

# DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE AS REGIÕES BRASILEIRAS

## *GENDER WAGE GAP IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: A REGIONAL COMPARISON*

Izadora Regina Silva Aguiar\*  
Daniela Verzola Vaz\*\*

### RESUMO

Diante da tendência das últimas décadas de aumento da participação feminina no mercado de trabalho, deve-se destacar que, apesar de a proporção de mulheres em empregos formais ter aumentado, a desigualdade salarial por gênero permanece. Este trabalho visa analisar, por meio da metodologia de decomposição de Blinder-Oaxaca e dos dados da PNAD 2014, os fatores que contribuem para a existência do diferencial salarial em favor dos homens no Brasil e avaliar se essa diferença de rendimentos é homogênea entre todas as regiões brasileiras. Os resultados mostram que existe, no Brasil, uma avaliação desigual dos atributos femininos e masculinos, sendo o retorno às características dos homens significativamente superior ao das mulheres. Contudo, os resultados não se apresentam similares entre todas as regiões brasileiras, visto que no Norte e no Nordeste a discrepância entre os retornos às características de homens e mulheres é expressivamente maior.

**Palavras-chave:** Gênero. Diferenças salariais. Decomposição de Blinder-Oaxaca.

### ABSTRACT

Although female participation rates in the labor market have shown a sustained increase in the last decades, gender pay gap still remains between men and women. Using data from the last Brazilian National Sample Household (PNAD 2014), this paper analyzes, through the Blinder-Oaxaca decomposition methodology, the factors that contribute to the existence of the wage gap. The research verifies also whether (or not) the income gap is uniform across Brazilian regions. The results show that there is an unequal response for the same characteristics depending on the sex of the person. The results differ also among regions of the country, as data prove that the discrepancy to the return for observable characteristics between men and women is higher in North and Northeast than in other regions of the country.

**Keywords:** Gender. Wage Differentials. Blinder-Oaxaca decomposition.

### INTRODUÇÃO

O pós-Segunda Guerra Mundial foi marcado pelo aumento persistente da participação feminina no mercado de trabalho. Contudo, a desigualdade de remunerações entre homens e mulheres, mesmo que tenha diminuído, ainda não foi superada.

As diferenças de rendimento entre os indivíduos podem ser explicadas a partir da observação de atributos que influenciam a produtividade do trabalho, como a escolaridade e a experiência profissional. Podem, ainda, originar-se do modo diferenciado de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, segundo posição na ocupação, ramo de atividade econômica e grupamento ocupacional.

Por outro lado, os rendimentos do trabalho também são desiguais entre as regiões brasileiras, visto que, além da distinção nos custos de vida e no estoque de capital humano, existem diferenças entre os sistemas produtivos de cada região que influenciam nos

---

\* Bacharel em Economia pela EPPEN/Unifesp, Campus Osasco.

\*\* Professora da EPPEN/Unifesp, Campus Osasco. E-mail: [daniela.vaz@unifesp.br](mailto:daniela.vaz@unifesp.br)

salários dos indivíduos, como, por exemplo, os custos de transportes e as dificuldades de absorção de mão de obra nos centros mais dinâmicos das regiões mais pobres (MENEZES e AZZONI, 2006).

A proposta deste trabalho se origina da extensa literatura que aborda as diferenças de rendimento por gênero no Brasil. Essa literatura analisa esse diferencial para o Brasil como um todo, ou considera um recorte geográfico particular. Este trabalho analisa o diferencial salarial entre homens e mulheres pela ótica regional, buscando realizar uma comparação entre as regiões brasileiras a fim de identificar se esse diferencial – e seus determinantes – é homogêneo entre elas. Por meio da metodologia de Blinder-Oaxaca, decompõe-se o hiato salarial por gênero em dois componentes: um representando as diferenças nas características médias observáveis entre homens e mulheres, como escolaridade, experiência profissional, ramo de atividade econômica e grupamento ocupacional, e outro representando o retorno a essas características. Conforme veremos, os resultados para essa decomposição diferem substancialmente a depender da região considerada.

Na próxima seção, realiza-se uma revisão da literatura existente, apresentando um breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho e as desigualdades enfrentadas, juntamente com a revisão a respeito das desigualdades entre regiões brasileiras. Em seguida, apresenta-se a metodologia de análise baseada na decomposição de Blinder-Oaxaca. Na seção 4, analisam-se os resultados obtidos quanto às características dos trabalhadores, a fim de identificar os perfis de homens e mulheres no Brasil; estima-se o modelo de equação de rendimento, para entender o impacto das variáveis selecionadas no rendimento mensal; e é conduzida a decomposição de Blinder-Oaxaca, com o intuito de verificar a existência de diferenças nos retornos às características de homens e mulheres. A última seção apresenta as conclusões do trabalho.

## **I REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **1.1 O aumento da participação feminina no mercado de trabalho e as diferenças salariais por gênero**

Nos estudos a respeito do mercado de trabalho brasileiro, relata-se um aumento da participação feminina a partir dos anos de 1970. Segundo Bruschini (1994), esse movimento apresenta-se cada vez mais intenso e resistente às crises econômicas.

Soares e Izaki (2002) mostram que a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, no período de 1977-2001, saltou de 32% para 46%. Alguns dos motivos cruciais que contribuíram para esse aumento foram: o acesso da mulher aos métodos anticoncepcionais e a conseqüente queda da taxa de fecundidade, destacados por Pazello (2006) como fatores responsáveis pela maior participação da mulher no mercado de trabalho a partir de 1950; e a intensificação de movimentos feministas que buscavam reverter um padrão estabelecido por uma sociedade desigual, na qual as mulheres possuíam um papel social limitado (MATOS e MACHADO, 2006).

De acordo com Bruschini (1994), o grande crescimento econômico ocorrido nos anos de 1970, concomitantemente ao aumento da urbanização e à aceleração da industrialização, significou um fator favorável ao aumento de empregos e à entrada da mulher no mercado de trabalho. No entanto, Matos e Machado (2006) enxergam as crises capitalistas, ocorridas a partir de 1960, como causadoras da diminuição da renda familiar, fato que impulsionou a mulher a se inserir no mercado de trabalho a fim de complementar essa renda.

Apesar de ter ocorrido um processo de consolidação da mulher no mercado de trabalho, o problema da desigualdade no trabalho remunerado entre homens e mulheres

permanece. Segundo Leone e Baltar (2006), a desigualdade de gênero no mercado de trabalho se manifesta nas diferenças salariais, nas diferentes taxas de desemprego e na maior participação feminina em empregos informais e em ocupações de menor prestígio social.

Para Giuberti e Menezes-Filho (2005), as diferenças de rendimento podem ser explicadas, em parte, pelas características médias observáveis entre homens e mulheres, como idade, experiência profissional, escolaridade e setor de ocupação. No entanto, existe outra parcela residual, atribuída à discriminação, que é responsável pela maior parte dessas diferenças.

Em relação à escolaridade, Cavalieri e Fernandes (1998), Matos e Machado (2006) e Giuberti e Menezes-Filho (2005) apontam que as mulheres, apesar de apresentarem menores taxas de rendimento, possuem uma média de escolaridade superior à masculina. Assim, segundo Giuberti e Menezes-Filho (2005, p. 373), “a educação não ajuda a explicar a diferença de salário em favor dos homens”.

