

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**DESIGUALDADE SALARIAL POR GÊNERO:
ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO NOS ANOS DE 2005 E 2015**

JULIANA DE OLIVEIRA MOFFATI
matrícula nº: 112119248

ORIENTADOR (A): Prof. Valéria Pero

AGOSTO DE 2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**DESIGUALDADE SALARIAL POR GÊNERO:
ANÁLISE PARA O MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO NOS ANOS DE 2005 E 2015**

JULIANA DE OLIVEIRA MOFFATI
matrícula nº: 112119248

ORIENTADOR (A): Prof. Valéria Pero

AGOSTO DE 2018

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade do(a) autor(a)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família por sempre acreditarem no meu potencial. Aos meus pais, José Paulo e Nilceia, por estarem ao meu lado com muito apoio e amor incondicional. Vocês são meus maiores exemplos de vida. À minha irmã, Ana, por todo companheirismo, força e incentivo nesses anos.

Ao meu namorado, Pedro, por toda motivação, pela paciência para ouvir meus desabafos e por todo esforço para me ajudar a concluir esse trabalho. Sem você essa conquista não teria tanta graça.

À minha orientadora, Valeria Pero, por todo ensinamento, ajuda, paciência e esforço para a conclusão desse trabalho.

Aos meus amigos, por estarem ao meu lado me incentivando e torcendo pelo meu sucesso.

Por fim, minha eterna gratidão a Deus, por todos que colaboraram para a realização dessa conquista.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é averiguar a desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho das regiões brasileiras nos anos de 2005 e 2015. Para alcançar a finalidade proposta foi utilizada a metodologia de Decomposição Oaxaca-Blinder que decompõe o diferencial salarial feminino e masculino em duas partes. A primeira refere-se à desigualdade salarial por conta de diferenças individuais e a segunda por fruto de discriminação de gênero. Foram utilizados os dados fornecidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os dois anos analisados. Constatou-se que mesmo mais escolarizadas que os homens, as mulheres permanecem recebendo salários inferiores e isso indica a existência de discriminação por gênero. Além disso, parte da desigualdade salarial entre homens e mulheres pode ser explicada por conta da maior participação feminina em grupos ocupacionais de baixa remuneração. Conclui-se que a discriminação salarial por gênero ainda persiste no mercado de trabalho brasileiro, mas cada vez mais percebe-se uma redução em sua magnitude.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO I - DISCRIMINAÇÃO SALARIAL SOB A ÓTICA DE REFERENCIAIS TEÓRICOS.....	9
1.1 TEORIA DA PREFERÊNCIA POR DISCRIMINAÇÃO.....	9
1.2 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO ESTATÍSTICA.....	12
1.3 TEORIA DA ECONOMIA DA IDENTIDADE.....	13
1.4 ESTUDOS EMPÍRICOS NO BRASIL.....	17
1.4.1 <i>Desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro.....</i>	<i>17</i>
1.4.2: <i>Desigualdade salarial por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.....</i>	<i>29</i>
CAPÍTULO II – METODOLOGIA.....	22
2.1 MÉTODO DE DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER.....	22
2.2 CARACTERIZAÇÕES DA AMOSTRA.....	24
2.3 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS.....	24
CAPÍTULO III– RESULTADOS EMPÍRICOS.....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXO.....	43

INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial é um problema histórico na sociedade. O debate acerca do assunto pode não ser tão atual, mas ainda sim muito pertinente. Em Junho de 1951 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizava a Convenção sobre Igualdade de Remuneração entre os mulheres e homens, que foi denominada como Convenção 100. Nesse ambiente foram discutidas e adotadas determinadas propostas com o intuito de promover a igualdade salarial de gênero.

A mulher passou a ocupar os postos de trabalhos predominantes masculinos a partir da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e da Segunda Guerra Mundial (1939 - 1945) por conta da falta de mão de obra masculina nesse período. Quando os homens foram enviados para a guerra, tornou-se socialmente mais admissível o recrutamento de mulheres para empregos tradicionalmente masculinos. (Akerlof e Kranton , 2000). O movimento feminista, iniciado na década de 70, aprofundou mais as transformações da comunidade tradicionalmente masculina e permitiu mudanças na atribuição de valores sociais femininos, resultando na redefinição dos papéis da mulher na sociedade e possibilitando maiores oportunidades de participação no mercado de trabalho. (Wajnman, Queiroz e Liberato, 2016, p. 2430).

As transformações econômicas e sociais possibilitaram a mulher obter maior protagonismo no mercado de trabalho nas últimas décadas, porém ainda existem grandes obstáculos para a mulher alcançar a igualdade salarial e melhores condições de trabalho. A desigualdade de rendimentos pode não só ocorrer pela discriminação de gênero, mas também por conta da segregação ocupacional, ou seja, a perpetuidade da concentração feminina em ocupações que remuneram menos. (Soares e Oliveira, 2004, p. 6).

Nesse contexto, o objetivo principal deste trabalho é investigar a diferença salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro através do método de decomposição de Oaxaca-Blinder. O estudo se propõe a examinar o comportamento da diferença de rendimentos na economia brasileira nos anos de 2005 e 2015. Além disso, o estudo se propõe a compreender as possíveis causas da desigualdade salarial e analisar a participação por gênero nos

grupos ocupacionais e setores de atividade econômica no Brasil.

O estudo é dividido em três capítulos com o intuito de atingir os objetivos propostos. O primeiro apresenta a discriminação salarial sob a ótica da discussão literária. Nesse capítulo é discutido a Teoria da Preferência da discriminação de Gary Becker (1957), a Teoria da Discriminação Estatística de Phelps (1972), a Teoria Economia da Identidade de Akerlof e Kranton (2000) e é apresentado resultados de estudos empíricos brasileiros sobre discriminação salarial por gênero e raça.

O segundo capítulo discute a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder utilizada para examinar evidências de discriminação salarial. Além disso, é apresentado o modelo econométrico utilizado, a caracterização da amostra de dados e as estatísticas descritivas das variáveis de escolaridade, setores de atividade econômica e grupos ocupacionais.

Por último, o terceiro capítulo apresenta os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder e uma análise econométrica da discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro para os anos de 2005 e 2015.

CAPÍTULO I- DISCRIMINAÇÃO SALARIAL SOB A ÓTICA DE REFERENCIAIS TEÓRICOS

O debate acerca do problema da discriminação salarial tem sido cada vez mais abrangente e com algumas teorias econômicas capazes de fornecer possíveis explicações sobre o assunto. Entre as teorias disponíveis podemos destacar a teoria da Preferência por Discriminação de Gary Becker (1957), a teoria da Discriminação Estatística de Phelps (1972) e a teoria da Economia da Identidade de Akerlof e Kranton (2000).

Conforme a teoria de Gary Becker (1957) as pessoas possuem gostos por discriminação refletidos em características pessoais. O indivíduo discriminador pode ganhar ou perder valores líquidos monetários medidos através do coeficiente de discriminação, não monetário, apresentado pelo autor em seu modelo.

No modelo de Discriminação Estatística de Phelps (1972) o problema da discriminação salarial está interligado com o desejo de maximizar os lucros por parte do empregador e a falta de informação sobre as características de qualificação dos trabalhadores. O empregador discrimina determinado grupo por acreditar que este possua características produtivas inferiores a de outros grupos.

Por último, a teoria da Economia da Identidade sugere possíveis causas que levam à discriminação salarial por gênero. Através do conceito de categorias sociais, normas e identidade as escolhas dos indivíduos podem ser influenciadas e causar impacto no problema de segregação ocupacional e da discriminação de gênero.

1.1 TEORIA DA PREFERÊNCIA POR DISCRIMINAÇÃO

De acordo com Becker (1957), a preferência por discriminação difere entre as pessoas e reflete a diferença de gostos e personalidades dos indivíduos. A discriminação pode ocorrer por parte do empregador, empregado e consumidor. O indivíduo que possui “gosto por discriminar” deve agir como se estivesse disposto a pagar algo, diretamente ou em forma de redução de renda. (Becker, 1957, p.14). Para Becker, a discriminação consiste em reduzir ganhos monetários para manter o preconceito, que muitas vezes deriva da falta de conhecimento por parte do discriminador.

Becker (1957) apresenta um coeficiente denominado DC, utilizado para medir a discriminação de um indivíduo no mercado. O coeficiente representa um elemento não pecuniário, ou seja, não monetário. DC pode ser considerado bom, se o sinal do coeficiente for positivo ou ruim, se o sinal for negativo. De acordo com o autor, a discriminação está associada à desutilidade causada pelo contato com alguns indivíduos.

O modelo de Becker (1957) considera o cenário com dois grupos, W e N, sendo estes substitutos perfeitos em um mercado de competição perfeita. Considerando π_w como a taxa salarial de W e π_n como a taxa salarial de N, o equilíbrio da taxa salarial é dado por $W = N$, se não existir discriminação. Conforme Becker (1957), o coeficiente de discriminação de mercado (MDC) é a taxa diferencial de salários entre W e N:

$$MDC = \frac{\pi_w - \pi_n}{\pi_n}$$

O coeficiente CD é importante para MDC, porém não é suficiente para medir a discriminação no mercado, pois CD considera apenas os diferenciais individuais nos gostos. Conforme o autor, o coeficiente de discriminação de mercado depende também da concorrência e do monopólio no mercado de trabalho.

