	1
Dummy para gênero	0	0	1	0,6104	1	1

---

Dummy para lei trabalhista	0	0	0	0,316	1	1
----------------------------------	---	---	---	-------	---	---

---

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa está em fase inicial de elaboração e os resultados ainda não são robustos para verificar a importância de todos os fatores incluídos na análise. Foi realizado até o momento, a revisão da literatura sobre o tema e a organização da base de dados, que se encontra em fase de finalização. A previsão de conclusão do projeto é para julho de 2026.

### 4. CONCLUSÕES

A relevância do estudo consiste em fornecer evidências empíricas, ainda que iniciais, sobre o impacto da Reforma Trabalhista Brasileira na equidade salarial entre os diferentes gêneros, contribuindo para a compreensão da eficácia das reformas trabalhistas na promoção da igualdade de remuneração. Este estudo abre caminhos para pesquisas futuras como a avaliação dos impactos de longo prazo e interação com outras políticas públicas.

### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GADDIS, I.; PIETERS, J. The gendered labor market impacts of trade liberalization evidence from Brazil. *Journal of Human Resources*, Madison, v.52, n.2, p.457-490, 2017.

TAI, S.; BAGOLIN, I.P. Regional differences in the gender earnings gap in Brasil: development, discrimination and inequality. *The Developing Economies*, Tokyo, v.7, n.1, p.55-82, 2019.

MINCER, J. Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

WOOLDRIDGE, J.M. Introdução à Econometria: Uma Abordagem Moderna. 6.ed. Porto Alegre: AMGH, 2019.