


# EVIDÊNCIAS DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO EM DIFERENTES CONTEXTOS MACROECONÔMICOS NO BRASIL

## **Solange de Cassia Inforzato de Souza**

Doutora em Educação, História, Política, Sociedade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora na Universidade Estadual de Londrina.


E-mail: solangecassia@uol.com.br

 <https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>

## **Larissa da Silva Fernandes**

Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Londrina.


E-mail: larissadasilvafernandes@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-4297-7146>

## **Magno Rogério Gomes**

Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá. Professor na Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: profmagnogomes@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>

**Como citar este artigo:** Souza, S. de C. I. de, Fernandes, L. da S., & Gomes, M. R. (2022). Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. *Revista de Economia Mackenzie*, 19(1), 241–268. doi:10.5935/1808-2785/rem.v19n1p.241-268

**Recebido em:** 05/10/2021

**Aprovado em:** 11/03/2022



Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional

## Resumo

Este artigo tem por objetivo identificar as desigualdades salariais e o efeito da discriminação de gênero nas fases de aceleração (2004-2008) e desaceleração econômica (2011-2014) no Brasil. A partir dos dados da PNAD, efetua-se a decomposição contrafactual de rendimentos, cujos resultados revelam redução do hiato entre os rendimentos de homens e mulheres entre 2004 e 2014, todavia, as diferenças salariais e a discriminação contra as mulheres persistem e ocorrem independentemente da *performance* econômica do país. Na etapa de aceleração econômica, as divergências salariais e a discriminação contra as mulheres recrudescem; na desaceleração econômica, evidenciam-se a convergência salarial e a redução da discriminação contra as mulheres. Entre os trabalhadores brancos prevalece a discriminação econômica, comparada aos não brancos, com nítida redução da discriminação de cor da pele no período de desaceleração do crescimento econômico no país.

**Palavras-chave:** discriminação de gênero; crescimento econômico; desaceleração econômica.

Classificação *JEL*: J31, J71.

## INTRODUÇÃO

As diferenças salariais entre os gêneros estão amplamente evidenciadas e discutidas na literatura nacional, a despeito da crescente participação econômica no mercado de trabalho e da elevação do nível educacional das mulheres no Brasil. Entretanto, os estudos realizados raramente observam a *performance* macroeconômica brasileira e sua associação com as desigualdades estabelecidas. Historicamente, a literatura macroeconômica brasileira mostra a trajetória de crescimento econômico entre os anos de 2004 e 2010, com exceção de 2009, devido ao impacto da crise financeira internacional de 2008 e redução abrupta, de 7,5% em 2010 para 2,7% em 2011, seguindo a passos pífios nos anos imediatamente subsequentes.

O período de aceleração econômica ocorrido no governo de Luiz Inácio Lula da Silva foi acompanhado pela expressiva melhora no mercado de trabalho brasileiro, decorrente do aumento do emprego e da formalização, redução do desemprego e aumento do salário-mínimo (Lara, 2015; Baltar & Krein, 2013). A evolução favorável do mercado de trabalho permaneceu até 2014 e

não foi atingida pela desaceleração econômica a partir de 2011, no governo de Dilma Rousseff. Apesar do bom desempenho no mercado de trabalho nos dois momentos macroeconômicos, o comportamento das diferenças e discriminação salariais entre os gêneros não parece estar esclarecido no Brasil. A questão que norteia esta pesquisa é como a *performance* macroeconômica se associa às desigualdades e à discriminação de gênero no Brasil.

Embora a literatura seja restrita a esse respeito, os indicativos de grandes desigualdades para níveis mais altos de rendimentos e em regiões brasileiras mais ricas (Gomes & Souza, 2018), e de favorecimento dos trabalhos das mulheres em períodos de crise econômica, pelo desemprego masculino e flexibilização do emprego (Leone & Baltar, 2006), permitem testar a hipótese de que o crescimento econômico e os indicadores positivos do mercado de trabalho desfavoreceram as mulheres. A desaceleração do crescimento econômico, em conjunto com a manutenção dos bons indicadores do mercado de trabalho, responderia em termos de redução da desigualdade e da discriminação salarial.

Este trabalho tem como objetivo analisar as convergências e divergências salariais e o efeito da discriminação sobre os rendimentos de homens e mulheres no Brasil, em períodos de aceleração (2004-2008) e desaceleração econômica (2011-2014). Para isso, utilizam-se os microdados da PNAD para os anos selecionados e procede-se à decomposição contrafactual de salários de Oaxaca-Blinder.

O artigo está estruturado em quatro seções, além da introdução. Na primeira seção, apresentam-se as revisões teórica e empírica; a segunda explicita a base de dados, a metodologia da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder e os dados da amostra; e a terceira seção interpreta os resultados obtidos. As conclusões estão presentes na última seção.

## 1

# TEORIA ECONÔMICA DO MERCADO DE TRABALHO E ESTUDOS EMPÍRICOS PRÉVIOS

As remunerações do trabalho são determinadas, teoricamente, por fatores produtivos, relacionados à educação e experiência, e não produtivos, como o gênero, cor da pele, setores de atividade, ocupações exercidas, entre. Do ponto de vista da teoria do capital humano, desenvolvida inicialmente por Mincer

(1958), Schultz (1961) e Becker (1962), um maior investimento em educação promove a produtividade do trabalhador e os seus rendimentos. Ao lado disso, na teoria da segmentação, pelo ângulo do posto de trabalho, há um mercado primário, de altos salários, progresso tecnológico, empregos estáveis, em empresas de grande porte, e um mercado secundário, de salários e produtividade baixos, condições de trabalho precárias, tecnologia estagnada, alta rotatividade da mão de obra, em firmas de pequeno porte (Lima, 1980). A teoria da discriminação salarial, por outro lado, expõe que a discriminação salarial ocorre quando indivíduos com as mesmas características produtivas – como habilidades, educação, experiência – são remunerados de forma distinta, devido a fatores não produtivos, como raça, sexo, religião, condição econômica e social, aparência física e etnia, de acordo com Becker, Phelps e Arrow apud Loureiro (2003).

As evidências empíricas nacionais sobre as desigualdades de gênero no Brasil podem ser reunidas. Particularmente na primeira década de 2000, Leone e Baltar (2008) afirmaram a elevação da participação da mulher no mercado de trabalho e a segregação das mulheres nas ocupações com remunerações baixas. Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) verificaram uma redução do hiato entre os salários de grupos demográficos nos anos de 2002 e 2006, e as mulheres foram as mais afetadas pela discriminação salarial, principalmente as mulheres negras, fato confirmado por Carvalho, Neri e Silva (2006). Cacciamali e Hirata (2005) especificam que a discriminação por gênero predomina na categoria de empregados formais, e a discriminação por raça predomina na de empregados informais em 2002.

Em um espaço de tempo maior de análise, Matos e Machado (2006) verificaram discriminação por sexo e cor no Brasil e redução da discriminação entre 1987 e 2011. Na análise entre homens e mulheres brancas, destaca-se a redução do diferencial de rendimentos, porém a discriminação é responsável pela diferença que permanece entre os salários. Segundo Marinho e Nogueira (2006), a discriminação contra a mulher é maior do que a discriminação racial, levando em consideração que as diferenças salariais entre brancos e negros é altamente explicada por diferenças na educação, enquanto na discriminação por gênero, mulheres com maiores níveis educacionais recebem salários inferiores ao dos homens menos escolarizados.