Segundo Becker (1957), os empregadores levam em consideração a relação do nível das suas preferências por discriminação com os custos e a maximização da produção na hora de contratar trabalhadores. No cenário de discriminação por parte do empregador, o custo não monetário do coeficiente de discriminação é adicionado ao valor do salário. Considerando CD igual a d o custo total será $\pi_n(1 + d)$. O empregador tomará sua decisão de contratação baseado nos seguintes resultados:

- I) Se o salário de W, π_w , é menor que $\pi_n(1 + d)$, apenas W será contratado, desde que a intensidade do coeficiente de discriminação de N seja maior que o custo da contratação;
- II) Se o salário de W, π_w , for maior que $\pi_n(1 + d)$, apenas N será contratado, desde que a intensidade do coeficiente de discriminação de N seja menor que o custo da contratação.
- III) Se o salário de W, π_w , for igual a $\pi_n(1 + d)$ W e N serão contratados, desde que a intensidade do coeficiente de discriminação seja igual ao custos da contratação.

Becker (1957) considera em seu modelo o pressuposto clássico onde o empregador escolhe a combinação ideal de fatores visando minimizar os custos monetários. O autor considera o produto marginal de dois fatores sendo igual à proporção dos respectivos preços, no mercado de trabalho competitivo. (Becker, 1957, p.41)

Nas indústrias monopolistas e competitivas o peso do CD dos empregadores compõe o coeficiente de discriminação de mercado (MDC). De acordo com Becker (1957), os empregadores com coeficientes de discriminação menores determinam o nível de discriminação em indústrias competitivas, enquanto os coeficientes medianos impactam na quantidade média de discriminação nas indústrias monopolistas. O ambiente mais favorável para N conseguir trabalho é nas indústrias competitivas, pois estas, em média, discriminam menos que as monopolistas. (Becker, 1957, p. 47).

No caso da existência de discriminação por parte dos empregados, o salário do indivíduo que apresenta preferência por discriminar é dado por $\pi_t(1 - d)$, considerando d como o coeficiente que mede o gosto do funcionário por discriminação. Para Becker (1957), a perda ou o ganho com a discriminação é resultado do diferencial entre os salários recebidos por trabalhar com N e W. O custo unitário da discriminação pode ser medido por:

$$C = \frac{\pi_{in} - \pi_{iw}}{\pi_{in}}$$

Becker (1957) propõe três cenários no caso de discriminação por parte do empregado:

I) Se C for maior que d , o empregado escolhe trabalhar com N.

II) Se d for maior que C , o empregado escolhe trabalhar com W

III) Se $C = d$, o empregado é indiferente para escolher trabalhar com W e N. A vontade de trabalhar com N aumenta, se ocorrer uma elevação na taxa salarial para trabalhar com N (π_{in}) em relação a π_{iw} ou o coeficiente de discriminação (d) diminuir.

Becker (1957) também analisa a prática de preferência por discriminar por parte de consumidores e o impacto causado. Considerando os grupos, W e N, e que no equilíbrio (ausência de discriminação) recebam o mesmo salário. N é o grupo em desvantagem por discriminação por parte de consumidores e com isso o preço líquido da produção ou

venda por parte de N é igual a $P_n (1 + d)$. A discriminação pelo consumidor reduz a taxa salarial de N em relação a W.

1.2 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO ESTATÍSTICA

A discriminação estatística, conforme Phelps (1972) está associada com relação de maximização dos lucros por parte do empregador e a escassez de informações sobre características dos trabalhadores no mercado de trabalho. O empregador que sempre visa à maximização dos lucros poderá discriminar determinados grupos de pessoas por acreditar que estes possam ser menos qualificados que outros grupos.

Para Phelps (1972), o empregador pode medir em uma amostra de candidatos a um emprego o desempenho de cada candidato através do seguinte teste (Y_i):

$$Y_i = q_i + \mu_i \quad (1.1)$$

Na equação (1.1) q_i é o grau de qualificação esperada para o candidato e μ_i é o erro aleatório normalmente distribuído.

Se o empregador conhecer alguma característica observável do candidato ao emprego, por exemplo, o gênero ou raça, essa característica é incorporada no teste (Y_i). A característica x_i passa a impactar no grau de qualificação esperada (q_i):

$$q_i = \alpha + x_i + \eta_i \quad (1.3)$$

Sendo:

$$x_i = (-\beta + \epsilon_i)c_i \quad (1.3 a)$$

$$\beta > 0, \epsilon_i \text{ e } \eta_i \text{ iid}^1$$

Phelps (1972) considera x_i sendo a contribuição dos fatores sociais e que o empregador acredita que os fatores sociais são influenciados pela característica observada. A variável c_i assume o valor igual a 1 se o candidato ao emprego for mulher e igual 0 se o candidato for homem.

¹As variáveis aleatórias ϵ_i e η_i são independente e identicamente distribuídas no modelo.

Considerando:

$$\lambda_i = \eta_i + c_i \epsilon_i$$

$$z_i = -\beta c_i$$

A equação (1.1) pode ser reescrita como:

$$Y_i = q_i + \mu_i = \alpha + z_i + \lambda_i + \mu_i \quad (1.4)$$

O teste Y_i pode ser utilizado para medir o grau de qualificação líquida da característica gênero.

$$q_i' - z_i' = a_1(Y_i' - z_i') + \mu_i \quad (1.5)$$

$$0 < a_1 = \frac{Var \lambda}{Var \lambda + Var \mu} < 1$$

Considera-se que q_i' e z_i' seja os desvios populacionais.

A informação do teste e a informação da característica observável, como o gênero, estão inversamente relacionadas com as variâncias dos respectivos desvios que lhes correspondem. (Phelps 1972, p. 660)

Conforme Phelps (1972), a discriminação ocorre, por exemplo, contra as mulheres, quando o empregador acredita que as mulheres sejam menos qualificadas que os homens. A preferência do empregador por homens pode ser derivada de experiências anteriores com esses grupos ou derivada de crenças associadas ao preconceito existentes na sociedade.

1.3 TEORIA DA ECONOMIA DA IDENTIDADE

O modelo de Akerlof e Kranton (2000) baseia-se na ideia da economia comportamental e demonstra como a identidade, normas e categorias sociais podem influenciar as escolhas dos indivíduos. As categorias sociais podem ser predeterminadas ou escolhas dos indivíduos ao longo da vida. A identidade é caracterizada como o sentimento de pertencer a uma ou várias categorias sociais e abrange uma visão clara

sobre como tal indivíduo deve se comportar na sociedade por fazer parte de determinada categoria. (Bertrand, 2011, p. 1572)

Nesse modelo a identidade do indivíduo é diretamente ligada a sua função de utilidade e por isso pode influenciar nas suas decisões e resultados econômicos. (Akerlof e Kranton, 2000). Na Literatura Econômica as funções de utilidade são expressões matemáticas desenvolvidas para expressar o conjunto de gostos e preferências dos indivíduos (Varian, 2011).

No caso do gênero, os indivíduos identificados como homens e mulheres querem ter o comportamento esperado para essa categoria, “porque quando os indivíduos aderem às normas para sua categoria é possível aumentar a sua utilidade de identidade” (Akerlof e Kranton, 2000, p. 24). O aumento na utilidade da identidade está relacionado com o prazer que os indivíduos experimentam ao sentirem-se pertencentes a determinado grupo social. (Akerlof e Kranton, 2000).

Os indivíduos possuem gostos e aptidões diferentes para determinados segmentos do mercado de trabalho, porém o estereótipo associado a categorias sociais possibilitam a manutenção da desigualdade salarial entre homens e mulheres. No caso do gênero, o pré-julgamento de características femininas e masculinas ainda influencia nas escolhas trabalhistas. “Essas expectativas poderiam fazer parte das normas de gênero socialmente construídas, em vez de uma reflexão sobre as diferenças naturais”. (Bertrand, 2011, p. 1578)

Conforme Bertrand (2011), as mulheres ainda permanecem em grande proporção em ocupações vistas como femininas e executam trabalhos que condizem com o estereótipo da mulher que cuida das crianças, dos doentes e do marido. Dados americanos em 2007 mostraram que os estereótipos de “trabalhos femininos” ainda persistiam nos EUA. As mulheres ocupavam em torno de 96,7% os cargos de secretarias, 97,3% eram professoras primárias, 80,9% professoras do ensino fundamental/médio e 80,9% eram enfermeiras. O estudo de Eckel e Grossman (2002), mencionado na pesquisa de Bertrand (2011), exemplifica a questão exposta acima. Os psicólogos demonstram no estudo que os homens esperam das mulheres atitudes mais avessas ao risco do que realmente elas são.

O modelo da teoria da Identidade sugere o porquê da discriminação e segregação ocupacional ainda persistirem na sociedade, apesar das forças competitivas de mercado. Conforme os autores, o problema está relacionado com as normas sociais que estabelecem empregos com estereótipos para homens e mulheres, apesar dos gostos e habilidades individuais. O custo para mudar as normas sociais na sociedade é muito mais alto para as empresas competitivas do que os benefícios que seriam gerados para essas empresas. (Akerlof e Kranton, 2000)

A mulher ainda ser vista na sociedade como a principal responsável pelas tarefas domésticas e do cuidado com a família também pode causar efeito sobre a discriminação salarial por gênero. A soma das horas trabalhadas em jornadas de trabalho fora de casa com trabalhos domésticos faz com que a mulher trabalhe, em média, 12 horas a mais que os homens ao mês² no Brasil. “No modelo de identidade, uma mulher ou um homem perderá a utilidade da identidade ao realizar uma tarefa de gênero. Assim, mesmo quando uma mulher fornece a maior parte da renda da família, ela fará mais tarefas domésticas” (Akerlof e Kranton, 2000, p.93). Com essa norma tradicional de gênero torna-se mais difícil para a mulher permanecer em empregos com baixa flexibilidade de horário e não ter interrupções em sua carreira. Nesse sentido, Akerlof e Kranton (2000, p.89) afirmam:

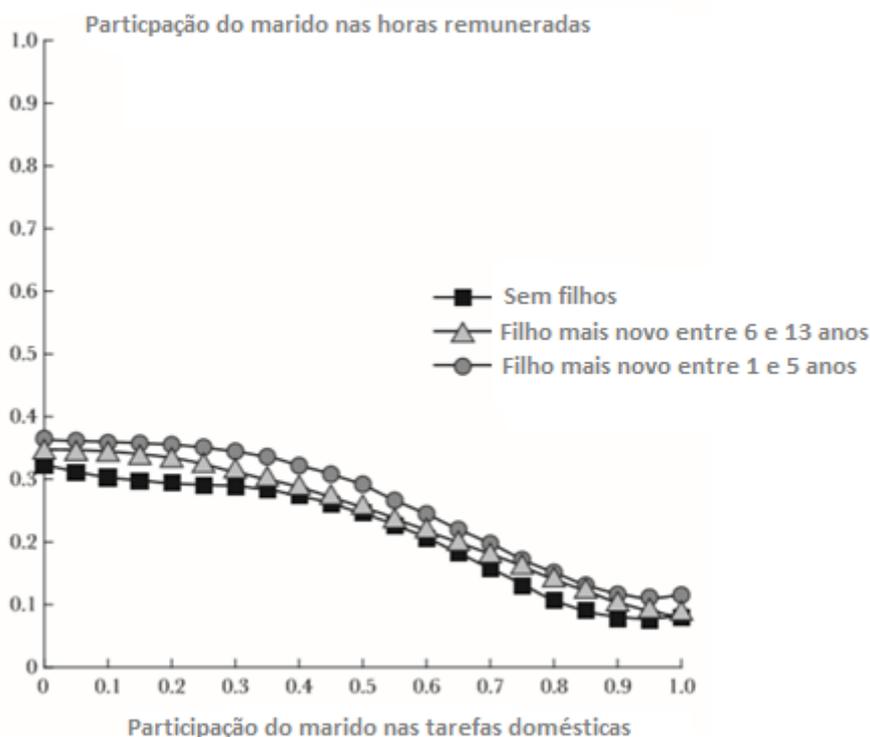
“Nosso modelo vai além de dizer que as mulheres adquirem menos habilidades: diz que as mulheres investem em habilidades para trabalhos que são apropriados para mulheres. Assim, as mulheres vão para as escolas de pós-graduação em vez de para as escolas de negócios. Em um nível mais profundo, as mulheres podem ter um menor apego ao mercado de trabalho por causa de normas de gênero mais amplas. As mulheres devem ficar em casa e criar filhos.”

Akerlof e Kranton (2000) fornecem uma análise com dados americanos para compreender melhor a dinâmica entre trabalho doméstico por gênero com o nível de trabalho remunerado. A figura 1 exemplifica essa dinâmica que, em média, um casal sem filhos e com o homem realizando todo o trabalho remunerado da renda familiar o homem contribui com 10% das tarefas domésticas. O máximo de percentual contribuído

² O artigo publicado pelo IBGE mostrou que as mulheres no Brasil trabalham, em média, 54,4 horas por semana, enquanto os homens trabalham 51,4 horas. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>

por homens, quando este diminui sua participação em trabalhos remunerados, é de 37%. A Figura 1 também mostra que no cenário de casais com filhos, a contribuição masculina nas tarefas domésticas é um pouco mais elevada, mas ainda não passa dos 40%.

Figura 1 – Gráfico da participação dos homens casados nas horas dedicadas ao trabalho e tarefas domésticas.



Fonte: Akerlof e Kranton, 2000, p.95

Conforme Akerlof e Kranton (2000) a divisão das tarefas domésticas não segue uma regra aleatória. As normas tradicionais de gênero também influenciam nas escolhas das tarefas, onde as mulheres realizam 75% das horas nas tarefas consideradas femininas, como cozinhar, passar roupa e limpeza da casa, contra os homens que contribuem com 70% dos trabalhos domésticos considerados masculinos, como cuidar do quintal e no reparo de carros.

Segundo Akerlof e Kranton (2000) uma possível solução para esse problema constante da discriminação salarial e segregação ocupacional na sociedade é a mudança

intrínseca nas normas de gêneros e a retirada dos estereótipos de empregos e características de gênero.

1.4 ESTUDOS EMPÍRICOS NO BRASIL

Na literatura econômica existem diversos estudos empíricos que comprovam a existência de discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro. Verifica-se o trabalho de Madalozzo (2010) e Araújo e Ribeiro (2001) sobre a investigação de desigualdade salarial por gênero nas regiões brasileiras, de Matos e Machado (2006), Barros, Franco e Mendonça (2007), Quadros (2004) e Soares (2000) que investigam a discriminação salarial por gênero e raça e o estudo de e Giuberti e Menezes-Filho (2005) que compara a discriminação salarial por gênero no Brasil e nos Estados Unidos.

1.4.1 Desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro

Madalozzo (2010) sugere três possibilidades capazes de influenciar a ocorrência de desigualdade salarial contra mulheres. A primeira é a descontinuidade no Mercado de trabalho por conta de características reprodutivas da mulher. Essa descontinuidade diminui sua produtividade e a torna mais disponível para empregos com menor remuneração (Deloach e Hoffman 2002, Hersch e Stratton 2002, Moe 2003, Blau e cols. 2006, Bryan e Sanz 2007). A segunda possibilidade é que mulheres possuem um custo empregatício maior que os homens, pois recebem maiores benefícios – como a licença maternidade – e como forma de compensação precisam receber salários mais baixos (Waldfoegel 1998, Edwards 2006, Bergmann 2008). Por último, a possibilidade de mulheres preferirem atividades e ocupações com menor retorno financeiro que a dos homens, por terem uma maior carga de responsabilidades com outras atividades. Essas outras atividades estão relacionadas ao cuidado da casa, de filhos e idosos e por isso, as mulheres acabam ocupando posições que permitam maior flexibilidade de horário e não exigiam muito tempo no trabalho. (Easterlin 1995, Macpherson e Hirsch 1995, Miller 2009).

A autora utiliza a decomposição de Oaxaca (1973) para sua análise econométrica e reforça a ideia de que mesmo com as mesmas características individuais, os homens

possuem rendimentos maiores que as mulheres. Os resultados obtidos por Madalozzo (2010) comprovam a diminuição da desigualdade salarial entre gêneros, de 33,5% em 1978 para 15,4% em 2007, porém esse resultado ainda é expressivo.

O estudo propõe analisar dezesseis ocupações profissionais – engenheiros, advogados, médicos, economistas, clero, agente de seguros, gerentes e administradores, carpinteiros, mecânicos, instaladores de telefonia, motoristas, policiais e detetives, enfermeiros, bibliotecários, professores, caixas de banco, secretários, datilógrafos, operadores de máquinas, assistentes de dentista e babás - e seus rendimentos por gênero. Apenas nas ocupações de motoristas e bibliotecários as mulheres possuíam um rendimento maior que dos homens em 1978. Em 2007 das dezesseis ocupações analisadas apenas nas ocupações de mecânicos, motoristas, policiais e detetives as mulheres recebiam mais que homens.

No estudo de Araújo e Ribeiro (2002) é realizada uma análise descritiva e comparativa dos diferenciais salariais por gênero nas regiões brasileiras com dados da Pnad para o ano de 1995. Os autores analisam o grau de segregação ocupacional entre homens e mulheres, através do Índice de Dissimilaridade de Duncan e pelo Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e para a análise sobre as diferenças salariais por gênero utilizam técnicas empíricas de decomposição.

Os autores concluem que os diferenciais salariais em grande parte ocorrem dentro das mesmas ocupações e que as diferenças em atributos explicam uma pequena parcela do diferencial salarial entre homens e mulheres, o que sugere a existência de desigualdade contra mulheres no mercado de trabalho (Araújo e Ribeiro, 2002). O estudo comprova que o salário masculino é sempre maior que o feminino e na comparação dos rendimentos médios entre homens e mulheres e trabalhadores de atividades não agrícolas no Brasil, os homens ganhavam 41% a mais que as mulheres no ano analisado. A região com menor nível de diferença salarial por gênero é a região Norte com 20,5%, enquanto na a Região Sul lidera com 48,8% de diferença salarial contra mulheres. Conforme Araújo e Ribeiro (2002), a desigualdade entre rendimentos segue o nível de desenvolvimento econômico da região. Os autores explicam o menor percentual de desigualdade na região Norte ocorre por conta dos salários inferiores dos homens em relação à média nacional, enquanto os das mulheres se aproximam da média nacional.

Com o intuito de investigar mais a discriminação salarial no Brasil, Araújo e Ribeiro analisam a distribuição ocupacional na economia brasileira e concluem que a diferença nos rendimentos por gênero entre as categorias analisadas é maior que as diferenças regionais. A ocupação “técnico, científico, artístico ,etc.” lidera as ocupações com 80,40% de diferença salarial por gênero, enquanto a ocupação “transporte e comunicação” possui a menor diferença com 7,91%.A acessibilidade nas ocupações analisadas também foi investigada, os autores concluíram a existência de grupos predominantes masculinos ou femininos e pouco integrados na distribuição. As regiões Sul e Sudeste apresentam um cenário quase predominado por homens e pouco integrado, esse resultado ajuda a explicar o diferencial elevado na comparação salarial por gênero (Araújo e Ribeiro, 2002, p. 12).

1.4.2: Desigualdade salarial por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro

Matos e Machado (2006) analisam a desigualdade salarial pela ótica de gênero e raça entre os anos de 1987 até 2001 com os dados fornecidos pela Pnad. Os autores comprovam que a diferença de rendimentos entre homens e mulheres brancos é menor que entre os negros e quando a comparação é realizada entre os sexos da mesma cor é apresentada a tendência de redução no diferencial de rendimentos. Os autores comprovam que as mulheres de ambas as raças, em média, possuem maior escolaridade que os homens e por isso, a diferença salarial entre gêneros ocorre por fatores associados à discriminação e não por conta de diferenças em atributos profissionais.