Um fator que pode explicar a diferença de remuneração observada é a ocupação. Para Blinder (1973), a principal forma de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade em subir ao estrato ocupacional superior. Elas geralmente ocupam posições inferiores às que as suas qualificações as levariam.

Além disso, o ramo de atividade influencia em grande parte esse diferencial, pois, como afirmam Giuberti e Menezes-Filho (2005), as mulheres tendem a se ocupar em atividades com menor remuneração. Para Cavalieri e Fernandes (1998), as mulheres optam por postos de trabalhos que permitem uma conciliação entre trabalho e família, em que a jornada de trabalho é menor e com menores responsabilidades, ou, até mesmo, sofrem uma descontinuidade na carreira para se dedicar totalmente à família. Esse comportamento tem origem em um modelo desigual de divisão sexual do trabalho que ainda lhes atribui a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar (HIRATA e KERGOAT, 2008).

## **1.2 Diferenças salariais por gênero entre as regiões brasileiras**

Parte da literatura a respeito do diferencial salarial por gêneros no Brasil retrata o comportamento desse diferencial segundo região geográfica. Araújo e Ribeiro (2001), por exemplo, constatam, com base nos dados da PNAD de 1995, que as diferenças salariais entre homens e mulheres não são homogêneas entre as regiões brasileiras, pois o hiato salarial bruto dos homens em relação às mulheres é de 20,54% na região Norte, 32,19% no Centro-Oeste, 39,89% no Nordeste, 44,60% no Sudeste e 45,74% na região Sul<sup>1</sup>. Os autores estudam a influência da distribuição ocupacional nas diferenças salariais por gênero, verificando que os maiores índices de segregação ocupacional são observados no Nordeste e no Centro-Oeste.

Ribeiro e Neder (2006) partem dos diferentes índices de concentração de renda entre as regiões Sudeste e Nordeste e verificam que as diferenças salariais por gênero são maiores no Nordeste. De acordo com esses autores, as principais variáveis capazes de explicar a desigualdade total são anos de estudo, posição na ocupação, idade e gênero.

Cavalieri e Fernandes (1998) fazem uma comparação das diferenças salariais por gênero entre as regiões metropolitanas brasileiras, com base nos dados da PNAD de 1989. Eles utilizam uma equação de rendimento para estimar os diferenciais controlados de salários, obtendo um hiato favorável aos homens em todas as regiões metropolitanas. Os diferenciais apresentam-se mais pronunciados em Belém e menores no Rio de Janeiro.

---

<sup>1</sup> Essa comparação é realizada em atividades não agrícolas nas áreas urbanas do país.

Verifica-se, também, que na maioria das regiões o diferencial salarial entre homens e mulheres aumenta quando são controladas as variáveis idade, anos de estudo e cor.

O estudo realizado por Assis e Alves (2012) busca observar as diferenças de rendimentos por gênero entre as regiões brasileiras por condição de migração. As evidências encontradas pelos autores no que diz respeito a homens e mulheres não migrantes, destacam as regiões Sul e Sudeste como aquelas com maiores discrepâncias salariais. Em relação ao hiato salarial entre homens e mulheres migrantes e homens e mulheres retornados, os resultados evidenciaram que as maiores disparidades se dão nas regiões Centro-Oeste e Sul do país. Em todas as condições de migração, as menores diferenças salariais entre homens e mulheres são encontradas nas regiões Norte e Nordeste.

Assim, como se vê, as evidências encontradas na literatura sugerem que o hiato de rendimento por gênero no Brasil pode diferir substancialmente a depender da região considerada.

## II METODOLOGIA DE ANÁLISE

### 2.1 O método de análise

A fim de estudar os determinantes do diferencial salarial entre homens e mulheres nas regiões brasileiras, será utilizada a metodologia de decomposição de Blinder-Oaxaca. Esse método consiste em decompor a diferença média entre os rendimentos do trabalho de homens e mulheres em dois componentes: um representando as diferenças nas médias das características observáveis entre os dois grupos, e outro representando as diferenças no retorno a essas características, designado como componente não explicado (BLINDER, 1973).

Para tanto, inicialmente, estimam-se em separado equações de rendimento para homens (grupo A) e mulheres (grupo B), conforme se segue:

$$\bar{Y}_A = \hat{\alpha}_A + \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iA} \bar{X}_{iA} \quad (1)$$

$$\bar{Y}_B = \hat{\alpha}_B + \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iB} \bar{X}_{iB} \quad (2)$$

Para chegar à decomposição de Blinder-Oaxaca, faz-se uma subtração simples entre as duas equações:

$$\bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\hat{\alpha}_A - \hat{\alpha}_B) + \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iA} \bar{X}_{iA} - \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iB} \bar{X}_{iB} \quad (3)$$

Em seguida, soma-se e subtrai-se o termo  $\sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iA} \bar{X}_{iB}$  da segunda parcela da equação (3), e, após reordenar os termos, obtém-se:

$$\bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\hat{\alpha}_A - \hat{\alpha}_B) + \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iA} (\bar{X}_{iA} - \bar{X}_{iB}) + \sum_{i=1}^h \bar{X}_{iB} (\hat{\beta}_{iA} - \hat{\beta}_{iB}) \quad (4)$$

Ao decompor a equação, a fim de obter os dois componentes, tem-se:

$$\bar{Y}_A - \bar{Y}_B = D + E \quad (5)$$

em que,

$$D = \sum_{i=1}^h \hat{\beta}_{iA} (\bar{X}_{iA} - \bar{X}_{iB}) \quad (6)$$

$$E = (\hat{\alpha}_A - \hat{\alpha}_B) + \sum_{i=1}^h \bar{X}_{iB} (\hat{\beta}_{iA} - \hat{\beta}_{iB}) \quad (7)$$

Segundo Blinder (1973), a segunda parcela da decomposição (E) só existe porque há, por parte do mercado, um julgamento diferente em relação às características idênticas possuídas por diferentes grupos demográficos.

O primeiro termo da decomposição (D) é descrito como o efeito de médias e o segundo termo (E) como o efeito de parâmetros. Assumindo-se que todas as características que influem no salário dos indivíduos foram incorporadas ao modelo, o efeito de parâmetros seria caracterizado como discriminação<sup>2</sup>.

## 2.2 Base de dados e variáveis selecionadas

Para analisar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil são utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2014, coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A escolha da edição de 2014 dessa pesquisa se deve ao fato de se tratar de sua versão mais recente.

A PNAD é uma amostra probabilística de domicílios cujas informações abrangem aspectos demográficos e socioeconômicos da população brasileira residente nas unidades domiciliares, como sexo, idade, escolaridade, trabalho e rendimento, fecundidade, entre outras características observadas (IBGE, 2015).

A amostra delimitada neste trabalho é composta por indivíduos que estavam ocupados na semana de referência da pesquisa, possuíam dez anos ou mais de idade e declaração em todas as variáveis relevantes para a análise.