Souza, Salvato e França (2013) mostram a redução da diferença salarial, de 2001 para 2011, porém com aumento da discriminação contra as mulheres em todas as regiões do Brasil. Nessa mesma linha estão Maia, Devidé Junior, Souza e Cugini (2015), que mostram elevação da discriminação por gênero entre 2002 e 2011, e Augusto, Roselino e Ferro (2015), que comprovam a

redução da diferença salarial provocada pelos aspectos produtivos dos trabalhadores e aumento da discriminação de gênero de 2002 a 2012.

Em alguns trabalhos regionais, Freisleben e Bezerra (2012) evidenciaram que a diferença salarial e a discriminação de gênero diminuíram entre 1998 e 2008 na região Sul do Brasil. Reindel e Pereira (2014) expõem um aumento nos rendimentos médios entre 2004 e 2009 na região Centro-Oeste do Brasil, com a persistência das diferenças de rendimentos entre os gêneros, que pode advir de características inatas como o gênero, quanto de escolhas pessoais, como qualificação e educação. Silva, Lima, Gomes e Freitas (2014) mensuram maior salário médio para homens do que para mulheres na Região Metropolitana do Nordeste e discriminação no mercado do trabalho em 2012, e Souza e Gomes (2015) verificaram a presença de discriminação contra as mulheres no primeiro emprego na Bahia, em 2013, mais acentuada entre os indivíduos brancos.

Mais recentemente, Silva, Cirino e Cassuce (2021) publicaram resultados de uma investigação para os anos 2002, 2013 e 2014 no Brasil e constataram o *glass ceiling* no contexto econômico desfavorável (2002 e 2014) e a não presença do *sticky floor* nos anos analisados.

Diante do exposto, esta pesquisa amplia a análise das desigualdades de gênero para dois subperíodos de atividade macroeconômica (2004-2008 e 2011-2014) relacionados a contextos macroeconômicos distintos no Brasil. A partir da literatura existente, este artigo testa a hipótese de que nos períodos de prosperidade econômica crescem os níveis salariais dos trabalhadores, as desigualdades e a discriminação de gênero, com movimentos contrários em tempos de desaceleração econômica. A realidade brasileira nos mostra que a evolução favorável do mercado de trabalho, mesmo no período de desaceleração da atividade econômica, poderia ter, todavia, mantido a situação discriminatória entre os gêneros.

## 2

## BASE DE DADOS E MÉTODO

### 2.1 Base de dados

Para a elaboração deste trabalho, foi utilizada a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, dos anos

de 2004, 2007 e 2008 (aceleração econômica) e 2011, 2012 e 2014 (desaceleração econômica). A escolha dos anos foi baseada nos resultados do Produto Interno Bruto (PIB) entre 2004 e 2014. Estabeleceram-se os anos em que houve as maiores e menores taxas de crescimento anual, de 2004, 2007 e 2008, equivalendo a 5,7%, 6,1% e 5,2%, respectivamente. E, para o período de desaceleração, foram estabelecidos os anos de 2011, 2012 e 2014, devido à baixa taxa de crescimento anual do PIB, correspondendo a 2,7%, 1,0% e 0,1%, respectivamente. O ano de 2009 não foi utilizado por ser um ano de recessão econômica (-0,3%), nem o ano de 2010, devido à realização do Censo Demográfico (não foi elaborada a PNAD), não há dados para análise.

## 2.2 Método para decomposição de diferenciais de salários

Para a realização da decomposição salarial, inicialmente, as equações salariais foram estimadas com base em Mincer (1974), para os trabalhadores ocupados maiores de 14 anos de idade, para os grupos de mulheres e homens, brancos e não brancos, nos anos de 2004, 2007 e 2008 (aceleração econômica) e 2011, 2012 e 2014 (desaceleração econômica), com base na seguinte equação:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 CP_i + \beta_2 Genetn_i + \beta_3 Urb_i + \beta_4 Reg_i + \beta_5 Form_i + \beta_6 Set_i + \beta_7 Ocup_i + u_i \quad (1)$$

Em que  $\ln(W_i)$  representa o vetor do logaritmo do salário/hora,  $CP_i$ , o vetor das variáveis que compõem o capital humano, escolaridade<sup>1</sup> e experiência. Para a variável experiência, foi utilizada a *proxy* “idade na data de referência – idade em que começou a trabalhar”. No vetor  $Genetn_i$ , estão contidas as *dummies* para gênero e cor, sendo considerados brancos os indivíduos de cor de pele branca, não brancos os pardos e os pretos e, devido à baixa representatividade, os amarelos, indígenas e sem declaração foram excluídos da amostra. O vetor  $Urb_i$  representa as variáveis *dummies* para área de residência urbana ou

1 A variável escolaridade foi expressa por níveis de 0 a 3 anos de estudo (ensino fundamental incompleto), de 4 a 8 anos de estudo (ensino fundamental completo), de 9 a 11 anos de estudo (ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto) de 12 a 14 anos de estudo (ensino médio completo ou ensino superior incompleto) e de 15 ou mais anos de estudo (graduação ou pós-graduação completa).

rural,  $Reg_i$  para as regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste, Centro-oeste e Distrito Federal),  $Form_i$  para trabalhadores formais ou informais,  $Set_i$  para os setores de atividade. Na indústria foram reunidos os subsetores da construção civil, indústria de transformação e outras atividades industriais; no comércio, o comércio e reparação; nos serviços, o de alojamento e alimentação, transporte, armazenagem e comunicação, administração pública, educação, saúde e serviços sociais, serviços domésticos e outros serviços coletivos, sociais e pessoais; e, por fim, a agricultura. O vetor  $Ocup_i$  representa as *dummies* para as ocupações de dirigentes, profissionais das ciências e das artes (PCAs), técnicos de nível médio e trabalhadores operacionais..

A mensuração das diferenças salariais e da discriminação foi elaborada por meio da decomposição de Oaxaca (1973), cujo método consiste em desagregar as diferenças salariais em fatores relacionados à produtividade do indivíduo ou a características dos postos de trabalho e as diferenças atribuídas à discriminação. O método de Oaxaca (1973) inicia-se com uma equação minceriana padrão:

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + \mu_i \quad i = 1, \dots, n \quad (2)$$

Em que  $W_i$  = salário por hora do trabalhador  $i$ ;  $Z_i'$  = vetor das características dos indivíduos  $i$ ;  $\beta$  = vetor dos coeficientes;  $\mu_i$  = termo de erro.

Considerando um grupo em vantagem (A) e um grupo em desvantagem (B), o diferencial de salários do grupo em desvantagem pode ser expresso como:

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{W}_A) - \ln(\bar{W}_B) \quad (3)$$

Em que  $G$  é o diferencial de salário/hora médio,  $\bar{W}_A$  é o salário hora médio do grupo em vantagem,  $\bar{W}_B$  é o salário hora médio do grupo em desvantagem.

Partindo das propriedades de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e manipulações algébricas, utilizando a Equação (3), tem-se:

$$\ln(G + 1) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_A + \bar{Z}'_B \Delta \hat{\beta} \quad (4)$$

A Equação (4) é dividida em duas partes por Oaxaca (1973): a primeira parte  $\Delta \bar{Z} \hat{\beta}_A$  representa o coeficiente da equação do grupo em vantagem aplicado nas diferenças de dotações entre o grupo A e B. Essa é a parte da decomposição que corresponde aos ganhos salariais advindos das características produtivas dos indivíduos, dos postos de trabalho, dos setores e da região, denominada parte explicada. A segunda parte  $\bar{Z}_B \Delta \hat{\beta}$  representa as diferenças dos coeficientes entre os grupos B e A, aplicada às médias das dotações do grupo em desvantagem (mulheres). Essa parte corresponde à discriminação salarial de gênero e é denominada parte não explicada, pois as características individuais são remuneradas de forma distinta.