No mesmo âmbito de análise, Barros, Franco e Mendonça (2007) investigam a discriminação salarial por gênero e raça e por três tipos de segmentação (espacial, setorial e segmentos formal e informal). Conforme os autores, entre 2001 e 2005 a desigualdade de salários sofreu uma diminuição, situação observada desde o plano Real (Barros, Franco e Mendonça, 2007). Verifica-se que todas as formas de discriminação e segmentação declinaram, apenas com exceção do segmento formal e informal. A queda na magnitude da segmentação geográfica contribui entre 11% a 22% na queda da desigualdade salarial na remuneração do trabalho.

No estudo de Quadros (2004) também é analisado, nos anos de 1992 e 2002, a desigualdade salarial por gênero e raça e o autor destaca uma evidente hierarquia

salarial que se inicia com os homens brancos³ no topo, na segunda posição encontram-se as mulheres brancas, depois os homens negros⁴ e por último, as mulheres negras. O autor observa a participação dos trabalhadores em determinados grupos ocupacionais⁵.

A pesquisa de Quadros (2004) concluiu que mesmo com uma significativa participação, em 2002, no total de pessoas ocupadas – em torno de 45%– apenas 29% dos negros se enquadravam no padrão de vida da baixa classe média. As mulheres negras inseriam-se nesse padrão de vida em apenas 8,7%, enquanto a participação dos homens negros era de 20,6%. No padrão de média e alta classe média a proporção de negros diminui para 20% dos ocupados negros, com 14,6% de participação de homens negros e 5,8% para as mulheres negras. O estudo comprova uma redução da desigualdade salarial nos anos analisados, porém, Quadros (2004) afirma que essa redução está ligada ao cenário de estagnação dos rendimentos dos homens brancos em comparação com os outros grupos sociais.

Para Soares (2000) é possível dividir o caminho que determina o nível salarial do indivíduo em três etapas: formação, inserção e definição salarial. O autor analisa a discriminação salarial contra mulheres brancas, homens negros e mulheres negras nos anos de 1987 e 1998. Soares (2000) afirma que as mulheres brancas sofrem mais desigualdade por conta da etapa de definição salarial, enquanto a desigualdade salarial para os homens negros é derivada das etapas de formação e inserção no mercado de trabalho.

O estudo constatou que a diferença salarial entre as mulheres brancas e os homens brancos, no período analisado, é em torno de 35%. No caso dos negros, a pesquisa constatou que os homens negros recebem, no período analisado, em torno de 5% a 20% menos do que os salários dos homens brancos. Conforme Soares (2000, p. 23), “os homens negros perdem algo em torno de 10% por trabalharem em setores ou terem

³ O autor considera na categoria de “brancos” todos os indivíduos não negros.

⁴ O autor considera na categoria de “negros” todos os indivíduos negros e pardos.

⁵ Os grupos ocupacionais considerados no estudo de Quadros (2004) são: empregadores com mais de dez empregados assalariados, empregadores com até dez assalariados, profissionais autônomos e pequeno negócio urbano, classe média assalariada, trabalhadores autônomos e pequeno negócio urbano, operários e assalariados populares, empregadas domésticas, trabalhadores não remunerados urbanos, ocupados com autoconstrução, pequenos agricultores familiares, trabalhadores autônomos agrícolas, assalariados agrícolas permanentes, assalariados agrícolas temporários, ocupados com autoconsumo e trabalhadores não remunerados agrícolas.

vínculo com o mercado de trabalho inferior aos dos homens brancos. O restante do preço da cor é pagamento pela discriminação sofrida durante os anos formativos – é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado”.

Os estudos empíricos expostos nesse trabalho demonstram uma realidade de desigualdade salarial persistente, mesmo tendo apresentado alguns sinais de redução, para mulheres e negros no mercado de trabalho brasileiro. Em comparação desse cenário com os EUA, pode-se citar o estudo de Giuberti e Menezes-Filho (2005). O estudo utiliza dados⁶ do Brasil⁷ e dos EUA⁸ nos anos de 1981, 1988 e 1996. Os autores concluíram que nos dois países as mulheres ganham menos que os homens. Mulheres brasileiras ganhavam em torno de 68% dos salários masculinos do Brasil em 1981, enquanto as mulheres americanas possuíam salários equivalentes a 66% dos rendimentos dos homens americanos. Em 1996, os salários das mulheres brasileiras e americanas já correspondiam a 80% e 78% respectivamente dos homens de seus países. O estudo comprova que as mulheres possuem maior escolaridade que os homens e as mulheres americanas possuem maior escolaridade que as mulheres do Brasil. A maior escolaridade é uma vantagem das mulheres, porém isso não reflete tanto nos seus rendimentos. “Se os salários fossem determinados apenas pela escolaridade as mulheres, em média, deveriam receber mais”. (Giuberti e Menezes-Filho, 2005).

A ocupação do profissional também é uma variável importante na análise da desigualdade salarial para Giuberti e Menezes-Filho (2005), pois, mostra a concentração de mulheres em cargos inferiores que os homens e conseqüentemente isso causa um efeito contra os rendimentos das mulheres. Nos dois países a mulher recebe um salário menor na maioria das ocupações. “Na ocupação "executivos, administradores e gerentes", por exemplo, a média de rendimentos das mulheres é de US\$ 5,28 para as brasileiras e de US\$ 15,95 para as americanas, enquanto que os brasileiros recebem, em média, US\$ 8,14 e os americanos US\$ 20,62” (Giuberti e Menezes-Filho, 2005).

⁶ As amostras utilizadas consideram os indivíduos em idade economicamente ativa, entre 18 e 64 anos, e que possuam renda positiva.

⁷ Os dados utilizados para o Brasil foram retirados da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliares (PNAD) fornecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para os anos mencionados.

⁸ Os dados utilizados para os EUA foram retirados da *Current Population Survey (CPS)*, fornecido pelo *Bureau of Labor Statistics (BLS)*.

CAPÍTULO II - METODOLOGIA

Este trabalho tem o objetivo de investigar a magnitude da discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro. Para alcançar o objetivo proposto é utilizada a metodologia de decomposição Oaxaca-Blinder. A base de dados é referente à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) fornecida pelo IBGE para os anos de 2005 e 2015. O intuito da escolha desses dois anos é analisar a intensidade do grau de discriminação salarial e verificar a evolução nos últimos dez anos com esses dois pontos de análise.

2.1 MÉTODO DE DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER

A metodologia de decomposição Oaxaca-Blinder, Oaxaca (1973) e Blinder (1973), possibilita averiguar a existência de discriminação salarial em dois grupos diferentes que exista suspeita de discriminação. No caso deste estudo os grupos são de homens e mulheres e o procedimento decompõe o diferencial de salários em duas partes. A primeira é referente à desigualdade salarial por conta de diferenças nas características individuais como à produtividade, escolaridade, experiência e a segunda parte é fruto da discriminação de gênero.

Para iniciar o método de decomposição é preciso definir as respectivas funções de rendimentos para os dois grupos analisados. As equações iniciais para homens e mulheres são:

$$\ln(W)_h = \alpha_h + Z_h\beta_h + \varepsilon_h$$

$$\ln(W)_m = \alpha_m + Z_m\beta_m + \varepsilon_m$$

Os subscritos h e m representam respectivamente as funções para homens e mulheres. A variável (W) representa os salários de cada grupo, $\ln(W)$ é o logaritmo natural dos salários, Z é o vetor das características individuais, β é o vetor dos coeficientes, α é o coeficiente que representa o intercepto e ε é o erro aleatório das equações.

Estimando as funções pelo modelo de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO)⁹ e considerando que o valor esperado dos erros aleatórios é nulo, devido à hipótese¹⁰ do Modelo Clássico de Regressão Linear, temos as seguintes equações estimadas:

$$\text{Ln}(\bar{W})_h = \hat{\alpha}_h + \bar{Z}_h \hat{\beta}_h$$

$$\text{Ln}(\bar{W})_m = \hat{\alpha}_m + \bar{Z}_m \hat{\beta}_m$$

\bar{W} é a média dos respectivos salários de homens e mulheres, \bar{Z} é o vetor das médias das características individuais para cada grupo e $\hat{\beta}_h$ e $\hat{\beta}_m$ são os vetores dos coeficientes estimados. O diferencial salarial total entre homens e mulheres, de acordo com Oaxaca (1973), pode ser calculado como:

$$\text{Ln}(\bar{W})_h - \text{Ln}(\bar{W})_m = \hat{\alpha}_h + \bar{Z}_h \hat{\beta}_h - \hat{\alpha}_m + \bar{Z}_m \hat{\beta}_m$$

Após realizar manipulações algébricas no cálculo da decomposição, encontra-se a equação de decomposição de Oaxaca-Blinder:

$$\text{Ln}(\bar{W})_h - \text{Ln}(\bar{W})_m = (\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \bar{Z}_h(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) + \hat{\beta}_m(\bar{Z}_h - \bar{Z}_m)$$



A partir da equação acima é possível investigar a discriminação salarial por gênero. A parcela $\hat{\beta}_m(\bar{Z}_h - \bar{Z}_m)$ é a desigualdade explicada por conta das diferenças nas características dos indivíduos e $(\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \bar{Z}_h(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$ mede a parcela de desigualdade fruto da discriminação de gênero.

⁹ MQO é um dos métodos possíveis para estimar funções e obter resultados econométricos.

¹⁰ De acordo com uma das hipóteses do modelo clássico de Regressão Linear, dado X_i , o valor médio do termo aleatório u_i é igual a zero ($E(u_i|X_i) = 0$).

