

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

**NÚMERO DE FILHOS E A RELAÇÃO COM A
DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

MELYNE GONÇALVES AJUL DE CASTRO
matrícula nº: 114080021

ORIENTADORA: Prof. Valéria Pero

JANEIRO DE 2019

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

**NÚMERO DE FILHOS E A RELAÇÃO COM A
DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

MELYNE GONÇALVES AJUL DE CASTRO
matrícula nº: 114080021

ORIENTADORA: Prof. Valéria Pero

JANEIRO DE 2019

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade da autora.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Mônica Ajul e Gilson Castro, que não medem esforços para me proporcionar uma educação de qualidade desde que eu me entendo por gente. Agradeço por me ensinarem a perseverança e determinação, por estarem intensamente presentes na minha vida acadêmica, desde quando me ensinaram a ler até quando ensaiaram as apresentações da faculdade junto comigo. Agradeço especialmente por me acalmarem nas inúmeras vezes em que eu me desesperei com essa caminhada. Essa conquista é mais deles do que minha.

Às minhas amigas Alice, Isabella e Louise que me ouviram reclamar sobre a faculdade e me deram apoio nos momentos mais difíceis. Aos meus amigos da UFRJ, Salsa, Lu e João, que me explicaram e ajudaram a entender as matérias mais difíceis. Ao meu amigo Caio, que se preocupou e se interessou por todas as provas que tive no último ano e ainda me ajudou com a formatação da monografia. Agradeço especialmente à minha amiga Laís Lobo, que além de ter sido um presente da UFRJ, se tornou meu maior apoio durante esses cinco anos. Agradeço por todas as vezes em que abriu as portas de casa para mim para que eu pudesse passar as noites estudando, por todas as vezes em que tentou achar soluções para os meus problemas junto comigo, por ter estado ao meu lado nos momentos mais críticos da graduação e ter dividido as mesmas preocupações.

Aos meus professores, da faculdade e de antes dela, que contribuíram com meu pensamento crítico e gosto pela leitura. Agradeço especialmente à minha orientadora, Valéria Pero, que me mostrou uma faceta da economia pela qual descobri um gosto genuíno e fez com que eu me interessasse mais pelo curso.

À minha chefe, Zilma Ferreira, que me liberou do estágio todas as vezes em que a falta de tempo tomou conta da minha vida (fazendo com que eu não conseguisse ter disponibilidade o suficiente para estudar para as provas), por confiar e torcer por mim.

Por fim, agradeço à Izadora Borges e Vitória Iarima que me ajudaram na concepção dos passos iniciais desse trabalho e apostaram nas minhas habilidades econométricas. No mais, minha gratidão a todos que me enviaram energias positivas, que se preocuparam comigo e com minha vida acadêmica.

RESUMO

O objetivo desta análise é investigar como o número de filhos afeta a discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro. A simples comparação entre salários de pais e mães não era viável, uma vez que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) não informa o número de filhos para homens. Por isso se tornou necessária a elaboração de um modelo que visa quantificar como o número de filhos impacta a razão salarial que existe entre o salário efetivo que a mulher recebe e o salário que ela receberia em uma sociedade isenta de discriminação salarial por gênero. Foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015. Foi possível observar que, mesmo com a escolaridade mais elevada do que a dos homens, as mulheres ainda são penalizadas pela discriminação salarial. Tal fato acontece principalmente pela forma como elas se inserem no mercado de trabalho, ocupando cargos menos qualificados e de remuneração inferior. Observa-se que existem outros fatores que colaboram com a redução salarial da mulher, com por exemplo a raça e, como este estudo se propôs a examinar, o número de filhos. Conclui-se que o aumento do número de filhos aumenta a discriminação salarial sofrida pela mulher brasileira.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO	8
I.1 Referenciais Teóricos	9
I.2 Perspectiva Histórica e Debate Atual	12
I.2.1 Questão identitária e filhos	16
CAPÍTULO II – METODOLOGIA	21
II.1 Caracterização da amostra	21
II.2 Modelo	22
II.3 Estatísticas Descritivas	23
CAPÍTULO III – RESULTADOS OBTIDOS	32
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

INTRODUÇÃO

A questão acerca da discriminação por gênero não é recente. Uma das formas pela qual esse assunto se manifesta é o debate sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Visando uma sociedade mais igualitária, em 1951, foi realizada a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo era a adoção de medidas que pregavam a igual remuneração de homens e mulheres, sem discriminação baseada em sexo, por todos os países-membros.

A conquista dos direitos das mulheres ao longo da história tomou novas proporções e direcionamento quando se trata da inserção no mercado de trabalho. A maior participação feminina observada nos últimos anos é um marco de liberdade e mudança de paradigmas, principalmente quando se trata de estrutura familiar e papel social. Acontecimentos como guerras, crises do capitalismo e fortalecimento do movimento feminista foram fatores fundamentais para tal fenômeno. Estes podem ser explicados pela necessidade de complementação da renda, redução da taxa de fecundidade e redefinição do papel da mulher dentro da sociedade, que não passa a não se limitar apenas à figura materna, mas pode desempenhar também o papel de provedora. (Matos e Machado, 2006, p. 7; Giuberti e Menezes-Filho, 2005, p. 370).

Todavia, apesar de muito ter se caminha na luta pelos direitos à igualdade de gênero, a discriminação entre homens e mulheres atinge números ainda preocupantes e cria barreiras de acesso das mulheres aos seus direitos. Ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho é a via pela qual as mulheres se tornam independentes é, paradoxalmente, uma via que ainda limita suas possibilidades quando se considera a discriminação. No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2017, os homens recebem em média 22,5% a mais que as mulheres. Para uma discussão mais aprofundada, é necessário entender que tal desigualdade está associada à segregação ocupacional e à discriminação de mulheres com filhos (Waldfogel, 1998).

Apesar de apresentar melhor escolaridade que os homens, o contingente feminino obtém rendimentos menores e ocupa cargos inferiores (Soares e Oliveira, 2004). Tal situação está intrinsecamente relacionada ao entendimento social de que existem trabalhos femininos e

trabalhos masculinos, onde os primeiros representam salários menores, ocupações inferiores e cargos mais baixos, enquanto os últimos representam o oposto. Dado que as normas sociais fazem parte da construção da identidade do indivíduo e esta afeta seu comportamento econômico, para maximizar a utilidade, as mulheres acabam por perpetuar sua participação nos trabalhos femininos e, os homens, nos trabalhos masculinos (Akerlof e Kranton, 2000). Ademais, as mulheres ainda se encontram dentro de uma estrutura familiar em que são responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos, de forma que sua inserção no mercado se torna por vezes mal recebida, em especial quando elas ocupam cargos superiores e/ou apresentam rendimentos maiores que os dos homens (Bertrand, Pan e Kamenica, 2013, p. 5).

Tendo isto em vista, o principal objetivo deste trabalho é analisar como o número de filhos impacta a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, de forma a evidenciar quão prejudicada é a figura feminina, devido à imposição social do papel de dona de casa e de mãe (Soares e Oliveira, 2004, p. 5) que está vigente no padrão cultural, ainda atrasado, sob o qual a sociedade está submetida.

Para tanto, este estudo se propõe a elaborar um modelo em que seja possível conceber a razão salarial que existe entre o salário que a mulher recebe efetivamente e o salário que ela receberia em uma sociedade isenta de discriminação por gênero, visando analisar posteriormente como o número de filhos impacta esta razão salarial, isto é, investigar como o número de filhos contribui para a discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Estas análises serão feitas para o ano de 2015, tendo como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015.

O trabalho é dividido em três capítulos, além desta introdução e da conclusão ao final do estudo, visando abranger todos os objetivos explicitados. O primeiro apresenta uma breve revisão bibliográfica sobre o tema, abordando as principais teorias, perspectiva histórica e os debates atuais sobre desigualdade salarial por gênero. O segundo capítulo discute a metodologia utilizada, expõe o modelo econométrico adotado, a caracterização da base de dados e as estatísticas descritivas das variáveis de escolaridade, raça, grupos ocupacionais e número de filhos, englobando as regiões brasileiras. Por fim, o terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos no modelo e uma análise econométrica que retrata a influência do número de filhos sob a desigualdade salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2015.

CAPÍTULO I – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO

Pode-se dizer que há discriminação salarial quando indivíduos que possuem a mesma idade, escolaridade, habilidades e experiências são remunerados de forma diferente por causa de seus atributos não produtivos, como por exemplo sexo, raça, religião e posicionamento político. Isto é, entende-se como discriminação salarial por gênero a diferença de rendimentos advinda do mercado de trabalho que é observada entre as remunerações de homens e mulheres, que não é explicada por características produtivas (Araújo e Ribeiro, 2002 p. 197; Loureiro, 2003, p.126).

Mesmo com a maior presença feminina nos empregos, observa-se uma diferença de rendimentos que tem sido continuamente estudada a partir da perspectiva econômica. Para entender este *gap* salarial¹, foram elaboradas teorias como 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). Além dessas teorias, foram desenvolvidos modelos que visam mensurar os componentes da desigualdade salarial, como o modelo de Oaxaca- Blinder (1973).

Desde as guerras mundiais, foi possível observar um maior contingente de mulheres empregadas mundialmente. Isso aconteceu porque a escassez de mão de obra masculina deu espaço à entrada feminina no mercado de trabalho, fazendo com que a presença da mulher neste ambiente passasse a ser socialmente aceitável (Akerlof e Kranton, 2000). Esta situação contribuiu intensamente para alterações no papel social da mulher, que ainda hoje busca condições mais igualitárias na sociedade, em especial, no mercado de trabalho.