A variável dependente adotada nas equações de rendimento é o logaritmo neperiano do rendimento mensal do trabalho principal<sup>3</sup>. Por esse motivo, foram excluídos da amostra os indivíduos com rendimento nulo. A escolha do logaritmo do rendimento no lugar do próprio rendimento, como variável dependente, deve-se ao fato de a distribuição do rendimento ser assimétrica à direita, ao passo que o logaritmo do rendimento apresenta uma distribuição próxima da normal (BERNDT, 1991, p. 161).

Os atributos considerados para a análise visam captar o efeito do treinamento e da experiência das pessoas (escolaridade e idade, utilizada como *proxy* para a experiência profissional), as discriminações (cor, sexo) e segmentações do mercado de trabalho e as diferenças regionais. Esses são fatores comumente adotados em equações de rendimento, havendo evidência empírica de sua influência no rendimento do trabalho e na determinação do diferencial bruto de rendimento entre homens e mulheres (BERNDT, 1991; BLAU e KAHN, 2016). A partir desses atributos foram construídas as variáveis explanatórias descritas no Quadro 1, a seguir.

---

<sup>2</sup> É forçoso admitir, no entanto, a existência de atributos pessoais relevantes na determinação do rendimento negligenciados pelo modelo, em razão das dificuldades para sua observação e mensuração. Como exemplo, podem-se mencionar as diferenças relativas à inteligência, à saúde e à ambição das pessoas. Admitindo essas deficiências do modelo, o efeito de parâmetros estaria superestimado, atribuindo-se equivocadamente à discriminação uma parcela da diferença de rendimento entre os indivíduos resultante de características pessoais que afetam a produtividade do trabalho.

<sup>3</sup> Trata-se do rendimento mensal em dinheiro e valor provenientes do único trabalho que a pessoa tinha na semana de referência da pesquisa, ou, para a pessoa com mais de um trabalho, do trabalho no qual tinha mais tempo de permanência no período de referência de 365 dias. (IBGE, 2015)

Quadro 1: Variáveis utilizadas para estimar a equação de rendimento de homens e mulheres.

Atributo aferido	Variáveis utilizadas
Experiência profissional	A idade declarada pela pessoa, medida em dezenas de anos para evitar que os coeficientes sejam muito pequenos.
	O quadrado da idade da pessoa medida em dezenas de anos, pois a influência da idade sobre o logaritmo do rendimento não é linear, sendo que, a partir de certa idade, tende a ocorrer queda da produtividade do trabalho;
Escolaridade	Quinze variáveis binárias destinadas a distinguir os indivíduos sem instrução ou com menos de um ano de estudo, aqueles com escolaridade entre 1 e 14 anos de estudo e ainda os que estudaram 15 ou mais anos; tomaram-se como base as pessoas que completaram o ensino médio (11 anos de estudo).
Cor	Quatro variáveis binárias para distinguir indivíduos brancos (tomados como base), indígenas, pretos, amarelos e pardos.
Sexo	Uma variável binária que assume valor zero no caso de homens e um para mulheres.
Condição na família	Uma variável binária para diferenciar a condição do indivíduo na família, que assume valor um para a pessoa de referência e valor zero para cônjuge, filhos e outros.
Região	Cinco variáveis binárias para distinguir seis regiões: Norte, Nordeste (base), Sul, Sudeste, Centro-Oeste (exclusive o Distrito Federal) e Distrito Federal.
Localização do domicílio	Duas variáveis binárias para caracterizar a localização do domicílio: domicílio situado em região metropolitana, domicílio situado em área urbana não metropolitana (categoria tomada como base) e domicílio situado em área rural não metropolitana.
Jornada semanal de trabalho	O logaritmo neperiano do número de horas semanais de trabalho na atividade principal. O coeficiente associado a essa variável é a elasticidade do rendimento em relação ao tempo semanal de trabalho.
Ramo de atividade econômica	Duas variáveis binárias para distinguir o emprego no setor de serviços (tomado como base) do emprego no setor agrícola ou na indústria.
Grupamento ocupacional	Oito variáveis binárias destinadas a discriminar os nove grupamentos ocupacionais definidos pelo IBGE, tomando-se os técnicos de nível médio como a categoria de base.
Posição na ocupação	Três variáveis binárias para distinguir quatro possíveis posições na ocupação no trabalho principal da semana de referência da pesquisa: (1) empregado sem carteira de trabalho assinada (inclusive trabalhador doméstico); (2) trabalhador por conta própria ou na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso; (3) empregador; e (4) empregado com carteira de trabalho assinada (inclusive trabalhador doméstico) ou funcionário público estatutário ou militar, adotados como base.
Sindicalização	Uma variável binária destinada a identificar se o indivíduo está associado a algum sindicato.

Fonte: Elaboração própria.

### III. ANÁLISE DOS RESULTADOS

#### 3.1 Análise descritiva

Nesta seção, os diferenciais por gênero são analisados segundo região geográfica, ramo de atividade econômica e grupamento ocupacional. Os dados referentes ao rendimento por hora no trabalho principal, apresentados na Tabela 1, mostram que o salário médio das mulheres, em 2014, equivale a 85,69% do salário médio dos homens no Brasil. Esse diferencial apresenta-se ainda mais pronunciado nas regiões Sudeste (81,80%), Centro-Oeste exclusive DF (82,72%) e Sul (83,10%) do país.

Os maiores níveis salariais do país são observados no Distrito Federal, onde há a influência dos altos salários dos funcionários públicos, que representam quase  $\frac{1}{3}$  da população ocupada nessa Unidade da Federação<sup>4</sup>.

Tabela 1 – Brasil: Rendimento/hora médio no trabalho principal, por sexo e grande região. (2014) (em R\$)

Regiões	Homem (A)	Mulher (B)	Total	(B/A) * 100
Norte	13,15	12,11	12,76	92,08
Nordeste	8,47	7,84	8,21	92,54
Sudeste	16,28	13,32	15,00	81,80
Sul	13,32	11,07	12,35	83,10
Centro-Oeste (sem o DF)	12,66	10,47	11,77	82,72
Distrito Federal	22,40	19,81	21,20	88,41
Brasil	13,38	11,46	12,58	85,69

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

Para compreender a diferença de rendimentos entre homens e mulheres, são analisadas algumas características individuais. Com base na Tabela 2, analisa-se a escolaridade média dos indivíduos ocupados, segundo sexo e região, verificando-se que as mulheres são, em média, 1,6 anos mais escolarizadas que os homens, no Brasil. Dessa forma, a educação deixa de ser uma variável capaz de explicar a diferença salarial bruta em favor dos homens.

Observa-se, ainda, que as regiões Norte e Nordeste apresentam o maior hiato de escolaridade entre homens e mulheres: 2,27 anos em favor delas. Esse resultado foi anteriormente observado por Neri et al. (2009) com base em dados das PNADs de 1996 e 2006, embora a magnitude do hiato educacional em favor das mulheres fosse menor nesses anos. O Nordeste apresenta a menor média de anos de estudo para ambos os sexos, fato que pode ser associado aos menores rendimentos médios observados nessa região.