2.2 CARACTERIZAÇÕES DA AMOSTRA

Na amostra de 2005 e 2015 foram selecionadas apenas pessoas empregadas, que recebiam remuneração do trabalho principal do mês na semana de referência, que tinham idade entre 21 e 60 anos e residentes de áreas urbanas. No ano de 2005 foi utilizada uma renda deflacionada¹¹ com base no deflator para rendimentos da PNAD fornecido pelo IPEADATA.

No estudo foram utilizadas as determinadas variáveis: rendimento mensal do trabalho principal na semana de referência (em reais), gênero (0 pra mulheres e 1 para homens), escolaridade (anos de estudo), idade (anos), idade que começou a trabalhar (em anos), setores de atividade econômica¹², grupos ocupacionais¹³ e região (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul). Foram criadas três variáveis: experiência (idade – idade que começou a trabalhar), experiência² (experiência *experiência) e o logaritmo natural da renda (Ln (W)). A variável experiência² foi criada, pois através dela é possível capturar a depreciação do capital humano (Neto, 1998, p.74).

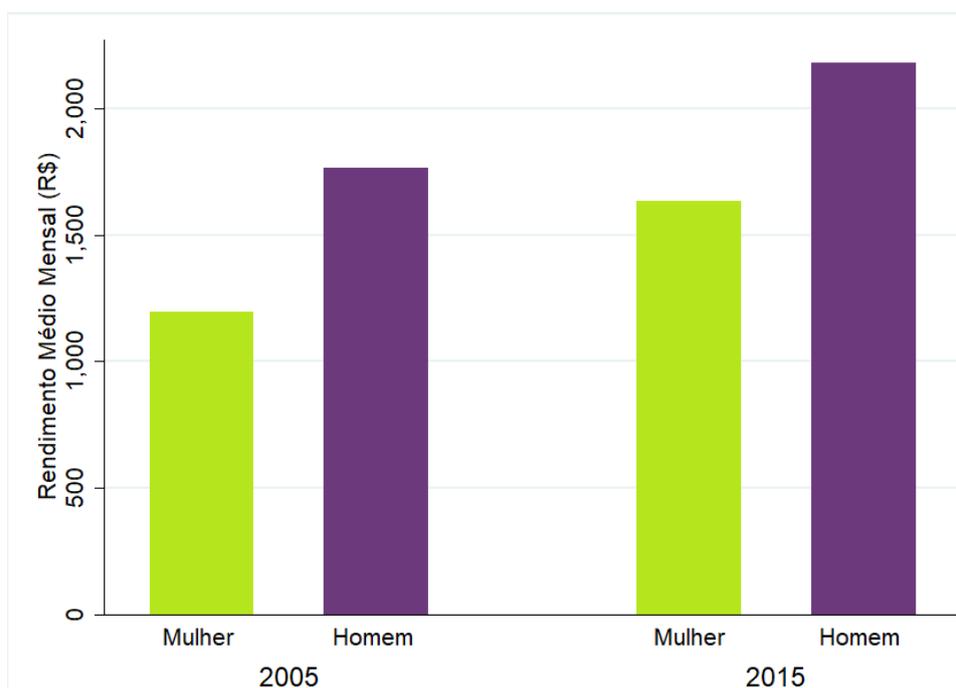
2.3 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A distribuição de renda no Brasil é desigual por inúmeras causas e em diversos âmbitos. No cenário brasileiro pode-se observar indícios de desigualdade salarial por gênero. O Gráfico 1 apresenta o rendimento salarial médio masculino e feminino em 2005 e 2015 no país. Percebe-se um aumento no rendimento médio para os dois grupos entre os anos analisados e a permanência da mulher com salários inferiores ao dos homens.

¹¹ O deflator utilizado foi 0,5640 para o ano de 2005. O deflator foi obtido no site do IPEADATA:<http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>

¹² Os setores analisados foram: indústria; construção; comércio e reparação; alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; administração pública; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos e outras atividades.

¹³ Os grupos ocupacionais analisados foram: gerentes e dirigentes de empresas; profissionais das Ciências Exatas; biólogos e agrônomos; médicos; enfermeiros e fisioterapeutas; professores do ensino infantil, fundamental e médio; professores ensino superior; profissionais das Ciências Jurídicas; secretários executivos e bilíngues; recepcionistas, telefonistas e operadores de Telemarketing e Membros das forças armadas e auxiliares.

Gráfico 1: Rendimento médio por gênero e anos.

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005 e de 2015.

O salário médio feminino, em 2005, era de R\$ 1.198,34 e dos homens era igual a R\$ 1.768,30. Em 2015 o rendimento masculino obteve um salto para R\$ 2.181,44, enquanto o feminino foi para R\$ 1.633,14. Percebe-se que o maior aumento salarial entre os dois anos encontra-se no lado feminino e a diferença salarial por gênero de 2005 para 2015 apresentou indícios de redução. O salário feminino representava 68% do masculino em 2005 e em 2015 obteve um aumento para 75% em relação aos rendimentos dos homens.

A escolaridade possui um importante papel na formação do indivíduo e produz impacto sobre os salários dos trabalhadores. Ao analisar a Tabela 1, percebe-se um aumento na escolaridade para os dois grupos nos dois anos. As mulheres tanto em 2005, quanto em 2015, possuem a maior média nas regiões brasileiras.

Tabela 1: Média de anos de estudo, por gênero, para as Regiões Brasileiras.

Região	2005			2015		
	Mulher	Homem	Diferença	Mulher	Homem	Diferença
Norte	9,90	8,51	1,39	11,46	9,94	1,52
Nordeste	9,62	8,17	1,45	11,10	9,60	1,50
Centro-Oeste	10,30	9,10	1,20	11,71	10,60	1,11
Sudeste	10,26	9,43	0,83	11,54	10,72	0,82
Sul	10,46	9,71	0,75	11,57	10,73	0,84
Brasil	10,09	8,99	1,10	11,45	10,32	1,13

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005 e 2015.

A diferença entre a média de anos de estudos por gênero apresentou uma pequena diminuição no Centro-Oeste e Sudeste, enquanto o Norte possui a maior diferença em 2015. A região Sul lidera, nos dois anos analisados, com a maior média de educação para homens, em 2005 com 9,71 e 2015 com 10,73, e para as mulheres com 10,46 e 11,57 para os respectivos anos analisados.

Diferente do cenário da escolaridade média apresentada na Tabela 1, no âmbito da remuneração salarial os homens recebem, em média, maiores salários que as mulheres em 2005 e 2015. Conforme na Tabela 2, a diferença salarial por gênero apresentou sinais de diminuição nas regiões brasileiras, com exceção para o Centro-Oeste e Sudeste. A região com a maior desigualdade salarial em 2005 é a Sul, enquanto para 2015, Centro-Oeste lidera com R\$ 750,62.

Tabela 2: Rendimento médio mensal, por gênero, para as regiões brasileiras.

Região	2005			2015		
	Homem	Mulher	Diferença %	Homem	Mulher	Diferença %
Norte	1424,96	1035,19	27,35	1744,37	1442,73	17,29
Nordeste	1259,81	904,43	28,21	1561,72	1223,80	21,64
Centro-Oeste	2179,17	1508,84	30,76	2743,44	1992,82	27,36
Sudeste	1978,80	1297,64	34,42	2441,84	1772,48	27,41
Sul	2146,49	1363,97	36,46	2556,78	1829,64	28,44
Brasil	1768,31	1198,34	32,23	2181,44	1633,14	25,13

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005 e 2015.

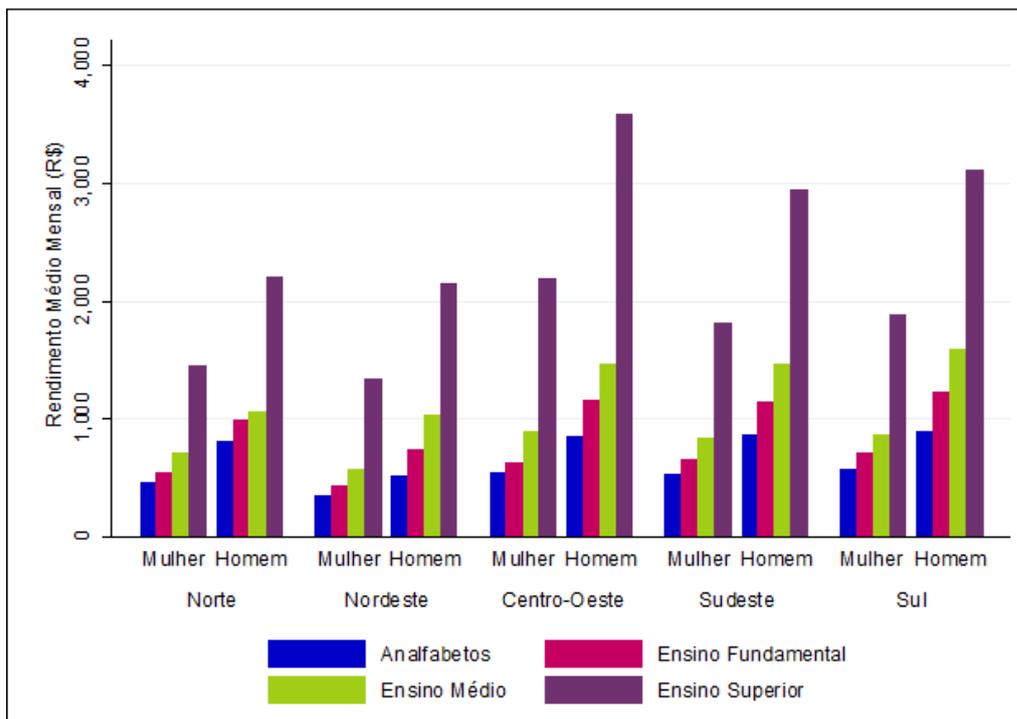
A região com menor diferença média salarial, em 2005 e 2015, entre homens e mulheres é o Norte, isso pode ser explicado porque nessas duas regiões o salário masculino é abaixo da média geral e os das mulheres se aproxima mais da média. (Araújo e Ribeiro, 2002).