Sendo assim, a questão da discriminação salarial por gênero tem um extenso arcabouço bibliográfico, que abrange desde tópicos históricos, psicológicos e sociais à elaboração de modelos e observações práticas. Todas essas abordagens contribuem de alguma forma para a explicação do tratamento diferenciado que homens e mulheres recebem no mercado de trabalho. Tendo isso em vista, diversos autores elaboraram estudos que contém observações empíricas sobre a realidade brasileira, apresentando dados que mostram que, nos anos mais recentes, ainda

¹ Entende-se como *gap* salarial 1 – (salário da mulher/salário do homem).

é verificada a existência da discriminação salarial, em especial quando se trata da camada mais instruída da população e de mulheres negras (Quadros, 2004; Soares, 2000). Sendo assim, este capítulo tratará das teorias econômicas mais conhecidas, da perspectiva histórica e do debate atual acerca deste assunto.

I.1 Referenciais Teóricos

Até 2001, os homens reduziram sua participação na População Economicamente Ativa (PEA), enquanto as mulheres seguiram o movimento contrário (Soares e Oliveira, 2004, p.9). Mesmo com maior escolaridade e com aumento na PEA, em 2016, o salário feminino brasileiro foi, em média, 76,5% do salário masculino.²

Visando entender o que motivava diferenciais salariais como esses, foram elaboradas diversas teorias, sendo as mais famosas 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). Além destas, o modelo mais famoso de mensuração dos componentes da desigualdade salarial, é o modelo de Oaxaca- Blinder (1973).

A teoria de Becker (1957) é baseada na corrente neoclássica, onde as preferências por discriminar podem ser por parte do empregador, do empregado e/ou do consumidor. Dado que os indivíduos têm comportamento racional e, portanto, maximizam as suas utilidades, se o agente tem preferência por discriminar, ele precisa estar disposto a pagar algo por isso. Desta forma, Becker elabora um coeficiente de discriminação não monetário que expressa a desutilidade gerada em transações em que haja preferência por discriminação (Loureiro, 2003, p. 128). Entende-se que o coeficiente de discriminação de mercado (MDC) é dado pela taxa diferencial de salários entre os grupos W e N, quando estes são substitutos perfeitos:

$$MDC = \frac{\pi_W - \pi_N}{\pi_N} \quad (1)$$

Sendo assim, o empregador se depara com custos que abrangem os salários e o coeficiente de discriminação (DC), portanto, o custo total pelo empregado é expresso por

² Dados obtidos das Estatísticas de Gênero do IBGE - https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

$S(1+d)$, onde S representa o salário pago a um determinado fator e d , o coeficiente de discriminação (DC) associado a este fator. O empregado oferece sua mão de obra, que contém esse fator, ao preço de $S(1-d)$ e o consumidor, por sua vez, paga o preço p monetário do produto juntamente ao preço do fator que é discriminado, de modo que o preço total é expresso por $p(1+d)$. Se o coeficiente de discriminação for negativo, pode-se concluir a existência de nepotismo (Becker, 1957).

A teoria da Discriminação Estatística de Phelps (1972) supõe que os candidatos a um determinado posto de trabalho têm características não-observáveis pelos empregadores. Estes não têm informação completa e nem intenção de discriminar, eles acabam por utilizar atributos não produtivos, como a raça e o sexo, como uma *proxy* da produtividade dos potenciais empregados. Dessa forma, partindo da premissa de que negros têm escolaridade inferior à dos brancos, os empregadores tenderão a contratar pessoas negras com salários inferiores ao de pessoas brancas, porque assume que o desempenho dos primeiros será inferior ao dos últimos. Isso tende a acontecer para todos os negros, mesmo que determinados indivíduos deste grupo tenham produtividade maior do que brancos teriam.

Os pontos a serem observados a respeito desta teoria é que ela acaba por se tornar uma profecia autorrealizável. Por exemplo, negros entendem que mesmo com mais esforço e obtendo maior escolaridade, terão seu desempenho nivelado pela média e só serão alocados em empregos de remunerações mais baixas e, por causa disso, entendem que não vale a pena se dedicar a um grau maior de escolaridade, o que de fato gera diferenças produtivas, salários inferiores e assim sucessivamente. Além disso, uma crítica que a ser feita é que essa teoria só se aplica no curto prazo, uma vez que no longo prazo, os empregadores conseguiriam observar a produtividade real dos trabalhadores e poderiam ajustar os salários dos mesmos e mudar suas concepções sobre o desempenho médio de determinado grupo.

A teoria da economia de Identidade de Akerlof e Kranton (2000) defende que existem normas sociais em vigência que direcionam as preferências dos indivíduos, mostrando como os mesmos deveriam se comportar. Elas têm grande influência na construção da identidade dos mesmos, de forma que a noção de identidade se configura pelo sentimento de pertencimento à uma determinada categoria.

A formulação desta teoria assume que existe um ganho de utilidade quando o agente se enquadra dentro do papel desenhado para ele por esses acordos sociais. Sendo assim,

presumindo a existência de trabalhos femininos e masculinos, as mulheres tendem a preferir ocupar postos femininos, mesmo que estes representem remunerações inferiores, pelo simples fato de que a sociedade diz que ela deve se comportar assim. Ao cumprir esse papel, ela aumenta o seu nível de bem-estar. Por outro lado, quando mulheres ocupam uma função tipicamente masculina, há perda de utilidade para elas e para os demais funcionários. Por exemplo, se um ambiente é majoritariamente povoado por homens, eles podem ficar desconfortáveis com uma presença de uma mulher, que “os impede de falar sobre certos assuntos”. Neste contexto, a presença feminina gera uma externalidade negativa, o que acaba gerando desutilidade para os homens.

Aliás, a questão do salário também está sujeita a uma forma de adequação. Historicamente os homens desempenham a responsabilidade de figura provedora, enquanto a mulher é a responsável pelo lar e pelos filhos. Isso faz com que a inserção da mulher no mercado de trabalho seja acompanhada de uma remuneração inferior à masculina, o que, muitas vezes, pode ser resultado de uma busca própria. Inclusive, conforme mostra o estudo de Bertrand (2013), às vezes a mulher opta por não participar do mercado de trabalho quando entende que sua renda potencial é superior à renda do homem. Toda essa movimentação acontece de forma subjetiva, dado que esta é a maneira pela qual as normas sociais atuam na construção da identidade de gênero. Sendo assim, os autores defendem que a identidade, que é influenciada pelas normas sociais, muda as recompensas associadas às ações do próprio indivíduo e às ações de outras pessoas (Akerlof e Kranton, 2000).

Entendendo que existem diversos fatores que contribuem com a diferença salarial entre homens e mulheres, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) desenham um modelo onde é possível decompor o diferencial de trabalho em duas parcelas: uma que representa as diferenças em atributos produtivos, como a idade e a escolaridade por exemplo, e outra que representa a discriminação de gênero pura. Sendo assim, a função logarítmica de rendimentos para dois grupos diferentes A e B é expressa por:

$$\ln(W)_A = \alpha_A + Z_A\beta_A + \mu_A \quad (2)$$

$$\ln(W)_B = \alpha_B + Z_B\beta_B + \mu_B \quad (3)$$

Onde Z representa o conjunto das características individuais produtivas, β representa os coeficientes, α é a constante (intercepto) e μ significa o erro, o componente aleatório. A partir

da aplicação do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e da suposição de que o valor esperado dos erros é nulo³, é possível obter equações estimadas, que devem ser subtraídas uma da outra para que se identifique o diferencial de salários entre os dois grupos. Após algumas manipulações algébricas, obtém-se a seguinte equação:

$$\ln(\bar{W})_A - \ln(\bar{W})_B = (\hat{\alpha}_A - \hat{\alpha}_B) + \bar{Z}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + \hat{\beta}_B(\bar{Z}_A - \bar{Z}_B) \quad (4)$$

$$\frac{\quad}{\textcircled{1}} \quad \frac{\quad}{\textcircled{2}}$$

O termo 1 da equação acima, representa o diferencial de salários devido à discriminação, enquanto o termo 2 expõe o diferencial de salários devido às diferenças produtivas.

I.2 Perspectiva Histórica e Debate Atual

As mudanças sociais que marcaram o século XX corroboraram com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que aconteceu de forma paralela à estabilização da participação masculina. Tal movimento teve seu foco nos anos 70 e 80, permanecendo nos anos 90 apesar das crises do capitalismo. Junto ao aumento da participação feminina, houve a redução do *gap* salarial, que, em 2010, encontrava-se menor do que em 1978, mas tem se mantido constante nas últimas décadas (Madalozzo, 2010, p. 147-148).

Com a intensificação do movimento feminista nos anos 70, o papel da mulher foi redesenhado na sociedade, gerando mudanças significativas na constituição da identidade feminina, que passa a contemplar o aspecto profissional. Esse processo foi acompanhado por um movimento de expansão econômica, urbanização e industrialização, gerando oferta de trabalho nas áreas de saúde, educação, administração pública e serviços relacionados ao lar; por difusão de métodos contraceptivos, que teve como resultado a redução da taxa de fecundidade; e por aumento da escolaridade feminina, que superou a dos homens a partir de 1979. Esses movimentos simultâneos geraram um aumento da oferta de trabalho para mulheres que, com

³ Uma das hipóteses do Modelo de Regressão Linear é representada por $(E(\mu_i|X_i)=0)$, ou seja, dado X_i , na média, o erro é igual a 0.

mais educação, menos filhos e mais empoderadas, tinham mais condições de inserção no mercado de trabalho (Matos e Machado, 2006, p.7; Soares e Oliveira, 2004, p.6).