Blinder (1973), de forma similar à Oaxaca (1973), estima as equações min-cerianas para o grupo em vantagem e o grupo em desvantagem. Assim, obtém-se a seguinte decomposição salarial:

$$\begin{aligned} (\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) - \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \\ = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L) \end{aligned} \quad (5)$$

Em que  $Y_i^H$  representa o logaritmo natural dos salários/hora e  $X_{i1}, \dots, X_{in}$  são as  $n$  características observáveis. O expoente  $H$  indica o grupo em vantagem com altos salários (*high-wage*), e o expoente  $L$  indica o grupo em desvantagem, com baixos salários (*low-wage*). Aplicando as propriedades do método de MQO, tem-se que: a parte  $\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$  representa as diferenças salariais entre os indivíduos atribuídas às características produtivas;  $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ , a valoração dos salários de indivíduos com as mesmas características produtivas;  $(\beta_0^H - \beta_0^L)$ , o *shift-effect*, diferença dos rendimentos única e exclusivamente pelo fato de o indivíduo estar inserido em um determinado grupo, e  $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)$ , o termo de interação.

Neste trabalho será empregado o método *twofold*, conforme a Equação (6):

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (6)$$



A decomposição permite o detalhamento das diferenças explicadas e não explicadas, entretanto, esse procedimento incorre no problema de identificação: invariância dos resultados da decomposição frente à escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utiliza-se o processo de normalização proposto por Yun (2003).

## ■ 2.3 Dados da amostra

As informações dos indivíduos ocupados no Brasil nos anos de 2004 a 2014 estão expostas nas tabelas 1 e 2. A população ocupada do Brasil consiste na maior participação masculina, apesar da crescente participação das mulheres ao longo dos anos, não branca, com 37 anos de idade e 20 anos de experiência, residente na região urbana. A maior parcela da população ocupada masculina ocupa os cargos de trabalhadores operacionais e a feminina, os de trabalhadores de serviços. Os homens continuam mais experientes do que as mulheres e as mulheres permanecem com um nível de escolaridade superior. Outro fator importante é a redução do número de filhos com o passar dos anos; conforme apresentado por Matos e Machado (2006), a queda da fecundidade possibilitou a maior dedicação da mulher ao trabalho fora do lar. Aumenta o número de mulheres que são chefes de família e diminui a quantidade de filhos a cada ano.

O salário hora aumentou de 2004 para 2014, porém as mulheres permanecem com rendimentos inferiores aos dos homens. No período de aceleração econômica (2004, 2007 e 2008), o aumento salarial foi em maior magnitude tanto para os homens (16,22%) quanto para as mulheres (18,05%), em comparação com o período de desaceleração econômica (2011, 2012 e 2014), que também apresentou incremento salarial, porém com variações menos expressivas, de 3,89% para homens e 5,38% para as mulheres.

**Tabela 1**

**Perfil da população ocupada, Brasil, 2004, 2007 e 2008**

Variáveis	Homem			Mulher		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Idade (média)	37,15	37,50	37,65	35,87	36,43	36,78
Experiência (média)	23,84	23,64	23,88	20,61	20,86	21,19
Anos de estudo (média)	6,91	7,46	7,64	8,50	8,99	9,16

(continua)

**Tabela 1**

**Perfil da população ocupada, Brasil, 2004, 2007 e 2008 (conclusão)**

Variáveis	Homem			Mulher		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Salário mensal R\$ (média)	1418,56	1584,11	1648,66	994,67	1126,29	1174,22
Horas de trabalho/semana (média)	44,66	43,87	43,62	37,63	37,29	37,40
Salário hora R\$ (média)	8,95	10,27	10,24	7,45	8,78	8,65
Número de filhos (média)	–	–	–	2,48	2,44	2,41
Região urbana (%)	81,99	82,97	83,43	91,18	91,53	91,52
Chefe de família (%)	70,51	66,04	63,63	27,58	30,08	31,63
Branco (%)	52,26	49,96	49,07	56,18	54,23	52,75
Dirigentes (%)	5,94	5,92	6,20	4,51	4,75	4,95
Profissionais Ciências e Artes (%)	4,50	5,19	5,09	9,92	10,78	11,01
Técnicos de nível médio (%)	7,07	7,67	7,36	9,17	9,51	9,03
Trabalhadores Serv. Administrativos	6,28	6,43	6,61	13,19	13,57	14,55
Trabalhadores dos Serviços (%)	12,48	12,69	12,51	36,54	35,35	34,83
Trabalhadores Operacionais (%)	63,73	62,09	62,23	26,68	26,05	25,62
Agricultura (%)	21,93	18,98	18,45	4,34	3,67	3,64
Indústria de Transformação (%)	19,19	20,15	19,84	15,29	15,34	15,66
Indústria da Construção Civil (%)	12,50	13,23	14,69	0,40	0,47	0,69
Comércio (%)	21,19	21,96	21,13	18,51	19,19	18,78
Serviços (%)	25,19	25,68	25,89	61,46	61,33	61,23

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários foram reajustados para preços constantes de 2014 com base no IPCA acumulado.

**Tabela 2**

**Perfil da população ocupada, Brasil, 2011, 2012 e 2014**

Variáveis	Homem			Mulher		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Idade (média)	38,23	38,35	39,00	37,09	37,36	38,08
Experiência (média)	23,93	23,96	24,64	21,00	21,16	22,00
Anos de estudo (média)	7,97	8,21	8,39	9,59	9,74	9,94
Salário mensal R\$ (média)	1821,67	1912,89	1892,62	1346,75	1399,84	1419,18

(continua)

**Tabela 2**

Perfil da população ocupada, Brasil, 2011, 2012 e 2014 (*conclusão*)

Variáveis	Homem			Mulher		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Horas de trabalho/semana (média)	42,94	42,61	42,12	37,52	37,44	36,90
Salário hora R\$ (média)	13,64	14,05	13,97	11,39	11,87	11,94
Número de filhos (média)	–	–	–	2,31	2,30	2,29
Região urbana (%)	85,53	85,42	85,44	92,40	92,33	92,14
Chefe de família (%)	61,66	60,92	60,33	32,78	33,82	35,91
União estável (%)	63,14	62,48	61,81	36,86	37,52	38,19
Branco (%)	48,13	46,70	45,51	52,77	51,07	49,50
Dirigentes (%)	5,20	5,80	6,06	4,20	4,76	4,85
Profissionais Ciências e Artes (%)	5,93	6,12	6,77	13,52	14,06	14,84
Técnicos de nível médio (%)	7,03	6,85	7,22	7,96	7,61	8,02
Trabalhadores Serv. Admin. (%)	6,44	6,80	6,61	13,84	16,17	15,72
Trabalhadores dos Serviços (%)	11,90	12,22	12,26	34,06	33,86	33,34
Trabalhadores Operacionais (%)	63,49	62,21	61,08	26,42	23,53	23,24
Agricultura (%)	16,84	15,90	15,28	3,83	3,25	3,27
Indústria de Transformação (%)	17,69	18,28	17,13	13,46	14,12	13,37
Indústria da Construção Civil (%)	16,60	17,30	18,16	0,55	0,66	0,78
Comércio (%)	21,06	21,06	21,68	20,54	20,20	20,55
Serviços (%)	27,81	27,46	27,76	61,62	61,77	62,03

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2011 e 2012 foram reajustados para preços constantes de 2014 com base no IPCA acumulado.

## 3

# RESULTADOS E DISCUSSÃO

## 3.1 Determinação dos salários para homens e mulheres no Brasil em diferentes fases macroeconômicas

As equações de determinação de salários estimadas para homens e mulheres no Brasil nos dois períodos em análise são encontradas nas tabelas 3, 4 e 5.