Os dados das Tabelas 1 e 2 enfatizam a ideia da ocorrência da discriminação salarial ocorrer não por conta de diferenças de atributos profissionais, como a escolaridade, mas sim por fatores associados à discriminação de gênero.

Nos Gráficos 2 e 3, pode-se verificar o rendimento médio dos trabalhadores homens e mulheres para todas as regiões brasileiras e por nível de escolaridade. Os anos de escolaridade foram divididos em quatro categorias: analfabetos (até 1 ano de estudo), ensino fundamental (1 até 8 anos de estudo), ensino médio (de 9 até 11 anos de estudo) e ensino superior (igual ou maior a 12 anos de estudo).

Ao analisar o Gráfico 2, percebe-se o menor rendimento médio nos níveis educacionais para homens e mulheres analfabetos e com ensino fundamental. Em todas as categorias de escolaridade a melhor situação é no Centro-Oeste, todavia essa região apresenta uma grande diferença salarial entre homens e mulheres com ensino superior. No Nordeste e Norte verifica-se o pior rendimento em todas as classificações. A mulher analfabeta do Nordeste recebe a menor remuneração de todas as categorias e gênero, enquanto o homem da região Centro-Oeste recebe a maior remuneração média.

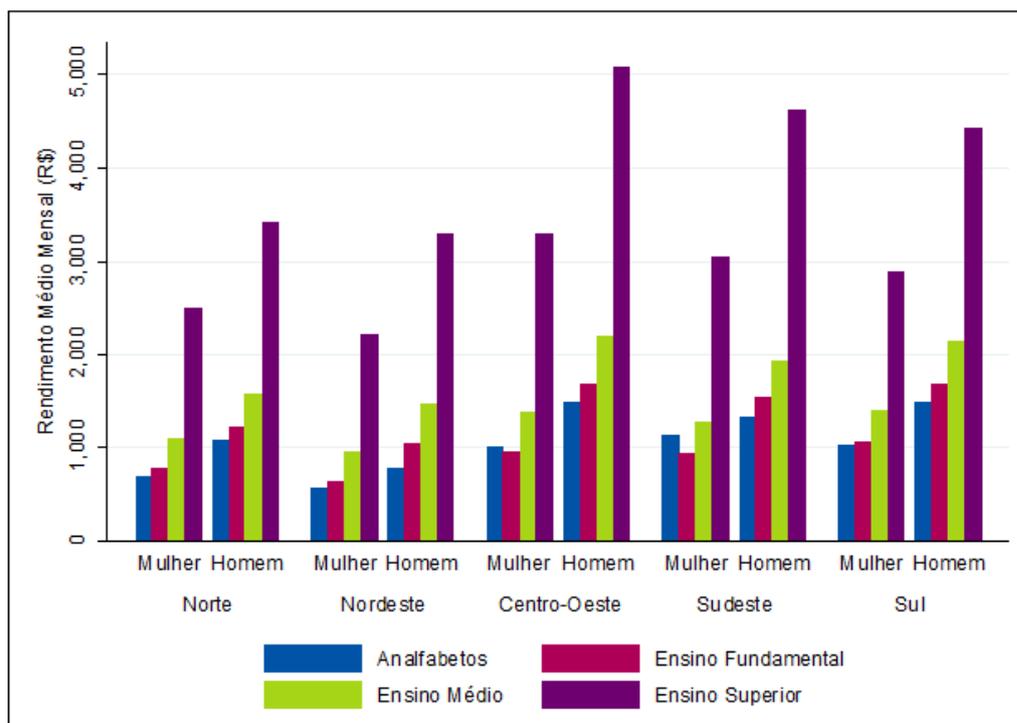
Gráfico 2: Rendimento médio mensal por gênero e escolaridade para as regiões brasileiras - 2005



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD 2005

Conforme o Gráfico 3, percebe-se uma melhora no rendimento médio para homens e mulheres em todos os níveis educacionais e para todas as regiões em 2015. Centro-Oeste continua sendo a região com maiores rendimentos em todas as categorias, porém a diferença entre a região com o Sul e Sudeste é menor que em 2005. Nordeste permanece com os piores rendimentos entre as regiões.

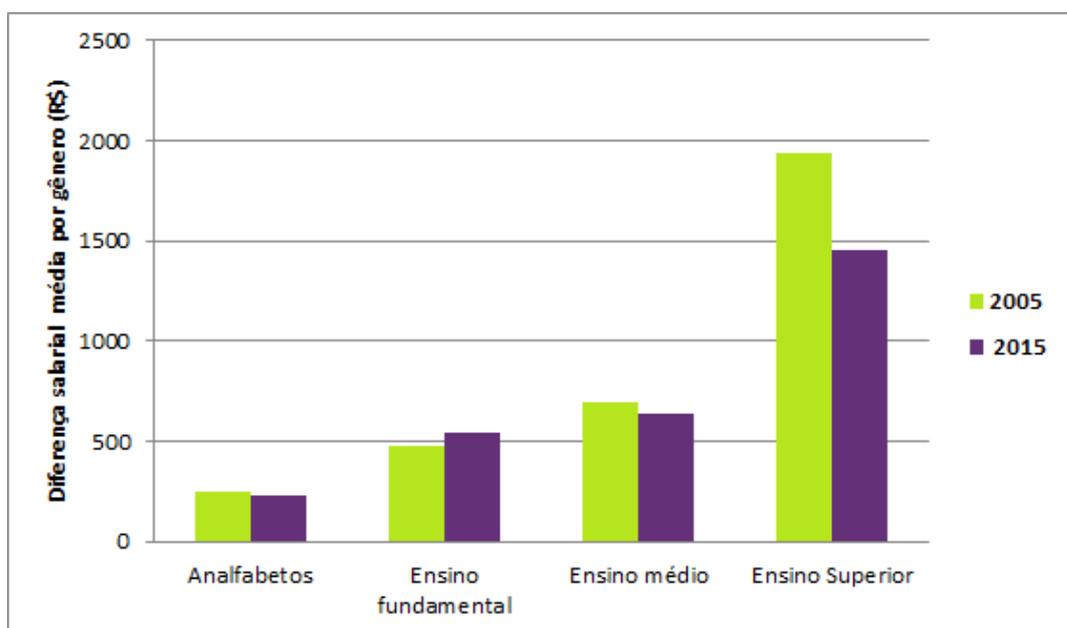
Gráfico 3: Rendimento médio mensal por gênero e escolaridade para as regiões brasileiras – 2015



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD 2015

Da mesma forma apresentada em 2005, a mulher analfabeta do nordeste continua com o menor rendimento de todas as categorias e regiões, enquanto o homem do Centro-Oeste detém o maior rendimento médio.

O Gráfico 4 mostra a desigualdade salarial média para homens e mulheres por escolaridade. Percebe-se uma redução na desigualdade por gênero para analfabetos, ensino médio e ensino superior. As mulheres com ensino fundamental sofreram um aumento na desigualdade salarial em 12% de 2005 para 2015. A maior queda na diferença salarial é observada para as mulheres com ensino superior com uma redução de 25% em relação a 2005. As mulheres analfabetas obtiveram a menor queda na desigualdade salarial em relação aos homens em 5,6% de 2005 para 2015.

Gráfico 4: Diferença salarial média por gênero, escolaridade e ano.

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005 e 2015.

A partir das Tabelas 3 e 4 verifica-se o rendimento médio e a porcentagem de frequência, por gênero, em alguns setores de atividade econômica em 2005 e 2015. No primeiro ano analisado as mulheres tinham maior participação em “Alojamento e Alimentação”, “Educação, saúde e serviços sociais” e “Serviços domésticos”. Os homens predominavam nas áreas de “Construção”, “Indústria”, “Comércio e reparação”, “Transporte, armazenagem e comunicação”, “Administração pública” e “Outros serviços”.

Tabela 3: Participação (%) e salário médio (R\$) por gênero e setores de atividade econômica - 2005

Setores de atividade	2005			
	Participação %		Salário Médio	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Indústria	36,06	63,94	998,28	1862,19
Construção	2,50	97,50	1858,48	1128,26
Comércio e reparação	37,84	62,16	1083,93	1610,31
Alojamento e alimentação	50,93	49,07	891,01	1371,68
Transporte, armazenagem e comunicação	12,86	87,14	1561,22	1711,92
Administração pública	38,80	61,20	2416,90	2808,45
Educação, saúde e serviços sociais	77,10	22,90	1591,24	2779,71
Serviços domésticos	94,70	5,30	491,63	686,49
Outras atividades	35,02	64,98	1934,61	2442,43

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005.

O Setor de Construção é único em que as mulheres recebem rendimentos médios maiores que os homens, mesmo possuindo uma participação de 2,50% nessa área. Essa diferença salarial a favor das mulheres é causada porque no setor de Construção as mulheres possuem cargos mais elevados do que a maioria dos homens. (Giuberti e Menezes-Filho, 2005). O ganho salarial médio dos homens é maior para todos os setores de atividade econômica analisados, exceto de Construção. No setor de Serviços domésticos, mesmo possuindo uma elevada participação (94,70%), o rendimento médio feminino é inferior ao masculino.

Verifica-se na Tabela 4 o aumento salarial médio em todos os setores para homens e mulheres. A participação da mulher aumentou em 2015, porém ainda é baixa nos setores onde a presença masculina era elevada no ano de 2005. Alojamento e alimentação foi o setor onde ocorreu maior expansão feminina (58,76%).