A década de 80 deu continuidade ao fenômeno de crescimento da participação feminina, sendo marcada pela terceirização da economia brasileira, com destaque para o fortalecimento de setores como a administração pública, serviços sociais, comércio, prestação de serviços e setor bancário, que apresentaram bons resultados apesar das crises que marcaram a década. Tais setores absorveram a crescente mão de obra feminina, que começava a desenhar a segmentação ocupacional sob a qual estaria submetida até os dias atuais (Bruschini e Lombardi, 1996). Neste período, o contingente feminino de mão de obra começou a apresentar taxas de crescimento também no setor formal da economia, apesar de ainda prevalecer no setor informal, evidenciando a discriminação que marca a trajetória das mulheres há anos (Wajman, Queiroz e Liberato, 2016, p. 2432).

A década de 90 é marcada por baixas taxas de crescimento econômico e altas taxas de desemprego, empobrecendo as condições de trabalho e fazendo com que a categoria feminina da mão de obra seja amplamente prejudicada, de forma a direcionar intensamente a migração das mulheres para o setor informal. Tal situação fez com que as mulheres fossem submetidas a condições ainda mais precárias e desiguais, uma vez que propiciou a redução de trabalhos e perda de direitos trabalhistas. Essa migração para a informalidade foi o fator responsável pela manutenção da taxa de crescimento da ocupação feminina que, apesar de crescer menos que nos períodos anteriores, ainda apresentou aumento na década de 90 (Matos e Machado, 2006, p.9; Wajman, Queiroz e Liberato, 2016, p. 2430-2432).

No entanto, essa absorção por parte do setor informal se deu em áreas pouco qualificadas, pouco regulamentadas e bastante flexíveis, fazendo com que as mulheres se inserissem no mercado de trabalho em ocupações como enfermeiras, professoras, domésticas e de prestação de serviços em geral. Sendo assim, ao mesmo tempo que essa inserção foi uma maior oportunidade para as mulheres, também significa que ela aconteceu sob condições deterioradas e desiguais em relação aos homens (Soares e Oliveira, 2004, p. 15; Bruschini e Lombardi, 1996).

Entre os anos de 1990 e 1995, o setor de serviços foi o que mais cresceu, tanto para homens quanto para mulheres. Para o grupo feminino, esse crescimento se deu principalmente nas ocupações de comércio de mercadorias (principalmente de ambulantes de cosméticos e

alimentos) e de domésticas (esta categoria foi responsável por 64,75%⁴ do aumento das ocupações femininas, sendo a ocupação que mais absorveu mulheres neste período), enquanto que, para o grupo masculino, isso significou aumento das ocupações de empregados com carteiras e trabalhadores por conta própria (Wajnman, Queiroz e Liberato, 2016, p. 2441).

Além da questão ocupacional, outro ponto importante a ser tratado é a escolaridade. Em 2016, a taxa de frequência escolar líquida ajustada⁵ no ensino médio era de 73,5% para as mulheres e 63,2% para os homens⁶. É possível observar que há aumento da taxa de atividade de um país conforme aumenta-se a taxa de escolaridade do mesmo. Dessa forma, dado que mulheres são mais escolarizadas que homens e que o aumento da escolaridade aumenta a produtividade intrínseca do trabalhador (Barros, Franco e Mendonça, 2007, p. 9), é possível deduzir que, com maior escolaridade, as mulheres teriam mais facilidade de conseguir trabalho do que homens.

No entanto, o que se verifica é que a taxa de desemprego é maior para o contingente feminino em comparação ao masculino em todas as regiões metropolitanas do Brasil. Em 2017, a taxa de desemprego foi de 13,4% para mulheres e 10,5% para homens⁷. Ademais, outro ponto que contradiz essa dedução consiste no fato de que quanto maior a escolarização, maior a diferença salarial entre homens e mulheres: em 2001, para pessoas com 3 anos de estudo, a proporção entre os salários de mulheres e homens era de 61,5%; já para pessoas com 11 anos ou mais de estudo, mulheres ganhavam, em média, 57,1% da remuneração dos homens (Soares e Oliveira, 2004, p. 13).

Além da escolaridade superior, o estudo de Neto (1998, p. 79-80) mostra que os retornos salariais associados à escolaridade são maiores para mulheres, ou seja, um ano a mais de estudo impacta (positivamente) mais a variação salarial em média para a mulher do que para o homem. Quando os anos de estudo são associados à experiência no mercado de trabalho, conclui-se que, para as mulheres, o retorno salarial da experiência diminui com a elevação da mesma e da escolaridade. Por outro lado, para os homens, o retorno salarial da experiência diminui com o

⁴ É provável que haja sobrestimação desse percentual.

⁵ Taxa de frequência escolar líquida ajustada diz respeito a pessoas no nível de ensino adequado à faixa etária.

⁶ Dados obtidos das Estatísticas de Gênero do IBGE - https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

⁷ O artigo publicado pelo G1, utilizando dados da PNAD contínua, apresentou as taxas de desemprego para o ano de 2017 - <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-e-maior-entre-jovens-mulheres-e-trabalhadores-sem-ensino-superior.ghtml>

aumento da mesma e se eleva com o aumento da escolaridade. Essas movimentações evidenciam que a escolaridade superior à dos homens acaba por prejudicar o retorno salarial quando associado à experiência para as mulheres.

Também é possível dizer que, partindo do pressuposto que níveis de escolaridade mais altos geram oportunidades de emprego mais bem remuneradas, a desigualdade salarial cresce conforme aumenta a classe social. Desta forma, quanto menor for a remuneração média de uma classe social, menor será o nível de discriminação salarial por gênero presente nela. Outra forma de enxergar essa situação é que mulheres de classes sociais mais baixas participam mais do mercado de trabalho do que mulheres de classes sociais mais altas, algo que tende a estar relacionado com a necessidade da complementação de renda (Quadros, 2004).

De forma complementar, o estudo de Araújo e Ribeiro (2002, p. 10) mostra que os diferenciais de rendimento estão positivamente relacionados com o nível de desenvolvimento das regiões brasileiras, alcançando valores mais altos na região do Sul e Sudeste e mais baixos no Norte e Nordeste, respectivamente. Tal fato contraria as expectativas de que o Sul, por ser mais desenvolvido, apresentaria maior igualdade de gêneros: em 1995, o *gap* salarial era de 45,8% nesta região e de 20,5% na região Norte. No entanto, corrobora com o argumento anterior, que indica uma relação positiva entre o nível de renda e a discriminação salarial, uma vez que o nível de renda no Sul é superior ao da região Norte.

Além da maior discriminação salarial na parcela mais educada da população e da variação por região, a desigualdade de remuneração se acentua quando se trata a interseccionalidade com a raça. As mulheres negras, além da desigualdade de gênero em relação aos homens negros, sofrem o efeito da discriminação racial quando se analisa o diferencial de salários entre mulheres negras e brancas. Além disso, por terem uma escolaridade inferior à das mulheres e homens brancos, a mulher negra se insere no mercado de trabalho com uma produtividade inferior, de forma que a diferença salarial sob a qual ela é submetida é caracterizada por diferenciais de fato produtivos e também por discriminação pura. Com uma escolaridade superior à do homem negro, os dados de 1998 evidenciam que, com o fim da discriminação, as mulheres negras ganhariam aproximadamente 55%⁸ a mais do que ganhavam na época, ao passo que as mulheres brancas ganhariam 35% a mais e os homens negros 22% a

⁸ Valor a ser considerado na mediana.

mais. Esse cálculo mostra quão prejudicada é a figura negra feminina dentro da escala de discriminação (Soares, 2000, p. 16).

I.2.1 Questão identitária e filhos

Conforme discutido, a partir de 1970, a mulher começou a ser vista também como provedora da casa, no entanto, essa modificação não a eximiu das responsabilidades domésticas e familiares, de forma que, ainda hoje, ela é vista como a responsável pelo lar e principalmente pelos filhos. Esse entendimento social associado a grande desigualdade de renda presente no Brasil, faz com que as mulheres participem menos do mercado de trabalho e recebam salários inferiores ao dos homens.

Uma das possibilidades encontradas para justificar isso é que a interrupção na carreira da mulher gerada pela gravidez faz com que elas sejam menos produtivas e, conseqüentemente, recebam salários menores. Outra possibilidade é que mulheres escolhem ocupações com salários inferiores do que as escolhidas por homens. Além disso, também deve-se levar em conta a possibilidade de que a remuneração feminina é mais baixa por conta de benefícios concedidos apenas para mulheres, como a licença a maternidade, por exemplo, o que torna uma mulher “mais cara” do que um homem para um empregador (Madalozzo, 2010, p. 148; Waldfogel, 1998, p. 137).

Estudos mostram a relação de como o *gender identity*⁹ impacta em casamentos, na participação da mulher no mercado de trabalho, divisão doméstica e na renda relativa da mulher. Bertrand, Pan e Kamenica (2013) mostram que existem normas sociais que, quando quebradas, geram efeitos colaterais por causa do alto custo que isso representa (Akerlof e Kranton, 2010). Tendo isso em mente, quando um casal quebra a norma social e tem um resultado agregado em que a mulher ganha mais do que o homem, a taxa de casamentos é menor, a taxa de divórcio é maior e os casais têm menos satisfação com o casamento. Além disso, existe um comportamento compensatório por parte da mulher que se encontra nessa situação. As mulheres que tendem a ter uma renda muito superior à de seus maridos, tendem a não trabalhar, reduzindo a participação feminina na força de trabalho, e quando o fazem, acabam por ocupar cargos mais baixos para que o salário não exceda o de seu marido.

⁹ *Gender identity* é uma expressão usada por diferentes autores que pode ser entendida como identidade de gênero, considerando-se apenas uma opção binária: homem ou mulher.