Os resultados para gênero e cor da pele do trabalhador confirmam que homens possuem rendimentos maiores que as mulheres em todos os anos estudados. No período de aceleração há um ligeiro aumento nessa diferença; e na desaceleração econômica, o contrário. Os salários dos brancos em relação aos não brancos são mais elevados, que se reduzem na primeira fase econômica e se mantêm na segunda.

De forma geral, para cada unidade adicional de anos de estudo e experiência, os indivíduos obtêm retornos salariais maiores (Tabela 3). Esses percentuais confirmam a teoria do capital humano, a qual defende que maiores níveis educacionais e mais experiência geram maiores retornos salariais. A experiência ao quadrado apresenta sinal negativo, indicando que os rendimentos sobre a experiência decrescem. Os trabalhos empíricos brasileiros como os de Carvalho, Neri e Silva (2006), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Maia, Devidé Junior, Souza e Cugini (2015) e Augusto, Roselino e Ferro (2015) apontam esses mesmos comportamentos.

Na fase de aceleração econômica (2004, 2007 e 2008), há uma queda no retorno da educação e aumento no da experiência. Na etapa de desaceleração (2011, 2012 e 2014), materializam-se decréscimos nos ganhos pela educação e experiência. Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) já haviam verificado uma tendência de redução dos retornos da escolaridade no Brasil para homens e mulheres.

**Tabela 3**

**Equações de rendimentos, Brasil, 2004-2014**

Variáveis	Brasil					
	2004	2007	2008	2011	2012	2014
Anos de estudos	0,0736*	0,0690*	0,0635*	0,0549*	0,0581*	0,0545*
Experiência	0,0145*	0,0290*	0,0274*	0,0247*	0,0239*	0,0225*
Experiência <sup>2</sup>	-0,00002*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0002*
Homem	0,2872*	0,2745*	0,2953*	0,2838*	0,2837*	0,2810*
Branco	0,1396*	0,1270*	0,1278*	0,1143*	0,1147*	0,1097*
Formal	0,3056*	0,2403*	0,2405*	0,2127*	0,1971*	0,1948*
Indústria total	0,1648*	0,1674*	0,1602*	0,2140*	0,2300*	0,2150*
Comércio	0,1193*	0,1333*	0,1138*	0,1511*	0,1626*	0,1308*

(continua)

**Tabela 3**

**Equações de rendimentos. Brasil, 2004-2014 (conclusão)**

Variáveis	Brasil					
	2004	2007	2008	2011	2012	2014
Serviços	0,1954*	0,2059*	0,1992*	0,2274*	0,2508*	0,2559*
Dirigentes	0,7238*	0,6872*	0,7081*	0,6935*	0,6240*	0,6218*
PCAs	0,7149*	0,6406*	0,7148*	0,6614*	0,6262*	0,6227*
Técnicos	0,3948*	0,3768*	0,3822*	0,3256*	0,3030*	0,3289*
Norte	0,3541*	0,3118*	0,2788*	0,1903*	0,2171*	0,2304*
Sudeste	0,3464*	0,3456*	0,3230*	0,2973*	0,3128*	0,3095*
Sul	0,3208*	0,3222*	0,3191*	0,2761*	0,2987*	0,3229*
Centro-Oeste	0,3407*	0,3463*	0,3193*	0,3022*	0,3416*	0,3446*
Distrito Federal	0,6051*	0,6108*	0,6183*	0,5331*	0,5778*	0,5369*
Urbano	0,0884*	0,1137*	0,1141*	0,1833*	0,1580*	0,1376*
Constante	-0,3121*	-0,2506*	-0,1416*	0,0749*	0,0974*	0,1725*

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: (\*) significância a 1%; (\*\*) significância a 5%; (\*\*\*) significância a 10%; (NS) não significativo.

A formalidade, os setores econômicos comparados à agricultura e as melhores ocupações – dirigentes, Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) e técnicos – também impactam positivamente os salários, que perdem relativamente esses ganhos na ocorrência da desaceleração econômica no Brasil. Da mesma forma, houve uma convergência salarial das regiões comparadas ao Nordeste, menor na desaceleração econômica, assim como pela residência urbana em relação à rural.

Embora os ganhos de cada unidade adicional da educação fossem positivos para ambos os gêneros, é nítida a sua diminuição no período de crescimento econômico (Tabela 4). A experiência e a cor branca geram incremento salarial, maiores para os homens, assim como a formalidade. Os retornos sobre os rendimentos masculinos, de acordo com o setor e ocupação em que estão inseridos, geralmente são maiores do que os femininos. O fator regional influencia positivamente os rendimentos, superiores para os homens, e maiores nas regiões Norte, Sul, Sudeste e Centro-Oeste em relação ao Nordeste.

**Tabela 4**

**Equações salariais, Brasil, 2004, 2007 e 2008**

	Homens			Mulheres		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Anos de estudos	0,0735*	0,0673*	0,0629*	0,0731*	0,0706*	0,0639*
Experiência	0,0153*	0,0323*	0,0313*	0,0133*	0,0255*	0,0230*
Experiência <sup>2</sup>	-0,00002*	-0,0003*	-0,0003*	-0,00001*	-0,0003*	-0,0003*
Branco	0,1437*	0,1363*	0,1319*	0,1356*	0,1143*	0,1230*
Formal	0,3085*	0,2407*	0,2363*	0,3011*	0,2356*	0,2439*
Indústria total	0,2171*	0,2211*	0,2143*	0,0149 <sup>ns</sup>	-0,0146 <sup>ns</sup>	-0,0196 <sup>ns</sup>
Comércio	0,1062*	0,1256*	0,1090*	0,1154*	0,0833*	0,0596**
Serviços	0,2108*	0,2401*	0,2196*	0,1350*	0,0939*	0,1038*
Dirigentes	0,7266*	0,6811*	0,7080*	0,7236*	0,6991*	0,7097*
PCAs	0,7779*	0,7246*	0,8012*	0,6855*	0,5964*	0,6711*
Técnicos	0,3987*	0,3895*	0,3993*	0,3990*	0,3677*	0,3672*
Norte	0,3648*	0,3314*	0,2879*	0,3297*	0,2753*	0,2586*
Sudeste	0,3351*	0,3466*	0,3260*	0,3579*	0,3435*	0,3180*
Sul	0,3223*	0,3324*	0,3280*	0,3174*	0,3099*	0,3078*
Centro-Oeste	0,3568*	0,3694*	0,3531*	0,3155*	0,3147*	0,2726*
Distrito Federal	0,5401*	0,5866*	0,5705*	0,6660*	0,6292*	0,6584*
Urbano	0,0676*	0,0976*	0,0999*	0,1314*	0,1485*	0,1463*
Constante	-0,0473*	-0,0377*	0,0787*	-0,2568*	-0,1133*	0,0050 <sup>ns</sup>

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: (\*) significância a 1%; (\*\*) significância a 5%; (\*\*\*) significância a 10%; (NS) não significativo.

Na Tabela 5 estão os determinantes salariais dos homens e das mulheres para 2011, 2012 e 2014 (anos de desaceleração econômica). Os acréscimos salariais decorrentes da educação e experiência são claros nas duas fases macroeconômicas, confirmando a previsão da teoria do capital humano. Os ganhos decorrentes dos anos de estudos e da experiência, no ciclo de desaceleração econômica, são menores do que no período anterior, ainda que no primeiro caso fosse favorável às mulheres e no segundo, aos homens. O retorno sobre o salário dos brancos em relação ao dos não brancos reduziu para os homens e aumentou entre as mulheres, mas também é menor do que no período da aceleração econômica.