Tabela 2 – Brasil: Média de anos de estudo dos indivíduos ocupados, por sexo e grande região (2014)

Regiões	Homem	Mulher	Total
Norte	7,40	9,67	8,24
Nordeste	6,86	9,13	7,77
Sudeste	8,87	10,01	9,36
Sul	8,61	9,86	9,15
Centro-Oeste (sem o DF)	7,91	9,61	8,59
Distrito Federal	10,01	11,01	10,47
Brasil	8,14	9,74	8,81

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

<sup>4</sup> Na PNAD 2014, 32,81% dos indivíduos ocupados no Distrito Federal declararam empregar-se no setor público no trabalho principal na semana de referência da pesquisa.

Apesar de apresentarem maiores níveis de escolaridade, as mulheres ocupadas são, em média, mais jovens que os homens no Brasil, de acordo com a Tabela 3. Esse resultado pode indicar menor tempo de permanência da mulher no mercado de trabalho, ou seja, um menor nível de experiência profissional.

No entanto, observa-se que, ao contrário das demais regiões brasileiras, no Distrito Federal, as mulheres são, em média, mais velhas que os homens, fator que pode ajudar a explicar o baixo nível de diferença salarial em favor dos homens nessa região.

A região Norte apresenta menor média de idade de mulheres ocupadas e a segunda menor média de idade de homens ocupados, o que pode indicar a entrada de indivíduos cada vez mais jovens no mercado de trabalho a fim de ajudar a complementar a baixa renda familiar. Essa situação, gerada pelo baixo rendimento médio do trabalho na região, culmina no problema de indivíduos forçarem uma interrupção na educação para se dedicarem a uma jornada de trabalho mais extensa, podendo explicar a baixa escolaridade apresentada por essa região (veja Tabela 2).

Tabela 3 – Brasil: Idade média dos indivíduos ocupados, por sexo e grande região (2014)

Regiões	Homem	Mulher	Total
Norte	37,88	37,24	37,64
Nordeste	38,39	37,96	38,22
Sudeste	39,32	38,87	39,12
Sul	39,31	38,36	38,90
Centro-Oeste (sem o DF)	38,26	37,74	38,05
Distrito Federal	37,69	38,58	38,10
Brasil	38,86	38,37	38,66

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

O ramo de atividade no qual o indivíduo está inserido também influencia no seu rendimento mensal. Setores que exigem menores níveis de qualificação, como alojamento e alimentação, transporte e serviços pessoais, tendem a apresentar menores níveis de remuneração. Já os setores que exigem mão de obra mais qualificada, como atividade industrial, apresentam maiores taxas de remuneração salarial.

Devido à sociedade patriarcal e a valores culturais, observa-se uma segregação ocupacional por gênero, ou seja, ocupações que absorvem mais mão de obra feminina e ocupações que absorvem principalmente os trabalhadores masculinos. Conforme analisado por DeGraff e Anker (2004), as mulheres estão concentradas em atividades que envolvem cuidados (como enfermeiras, assistentes sociais e professoras) e que requerem habilidades relacionadas às atividades domésticas (como trabalhadoras domésticas, garçonetes e costureiras). Madalozzo (2010) reforça essa ideia ao concluir que as mulheres concentram-se em atividades com maior impacto social, ao passo que os homens dedicam-se preponderantemente a atividades que exigem recurso técnico.

Os setores que absorvem mais mão de obra feminina, em todas as regiões consideradas, são: serviços domésticos; educação, saúde e serviços sociais; e outros serviços coletivos, sociais e pessoais, conforme observado na Tabela 4. Apesar da preponderância feminina, esses setores são marcados por um hiato de rendimento em favor dos homens – a exceção fica por conta dos serviços domésticos no Sudeste e no Centro-Oeste (exclusive DF).



Tabela 4 – Brasil: Proporção de mulheres e rendimento horário relativo (mulher/homem), segundo ramo de atividade econômica e grande região (2014) (em %)

Ramo de atividade econômica	NO		NE		SE		SUL		CO (sem o DF)		DF	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Agrícola	7,6	86,6	15,0	73,9	12,1	189,8	16,5	72,4	9,1	72,3	5,1	123,3
Outras ativ. ind.	9,8	75,8	14,5	115,0	12,9	94,2	19,0	89,4	19,0	53,1	16,0	126,0
Indústria transf.	33,6	72,9	42,0	64,1	35,1	74,4	40,7	66,2	38,6	67,9	41,6	55,7
Construção	2,7	105,5	2,3	155,2	3,0	126,8	3,8	112,2	3,3	150,4	5,0	109,8
Comércio e rep.	40,5	103,3	39,4	87,1	41,2	84,1	43,4	75,5	38,9	77,6	38,8	80,5
Alojam. e alim.	58,3	87,4	56,9	81,0	54,5	81,2	62,7	74,2	58,4	77,8	48,7	103,0
Transp., armaz. e comunicação	8,5	84,6	8,1	87,0	16,1	89,7	14,3	93,5	9,5	104,9	21,1	101,4
Admint. pública	38,9	70,2	42,2	84,1	41,5	87,4	43,0	82,9	46,2	106,7	43,1	98,1
Educ., saúde e serviços sociais	70,6	85,2	75,4	69,4	77,0	45,1	79,0	63,5	78,0	66,5	69,9	79,2
Serv. domésticos	90,3	80,4	93,6	85,2	91,5	103,3	92,6	93,2	92,8	113,4	88,3	50,8
Outros serviços	63,8	58,9	61,6	58,7	64,8	49,0	62,7	75,8	68,5	60,8	60,6	73,4
Total	37,1	92,1	40,3	92,5	43,3	81,8	43,3	83,1	40,3	82,7	46,2	88,4

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

O ramo da Construção se destaca por apresentar, em todas as regiões, uma baixa participação feminina e, paradoxalmente, um hiato de rendimento em favor delas, em contraste com a tendência geral observada. A explicação para tal reside no fato de que, para se inserirem nessa indústria, as mulheres necessitam se especializar e apresentar níveis de produtividade acima da média exigida pela atividade. Conforme apresentado por Madalozzo (2010), aproximadamente 68% das mulheres empregadas na construção apresentavam, em 2007, mais de nove anos de estudo, enquanto que apenas 21% dos homens apresentavam esse nível de escolaridade nessa atividade.

A partir da Tabela 5 também é possível enxergar grandes disparidades de salários em favor dos homens nas ocupações que se caracterizam por uma maior concentração de mulheres.

Tabela 5 – Brasil: Proporção de mulheres (coluna A) e rendimento horário relativo (mulher/homem, coluna B), segundo grupamento ocupacional e grande região., 2014.