De acordo aos dados do IBGE, em 2016, as mulheres tinham em média 18,1 horas por semana em tempo dedicado aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto os homens dedicavam em média 10,5 para a mesma atribuição. Isso gera uma sobrecarga para a figura feminina que acaba por trabalhar em média 3 horas a mais do que homens por semana, considerando trabalho remunerado, atividades domésticas e cuidados com outras pessoas.¹⁰

Isso faz com que as mulheres acabem por ocupar profissões que exigem mais disponibilidade em relação ao horário de trabalho. Estas profissões são onde o *gap* salarial entre homens e mulheres é maior. Isso acontece porque, por causa de responsabilidades domésticas e maternais (papel atribuído socialmente à figura feminina), a mulher não dispõe de muitos horários livres para se dedicar de forma contínua ao trabalho. Nos Estados Unidos, as ocupações no campo de Negócios e Saúde são os que mais valorizam as “horas particulares”¹¹, gerando maior discriminação. Sendo assim, a diferenciação de salário no mercado de trabalho também se dá pelas características dentro das diferentes ocupações (Goldin, 2014).

O papel de dona de casa e mãe atribuído à mulher é um dos grandes motivadores para o *gap* salarial, de forma que é a uma das causas para que a mulher, mesmo inseridas no mercado de trabalho, esteja representada por menores números, como é possível ver na tabela abaixo:

Tabela 1: Desigualdade por grupo de países – Participação no mercado de trabalho em 2018.

Região	Homem	Mulher
Norte da África	71,9	21,9
África Subsaariana	74	64,7
América Latina e Caribe	77,1	51,5
América do Norte	67,9	55,8
Estados Árabes	77,2	18,9
Leste da Ásia	74,7	59,1
Sudeste da Ásia e Pacífico	79,4	56,5
Sul da Ásia	79	27,6
Oeste, Norte e Sul da Europa	63,4	51,6
Leste Europeu	67	51,8
Ásia Central e Ocidental	73,5	45,1

¹⁰ O artigo do IBGE utilizou dados de 2016 para mostrar que as mulheres 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>

¹¹ “Horas particulares”, no contexto do trabalho da autora Claudia Goldin, diz respeito às horas fora do horário de trabalho, mas que são utilizadas em prol do mesmo. Por exemplo, o tempo que uma pessoa passa em uma videochamada, jogando golfe com clientes ou até mesmo em um almoço fora do seu horário de trabalho, é o que a autora está considerando no termo.

Fonte: Elaboração própria com dados do Relatório *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: tendencias del empleo femenino 2018 - Avance global* da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo relatório da OIT (Organização Internacional do Trabalho) divulgado em 2018 a participação das mulheres no mercado de trabalho permanece inferior ao dos homens. Na América Latina e Caribe apenas 51,5% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho enquanto homens são 77,1%. Esta menor participação está diretamente atrelada a uma desigualdade de raízes culturais em que as mulheres possuem responsabilidades com a casa e a família que a impedem de trabalhar.

No Brasil, segundo dados do IBGE de 2016¹², semanalmente, as mulheres dedicam aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos aproximadamente 72% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas). Esse número aumenta para mulheres negras, que dedicaram 75,47% a mais de horas que homens negros (18,6 horas contra 10,6 horas), enquanto mulheres brancas trabalharam 70,19% a mais que homens brancos (17,7 horas contra 10,4). Para conseguir lidar com a dupla jornada de trabalhadora e dona de casa/mãe, as mulheres buscam empregos de período parcial, de até 30 horas e, por isso, são maioria nos empregos de carga horária reduzida. Do total de mulheres no mercado de trabalho, 28,2% estavam em empregos de período parcial no momento da pesquisa contra apenas 14,1% do total de homens nesse tipo de ocupação, isto é, metade do percentual de mulheres. Esta escolha, condicionada pelos padrões da sociedade, tem destaque como fator para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Assim, embora as mulheres constituam mais da metade da população brasileira, o papel social a elas ainda imposto, sobretudo o da maternidade, as coloca em pior situação no mercado de trabalho. Isso pode ser visto especialmente quando se compara mulheres com filhos e sem filhos, estudo feito por Waldfogel (1998). A autora mostra que, ao passo em que a diferença salarial entre homens e mulheres vem diminuindo ao longo dos anos, tal diferença entre mães e não-mães vem apresentando constante crescimento. Isso acontece porque as políticas que incentivaram a igualdade de gênero focaram em promover oportunidades iguais para ambos os sexos, mas não direcionaram sua atenção para a existência de crianças, que tende a afetar muito mais a mulher do que o homem. Países que abarcaram também essa questão, conseguem ter

¹² Dados obtidos das Estatísticas de Gênero do IBGE - https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

uma igualdade mais aprofundada, como por exemplo a Noruega e a Suécia. (Waldfogel, 1998, p. 142)

Assumindo que o casamento pode funcionar como um indicativo da presença ou intenção de filhos, em 1994, a razão entre o salário de mulheres solteiras e homens solteiros é de aproximadamente 88%, enquanto que a razão entre o salário de mulheres casadas e homens casados é de 57% nos Estados Unidos. Isso indica que mulheres com filhos têm menos probabilidade de ter uma carreira do que mulheres sem filhos, e quando as que são mães conseguem traçar uma trajetória profissional, elas tendem a ter uma carreira de menos sucesso do que as mulheres que não são mães (Waldfogel, 1998, p. 142-143).

Essa situação não se aplica aos homens. Na verdade, no caso masculino, acontece exatamente o oposto. No Brasil, os dados de 1995 sugerem que a participação masculina no mercado de trabalho cresce à medida que há aumento do número de filhos. Quando se fala das mulheres com filhos menores de 5 anos, a participação na força de trabalho diminui, mas aumenta quando os filhos são maiores de 13 anos. Isso pode ser explicado pelo fato de que o homem permanece como principal figura provedora, de forma que precisa trabalhar mais quanto maior a quantidade de filhos, e a mulher permanece como principal figura responsável pela criação dos filhos, tendo a necessidade de abdicar da trajetória profissional enquanto os filhos estão em idade pré-escolar, mas podendo retornar ao mercado de trabalho quando os filhos estão entrando na adolescência e começam a assumir algumas responsabilidades domésticas, em especial as filhas (Neto, 1998, p.82).

Corroborando com essa informação, Waldfogel (1998, p. 145) mostra que, por causa disso, as mães jovens são ainda mais prejudicadas que mães mais velhas, uma vez que estas já têm seus filhos mais crescidos. Além disso, o aumento do número de filhos gera um aumento no salário médio do homem e redução no salário médio da mulher. Comparando os anos de 1980 e 1991, conclui-se que é mais penoso para a mulher ter um filho em 1991 do que era em 1980. Isso pode ser explicado porque ao mesmo tempo em que a mulher continua sendo identificada como a figura responsável pela criação dos filhos, com a maior participação no mercado de trabalho, os empregos passam a exigir mais da dedicação feminina, penalizando mais as mulheres que, por serem mães, não têm muito tempo disponível.

Tal comparação mostra que, apesar da redução do *gap* salarial entre homens e mulheres, quando a análise abarca a quantidade de filhos, o indicativo que se tem é de aumento da desigualdade entre remunerações.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

Se não houvesse discriminação no mercado de trabalho, fatores como o aumento da escolaridade, da idade e do número de filhos, impactariam o salário de homens e mulheres de forma exatamente igual (Soares, 2000, p. 9). No entanto, como já foi discutido, não é essa a realidade do Brasil. Sendo assim, este estudo tem como objetivo analisar qual é o impacto gerado pelo número de filhos na discriminação salarial por gênero existente no mercado de trabalho brasileiro. Para atingir esta proposta, a metodologia utilizada consistiu na elaboração de um modelo próprio, que é dividido em duas etapas e contempla a criação de variáveis. A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2015, elaborada pelo IBGE. Este ano foi o escolhido por tratar-se do último ano da PNAD anual.

II.1 Caracterização da amostra

Foram consideradas pessoas com idade entre 18 e 60 anos, que estavam empregadas na semana de referência, que recebiam, no mês de referência¹³, rendimentos do trabalho principal da semana de referência.

As variáveis utilizadas no estudo são: rendimento¹⁴ (em reais), gênero (1 para mulheres e 0 para homens), idade (anos), raça (1 para negros e 0 para não negros), escolaridade (em anos de estudo), número de filhos¹⁵, idade em que começou a trabalhar (em anos), unidade da federação¹⁶ e grupos ocupacionais¹⁷. A partir destas variáveis, foram criadas duas variáveis:

¹³ As respostas da PNAD levam em consideração dados informados em setembro de 2015.

¹⁴ Rendimento mensal em dinheiro que recebia normalmente, no mês de referência, no trabalho principal da semana de referência. Só foram considerados rendimentos mensais de até R\$200.000,00, pois não é interessante para o estudo considerar pessoas com remunerações extraordinárias que fogem demais à realidade brasileira.

¹⁵ O número de filhos foi calculado como a soma das variáveis de número de filhos tidos, do sexo feminino e masculino, que moravam no domicílio, que já não moravam mais e que já morreram.

¹⁶ A PNAD 2015 não apresenta as UFs agrupadas por região.

¹⁷ Os grupos analisados foram selecionados de acordo à Categoria de Ocupações Brasileiras (CBO), foram eles: gerentes e dirigentes, médicos, enfermeiros, professores ensino infantil, fundamental e básico, professores do ensino superior, secretários e recepcionistas, telefonistas e operadores de telemarketing e trabalhadores dos serviços domésticos.

experiência¹⁸ (idade – idade em que começou a trabalhar) e região (UFs agrupadas por regiões geopolíticas: Norte, Sul, Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste).