Os rendimentos dos formais em relação aos não formais reduziu para ambos os gêneros no decorrer dos anos, principalmente se comparados aos anos de prosperidade econômica. Setores outros que não a agricultura e ocupações mais qualificadas promoveram retornos maiores em relação à fase anterior. Os rendimentos das regiões Norte, Sudeste, Sul e Centro-Oeste em relação ao Nordeste são maiores para homens do que para mulheres, e os rendimentos dos moradores do Distrito Federal em relação ao Nordeste são maiores para as mulheres do que para os homens. O ganho dos trabalhadores urbanos em relação aos rurais é superior para as mulheres.

**Tabela 5**

**Equações de rendimento para homens e mulheres, Brasil, 2011, 2012 e 2014**

	Homens			Mulheres		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Anos de estudos	0,0539*	0,0570*	0,0533*	0,0561*	0,0595*	0,0564*
Experiência	0,0288*	0,0285*	0,0255*	0,0203*	0,0184*	0,0193*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0003*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*
Branco	0,1124*	0,1149*	0,1032*	0,1183*	0,1167*	0,1222*
Formal	0,2135*	0,1918*	0,1939*	0,2120*	0,2060*	0,1962*
Indústria total	0,2573*	0,2867*	0,2679*	0,0928*	0,0447***	0,0587**
Comércio	0,1474*	0,1779*	0,1249*	0,1364*	0,0806*	0,1219*
Serviços	0,2380*	0,2603*	0,2460*	0,1914*	0,1672*	0,2340*
Dirigentes	0,6677*	0,6080*	0,6312*	0,7431*	0,6526*	0,6111*
PCAs	0,7358*	0,7097*	0,7002*	0,6242*	0,5835*	0,5815*
Técnicos	0,3474*	0,3209*	0,3408*	0,3052*	0,2851*	0,3188*
Norte	0,1854*	0,2170*	0,2271*	0,1998*	0,2170*	0,2317*
Sudeste	0,3075*	0,3259*	0,3123*	0,2826*	0,2934*	0,3027*
Sul	0,2836*	0,3150*	0,3286*	0,2681*	0,2789*	0,3187*
Centro-Oeste	0,3308*	0,3854*	0,3870*	0,2610*	0,2797*	0,2824*
Distrito Federal	0,4958*	0,5716*	0,5145*	0,5659*	0,5714*	0,5565*
Urbano	0,1671*	0,1405*	0,1320*	0,2144*	0,1903*	0,1474*
Constante	0,2923*	0,2991*	0,3946*	0,1585*	0,2439*	0,2485*

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: (\*) significância a 1%; (\*\*) significância a 5%; (\*\*\*) significância a 10%; (NS) não significativo.

### 3.2 Decomposição salarial entre os gêneros em contextos econômicos desiguais

Esta seção analisa as fontes das diferenças salariais entre homens e mulheres para os períodos de aceleração (2004, 2007 e 2008) e desaceleração econômica (2011, 2012 e 2014) no Brasil. As fontes das diferenças salariais são divididas em duas parcelas: a primeira é denominada diferenças explicadas pelas características produtivas do indivíduo, a ocupação e a região, e a segunda é a *proxy* da discriminação salarial. De modo geral, a queda no hiato salarial de gênero entre 2004 e 2014 deve ser analisada a partir de dois movimentos opostos: na etapa de aceleração econômica, cresce a diferença salarial entre os sexos e a discriminação; na desaceleração, há uma queda no hiato e na discriminação.

A Tabela 6 apresenta a decomposição das diferenças salariais entre homens e mulheres nos anos de crescimento econômico acelerado no Brasil, 2004, 2007 e 2008. No ano de 2004 a diferença salarial entre homens e mulheres foi de 10,03%. A parte explicada mostra que, se as características produtivas das mulheres se igualassem as dos homens, seus salários sofreriam uma redução de 17,10% e, em um ambiente sem discriminação contra as mulheres, o salário/hora das mulheres deveria aumentar em 32,73%. Na parte explicada, os aspectos mais representativos para as diferenças salariais são as características produtivas (-4,55%), a ocupação (-4,48%) e o setor (-3,83%), isto é, as mulheres são mais qualificadas que os homens e elas estão mais bem alocadas nos setores e nas ocupações do mercado de trabalho.

**Tabela 6**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens e mulheres, no Brasil, em 2004, 2007 e 2008**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Homens	1,5575*	1,7249*	1,7794*	4,75	5,61	5,93
Mulheres	1,4619*	1,6364*	1,6691*	4,31	5,14	5,31
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1875*</b>	<b>-0,1874*</b>	<b>-0,1826*</b>	<b>-17,10</b>	<b>-17,09</b>	<b>-16,69</b>
Aspectos produtivos	-0,0769*	-0,0756*	-0,0719*	-7,40	-7,29	-6,94
Branco	-0,0056*	-0,0055*	-0,0048*	-0,56	-0,55	-0,48
Urbano	-0,0069*	-0,0092*	-0,0090*	-0,69	-0,92	-0,89
Formal	-0,0042*	0,0004	0,0012	-0,42	0,04	0,12

(continua)



**Tabela 6**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens e mulheres, no Brasil, em 2004, 2007 e 2008 (conclusão)**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Setor	-0,0391*	-0,0434*	-0,0363*	-3,83	-4,25	-3,57
Ocupação	-0,0459*	-0,0461*	-0,0538*	-4,48	-4,51	-5,24
Região	-0,0090*	-0,0078*	-0,0079*	-0,89	-0,78	-0,79
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2831*</b>	<b>0,2759*</b>	<b>0,2929*</b>	<b>32,73</b>	<b>31,77</b>	<b>34,03</b>
Constante	0,2892*	0,2303*	0,2220*	33,54	25,89	24,85
<b>Diferença total</b>	<b>0,0956*</b>	<b>0,0886*</b>	<b>0,1103*</b>	<b>10,03</b>	<b>9,26</b>	<b>11,66</b>

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

Os salários/hora médios das mulheres em 2008 deveriam aumentar em 11,66% para se equiparar aos salários dos homens, pois a diferença salarial foi de 11,66%. A parte explicada corresponde a uma redução no salário feminino de 16,69%, sendo os fatores produtivos (-6,49), a ocupação (-5,24) e o setor (-3,57) os fatores que mais contribuem para a parte explicada. Já num ambiente livre da discriminação, os salários das mulheres aumentariam 34,03%. Portanto, no período de aceleração econômica, a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta de 10,03% em 2004, para 11,66% em 2008. A parte explicada da diferença salarial praticamente se mantém, enquanto a discriminação segue em elevação (de 33% para 34%).

Os dados da decomposição de Oaxaca para os anos de desaceleração econômica (2011, 2012 e 2014) estão na Tabela 7. O período de desaceleração é marcado pela queda da diferença salarial entre homens e mulheres (em 2011, 9,86% e em 2014, 9,4%). A parte explicada mantém-se de forma semelhante. Em 2014, os aspectos produtivos, as ocupações e os setores são as variáveis que mais influenciam a parte explicada. A discriminação reduziu de 32,15% em 2011 para 30,63% em 2014, o oposto do ocorrido no período de aceleração econômica.

Na fase de aceleração econômica, observa-se um aumento da diferença entre os salários dos homens em relação ao das mulheres, que é mais intenso

do que a redução ocorrida na desaceleração econômica. O aumento na discriminação salarial visto na fase de aceleração é relativamente menos intenso do que a redução no ciclo da desaceleração econômica. Isso significa uma maior atenção nas desigualdades sexuais em período de maior crescimento econômico e na discriminação sexual na sua fase descendente.