Grupamento ocupacional	NO		NE		SE		SUL		CO sem o DF		DF	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Dirigentes em geral	35,9	118,1	36,3	76,9	36,9	87,0	37,6	73,8	35,6	88,4	41,5	86,7
Profissionais das ciências e artes	63,9	42,9	70,8	59,2	65,0	48,7	68,5	70,4	67,7	77,7	59,9	80,1
Técnicos de nível médio	45,0	66,9	51,9	70,2	46,9	83,5	49,5	70,0	47,0	84,7	47,2	106,3
Trabalh. de serv. administ.	61,4	72,2	60,9	91,4	64,1	77,3	62,9	75,5	61,4	74,6	60,1	72,1
Trabalh. dos serviços	69,1	85,6	68,9	80,2	71,6	84,6	74,1	82,1	73,4	81,8	65,8	66,7
Vendedores e prest. serv. do comércio	51,2	100,1	51,6	87,0	50,5	74,3	55,7	80,0	50,3	82,6	47,7	92,8
Trabalh. agrícolas	7,3	88,1	14,8	72,9	11,9	216,0	16,6	72,6	7,2	86,3	10,3	76,7
Trabalh. da produção e de repar. / manut.	8,2	85,7	12,0	67,8	12,9	68,6	18,4	67,0	12,6	63,2	8,2	73,8
Membros das forças armadas	6,5	148,8	8,6	77,8	8,3	97,8	10,2	107,2	5,1	104,2	9,4	108,9
Total	37,1	92,1	40,3	92,5	43,3	81,8	43,3	83,1	40,3	82,7	46,2	88,4

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

Os grupos ocupacionais caracterizados como tipicamente femininos são os dos trabalhadores dos serviços, profissionais das ciências e das artes, trabalhadores de serviços administrativos e vendedores e prestadores de serviço do comércio. Já os grupos ocupacionais caracterizados pela concentração de mão de obra masculina são os dos membros das forças armadas e auxiliares, trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção e trabalhadores agrícolas.

Nota-se que para a maioria das regiões, o grupamento ocupacional que apresenta a maior disparidade de salários em favor dos homens é o de profissionais das ciências e das artes. Isso ocorre devido ao fato de as mulheres se concentrarem em áreas do conhecimento relacionadas à educação, à saúde e ao bem-estar social, humanidades e artes, enquanto que os homens tendem a se deslocar para setores de maior prestígio social e econômico, como engenharia e ciências exatas, conforme demonstrado por Moreira e Velho (2010).

Por outro lado, o grupamento ocupacional que possui a menor proporção de mão de obra feminina – membros das forças armadas e auxiliares – apresenta, na maior parte das regiões, níveis salariais superiores para as mulheres.

A baixa concentração de mulheres como membros das forças armadas e auxiliares se deve à recente admissão delas nessa ocupação, no Brasil. Começando pela Marinha, as mulheres passaram a ser admitidas na área técnica e administrativa e somente a partir de 1998 foram autorizadas a participarem de missões. O Exército foi o último segmento das forças armadas brasileiras a admitir mulheres, no entanto, elas passaram a integrar somente atividades de apoio administrativo e quadros complementares, como médicas, dentistas, farmacêuticas e economistas (Mariuzzo, 2008).

Segundo Leone e Teixeira (2010), as mulheres enfrentam diversas dificuldades na inserção em cargos caracterizados como “masculinos”, sendo uma delas as exigências de maiores níveis de escolaridade. Uma das principais razões que levam algumas mulheres a buscar profissões “tipicamente masculinas”, como a carreira militar, é a existência de garantias no plano da segurança material e da recompensa econômica, conforme apontado por Carreiras (1995), por isso verificam-se altos salários para as mulheres nessa ocupação.

### 3.2 Análise das equações de rendimento

Para estimar a equação de rendimento para o Brasil e, em seguida, para cada uma de suas regiões separadamente, adotamos o modelo geral de regressão:

$$Y_j = \alpha + \sum_i \beta_i X_{ij} + \mu_j \quad (8)$$

em que  $\alpha$  e os  $\beta_i$  são parâmetros e  $\mu_j$  são erros aleatórios heterocedásticos com as propriedades usuais. O índice  $i$  distingue as diferentes variáveis explanatórias do modelo, ao passo que o índice  $j$  denota a observação da amostra. Por se tratar de um modelo com heterocedasticidade, devemos ajustar as equações de rendimentos utilizando o método dos mínimos quadrados ponderados, usando o peso ou fator de expansão associado a cada pessoa da amostra, fornecido pelo IBGE, como fator de ponderação. A Tabela 6 apresenta os resultados desse modelo, estimado para o ano de 2014.

Iniciando pela análise da equação de rendimento estimada para o Brasil, verifica-se que o coeficiente associado à variável binária para o sexo do indivíduo é estatisticamente significativo e indica que, mantendo os demais fatores constantes, o rendimento do trabalho da mulher é, em média, 28,09% menor que o rendimento do homem. Ainda que nem todas as variáveis relevantes na determinação do salário dos indivíduos tenham sido

incluídas no modelo, por não serem captadas pela PNAD, esse resultado é sugestivo da ocorrência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

Tabela 6 – Modelo de regressão estimado para o rendimento mensal do trabalho principal para pessoas de 10 anos ou mais de idade – Brasil e grandes regiões, 2014. (continua)

Variável	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO exclusive DF	DF
<i>Constante</i>	4,79530	5,54398	4,66163	5,35051	4,86028	5,21489	4,92512
<i>Log do número de horas trab./semana</i>	0,06516	0,28126	0,46843	0,31244	0,46592	0,34489	0,40451
<i>Idade/10</i>	0,43926	0,43244	0,42526	0,44064	0,44229	0,48444	0,52014
<i>(Idade/10)<sup>2</sup></i>	-0,04276	-0,04041	-0,04001	-0,04372	-0,04593	-0,05246	-0,04340
<i>Anos de estudo (base = 11 anos de estudo)</i>							
sem instrução e menos de 1 ano	-0,47629	-0,41114	-0,48359	-0,40916	-0,37773	-0,33988	-0,33329
1	-0,46719	-0,49622	-0,42841	-0,44056	-0,37936	-0,40202	-0,56093
2	-0,41349	-0,40885	-0,42046	-0,34921	-0,36207	-0,33429	-0,45655
3	-0,37502	-0,38106	-0,38860	-0,34179	-0,34714	-0,28431	-0,50023
4	-0,27469	-0,27671	-0,29266	-0,27019	-0,26139	-0,19849	-0,40958
5	-0,24472	-0,23383	-0,25708	-0,23806	-0,21845	-0,20283	-0,30094
6	-0,20187	-0,21696	-0,20244	-0,19310	-0,19025	-0,18564	-0,31177
7	-0,16951	-0,17658	-0,17428	-0,15397	-0,17452	-0,16137	-0,24506
8	-0,13538	-0,12824	-0,14758	-0,11870	-0,14479	-0,11964	-0,21050
9	-0,12677	-0,11025	-0,14776	-0,11997	-0,10539	-0,06447	-0,18914
10	-0,11035	-0,10878	-0,10245	-0,10998	-0,10323	-0,08857	-0,17945
12	0,06516	0,12430	0,14069	0,04638	-0,00164*	0,08803	0,17051
13	0,20430	0,20161	0,25510	0,21180	0,13749	0,17527	0,26994
14	0,25627	0,28908	0,31397	0,24473	0,17218	0,28385	0,32490
15 ou mais	0,54855	0,58251	0,58722	0,54180	0,46438	0,52382	0,77991
<i>Sexo (base = masculino)</i>	-0,32982	-0,31252	-0,36868	-0,30723	-0,30033	-0,34457	-0,23294
<i>Cor (base = branco)</i>							
Indígena	-0,11264	-0,19128	-0,06472*	-0,03861*	-0,32362	-0,12025*	-0,09451*
Preto	-0,12779	-0,12899	-0,09109	-0,14393	-0,13059	-0,11779	-0,16485
Amarelo	0,08955	-0,07048*	0,15457*	0,09304	0,17367	-0,08654*	0,08356*
Pardo	-0,10274	-0,12604	-0,06524	-0,11381	-0,10160	-0,09944	-0,13932
<i>Localização do domicílio (base = urbana não metropolitana)</i>							
Área metropolitana	0,11854	-0,08219	0,12222	0,13189	0,09706		
Rural não metropolitana	-0,13037	-0,17215	-0,11671	-0,12939	-0,08574	-0,14821	
<i>Condição na família (base = outros)</i>	0,08067	0,07009	0,06949	0,08702	0,07675	0,08158	0,13677
<i>Região (base = Nordeste)</i>							
Norte	0,25759						
Sudeste	0,34543						
Sul	0,38186						
Centro-Oeste exclusive DF	0,43506						
Distrito Federal	0,49863						
<i>Ramo de atividade econômica (base = serviços)</i>							
Agrícola	-0,02760*	0,00513*	-0,07690*	0,03994*	-0,15835	0,12248	-0,08049*
Indústria	-0,02602	-0,08111	-0,04451	0,01343	-0,04390	-0,10606	-0,12977