II.2 Modelo

A forma mais óbvia de se calcular a diferença salarial gerada pelo número de filhos seria a comparação entre os salários de mães e pais. No entanto, as bases de dados mais famosas do IBGE (Censo, PNAD, PNAD Contínua) **não** fornecem o número de filhos dos homens, esse dado só é informado para mulheres.¹⁹ Visando contornar esse problema, foi elaborado um modelo próprio que visa quantificar como o número de filhos impacta na desigualdade salarial existente.

Para fazer isso, foi necessário dividir a construção do modelo em duas fases. A primeira fase se destinou a criar uma variável de razão salarial que é construída da seguinte forma:

$$Razao\ salarial = \frac{Salario\ efetivo\ da\ mulher}{Salario\ esperado\ da\ mulher} \quad (5)$$

O salário efetivo da mulher pode ser entendido pelo salário monetário que a mulher recebe naquele momento, advindo da sua força de trabalho. Enquanto isso, o salário esperado, pode ser entendido pelo seu salário potencial, ou seja, a renda advinda do trabalho que a mulher ganharia se fosse um homem, isto é, se não sofresse nenhum tipo de dano por ser mulher. Desta forma, a variável “razão salarial” representa a discriminação salarial por sexo no mercado de trabalho.

Para calcular o salário esperado da mulher, foi elaborada uma regressão usando as variáveis citadas na seção anterior. O intuito era entender como cada uma dessas variáveis se comportava na determinação da renda esperada. A regressão está exposta a seguir.

$$sal_esp_i = \beta_0 + \beta_1 idade + \beta_2 raça + \beta_3 educ + \beta_4 exper + \beta_5 regioao + \mu_i, \text{ se } i = homem \quad (6)$$

¹⁸ Diversos estudos consideram a diferença entre a idade atual e a idade em que começou a trabalhar como um *proxy* para a experiência, uma vez que raramente existem dados disponíveis de forma objetiva sobre esta variável (Neto, 1998, p. 71).

¹⁹ O número de filhos só é expresso para homens quando não existe uma figura materna na família, mas utilizar este número geraria estimadores enviesados.

Assim sendo, o salário esperado da mulher é basicamente o salário médio do homem quando determinado somente pelas variáveis apresentadas.

Ao observar os resultados da regressão, os coeficientes representam quanto cada variável influencia a renda esperada da mulher. O passo seguinte acontece com substituição dos coeficientes na fórmula da regressão, formando uma equação e obtendo um valor médio para renda esperada da mulher. Ou seja, o salário esperado da mulher consiste no salário que o homem receberia numa sociedade em que o salário dos indivíduos fosse determinado apenas por essas variáveis, isto é, o salário que as mulheres receberiam caso não houvesse discriminação.

Com essa variável definida, é possível calcular a razão salarial explicada anteriormente. O numerador (salário efetivo da mulher) é dado pela própria base de dados e, agora, tem-se também o denominador (salário esperado da mulher).

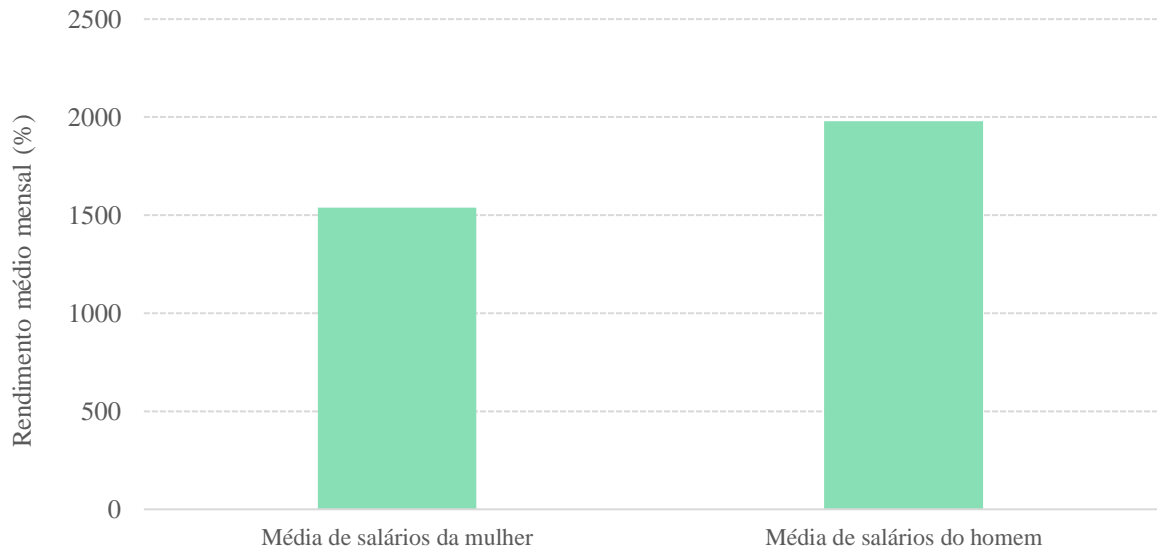
Feito isto, o segundo momento do modelo é direcionado a entender como a quantidade de filhos impacta a razão salarial. Para tanto, inclui-se a variável “número de filhos” na regressão apresentada anteriormente, que agora é estruturada da seguinte forma:

$$RS_i = \beta_0 + \beta_1 \text{filhos} + \beta_2 \text{idade} + \beta_3 \text{raça} + \beta_4 \text{educ} + \beta_5 \text{exper} + \beta_6 \text{regiao} + \mu_i \quad (7)$$

O resultado dessa regressão mostra como o número de filhos impacta a discriminação salarial que gera a diferenciação entre o que as mulheres recebem e o que deveriam receber.

II.3 Estatísticas Descritivas

Os dados apresentados a seguir evidenciam a desigualdade salarial sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Gráfico 1: Rendimento médio por sexo (R\$).

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Conforme o gráfico 1 sugere, em 2015, o salário feminino era em média R\$1.539,72 e o dos homens era R\$1979,38. Desta forma, as mulheres ganhavam em média 77,79% do salário masculino no Brasil.

Partindo do princípio que a escolaridade feminina é maior que a masculina e, assumindo que esta variável é a melhor *proxy* para a produtividade do indivíduo, é possível concluir que a desigualdade salarial é gerada por um efeito de discriminação pura, dado que, se não houvesse discriminação, as mulheres, em média, deveriam ganhar mais do que homens (Matos e Machado, 2006, p. 9).

Tabela 2: Escolaridade média (anos de estudo) por sexo nas regiões brasileiras

Região	Mulheres	Homens	Diferença
Norte	11.23	9.27	1.96
Nordeste	10.81	8.89	1.92
Sudeste	11.43	10.42	1.01
Sul	11.46	10.46	1.00
Centro-Oeste	11.57	10.24	1.33
Brasil	11.27	9.83	1.44

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

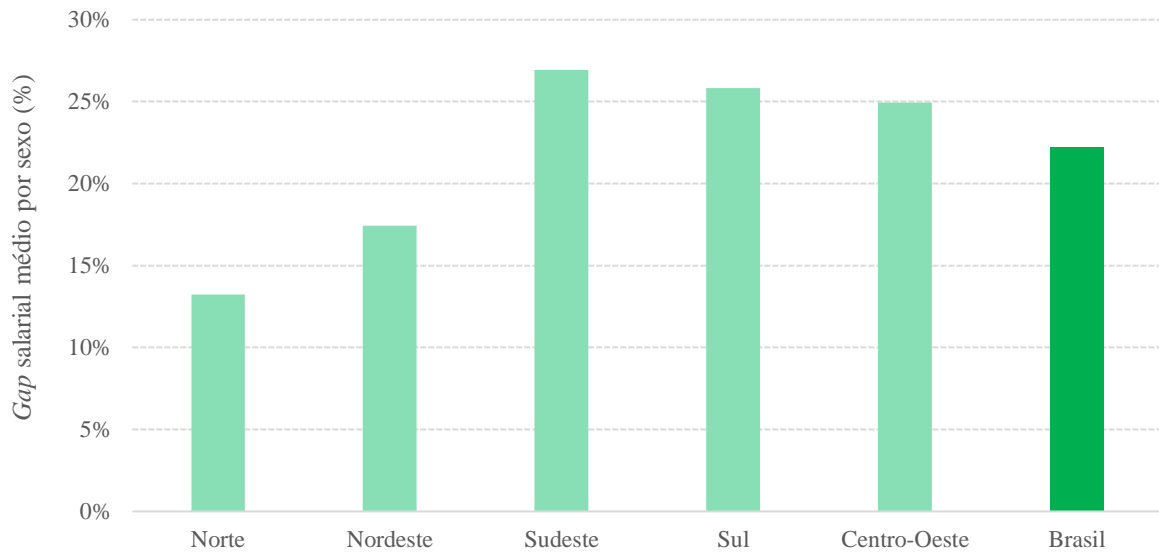
No entanto, a partir da tabela 2 é possível verificar que a escolaridade da mulher é superior à dos homens em todos os estados brasileiros e a diferença média de anos de estudo entre os sexos é de 1,44 anos. Para as mulheres, a região com maior escolaridade média é o Centro-Oeste, ao passo que para os homens, isso acontece na região Sul, onde também é possível observar a menor diferença média de escolaridade. Por outro lado, o Norte é a região onde o diferencial médio de escolaridade entre os sexos assume o maior valor, chegando a quase 2 anos de diferença.