Tabela 4 - Participação (%) e salário médio (R\$) por gênero e setores de atividade econômica - 2015

Setores de atividade	2015			
	Participação %		Salário Médio	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Indústria	36,00	64,00	1363,69	2170,90
Construção	3,51	96,49	2481,65	1577,72
Comércio e reparação	41,66	58,34	1319,58	1860,57
Alojamento e alimentação	58,76	41,24	1132,57	1663,80
Transporte, armazenagem e comunicação	12,05	87,95	1749,31	1919,58
Administração pública	40,52	59,48	3274,38	3864,82
Educação, saúde e serviços sociais	75,98	24,02	2136,53	3298,07
Serviços domésticos	94,04	5,96	765,76	1058,07
Outras atividades	41,11	58,89	2230,83	2963,18

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2015.

Em 2015 a maior diferença salarial, por gênero, encontra-se no grupo de Educação, saúde e serviços sociais (R\$ 1161,54), mesmo possuindo a maior frequência feminina (75,98%). A menor diferença salarial pode ser observada em Transporte e Armazenamento (R\$ 170,27), nesse setor os homens possuem uma participação de 87,95% contra 12,05% de frequência feminina. No setor de Construção, assim como 2005, a participação feminina é a menor com 3,51% e com rendimento médio de 2481,65. Verifica-se o maior rendimento médio para homens e mulheres em Administração Pública e o pior em Serviços domésticos.

Com base nas Tabelas 3 e 4 percebe-se que a maior atuação da força de trabalho feminina, 94,70% em 2005 e 94,04% em 2015, encontra-se em Serviços domésticos, que é o setor com menor retorno salarial para mulheres. Além de Serviços domésticos, pode-se constatar que as áreas de maior concentração das mulheres são: Serviços domésticos; Educação, Saúde e serviços sociais; Alojamento e Alimentação e Comércio e reparação. Dessas áreas setoriais, com exceção de Educação, saúde e serviços sociais, todos pagam baixos rendimentos para as mulheres.

As partir das Tabelas 5 e 6, pode-se realizar uma comparação na evolução da concentração de mulheres e homens por setores ocupacionais em 2005 e 2015, respectivamente. Percebe-se que as mulheres possuem maior participação em ocupações

com menor retorno salarial. A mão-de-obra feminina concentra-se em categorias consideradas tradicionalmente como ocupações femininas. Na ocupação de Secretários executivos e bilíngues a participação da mulher é em torno de 93% com um salário médio total de R\$ 1566,06. O rendimento médio total do grupo ocupacional de Recepcionistas, Telefonistas e operadores de telemarketing é de R\$ 994,4, o menor entre os grupos analisados, e possui 80,81% da participação feminina. A menor participação feminina pode ser vista para os Membros das forças armadas e auxiliares, em torno de 5,52%, e é a única ocupação em que o salário médio feminino é maior que o masculino.

Tabela 5: Participação (%) e salário médio (R\$) por gênero e grupos ocupacionais - 2005

Grupos Ocupacionais	2005				
	Participação %		Salário Médio		
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Total
Gerentes e Dirigentes de empresas	35,4	64,60	3252,52	4768,19	4231,71
Profissionais das Ciências Exatas	22,83	77,17	4336,79	5838,92	5496,01
Biólogos e Agrônomos	37,32	62,68	3469,28	5912,62	5000,67
Médicos	44,86	55,14	6003,27	8517,90	7289,79
Enfermeiros e Fisioterapeutas	86,82	13,18	2750,58	3085,03	2794,65
Professores ensino infantil, fundamental e médio	82,97	17,03	1800,45	2222,60	1872,35
Professores ensino superior	51,97	48,03	4581,57	5732,30	5134,24
Profissionais das Ciências Jurídicas	42,21	57,79	4685,53	6495,90	5731,76
Secretários executivos e bilíngues	93,05	6,95	1553,87	1729,34	1566,06
Recepcionistas, Telefonistas e operadores de telemarketing	80,81	19,19	977,51	1191,43	994,41
Membros das forças armadas e auxiliares	5,52	94,48	2751,93	2732,29	2733,37

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005.

A ocupação de Médicos, em 2005, fornece o maior retorno salarial por gênero e também é a que possui a maior diferença entre os rendimentos de mulheres e homens. As mulheres possuem uma relevante participação nesse grupo ocupacional, em torno de 44,86%, porém, ainda é inferior à participação masculina.

Percebe-se em 2015 o aumento salarial para homens e mulheres em todos os grupos ocupacionais. Além disso, a participação feminina nos grupos de Gerentes e Dirigentes de empresas, Profissionais das Ciências Exatas, Médicos, Profissionais das Ciências Jurídicas e Membros das forças armadas e auxiliares, que são os que pagam os maiores salários, também aumentou. Para os Membros das forças armadas e auxiliares a atuação feminina cresceu em torno de 5% e para os Profissionais das Ciências Jurídicas cresceu em 4,63%.

Tabela 6: Participação (%) e salário médio (R\$) por gênero e grupos ocupacionais - 2015

Grupos Ocupacionais	2015				
	Participação %		Salário Médio		
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Total
Gerentes e Dirigentes de empresas	38,43	61,57	3425,12	4947,21	4362,34
Profissionais das Ciências Exatas	25,33	74,67	4744,63	5901,54	5608,55
Biólogos e Agrônomos	39,58	60,42	3376,75	4913,40	4305,14
Médicos	48,44	51,56	8467,04	10593,13	9563,24
Enfermeiros e Fisioterapeutas	83,23	16,77	3153,61	3371,99	3190,23
Professores ensino infantil, fundamental e médio	83,27	16,73	2248,37	2797,25	2340,18
Professores ensino superior	50,77	49,23	6133,25	6874,85	6498,32
Profissionais das Ciências Jurídicas	46,84	53,16	5086,90	7210,53	6215,74
Secretários executivos e bilíngues	94,35	5,65	3528,58	4552,14	3586,36
Receptionistas, Telefonistas e operadores de Telemarketing	81,41	18,59	1113,40	1324,01	1152,55
Membros das forças armadas e auxiliares	10,44	89,56	3964,13	4036,17	4028,65

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2015.

A maior participação feminina permanece sendo em Secretários executivos e bilíngues, assim como em 2005, que ainda é um grupo ocupacional com baixa remuneração. Apesar de uma leve diminuição na atuação feminina em Enfermeiros e Fisioterapeutas, a mão de obra feminina continua segregada nas ocupações que pagam salários mais baixos. Pode-se concluir que parte da desigualdade salarial por gênero pode ser explicada pela maior participação das mulheres em setores ocupacionais que pagam menores salários.

CAPÍTULO III– RESULTADOS EMPÍRICOS

Com o intuito de atingir o objetivo proposto desse estudo, foi utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder para investigar sinais de discriminação salarial por gênero em 2005 e 2015. As variáveis independentes utilizadas no modelo econométrico foram: escolaridade, experiência, experiência² e dummies para as regiões¹⁴ Norte, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. A variável dependente é o logaritmo da renda ($Ln(W)$).

Através da estimação das duas funções de salários, para homens e mulheres, é possível investigar qual é a parcela de desigualdade salarial é explicada pelas diferenças das características individuais e qual é a parcela obtida por causa da discriminação de gênero. Verifica-se o resultado das estimativas das equações salariais nas tabelas 7 e 8 para os respectivos anos de 2005 e 2015.

Tabela 7– Resultado da estimação da função de rendimentos para mulher e homem em 2005

Variáveis	Mulher		Homem	
	Coefficiente	Teste t	Coefficiente	Teste t
Escolaridade	0,1259119	155,22	0,1137146	172
Experiência	0,0183511	24,03	0,0223797	41,13
Experiencia ²	-0,0001559	-9,61	-0,0001014	-9,35
Norte	0,219543	19,12	0,2097607	22,77
Centro-Oeste	0,4300742	37,96	0,4542982	48,31
Sudeste	0,3653533	43,23	0,3887195	55,4
Sul	0,4209172	41,87	0,4351195	51,56
Constante	4,786454	350,81	5,268190	497,4
N	53733		71160	
R2	0,3533		0,3589	

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005.

¹⁴ A região Nordeste foi omitida para o ajustamento do modelo de regressão linear.

Tabela 8 – Resultado da estimação da função de rendimentos para mulher e homem em 2015

Variáveis	Mulher		Homem	
	Coefficiente	Teste t	Coefficiente	Teste t
Escolaridade	0,1101876	135.80	0,0930408	143.64
Experiência	0,025488	26.30	0,0374891	44.41
Experiência ²	-0,0003708	-18.44	-0,0004723	-28.35
Norte	0,1568417	15.23	0,1284579	15.61
Centro-Oeste	0,4057683	38.65	0,4533344	51.24
Sudeste	0,3608101	45.57	0,3586596	53.53
Sul	0,4320141	46.32	0,4256116	53.64
Constante	5,166904	344.18	5,555465	438.50
N	52539		65679	
R2	0,3155		0,3201	

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2015.

Verifica-se o coeficiente de escolaridade positivo para homens e mulheres, em 2005 e 2015, pois a variável produz impacto positivo sobre a renda do indivíduo. Nas Tabelas 7 e 8 a escolaridade feminina produz um retorno salarial maior do que a escolaridade masculina. Percebe-se também uma diminuição no coeficiente da escolaridade para homens e mulheres de 2005 para 2015, em 2015 o efeito do aumento da escolaridade, em um ano, para homens fornecia aumento de 9,3% no salário e para as mulheres em torno de 11% e em 2005 o efeito para mulheres era em torno de 12,5% e 11,3% para os homens.

A experiência também produz um impacto positivo sobre os rendimentos dos indivíduos, porém a magnitude do retorno é mais elevada para os homens nos dois anos analisados. A característica experiência² possui o sinal negativo já esperado, pois a variável representa a depreciação do capital humano, porém no modelo apresentado a experiência² possui pouco impacto sobre o logaritmo da renda analisada.