**Tabela 7**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens e mulheres, no Brasil, em 2011, 2012 e 2014**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Homens	1,9434*	1,9970*	2,0199*	6,98	7,37	7,54
Mulheres	1,8494*	1,9033*	1,9301*	6,36	6,71	6,89
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1848*</b>	<b>-0,1829*</b>	<b>-0,1773*</b>	<b>-16,87</b>	<b>-16,71</b>	<b>-16,25</b>
Aspectos produtivos	-0,0652*	-0,0674*	-0,0662*	-6,31	-6,52	-6,40
Branco	-0,0050*	-0,0048*	-0,0042*	-0,50	-0,48	-0,42
Urbano	-0,0128*	-0,0049*	-0,0096*	-1,27	-1,06	-0,96
Formal	-0,0019*	-0,0016*	-0,0019*	-0,19	-0,16	-0,19
Setor	-0,0278*	-0,0282*	-0,0261*	-2,74	-2,78	-2,58
Ocupação	-0,0635*	-0,0624*	-0,0622*	-6,15	-6,05	-6,03
Região	-0,0086*	-0,0077*	-0,0071*	-0,85	-0,77	-0,71
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2788*</b>	<b>0,2765*</b>	<b>0,2672*</b>	<b>32,15</b>	<b>31,85</b>	<b>30,63</b>
<b>Constante</b>	<b>0,2131*</b>	<b>0,2218*</b>	<b>0,2553*</b>	<b>23,76</b>	<b>24,84</b>	<b>29,09</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,0940*</b>	<b>0,0936*</b>	<b>0,0899*</b>	<b>9,86</b>	<b>9,82</b>	<b>9,40</b>

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

A decomposição de rendimentos entre homens e mulheres brancos para os anos de 2004, 2007 e 2008 segue na Tabela 8. A diferença salarial em 2004 foi 14,62%, ou seja, o salário/hora médio das mulheres brancas deveria aumentar em 14,62% para se igualar ao dos homens brancos. O salário/hora médio das mulheres brancas deveria reduzir 14,59% se suas características produtivas,

ocupação e região se igualassem às dos homens. Os aspectos produtivos (-6,50%) são a variável importante, pois as mulheres brancas possuem nível de capital humano superior ao dos homens brancos. Por outro lado, se as mulheres brancas fossem remuneradas igualmente aos homens brancos, considerando um ambiente livre da discriminação salarial, seus salários deveriam auferir aumentos de 34,20%. Em 2008, as diferenças salariais foram de 15,93%. Se as mulheres brancas possuísem as mesmas características produtivas que os homens brancos, seus salários reduziriam 14,54%. Em um ambiente livre de discriminação salarial, o salário das mulheres brancas aumentaria 35,66%.

**Tabela 8**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens brancos e mulheres brancas, no Brasil, em 2004, 2007 e 2008**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Homens Brancos	1,8120*	1,9727*	2,0174*	6,12	7,19	7,52
Mulheres Brancas	1,6756*	1,8338*	1,8696*	5,34	6,26	6,49
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1577*</b>	<b>-0,1513*</b>	<b>-0,1572*</b>	<b>-14,59</b>	<b>-14,05</b>	<b>-14,54</b>
Aspectos produtivos	-0,0673*	-0,0672*	-0,0650*	-6,50	-6,50	-6,29
Urbano	-0,0088*	-0,0105*	-0,0089*	-0,88	-1,05	-0,89
Formal	-0,0037*	0,0005	-0,0004	-0,37	0,05	-0,04
Setor	-0,0257*	-0,0248*	-0,0215*	-2,54	-2,45	-2,13
Ocupação	-0,0475*	-0,0478*	-0,0570*	-4,64	-4,67	-5,54
Região	-0,0048*	-0,0015	-0,0042*	-0,48	-0,15	-0,42
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2941*</b>	<b>0,2902*</b>	<b>0,3050*</b>	<b>34,20</b>	<b>33,67</b>	<b>35,66</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,1364*</b>	<b>0,1389*</b>	<b>0,1478*</b>	<b>14,62</b>	<b>14,90</b>	<b>15,93</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

Os dados contidos na Tabela 9 apresentam a decomposição de Oaxaca para homens e mulheres brancos, nos anos de 2011, 2012 e 2014 (desaceleração). Há uma redução da diferença salarial entre homens e mulheres brancos

de 2011 a 2014; em 2011, essa diferença correspondia a 13,21%, em 2014, a 11,36%. Diferentemente dos dados da discriminação sem especificação racial, a parte explicada aumenta no decorrer dos anos de 14,83% (em 2011) para 15,02% (em 2014) e a discriminação reduz de 32,92% para 31,04%, nos respectivos anos.

Na fase de aceleração da atividade econômica, as diferenças salariais entre homens e mulheres brancos aumentam 8,96%, e reduzem -14,00% na desaceleração. A discriminação elevou-se na aceleração de 4,27% e redução de -5,71% na desaceleração econômica. Na desaceleração, o nível das diferenças salariais e da discriminação era menor do que na aceleração econômica. Entre os trabalhadores brancos, a queda da diferença de rendimentos e da discriminação na época da desaceleração econômica é maior do que o incremento desses indicadores na aceleração.

**Tabela 9**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens brancos e mulheres brancas, no Brasil, em 2011, 2012 e 2014**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Homens Brancos	2,1487*	2,2141*	2,2323*	8,57	9,15	9,32
Mulheres Brancas	2,0246*	2,0859*	2,1248*	7,57	8,05	8,37
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1605*</b>	<b>-0,1608*</b>	<b>-0,1627*</b>	<b>-14,83</b>	<b>-14,85</b>	<b>-15,02</b>
Aspectos produtivos	-0,0589*	-0,0624*	-0,0597*	-5,72	-6,05	-5,80
Urbano	-0,0117*	-0,0089*	-0,0092*	-1,16	-0,89	-0,91
Formal	-0,0018*	-0,0015*	-0,0026*	-0,18	-0,15	-0,26
Setor	-0,0146*	-0,0171*	-0,0167*	-1,45	-1,69	-1,66
Ocupação	-0,0695*	-0,0683*	-0,0704*	-6,71	-6,60	-3,80
Região	-0,0041*	-0,0027*	-0,0041*	-0,41	-0,27	-0,41
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2846*</b>	<b>0,2890*</b>	<b>0,2703*</b>	<b>32,92</b>	<b>33,51</b>	<b>31,04</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,1241*</b>	<b>0,1282*</b>	<b>0,1076*</b>	<b>13,21</b>	<b>13,68</b>	<b>11,36</b>

Fonte: Elaborado pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

Na Tabela 10, constam as diferenças salariais entre homens e mulheres não brancos em 2004, 2007 e 2008. Em 2004, há diferença salarial entre homens e mulheres não brancos, sendo essa diferença de 9,53%, inferior à diferença apresentada entre homens e mulheres brancos. Se as características relacionadas à produtividade das mulheres não brancas fossem iguais às dos homens não brancos, o salário/hora médio das mulheres sofreria redução de 15,95%, e as variáveis que mais descrevem a parte explicada são os aspectos produtivos (-6,69%) e o setor (-6,39%), representando que as mulheres não brancas possuem mais capital humano do que os homens não brancos e estão nos melhores setores do mercado de trabalho. A parte da discriminação entre homens e mulheres não brancos é de 30,31%, ou seja, se as mulheres não brancas fossem remuneradas de forma equivalente aos homens não brancos, seus salários aumentariam 30,31%.