Tabela 3: Rendimento médio mensal por sexo nas regiões brasileiras (R\$)

Região	Mulheres	Homens
Norte	1358.65	1565.91
Nordeste	1120.60	1357.35
Sudeste	1750.02	2394.63
Sul	1703.35	2296.14
Centro-Oeste	1902.48	2535.24
Brasil	1539.73	1979.39

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

A partir da tabela 3, é possível observar que a região de remuneração média mais baixa acontece no Nordeste (para ambos os sexos), enquanto que a mais alta acontece no Centro-Oeste, seguido pelo Sudeste. Este, por sua vez, registra a maior diferença salarial entre homens e mulheres das regiões brasileiras: 26,92%, seguido pelo Sul com 25,82%, como exposto no gráfico 2. Já no Norte, é possível verificar o menor diferencial salarial entre as regiões: 13,24%. Como é possível observar na tabela 3, isso acontece porque, na região Norte, o salário dos homens e das mulheres se aproximam mais da média.

Gráfico 2: *Gap* salarial médio por sexo nas regiões brasileiras (%)

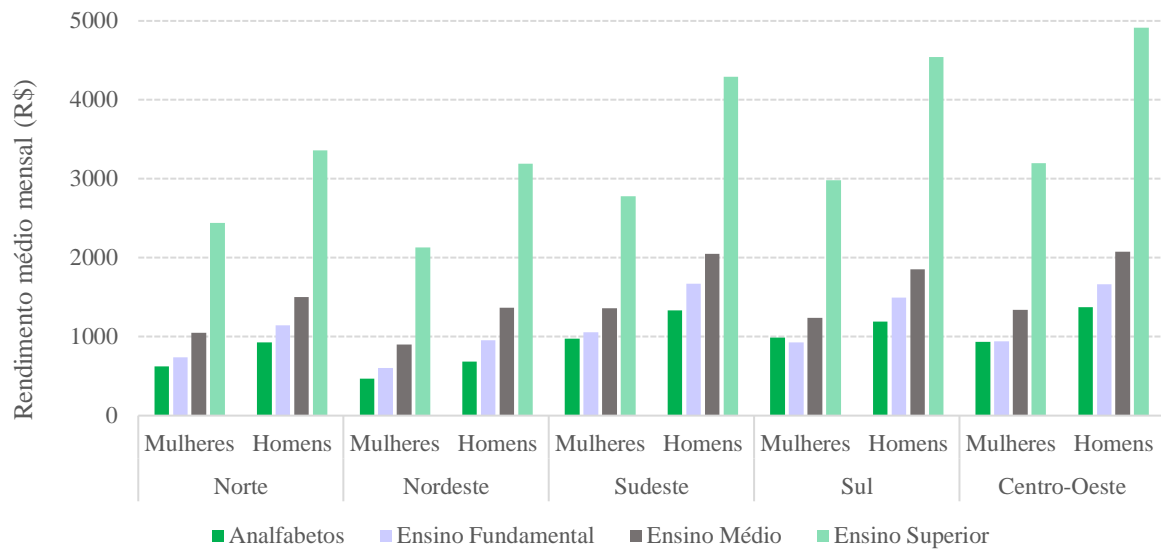
Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Conforme já esperado, o gráfico 3 sinaliza que a relação entre escolaridade ²⁰ e rendimento médio mensal é positiva. As mulheres do Nordeste apresentam os menores salários médios em todos os graus de educação: uma mulher com ensino superior no Nordeste ganha em média R\$2.129,64 por mês, algo bem próximo ao que ganha em média um homem com ensino médio no Centro-Oeste (R\$2.076,23).

Quando se considera os grupos de escolaridade, os salários observados no Centro-Oeste ficam ainda mais elevados, principalmente para a parcela mais instruída da população: mulheres com ensino superior desta região ganham em média R\$3.199,97 por mês, enquanto homens com a mesma característica recebem R\$4.914,51, o que gera a diferença bruta de R\$1.714,54.

²⁰ Os grupos ocupacionais foram divididos em quatro, sendo analfabetos: menos que 3 anos de estudo, ensino fundamental: maior que 3 e menor ou igual a 9 anos de estudo, ensino médio: maior que 9 e menor ou igual a 12 anos de estudo, ensino superior: 12 anos de estudo ou mais.

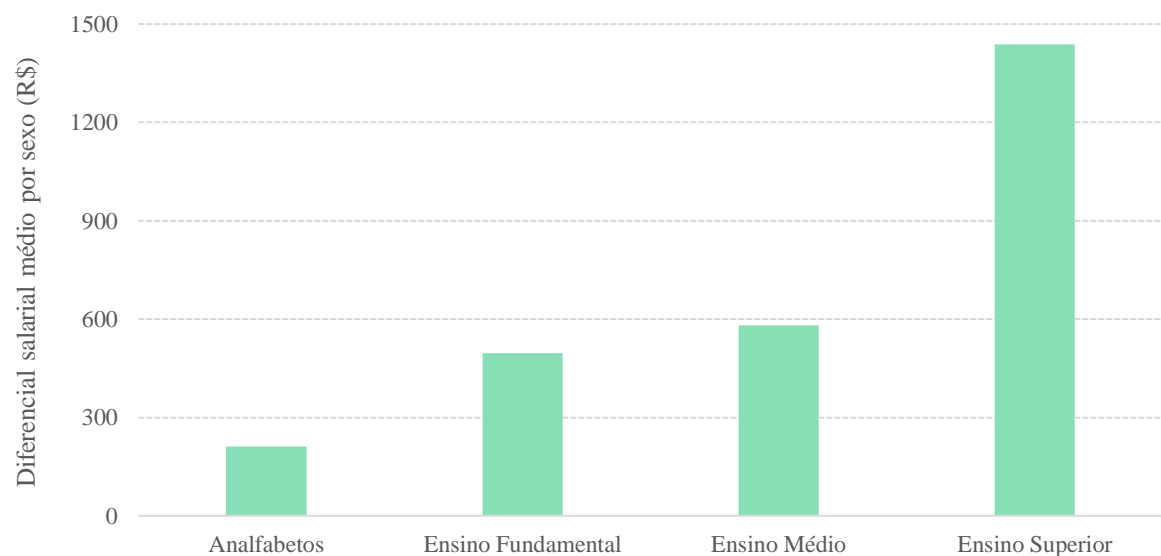
Gráfico 3: Rendimento mensal médio por sexo por grupos de escolaridade nas regiões brasileiras (R\$)



Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015.

Isso corrobora com a ideia discutida por Quadros (2004, p. 103), que analisa que o grau de desigualdade aumenta conforme há aumento dos anos de estudo. Tal informação se torna ainda mais evidente ao observar o gráfico 4. O diferencial salarial médio é de R\$1.437,71 para homens e mulheres que têm ensino superior, R\$581,20 para os que têm ensino médio, R\$495,38 para os que têm ensino fundamental e R\$210,90 para os que são analfabetos.

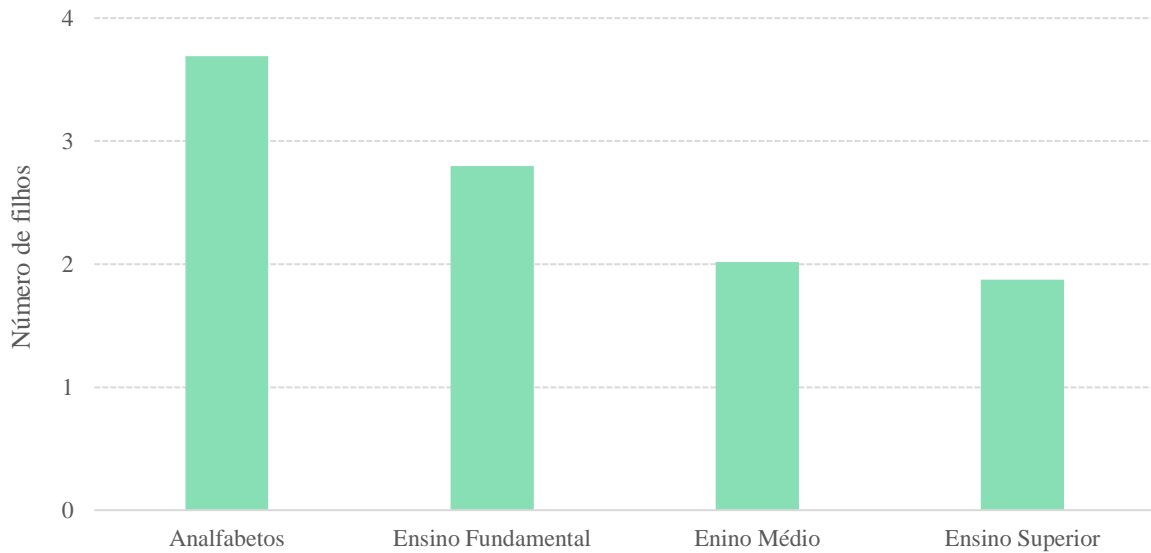
Gráfico 4: Diferencial salarial médio por sexo por grupos educacionais (R\$)



Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

O gráfico 5 aborda a questão do número de filhos, de forma que é possível enxergar que quanto maior é o grau de escolaridade da mulher, menor é a quantidade média de filhos. Isso tende a estar relacionado com o maior acesso à educação sexual, maior uso de contraceptivos, o que, conseqüentemente, gera a redução da taxa de fecundidade.