Variável	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO exclusive DF	DF
<i>Ocupação (base = técnicos de nível médio)</i>							
Dirigentes em geral	0,11201	0,08033	0,08494	0,17725	0,08746	0,04324*	0,21001
Profissionais das ciências e das artes	0,06547	-0,06764	0,04629	0,08088	0,08540	0,08013	0,13369
Trabalhadores de serviços administrativos	-0,23147	-0,23900	-0,22706	-0,23350	-0,20271	-0,18254	-0,25096
Trabalhadores dos serviços	-0,32657	-0,39775	-0,35914	-0,31613	-0,27579	-0,29466	-0,40493
Vendedores e prestadores dos serviços do comércio	-0,27486	-0,29571	-0,27496	-0,26894	-0,24674	-0,18050	-0,38842
Trabalhadores agrícolas	-0,45492	-0,43169	-0,60216	-0,40738	-0,23184	-0,24690	-0,23092
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	-0,17510	-0,21392	-0,20406	-0,17518	-0,15927	-0,04927	-0,16593*
Membros das forças armadas e auxiliares	0,34958	0,39919	0,42888	0,35891	0,22103	0,33650	0,33411
<i>Posição na ocupação (base = empregado com carteira de trabalho assinada + militar + funcionário público estatutário)</i>							
Empregado sem carteira de trabalho assinada	-0,24724	-0,30046	-0,33349	-0,23753	-0,19671	-0,20600	-0,18388
Conta própria ou Trabalhador na produção p/ o próprio consumo ou na construção p/ o próprio uso	-0,19688	-0,30331	-0,42826	-0,09758	-0,04673	-0,03407	-0,01783*
Empregador	0,42314	0,43831	0,37611	0,42295	0,41904	0,65829	0,34318
<i>Sindicalização</i>	0,07192	0,11486	-0,00192*	0,10959	0,12137	0,10992	0,16106
R <sup>2</sup> (em %)	0,5389	0,4674	0,5387	0,4990	0,4598	0,4662	0,6004
Teste F	3.752,11	468,34	1.116,67	1.086,42	522,65	286,53	146,27
Amostra não-expandida	144.534	21.390	38.293	43.678	24.600	12.835	3.738

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD 2014.

Nota: (\*) denota os coeficientes que não são estatisticamente diferentes de zero ao nível de significância de 10%.

Os coeficientes associados às variáveis binárias “indígena”, “preto” e “pardo” revelam que, mantendo-se os demais fatores constantes, esses indivíduos apresentam rendimentos, em média, 10,65%, 12,00% e 9,76% menores que indivíduos que se autodeclararam brancos no Brasil, respectivamente. Novamente, apesar das limitações do modelo, esses resultados são sugestivos da existência da discriminação por cor ou raça.

Considerando a escolaridade, verifica-se que indivíduos com 12, 13, 14 e 15 anos ou mais de estudo concluídos com sucesso apresentam rendimentos 6,73%, 22,67%, 29,21% e 73,07% maiores que indivíduos com 11 anos de estudo, respectivamente. Percebe-se, assim, que o retorno a cada ano adicional de escolaridade não é linear, verificando-se efeitos maiores associados ao término de ciclos escolares, notadamente à conclusão do ensino superior (15 anos ou mais de estudo).

Com base nos coeficientes apresentados para as variáveis que captam a localização do domicílio, verifica-se que os residentes em área metropolitana apresentam rendimento mensal, em média, 12,59% maior que indivíduos que residem em área urbana não metropolitana. Tudo o mais constante, os habitantes da área rural são os pior remunerados, com rendimentos, em média, 12,22% inferiores aos habitantes de áreas urbanas não metropolitanas. Segundo Hersen e Souza (2009), existem diversos fatores capazes de explicar os diferenciais salariais entre as regiões metropolitana e não metropolitana. Características institucionais locais como sindicalização e custo de vida são alguns desses fatores. Adicionalmente, os autores apontam para o crescimento dos custos urbanos (aluguéis e transporte) e de agravamentos ambientais (poluição do ar e sonora) como fatores cruciais para explicar esse diferencial salarial.

A variável binária “condição na família” revela que, mantendo-se os demais fatores constantes, o indivíduo de referência auferir rendimentos, em média, 8,40% superiores aos dos demais integrantes da família (cônjuge, filho, outro parente etc.). Vale notar que, no Brasil, é crescente a proporção de famílias chefiadas por mulheres, que passou de 22,9%, em 1995, para 35,2%, em 2009. (IPEA, 2011)

Em relação à localização geográfica, verifica-se que, mantendo constantes as demais variáveis do modelo, o rendimento mensal de indivíduos de outras regiões do Brasil é superior ao rendimento dos indivíduos do Nordeste. Indivíduos que residem nas regiões Norte, Sudeste, Sul, Centro-Oeste (exclusive DF) e Distrito Federal apresentam rendimentos, em média, 29,38%, 41,26%, 46,50%, 54,51% e 64,65% superiores a indivíduos que moram no Nordeste. Esse diferencial é explicado não apenas pela diferença no custo de vida entre essas regiões, mas também por variações regionais na composição da demanda por trabalho, visto que o crescimento da demanda por trabalho é induzido pela concentração espacial da atividade econômica, principalmente a industrial, favorecendo a manutenção de altos salários e a elevada absorção de mão de obra.

Analisando o grupamento ocupacional, verificam-se três categorias com rendimentos médios superiores aos dos técnicos de nível médio, controlados os demais fatores do modelo: os membros das forças armadas e auxiliares (+41,85%), os dirigentes em geral (+11,85%) e os profissionais das ciências e das artes (+6,77%). É importante ressaltar que, de acordo com estudo da consultoria Mercer, o Brasil é um dos dez países com maiores discrepâncias salariais entre dirigentes e funcionários de níveis operacionais. Tal diferença pode ser explicada pela falta de mão de obra qualificada, fato que gera oferta de altos salários nos níveis estratégicos para atrair e manter profissionais mais preparados (ARCOVERDE, 2013).

A Tabela 6, também, traz o modelo de equação de rendimento para cada uma das grandes regiões brasileiras, no ano de 2014. De acordo com os coeficientes associados à variável “sexo”, verifica-se que em todas as regiões, controlando as demais variáveis, as mulheres apresentam rendimentos médios inferiores aos homens, sendo que essa diferença é maior no Nordeste (-30,84%) e menor no Distrito Federal (-20,78%).