**Tabela 10**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens não brancos e mulheres não brancas, no Brasil, em 2004, 2007 e 2008**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Homens Não Brancos	1,2895*	1,4870*	1,5604*	3,63	4,42	4,76
Mulheres Não Brancas	1,1985*	1,4136*	1,4559*	3,32	4,11	4,29
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1738*</b>	<b>-0,1808*</b>	<b>-0,1701*</b>	<b>-15,95</b>	<b>-16,54</b>	<b>-15,64</b>
Aspectos produtivos	-0,0692*	-0,0677*	-0,0659*	-6,69	-6,54	-6,38
Urbano	-0,0045*	-0,0078*	-0,0091*	-0,45	-0,77	-0,90
Formal	-0,0001	0,0035*	0,0062*	-0,01	0,35	0,62
Setor	-0,0577*	-0,0660*	-0,0532*	-5,61	-6,39	-5,18
Ocupação	-0,0350*	-0,0348*	-0,0418*	-3,44	-3,42	-4,09
Região	-0,0073*	-0,0080*	-0,0063*	-0,73	-0,80	-0,63
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2648*</b>	<b>0,2541*</b>	<b>0,2746*</b>	<b>30,31</b>	<b>28,93</b>	<b>31,6</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,0910*</b>	<b>0,0733*</b>	<b>0,1045*</b>	<b>9,53</b>	<b>7,61</b>	<b>11,02</b>

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980).

Nota: (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

A diferença salarial entre homens e mulheres não brancos em 2008 foi de 11,02%. Dessa diferença, observa-se na parte explicada que, se as características produtivas, ocupação e região das mulheres se igualassem às dos homens, o salário das mulheres não brancas reduziria em 15,64%. Em um ambiente livre de discriminação, o salário da mulher não branca aumentaria 31,6%.

As diferenças salariais para homens e mulheres não brancos nos anos 2011, 2012 e 2014 estão explanados na Tabela 11. No período de desaceleração, é possível observar que a diferença salarial entre homens e mulheres não brancos não exhibe alterações abruptas, sendo 10,27% em 2011, 9,3% em 2012 e 10,85% em 2014. Nota-se que a parte explicada vai de -15,72% em 2011 para -14,49%, assim como a discriminação que reduz de 30,83% em 2011 para 24,63% em 2014. Por conseguinte, há aumentos nas diferenças salariais entre os não brancos nos dois ciclos estudados, de 15,63% na aceleração e de 5,65% na desaceleração econômica. A parcela discriminatória se comporta da maneira distinta nos ciclos: na aceleração ocorre um aumento na discriminação de 4,26%, enquanto na desaceleração há redução de -20,11%.

**Tabela 11**

**Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais entre homens não brancos e mulheres não brancas, no Brasil, em 2011, 2012 e 2014**

Grupos	Coeficientes do salário			Salário/hora		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Homens Não brancos	1,7607*	1,8156*	1,8519*	5,82	6,14	6,37
Mulheres Não brancas	1,6629*	1,7227*	1,7489*	5,27	5,60	5,75
<b>Diferenças</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Coef.</b>	<b>Impacto percentual no salário</b>		
<b>Explicada</b>	<b>-0,1710*</b>	<b>-0,1675*</b>	<b>-0,1566*</b>	<b>-15,72</b>	<b>-15,42</b>	<b>-14,49</b>
Aspectos produtivos	-0,0601*	-0,0613*	-0,0618*	-5,83	-5,95	-6,00
Urbano	-0,0133*	-0,0118*	-0,0095*	-1,32	-1,17	-0,95
Formal	0,0010	0,0008	0,0011	0,10	0,08	0,11
Setor	-0,0429*	-0,0399*	-0,0354*	-4,20	-3,91	-3,48
Ocupação	-0,0488*	-0,0488*	-0,0463*	-4,76	-4,77	-4,53
Região	-0,0070*	-0,0065*	-0,0045*	-0,69	-0,65	-0,45
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2687*</b>	<b>0,2604*</b>	<b>0,2595*</b>	<b>30,83</b>	<b>29,74</b>	<b>24,63</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,0977*</b>	<b>0,0929*</b>	<b>0,1030*</b>	<b>10,27</b>	<b>9,73</b>	<b>10,85</b>

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). Nota: (\*) significância a 5%; (sem asterisco) não significante.

Em suma, as diferenças salariais entre homens e mulheres do ano de 2004 a 2014 estiveram em queda. As diferenças salariais foram menos representadas pelas partes explicadas pelos fatores produtivos (escolaridade, experiência, ocupação, setor) e mais pela discriminação salarial. A sustentação teórica desta investigação pela teoria do capital humano, exposta por Mincer (1974), Schultz (1961) e Becker (1962), e que explica que o investimento em educação e a experiência impactam positivamente a produtividade do indivíduo, gerando maiores rendimentos no trabalho, pode, em parte, explicitar uma fonte das desigualdades encontradas. Contudo, a teoria da discriminação salarial elaborada por Becker, Phelps e Arrow, cuja defesa é a de que indivíduos com os mesmos aspectos produtivos (escolaridade, experiência) são remunerados de formas distintas devido a fatores não produtivos, como raça, sexo, entre outros (Loureiro, 2003), consiste na outra parcela da explicação das diferenças salariais entre os gêneros.

O período de aceleração macroeconômica mostrou movimentos contínuos nas três decomposições elaboradas, com aumento das desigualdades e da discriminação salarial. Na desaceleração econômica, há redução nas diferenças salariais e na discriminação entre gêneros e entre homens e mulheres brancos, particularmente. Destacamos a forte retração da discriminação de rendimentos para os homens e mulheres não brancos. Os dados da Tabela 12 apresentam a síntese das tabelas de Oaxaca-Blinder para as etapas da aceleração e desaceleração econômica no Brasil.

**Tabela 12**

**Síntese (%) da decomposição de Oaxaca-Blinder para a diferença entre homens e mulheres brancos e não brancos, no Brasil, de 2004-2014**

Grupos	Diferença total			Explicada			Efeito discriminação		
	$(\bar{y}^H - \bar{y}^L)$			$\sum_j \beta_j^H (\bar{x}_j^H - \bar{x}_j^L)$			$\sum_j \bar{x}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$		
	Impacto			Impacto			Impacto		
	2004	2007	2008	2004	2007	2008	2004	2007	2008
Homem e mulher	10,03	9,26	11,66	-17,10	-17,09	-16,69	32,73	31,77	34,03
Homem e mulher brancos	14,62	14,90	15,93	-14,59	-14,05	-14,54	34,20	33,67	35,66
Homem e mulher não brancos	9,53	7,61	11,02	-15,95	-16,54	-15,64	30,31	28,93	31,6

(continua)

**Tabela 12**

Síntese (%) da decomposição de Oaxaca-Blinder para a diferença entre homens e mulheres brancos e não brancos, no Brasil, de 2004-2014 (*conclusão*)

Grupos	Diferença total			Explicada			Efeito discriminação		
	$(\bar{y}^H - \bar{y}^L)$			$\sum_j \beta_j^H (\bar{x}_j^H - \bar{x}_j^L)$			$\sum_j \bar{x}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$		
	Impacto			Impacto			Impacto		
	2011	2012	2014	2011	2012	2014	2011	2012	2014
Homem e mulher	9,86	9,82	9,40	-16,87	-16,71	-16,25	32,15	31,85	30,63
Homem e mulher brancos	13,21	13,68	11,36	-14,83	-14,85	-15,02	32,92	33,51	31,04
Homem e mulher não brancos	10,27	9,73	10,85	-15,72	-15,42	-14,49	30,83	29,74	24,63

Fonte: Elaborada pelos autores com base em IBGE (2016).