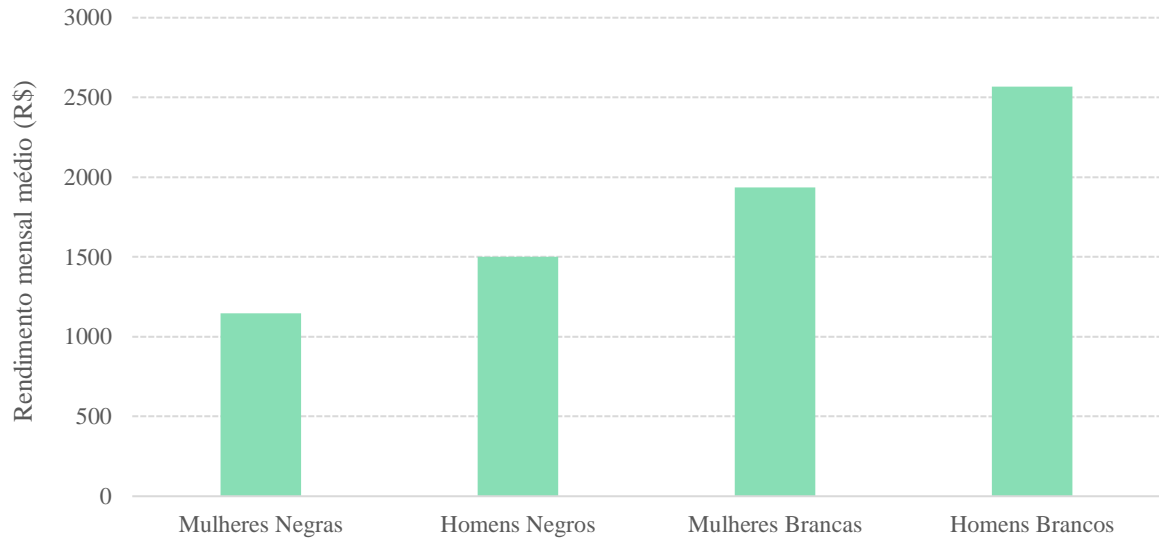
Gráfico 5: Número de filhos²¹ por grupo educacional.



Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Os dados expostos até então comprovam que a desigualdade salarial não tem origem unicamente em diferenciais produtivos, como, por exemplo, a escolaridade. Um de seus determinantes é a discriminação por gênero e, como mostra o gráfico 6, a discriminação por raça também.

²¹ É importante lembrar que a PNAD só disponibiliza a informação do número de filhos para mulheres.

Gráfico 6: Diferencial salarial médio por sexo e raça (R\$)

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Conforme analisado por Soares (2000), dentro de uma escala de discriminação salarial, a mulher negra é o indivíduo mais prejudicado. Ela sofre com o componente da discriminação racial e de gênero, sendo inferiorizada em relação aos homens negros, às mulheres brancas e aos homens brancos.

Tabela 4: Escolaridade média (anos de estudo) por sexo e raça.

Grupo	Anos de estudo
Mulher branca	12.04
Homem branco	10.78
Mulher negra	10.50
Homem negro	9.18

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Apesar de os negros serem penalizados pela educação de menor qualidade, não é esse o fator que explica o rendimento mensal da mulher negra ser inferior ao do homem negro, uma vez que a escolaridade delas é maior que a deles, como consta na tabela 4. Toda essa discriminação gera uma penalidade muito alta para a mulheres negras: elas receberam 45% do salário de homens brancos em 2015, como pode ser visto na tabela 5. “É um preço muito alta a pagar pela cor da pele e a posse de um útero” (Soares, 2000, p.16).

Tabela 5: Razão salarial entre a remuneração das demais categorias e o salário do homem branco (%).

Relação entre categorias	Razão salarial
Mulheres negras/Homens brancos	45%
Homens negros/Homens brancos	58%
Mulheres brancas/Homens brancos	75%

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Por fim, visando abordar a questão ocupacional, a tabela 6 foi elaborada de forma a evidenciar a participação e remuneração média de homens e mulheres em ocupações chaves.

Tabela 6: Participação (%) e salário mensal médio (R\$) por sexo e grupos ocupacionais.

Grupo Ocupacional	Participação		Salário Médio	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Gerentes e dirigentes	37.93%	62.07%	3387.17	4844.03
Médicos	48.23%	51.77%	8479.84	10610.84
Enfermeiros	85.69%	14.31%	3204.17	3120.79
Professores do ensino infantil, fundamental e básico	82.92%	17.08%	2188.39	2684.23
Professores do ensino superior	50.10%	49.90%	6078.04	6901.94
Secretários e recepcionistas	82.26%	17.74%	1283.23	1390.54
Telefonistas e operadores de telemarketing	75.78%	24.22%	992.15	1068.85
Trabalhadores dos serviços domésticos	92.40%	7.60%	728.74	955.60

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Como já amplamente discutido na literatura sobre discriminação salarial, a inserção das mulheres em ocupações pouco qualificadas torna-se evidente. Com o maior contingente de mulheres observado²², a ocupação doméstica chama atenção porque mesmo sendo composta de 92,40% de mão de obra feminina, ou seja, uma participação 84,79% maior que a participação masculina, o salário das mulheres é 23,74% inferior ao dos homens.

Apesar dessa grande diferença, os grupos ocupacionais de médicos e professores do ensino superior apresentaram índices de participação bem próximos para mulheres e homens, mostrando-se profissões mais igualitárias do que o que é assumido no senso comum. No entanto, a discriminação presente nessas ocupações pode ser enxergada quando se analisa a

²² Dentro das categorias selecionadas.

diferença salarial entre os sexos. Mulheres médicas recebem, em média, 20% a menos que seus colegas homens, mesmo compondo quase 50% da força de trabalho desta profissão. Esse *gap* salarial se reduz um pouco para a professoras do ensino superior, que recebem, em média, 12% a menos que professores homens, mas ainda assim essa redução não é suficiente, já que as mulheres compõe 50,1% do contingente ocupado nesta profissão.

As ocupações de enfermeiros, professores do ensino infantil, fundamental e básico e secretários e recepcionistas também expressam altos coeficientes de participação feminina. A maior diferença em relação à participação masculina é vista especialmente no grupo ocupacional de enfermeiros. Esta é, inclusive, a única ocupação, dentre todos os grupos listados, em que o salário das mulheres é superior ao salário dos homens (3% a mais).

Por outro lado, é no grupo de gerentes e dirigentes²³ em que se observa o maior *gap* salarial entre homens e mulheres. Mulheres destas profissões ganham 30% a menos que homens e tem uma participação consideravelmente inferior. Tal fato pode funcionar como evidência da estrutura patriarcal tradicional sob a qual grande parte das empresas opera.

A partir dessa análise, é possível reiterar que grande parte da desigualdade salarial entre homens e mulheres se explica devido às ocupações povoadas majoritariamente pelo contingente feminino, que tendem a ser mais flexíveis, menos exigentes em relação à qualificação e oferta salários inferiores.

²³ Engloba diretores gerais, dirigentes de empresas, gerentes e dirigentes de áreas de produção e operações e gerentes e dirigentes de áreas de apoio.

CAPÍTULO III – RESULTADOS OBTIDOS

Visando atingir o objetivo deste estudo, os dados da PNAD foram aplicados ao modelo explicado anteriormente. Desta forma, foram feitas estimações através de regressões utilizando o método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO)²⁴. As variáveis independentes utilizadas no modelo econométrico foram: idade, *dummy* para raça, escolaridade, experiência, *dummies* para as regiões Norte, Centro-Oeste, Sudeste e Sul²⁵ e número de filhos. A variável dependente no primeiro momento é o logaritmo do salário e, no segundo momento, é o logaritmo da razão salarial que existe entre o salário efetivo da mulher e o seu salário potencial.

A partir da estimação da função do salário esperado da mulher, é possível obter os coeficientes que determinariam a renda que a mulher teria em uma sociedade em que a remuneração fosse moldada apenas por essas variáveis e que não houvesse discriminação salarial. Observa-se o resultado da estimação desta função salarial na tabela 7.

Tabela 7: Resultado da estimação do salário esperado e efetivo da mulher.

Variáveis	Salário esperado da mulher		Salário efetivo da mulher	
	Coefficiente	Estatística t	Coefficiente	Estatística t
Ln_Salário				
Idade	0.0350348	47.12	0.0286196	40.7
Negro	-0.0634725	-8.42	-0.0669667	-7.02
Educação	0.0904981	145.75	0.111695	142.02
Experiência	0.0154326	22.62	0.0140048	21.86
Norte	0.1668102	22.48	0.203752	20.86
Centro-Oeste	0.5431677	65.38	0.4802105	47.13
Sudeste	0.4995167	67.22	0.5037951	56.02
Sul	0.4233761	67.38	0.4225895	55.52
Constante	5.061473	345.96	4.611217	258.98
R2	0.3626			0.3503

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

²⁴ As hipóteses adotadas para a aplicação do modelo são: linearidade nos parâmetros, amostragem aleatória, variação amostral das variáveis independentes, média condicional do erro é igual a 0 e homocedasticidade da variância do erro.

²⁵ A região Nordeste foi omitida para o ajustamento do modelo de regressão linear, visando evitar a “armadilha das *dummies*”.

Vale ressaltar que a variável salário esperado da mulher representa o salário que a mulher ganharia se ela fosse homem. Dado isto, a tabela 7 também apresenta a forma como essas variáveis impactam o salário efetivo da mulher. O fato delas se comportarem de forma diferente na determinação do salário médio esperado e efetivo, indica que há tratamento desigual para mulheres e homens no mercado de trabalho.

O coeficiente positivo da variável idade mostra que o passar dos anos gera um impacto positivo no salário esperado e efetivo da mulher. No entanto, esse impacto é maior para o salário esperado, o que significa que, para homens, a idade contribui mais no aumento médio do salário (3,5%) do que para mulheres (2,8%).

O coeficiente negativo associado à cor de pele negra reitera a discussão e os dados apresentados anteriormente: negros sofrem um ônus pela raça, que é ainda maior para a mulher negra. Se não houvesse tratamento desigual para homens e mulheres no mercado de trabalho, ser negro reduziria o salário médio em 6,3%, como acontece para o salário esperado da mulher. No entanto, na sociedade atual, a redução que a mulher sofre em média é de 6,6%²⁶.