Por outro lado, no Distrito Federal observa-se a maior disparidade de rendimento por cor, com pretos e pardos auferindo rendimentos 15,20% e 13,01% menores que brancos, controlando-se os demais fatores. O Nordeste é a região onde esse diferencial controlado é o menor: -8,71% para pretos e -6,32% para pardos.

No que se refere à escolaridade, verifica-se que a tendência observada em nível nacional, de prêmios salariais maiores associados ao término de ciclos escolares, é observada em todas as regiões. No entanto, esse diferencial é mais pronunciado no Distrito Federal. Nessa UF, um indivíduo com 15 anos ou mais de estudo apresenta rendimentos, em média, 118,13% maiores que indivíduos com 11 anos de estudo, *ceteris paribus*. Em nenhuma outra região esse diferencial supera 80%, sendo que no Sul do país observa-se o menor valor: 59,10%.

Os coeficientes para a variável localização do domicílio não são homogêneos entre as regiões brasileiras, visto que para indivíduos que residem em área metropolitana da região Norte o efeito é contrário às demais regiões, pois seus rendimentos são, em média, 7,89% menores que os dos indivíduos que residem em área não metropolitana. Já indivíduos que residem na área rural apresentam rendimentos inferiores aos indivíduos de áreas urbanas não metropolitanas em todas as regiões brasileiras.

O atributo “Ramo de atividade econômica”, cuja base é serviços, apresentou coeficientes significativos em todas as regiões apenas para a binária indústria. Porém, os diferenciais observados foram superiores a 10% apenas no Centro-Oeste (exclusive DF) e no Distrito Federal. Na categoria agrícola, apenas as regiões Sul e Centro-Oeste (exclusive DF) obtiveram coeficientes significativos, indicando que, mantendo-se os demais fatores constantes, o rendimento em relação a serviços é 14,64% menor na região Sul e 13,03% maior no Centro-Oeste (exclusive DF).

Em relação à ocupação, verificam-se diferenciais positivos, em todas as regiões brasileiras, para dirigentes em geral e membros das forças armadas e auxiliares, em relação aos técnicos de nível médio. As demais categorias, exceto profissionais das ciências e das artes, apresentam rendimentos negativos em relação à categoria base para todas as regiões consideradas. Ademais, os trabalhadores agrícolas na região Nordeste apresentam o maior hiato em relação à categoria base, auferindo rendimentos, em média, 45,24% menores que técnicos de nível médio, mantendo as demais variáveis constantes.

A variável posição na ocupação apresenta coeficientes positivos apenas para a categoria empregador, cujo maior diferencial em relação à categoria base se dá na região Centro-Oeste (exclusive DF), que apresenta rendimentos 93,15% maiores, mantendo os demais fatores constantes. A categoria de empregados sem carteira de trabalho assinada apresenta rendimentos inferiores à base, destacando-se a região Nordeste que apresenta salários 28,36% menores que a categoria base. Na categoria Conta própria ou Trabalhador na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso, as regiões Norte e Nordeste apresentam diferenciais muito inferiores àqueles observados nas demais regiões ao comparar-se com a categoria base.

### 3.3 Análise da decomposição de Blinder-Oaxaca

Nesta seção, o diferencial bruto de rendimento entre homens e mulheres é decomposto no efeito de médias e no efeito de parâmetros. A Tabela 7 traz os resultados dessa decomposição, revelando a participação, em %, de ambos os efeitos no diferencial total de rendimentos em cada região brasileira. O fato de um efeito apresentar participação positiva indica que ele contribui para aumentar a diferença salarial em favor dos homens, ao passo que um resultado negativo significa uma contribuição para reduzir essa diferença.

Podemos observar que, devido à participação do efeito de médias ser negativa nas regiões Norte (-71,77%), Nordeste (-59,15%) e no Distrito Federal (-21,48%), as médias das características observáveis das mulheres são superiores às médias das características observáveis masculinas, o que nos leva a concluir que, a julgar por esse componente, as mulheres deveriam obter rendimentos do trabalho superiores aos homens. Nas demais regiões, a participação positiva do efeito de médias aponta que as características observáveis dos homens — entre as quais se incluem não apenas atributos produtivos — lhes são, em média, favoráveis, embora tenham participação reduzida na explicação do diferencial salarial observado.

Tabela 7 – Brasil: Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca, segundo grande região, (2014)

Abrangência geográfica	Efeito de médias (A)	Efeito de parâmetros (B)	Efeito total* (C)	Participação, em %, do efeito de médias (A/C)	Participação, em %, do efeito de parâmetros (B/C)
Norte	0,1447	-0,3462	-0,2016	-71,77	171,77
Nordeste	0,1435	-0,3860	-0,2425	-59,15	159,15
Sudeste	-0,0110	-0,3232	-0,3342	3,29	96,71
Sul	-0,0119	-0,3057	-0,3176	3,75	96,25
Centro-Oeste (sem o DF)	-0,0224	-0,3622	-0,3846	5,83	94,17
Distrito Federal	0,0417	-0,2358	-0,1941	-21,48	121,48
Brasil	0,0639	-0,3467	-0,2828	-22,60	122,60

Fonte: IBGE - PNAD 2014. Elaboração própria a partir dos microdados.

Nota: (\*) Corresponde à diferença no logaritmo do rendimento do trabalho principal entre homens e mulheres.

O efeito de parâmetros, por outro lado, apresenta participações positivas em todas as regiões brasileiras, demonstrando que os retornos nos salários dos homens às suas características observáveis são, em média, maiores que os das mulheres. A magnitude desse efeito é tal que anula o efeito de médias, quando este é negativo, e contribui para gerar um hiato salarial em favor dos homens em todas as regiões.

Giuberti e Menezes-Filho (2005), ao conduzirem a decomposição de Blinder-Oaxaca para o Brasil, também encontraram uma elevada participação do efeito de parâmetros na diferença salarial em favor dos homens, apesar de seu conjunto de regressores ser ligeiramente diferente do adotado neste trabalho. Não obstante, em termos absolutos esses autores encontraram uma tendência de queda desse componente ao longo dos anos analisados: de -0,573 em 1981, para -0,551 em 1988 e -0,392 em 1996 .

É interessante ressaltar a existência de uma grande diferença nos resultados entre as regiões brasileiras, tendo em vista que a magnitude das participações dos efeitos de médias e de parâmetros é consideravelmente maior nas regiões Norte e Nordeste. Assim, nessas regiões, fatores objetivos que levariam as mulheres a auferirem rendimentos médios superiores aos homens têm maior peso. Por outro lado, o componente da decomposição associado à discriminação também é maior.

Na Tabela 8, apresenta-se a desagregação dos efeitos de médias, de parâmetros e total, segundo os fatores determinantes dos rendimentos do trabalho, nas regiões Nordeste e Sudeste<sup>5</sup>.