Nota: Todos os dados possuem significância de 5%.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar as diferenças salariais e a discriminação entre homens e mulheres no Brasil em dois períodos distintos da *performance* econômica brasileira. O mercado de trabalho brasileiro, de forma geral, é constituído por uma população masculina, de 37 anos de idade, com 20 anos de experiência, e com crescente escolaridade na década em análise. As mulheres são mais escolarizadas, mas há persistência de salários menores quando comparados aos masculinos.

A decomposição dos salários confirma as diferenças salariais desfavoráveis para as mulheres no período estudado. Os fatores produtivos e de mercado de trabalho reduzem essas diferenças; todavia, há uma parte gerada pela discriminação salarial contra as mulheres, isto é, num ambiente livre de discriminação o salário das mulheres deveria aumentar para que elas sejam remuneradas de forma igualitária aos homens. Na fase de aceleração econômica, observa-se um aumento das diferenças salariais entre os gêneros, enquanto na desaceleração, a diferença é reduzida no país. A parte explicada da diferença salarial pouco se alterou em ambos os ciclos econômicos, e a discriminação salarial apresentou variações opostas para cada etapa econômica: na aceleração aumentou e na desaceleração diminuiu.



Outra conclusão: na fase de aceleração econômica, observa-se um aumento da diferença entre os salários dos homens e das mulheres mais intenso do que a redução ocorrida na desaceleração econômica. Isso requer uma maior atenção às desigualdades de gênero em período de maior crescimento econômico. Entre os trabalhadores brancos, a queda da diferença de rendimentos e da discriminação na época da desaceleração econômica é maior do que o incremento desses indicadores na aceleração.

A análise de gênero considerando a cor da pele revela outros dados. Há evidências das desigualdades salariais de gênero para brancos e não brancos, cujas fontes mais intensas estão na discriminação entre os sexos e incrementadas na fase de prosperidade e reduzidas na desaceleração econômica. As disparidades de raça ocorrem em duas frentes. Primeiro, entre homens e mulheres brancos, as desigualdades salariais e a discriminação são maiores do que entre os não brancos; e segundo, na desaceleração econômica, a discriminação é reduzida mais intensamente para os não brancos.

Esta pesquisa avançou em relação ao estado do conhecimento exposto na literatura prévia, por meio de uma abordagem que considera aspectos relacionados aos momentos diversos da atividade econômica no país. Embora haja uma redução importante da diferença de salários e da discriminação de gênero entre 2004 e 2014, a existência da discriminação de salários contra as mulheres no mercado de trabalho, independentemente do contexto macroeconômico, reforça a necessidade de políticas públicas e privadas para a solução do problema. Essas ações devem ser pensadas, especialmente em momentos de crescimento econômico, porque neles ocorrem um aprofundamento dessa desigualdade.

As disposições empíricas podem fundamentar as decisões das autoridades públicas para o enfrentamento do problema das desigualdades de gênero, bem como potencializar novos estudos na área do trabalho e da renda no país. Isso oferece um significado particular às ações de promoção da inserção e da necessidade de aumento nos rendimentos femininos e de conscientização das diferenças de salários e de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Abre-se espaço para recortes territoriais que envolvam as macrorregiões e estados federativos do Brasil para observar as repercussões da estrutura local da atividade econômica e do mercado de trabalho.

## EVIDENCE OF GENDER WAGE DISCRIMINATION IN DIFFERENT MACROECONOMIC CONTEXTS IN BRAZIL

### Abstract

This article aims to identify wage inequalities and the effect of gender discrimination in the acceleration (2004-2008) and economic deceleration phases (2011-2014) in Brazil. Based on the data from the PNAD, the counterfactual decomposition of income is performed, and the results show a reduction in the income gap between men and women between 2004 and 2014, however, the wage differences and discrimination against women persist and occur independently of the economic performance of the country. In the stage of economic acceleration, the wage divergence and discrimination against women increase; the wage convergence and reduction of discrimination against women are evidenced in the economic slowdown. Economic discrimination prevails among non-white workers in relation to the white ones, with a sharp reduction in skin color discrimination in the period of slowdown in economic growth in the country.

**Keywords:** gender discrimination; economic growth; economic slowdown.

### Referências

- Augusto, N., Roselino, J. E., & Ferro, A. R. (2015). A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. *Revista Pesquisa & Debate*, 26(2), 105–127.
- Baltar, P., & Krein, J. D. (2013). A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. *Leituras de Economia Política*, 21, 91–124.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Cacciamali, M. C., & Hirata, G. I. (2005). A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, 35(4), 767–795.
- Cacciamali, M. C., Tatei, F., & Rosalino, J. W. (2009). Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão. *Planejamento e Políticas Públicas*, 33, 195–222.

Carvalho, A. P., Néri, M. C., & Silva, D. B. N. (2006). *Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas* [Apresentação de trabalho]. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu.

Freisleben, V. S., & Bezerra, F. M. (2012). Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. *Revista Cadernos de Economia*, 16(30-31), 51–65.

Gomes, M. R., & Souza, S. C. I. (2018). Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Revista de Economia Contemporânea*, 22(3), 1–31.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2016). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2004-2014*. <http://www.ibge.gov.br>

Lara, F. M. (2015). As contribuições à desaceleração do crescimento no Brasil (2011-2014). *Indicadores Econômicos FEE*, 43(2), 23–40.

Leone, E. T., & Baltar, P. (2006). Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 23(2), 355–367.

Leone, E. T., & Baltar, P. (2008). *A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro* [Apresentação de trabalho]. XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu.

Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 10, 217–272.

Loureiro, P. R. A. (2003). Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57(1), 125–157.

Maia, K., Devidé, A., Junior, Souza, S. C. I., & Cugini, S. C. B. (2015). A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. *Ciências Sociais em Perspectiva*, 14(26), 30–53.

Marinho, E., & Nogueira, J. (2006). *Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste* [Apresentação de trabalho]. Encontro Nacional de Economia, Vitória.

Matos, R. S., & Machado, A. F. (2006). Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, 8(1), 5–27.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.

Reindel, C. C., & Pereira, M. W. G. (2014). Diferencial entre níveis de rendimentos por gêneros na região centro-oeste brasileira. *Acta Scientiarum. Human and Social, Sciences*, 36(1), 27–34.

Salvato, M. A., Souza, T. M. F., Cardoso, M. B. R. C. & Moreira, S. A. M. (2008). *Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero* [Apresentação de trabalho]. Seminário sobre a Economia Mineira, Belo Horizonte.

Silva, J. S., Lima, J. E., Gomes, M. F. M., & Freitas, C. O. (2014). *Discriminação por gênero no mercado de trabalho das Regiões Metropolitanas de Recife, Fortaleza e Salvador no ano de 2012* [Apresentação de trabalho]. V Encontro de Economia do Espírito Santo, Vitória.

Silva, R. O., Cirino, J. F., & Cassuce, F. C. C. (2021). Diferencial de rendimento por gênero no mercado de trabalho em contexto de ciclo econômico. *Revista Econômica do Nordeste*, 52(4), 185–207.

Souza, S. C. I., & Gomes, M. R. (2015). *Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: Análise no estado da Bahia em 2013* [Apresentação de trabalho]. Encontro de Economia Baiana, Salvador.

Souza, P. F. L., Salvato, M. A., & França, J. M. S. (2013). *Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011* [Apresentação de trabalho]. Encontro Nacional de Economia, Foz do Iguaçu.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

White, H. A. (1980). Heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817–838.

Yun, M.-S. (2003). *A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions*. Tulane University.