O coeficiente de educação associado ao salário esperado da mulher mostra que um ano a mais de escolaridade, deveria aumentar o salário da mulher em média em 9%, mas na prática, um ano a mais de estudo aumenta o rendimento médio da mulher em 11%. Isso está associado ao fato da escolaridade da mulher ser maior do que a do homem, de forma que esta variável contribui mais para a composição do rendimento feminino do que do masculino, algo que não aconteceria em uma sociedade livre de discriminação por gênero.

Os anos de experiência produzem um efeito muito parecido sobre o salário esperado e efetivo da mulher. O salário esperado da mulher aumentaria em média 1,5% com o aumento de um ano de experiência. O salário efetivo da mulher aumenta em média 1,4% com o aumento dos anos no mercado de trabalho.

Por fim, os coeficientes associados às regiões mostram que o Centro-Oeste se apresenta como sendo a região com retornos mais altos para as mulheres se não houvesse discriminação por gênero, mas, como há, os maiores retornos para o salário efetivo da mulher acontecem na região Sudeste. Ser da região Centro-Oeste faria com que o salário das mulheres fosse, em

²⁶ Se além da ausência de discriminação por sexo, não houvesse discriminação racial, o coeficiente de raça deveria ser insignificativo para o modelo, mas este estudo não abrange tal questão.

média, 54% maior do que nas outras regiões, mas como existe o tratamento desigual por ter nascido do sexo feminino, na prática, ser da região Centro-Oeste aumenta o salário da mulher em 48%.

Após conhecer como cada variável se comporta na determinação do salário esperado na mulher, é possível substituir os valores na equação de salário esperado e obter, então, o valor médio do salário esperado da mulher, que representa o quanto as mulheres ganhariam se fossem homens e se o salário fosse determinado apenas pelas variáveis listadas.

A partir da obtenção do valor médio do salário esperado da mulher, é possível calcular a razão salarial existente entre o quanto a mulher ganha e o quanto ela deveria ganhar. Assumindo que esta razão salarial representa a discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho, é possível calcular a forma como o número de filhos e as demais variáveis a impactam. O resultado é observado na tabela 8.

Tabela 8: Resultado da estimação da razão salarial entre salário efetivo e esperado da mulher.

Variáveis	Coefficiente	Estatística t
Ln_Razão Salarial		
Número de filhos	-0.0412118	-15.40
Idade	0.0215893	26.13
Negro	-0.0485601	-4.21
Educação	0.0903545	94.5
Experiência	0.0095763	13.04
Norte	0.1945266	16.6
Centro-Oeste	0.4252542	34.08
Sudeste	0.4419733	40.01
Sul	0.3683616	39.24
Constante	3.135614	138.17
<i>R</i> ²	0.2883	

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Pode-se observar que o número de filhos impacta negativamente a razão salarial. Ou seja, cada filho que a mulher tem, faz com que ela ganhe, em média, 4% a menos do que deveria ganhar, isto é, se não existisse discriminação no mercado de trabalho.

O coeficiente associado à idade mostra que, para mulheres mais velhas, a razão salarial é maior, isto é, conforme a idade avança, a razão salarial aumenta, de forma que as mulheres ganham uma remuneração mais próxima do que ganhariam na ausência de discriminação. Um dos fatores que pode ajudar a explicar isso, pode ser o fato de que, no geral, mulheres mais velhas não têm filhos que exigem grande disponibilidade de tempo, uma vez que estes já tendem a ser adolescentes e/ou adultos.

O coeficiente associado à cor de pele ilustra que, para as mulheres negras, a razão salarial é 4,8% menor. Mais uma vez, essa informação corrobora com a discriminação dupla que a mulher negra sofre numa sociedade que parece se apresentar de forma extremamente preconceituosa.

O coeficiente relacionado à educação mostra que, quanto mais anos de escolaridade a mulher tem, maior a razão salarial, ou seja, quanto mais tempo de estudo, mais a renda média da mulher se aproxima da renda que ela ganharia em uma sociedade igualitária, o que é contraditório aos dados apresentados anteriormente, que mostravam que, para maiores níveis de educação, eram registrados maiores desigualdades salariais.

Visando mensurar como o nível de escolaridade impacta na quantidade de filhos, foi feita uma estimação do número de filhos por anos de estudo. Como pode ser observado na tabela 9, o aumento da escolaridade diminui a média do número de filhos. Tal redução na quantidade de filhos, aumenta a razão salarial, conforme apresentado acima. Desta forma, uma possível explicação para o coeficiente da educação ser positivo é que ele reduz o número de filhos, o que eleva a razão salarial, fazendo com que a mulher receba uma remuneração mais próxima do que deveria ganhar em uma sociedade justa.

Tabela 9: Resultado da estimação da relação de anos de estudo com o número de filhos

Variáveis	Coeficiente	Estatística t
Número de filhos		
Educação	-0.1286782	-75.86
Constante	3.684318	191.39
<i>R</i> ²	0.1237	

Fonte: Elaboração própria com dados da PNAD 2015

Retornando à análise da tabela 8, é possível observar que quanto maior a experiência no mercado de trabalho, maior é a razão salarial: 1 ano a mais de experiência, aumenta a razão salarial, em média, em 0,9%.

Por fim, as regiões Sudeste e Centro-Oeste apresentam coeficientes de 44% e 42%, respectivamente, indicando que, estar nessas regiões diminui a diferença entre o que a mulher ganha e o que ela deveria ganhar, nessas magnitudes. Como é nessas regiões onde se observa os dois maiores salários médios femininos do país, faz sentido que os coeficientes associados a elas sejam maiores do que os das demais regiões.

CONCLUSÃO

O objetivo proposto para o estudo elaborado foi analisar como o número de filhos impacta na discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro. O primeiro capítulo se direcionou a debater as teorias já existentes sobre o assunto, além de discutir a literatura recente que sugere a existência de uma cultura machista e racista, evidenciando a discriminação por gênero e raça nos últimos anos.

No segundo capítulo, através da utilização da base de dados na PNAD de 2015, foi possível observar que mulheres ganhavam, em média, 77,79% do salário dos homens no ano referido. Este diferencial de salários aumenta conforme aumenta-se o nível de escolaridade, chegando a um diferencial bruto médio de R\$1.437,71 para pessoas que têm educação de nível superior. Ademais, foi possível notar que a região que registra os níveis de salário mais altos é a região Centro-Oeste, mas o menor diferencial salarial por gênero é observado na região Norte e alcança seu valor mais alto no Sudeste.

Também se observou que a mulher negra é duplamente discriminada: sofrendo penalidades por sua cor e gênero, seu salário médio representa 45% do salário do homem branco, enquanto o da mulher branca representa 75%. Na análise ocupacional, percebeu-se que a ocupação na qual ocorre o maior diferencial de salários é a de Gerentes e Dirigentes. Por fim, averiguou-se que permanece a tendência de mulheres de ocuparem cargos de menor qualificação e exigência, e conseqüentemente, menor remuneração. Isso é observado principalmente na força de trabalho dos serviços domésticos, que é composta por 92,4% de mulheres.

Por fim, através da aplicação dos dados da PNAD 2015 no modelo elaborado, foi possível perceber que o número de filhos aumenta a discriminação salarial em 4%, ou seja, a cada filho tido, o salário efetivo da mulher em relação ao que ela ganharia em uma sociedade livre de discriminação por gênero, reduz, em média, 4%. Ademais, foi visto que os outros coeficientes obtidos corroboraram com os dados explanados anteriormente, garantindo a eficácia do modelo proposto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001.

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 Paes 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, 2007.

BERTRAND, Mariana; KAMENICA Emir; PAN, Jessica. Gender Identity and Relative Income within Households. *The Quarterly Journal of Economics* 130 (2), 2015, p. 571-614.

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

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10., 1996, Caxambu. Anais. Belo Horizonte: ABEP, v. 1, p. 483-516, 1996.

CAVALLINI, Marta; GAZZONI, Marina; SILVEIRA, Daniel. G1, 23/02/2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-e-maior-entre-jovens-mulheres-e-trabalhadores-sem-ensino-superior.ghtml>> Acesso em: 07 de janeiro de 2019.

GOLDIN, Claudia. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104(4): p. 1091–1119, 2014.

GOLDIN, Claudia. “Career and Family: College Women Look to the Past.” In Francine Blau and Ronald Ehrenberg, eds. *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage, 1997.

GIUBERTI, Ana Carolina; 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.

IDOETA, Paula Adamo; FRANCO, Luiza. Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira. *BBC News Brasil*, São Paulo, 06 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>> Acesso em: 06 de janeiro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais e das mulheres no Brasil, 08 de junho de 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 02 de janeiro de 2019.

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. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

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

KRAPF, Matthias; URSPRUNG, Heinrich; ZIMMERMANN, Christian. Parenthood and productivity of highly skilled labor: Evidence from the groves of academe. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2017, vol. 140, issue C, 147-175, 2017.

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, 2003.

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

MILLER, Claire Cain. The Gender Pay Gap Is Largely Because of Motherhood. *The New York Times*, 13 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2017/05/13/upshot/the-gender-pay-gap-is-largely-because-of->

[motherhood.html?utm_campaign=o+que+estamos+lendo+20170514&utm_medium=email&utm_source=RD+Station&r=0](#) > Acesso em: 23 de dezembro de 2018.

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.

OAXACA, Ronald. Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14: 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. Acesso em: 07 de janeiro de 2019.

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: tendencias del empleo femenino 2018 - Avance global sobre las Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 07 de março de 2018; Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf> Acesso em: 08 de janeiro de 2019.

PHELPS, Edmund S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n04, 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, Cristina; OLIVEIRA, Sonia. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. *Econômica* Vol. 6,n.1, Rio de Janeiro, 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, 2000.

WAJNMAN, 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, 2016.

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