Pode-se verificar que os homens recebem maiores retornos salariais do que as mulheres em todas as regiões brasileiras, com exceção do Norte. Centro-Oeste é a região que possui a melhor remuneração tanto para homens e mulheres, em 2005. Em 2005, os homens do Centro-Oeste recebiam 45% a mais do que em outras regiões, enquanto para as mulheres esse percentual é em torno de 43%. Para 2015, o Centro-Oeste permanece

oferendo melhores retornos salariais para os homens, enquanto para as mulheres é na região Sul. O impacto regional sobre os salários sofreu um decréscimo de 2005 para 2015.

Os resultados encontrados nas duas decomposições para 2005 e 2015 são apresentados na Tabela 9. Os resultados obtidos em 2005 e 2015 demonstram que se o retorno salarial fosse derivado apenas das características individuais as mulheres receberiam rendimentos maiores que os homens, porém o efeito recebido pelas características pessoais é anulado por conta da desigualdade salarial por discriminação. (Giuberti e Menezes-Filho, 2005, p.337).

Em 2005, a desigualdade salarial por gênero era ocasionada pelas diferenças nas características individuais (-0,119), a favor das mulheres, e por discriminação (0,511), contra as mulheres. O diferencial total em 2015 era 0,304, e assim como em 2005 os diferenciais salariais por conta das características individuais era a favor das mulheres.

Tabela 9: Resultado da decomposição Oaxaca-Blinder para 2005 e 2015

Decomposição	2005	2015
	Coefficiente	Coefficiente
Desigualdade total	0,391689744	0,304481718
Desigualdade por características individuais	-0,119584025	-0,118928063
Desigualdade por discriminação	0,511273769	0,423409781

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005 e 2015.

Pode-se confirmar sinais de diminuição na desigualdade salarial total contra as mulheres entre 2005 e 2015 em 22,26%. A discriminação salarial sofreu uma queda de 17,18%, porém a dimensão desse coeficiente ainda é relevante e prejudicial para as mulheres no mercado de trabalho.

A partir dos dados apresentados conclui-se a existência de desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2005 e 2015. Os diferenciais salariais encontrados nesse estudo que não foram explicados pelas características

individuais confirmam indícios de discriminação por gênero para os dois anos analisados. Conforme apresentado no primeiro capítulo desse estudo, a discriminação salarial contra mulheres no mercado de trabalho brasileiro pode ter sido ocasionada pela preferência por discriminar (Becker, 1957) ou pela discriminação estatística (Pelphs, 1972). Além disso, parte da discriminação salarial contra mulheres pode ser explicada pela maior participação feminina em ocupações e setores que remuneram menos, conforme é explicado na Economia da Identidade (Arkelof e Kranton, 2000).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto do estudo realizado foi investigar indícios de discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2005 e 2015. A primeira parte do estudo se propôs a examinar teorias que explicam causa e efeito da discriminação salarial e foram apresentados alguns resultados de estudos empíricos brasileiros que comprovam a existência de discriminação salarial por gênero e raça nos últimos anos.

Com base nos dados da PNAD de 2005 e 2015 constatou-se que as mulheres em todas as regiões brasileiras possuem uma média de anos de escolaridade superior aos homens e região Sul apresenta a maior média de escolaridade para os dois grupos em 2005 e 2015.

Além disso, o estudo comprova que o rendimento médio mensal masculino é maior que o feminino em todas as regiões para os anos analisados. A maior diferença salarial por gênero é vista na região Sul e a menor em no Norte. A análise por grupo ocupacional mostrou uma participação maior das mulheres em Secretários executivos e bilíngues e dos homens em Membros das Forças Armadas e auxiliares. Mesmo nos grupos ocupacionais, em que as mulheres possuem maior participação no mercado de trabalho, os homens permanecem obtendo maiores salários. Pode-se concluir que a concentração de mulheres em setores que remuneram menos ainda é bastante significativa, o que pode explicar parte do diferencial salarial por gênero.

Enfim, através da decomposição de Oaxaca-Blinder, constatou-se a existência de diferenciais salariais não explicados pelas características pessoais, e que, portanto, confirmam indícios de discriminação por gênero. Além disso, os resultados obtidos comprovam que se o retorno salarial fosse derivado das características produtivas relacionadas à escolaridade e experiência, as mulheres receberiam maiores salários que homens. A diminuição na desigualdade salarial total entre homens e mulheres apresentou indícios de redução em 22,26%, devido a uma queda em torno de 17,18% no nível de discriminação salarial, mas a igualdade salarial por gênero no Brasil ainda está longe de ser conquistada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Verônica F.; RIBEIRO, Eduardo P.. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Revista Econômica do Nordeste, V. 33, n. 2, p. 196-217, 2002.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, Banco do Nordeste, v. 33, n. 2, p. 196-217, abr./jun. 2002.

AKERLOF, George A. KRANTON , Rachel E. Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being. New Jersey: Princeton University Press, 2010.

BARROS, Ricardo P. de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Rio de Janeiro, IPEA, texto para discussão, n° 1288, p. 1-30, 2007

BERTRAND, Marianne. New Perspectives on Gender. Handbook of Labor Economics, vol. 4B. Holanda do Norte: Elsevier, Cap. 17, 2011.

BECKER, Gary. The Economics of Discrimination. 2 ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BLINDER, Alan. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, Journal of Human Resources, v.8, p.436–45, 1973.

EASTERLIN, Richard A. (1995), Preferences and prices in choice of career: The switch to business, 1972–87, Journal of Economic Behavior and Organization, Vol. 27, p. 1-26, 1995.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA -IBGE. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html> , atualizado em 2018.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD). 2005

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD). 2015

IPEADATA. Deflator para rendimentos da PNAD: INPC. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx> , atualizado em 2017.

GIUBERTI, Ana C.; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

MADALOZZO, Regina. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

MATOS, Raquel S.; MACHADO, Ana F.. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.

NETO, Leonardo F. F. Determinantes da participação no mercado de trabalho e dos rendimentos e retornos aos investimentos em capital humano. *Revista Análise Econômica*, n.29, p.67-86, 1998.

PHELPS, Edmund. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n.4, p. 659-661, 1972.

QUADROS, Waldir J. Gênero e Raça na Desigualdade Social Brasileira Recente. In. *Estudos Avançados: publicação da FEA/USP*, vol. 18, n. 50, 2004.

SOARES, Serguei. S. D. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA, Texto para Discussão 769, p.1-26, 2000.

OAXACA, Ronald. Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14, p. 693–709, 1973

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm, 1998.

WAINMAN, Simone; QUEIROZ Bernardo L.; LIBERATO Vânia C. O Crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP, p. 2429-2454, 2016.

SOARES, Cristina; OLIVEIRA, Sonia. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. *Econômica* Vol. 6,n.1, p. 1-33, Rio de Janeiro, 2004.

GUJARATI, Damodar N; PORTER, Dawn C. *Econometria Básica*.5 ed. Santana: AMGH, 2011.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

VARIAN, Hal R. *Microeconomia: princípios básicos* .7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

WALDFOGEL, Jane. (1998), Understanding the "family gap" in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives* vol. 12, No. 1, p. 137-156, 1998.

ANEXO

1 – Descrição das variáveis utilizadas na função de rendimento para mulheres em 2005.

Variáveis	2005			
	Média	Erro Padrão	[Intervalo de Conf. 95%]	
Escolaridade	10,08626	0,0183861	10,050220	10,122300
Experiência	20,91156	0,0509304	20,811740	21,011390
Experiencia ²	576,66920	2,403084	571,959200	581,379300
Norte	0,1131707	0,0013667	0,110492	0,1158494
Centro-Oeste	0,118028	0,0013919	0,1152999	0,1207561
Sudeste	0,3282154	0,0020257	0,324245	0,3321859
Sul	0,1712728	0,0016253	0,1680872	0,1744584

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005.

2 - Descrição das variáveis utilizadas na função de rendimento para homens em 2005.

Variáveis	2005			
	Média	Erro Padrão	[Intervalo de Conf. 95%]	
Escolaridade	8,989854	0,016038	8,958419	9,021288
Experiência	22,731030	0,0450014	22,642830	22,819230
Experiencia ²	6.608.056	2,252785	656,390100	665,221000
Norte	0,1225548	0,0012293	0,1201454	0,1249642
Centro-Oeste	0,1163435	0,001202	0,1139876	0,1186993
Sudeste	0,3269955	0,0017586	0,3235487	0,3304423
Sul	0,1648679	0,001391	0,1621415	0,1675943

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2005.

3 – Descrição das variáveis utilizadas na função de rendimento para mulheres em 2015.

Variáveis	2015			
	Média	Erro Padrão	[Intervalo de Conf. 95%]	
Escolaridade	11,45359	0,0168899	11,42048	11,48669
Experiência	22,30650	0,0516947	22,20517	22,40782
Experiencia ²	637,97920	2,50719	633,06500	642,89330
Norte	0,1260778	0,0014482	0,1232393	0,1289162
Centro-Oeste	0,1195874	0,0014156	0,1168127	0,122362
Sudeste	0,3358267	0,0020604	0,3317882	0,3398652
Sul	0,1747083	0,0016566	0,1714613	0,1779553

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2015.

4 – Descrição das variáveis utilizadas na função de rendimento para homens em 2015.

Variáveis	2015			
	Média	Erro Padrão	[Intervalo de Conf. 95%]	
Escolaridade	10,32315	0,0157815	10,29222	10,35408
Experiência	23,60663	0,0467593	23,51498	23,69828
Experiencia ²	700,87340	2,37122	696,22580	705,52100
Norte	0,1455716	0,0013762	0,1428744	0,1482689
Centro-Oeste	0,1176632	0,0012573	0,1151989	0,1201274
Sudeste	0,3267559	0,0018302	0,3231688	0,330343
Sul	0,167329	0,0014565	0,1644742	0,1701837

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD de 2015.