Tabela 8 – Nordeste e Sudeste: Efeito de médias, efeito de parâmetros e diferença total entre as médias dos logaritmos dos rendimentos de homens e mulheres ocupados. (2014)

Fator	Nordeste			Sudeste		
	Efeito de médias	Efeito de parâmetros	Efeito total	Efeito de médias	Efeito de parâmetros	Efeito total
Intercepto	0,0000	-0,7905	-0,7905	0,0000	-0,6447	-0,6447
Cor	0,0017	0,0913	0,0930	0,0035	-0,0158	-0,0123
Localização do domicílio	0,0188	0,0008	0,0196	0,0105	0,0252	0,0357
Condição na família	-0,0121	0,0001	-0,0120	-0,0194	0,0020	-0,0174
Ramo de atividade	0,0156	-0,0004	0,0151	-0,0032	-0,0004	-0,0036
Grupamento ocupacional	0,0609	-0,0162	0,0447	-0,0096	-0,0218	-0,0314
Posição na ocupação	0,0058	0,0081	0,0139	-0,0201	0,0153	-0,0049
Sindicalização	0,0001	0,0041	0,0041	-0,0031	-0,0162	-0,0193
Idade	0,0073	-0,1072	-0,0999	0,0056	-0,1827	-0,1772
Escolaridade	0,1399	-0,0048	0,1352	0,0773	-0,0126	0,0648
Jornada semanal de trabalho	-0,0945	0,4288	0,3343	-0,0525	0,5284	0,4759
Total	0,1435	-0,3860	-0,2425	-0,0110	-0,3232	-0,3342

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD 2014.

<sup>5</sup> A fim de identificar corretamente a contribuição de cada conjunto de variáveis binárias para a diferença total nos logaritmos de rendimento, os resultados dessa tabela resultam da realização da decomposição de Blinder-Oaxaca com base em equações de rendimento normalizadas, isto é, nas quais se utilizam  $k$  variáveis binárias para distinguir  $k$  categorias de uma variável nominal, impondo a restrição de que a soma dos coeficientes associados às  $k$  variáveis binárias seja igual a zero. Esse procedimento visa contornar os problemas apontados por Oaxaca e Ransom (1999) e segue a rotina computacional proposta por Jann (2008).

As variáveis que possuem as maiores participações no diferencial total de rendimento no Nordeste são a jornada semanal de trabalho e a escolaridade. Apesar de a jornada semanal de trabalho apresentar um efeito de médias negativo, indicando que, a julgar por essa característica, as mulheres deveriam obter rendimentos inferiores aos homens, o efeito de parâmetros revela resultados positivos, atuando no sentido de anular o efeito de médias e contribuindo para amenizar a diferença total de rendimentos em benefício dos homens. Isso significa que, apesar de terem uma jornada semanal de trabalho, em média, menor que a masculina, as mulheres obtêm retornos superiores aos homens a cada hora adicional trabalhada.

Já a escolaridade colabora com a redução da diferença salarial em razão do seu efeito de médias, isto é, devido ao fato de, no Nordeste, as mulheres serem, em média, mais escolarizadas que os homens – a diferença no número médio de anos de estudo é de 2,27 anos, conforme observado na Tabela 2. Como o efeito de parâmetros associado a esse fator é praticamente nulo, o efeito de médias se sobrepõe no sentido de reduzir significativamente o diferencial salarial em favor dos homens nessa região.

Ao analisar os resultados da decomposição para o Sudeste, depreende-se que, além da jornada semanal de trabalho exercer papel relevante, apresentando comportamento semelhante ao observado no Nordeste, a variável idade também influencia sobremaneira a determinação do diferencial de remuneração entre homens e mulheres, em razão principalmente de seu efeito de parâmetros. O retorno a cada ano adicional de vida — considerado uma *proxy* para a experiência profissional — é superior para os homens. O efeito de médias do fator idade é pouco importante porque, conforme observado na Tabela 3, as idades médias de homens e mulheres no mercado de trabalho da região Sudeste são bastante próximas.

#### IV CONCLUSÃO

Este trabalho buscou explorar os fatores que explicam a existência de um hiato no rendimento do trabalho de homens e mulheres no Brasil, com ênfase nas diferenças regionais observadas. Constatou-se que o rendimento/hora médio da mulher, no Brasil, equivale a 85,69% do rendimento do homem, segundo os dados da PNAD 2014. Ademais, as regiões que apresentam os maiores diferenciais salariais em favor dos homens são o Sudeste, o Centro-Oeste (exclusive DF) e o Sul.

Realizou-se uma análise descritiva das características pessoais e produtivas e do acesso às ocupações e ramos de atividade econômica e percebeu-se que, apesar de as mulheres auferirem menores rendimentos que os homens, elas são, em média, mais escolarizadas. Por outro lado, a literatura revisada relata a existência de uma segregação ocupacional, segundo a qual as mulheres tendem a se concentrar em atividades menos valorizadas socialmente e pior remuneradas.

A análise empírica, com base no modelo de equação de rendimentos, permitiu observar que, controlando as variáveis influentes na determinação do rendimento, as mulheres recebem, em média, rendimentos 28% inferiores aos dos homens, no Brasil. Esse diferencial controlado mantém-se em todas as regiões, apresentando-se mais intenso no Nordeste.

Com o intuito de verificar os retornos desiguais às características produtivas de homens e mulheres, utilizou-se a metodologia de decomposição de Blinder-Oaxaca. Observou-se que nas regiões Norte e Nordeste e no Distrito Federal, as mulheres deveriam ganhar mais que os homens, devido ao fato de as médias de suas características observáveis serem superiores. Entretanto, os retornos às características dos homens superam os retornos às características femininas, gerando o hiato salarial observado.



Verifica-se que no Nordeste a escolaridade atua no sentido de minimizar o hiato salarial favorável aos homens, visto que as mulheres são, em média, mais escolarizadas e o retorno a essa característica é praticamente o mesmo para ambos os sexos. Ao considerar-se a jornada de trabalho, as mulheres possuem maior estímulo salarial para estenderem a jornada de trabalho tanto no Nordeste como no Sudeste. Todavia, a idade contribui para aumentar a diferença salarial em favor dos homens, visto que o retorno para cada ano adicional de vida é maior para eles.

Parece correto, então, concluir que, apesar de as mulheres terem aumentado a sua participação e seu reconhecimento no mercado trabalho, o hiato salarial existente no Brasil é ocasionado, em grande medida, por práticas discriminatórias que se manifestam na valorização desigual de características observáveis de homens e mulheres.

Para pesquisas futuras, há a possibilidade de realizar-se uma comparação intertemporal, por meio da análise de diferentes edições da PNAD, com o intuito de verificar se a tendência observada por Giuberti e Menezes-Filho (2005), de redução da magnitude do efeito de parâmetros — *proxy* para o grau de discriminação —, manteve-se na última década e é igualmente observada em todas as regiões brasileiras.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Porto Alegre: PPGE/UFRGS, 2001. 22 p. (Texto para discussão n. 2001/11). Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001\\_11.pdf](http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001_11.pdf)>. Acesso em: 12 out. 2015.

ARCOVERDE, L. Brasil tem uma das maiores diferenças salariais entre a base e o topo. **Valor Econômico**, São Paulo, 28 mai. 2013. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3141332/brasil-tem-uma-das-maiores-diferencas-salariais-entre-base-e-o-topo>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

ASSIS, R. S.; ALVES, J. S. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discrimina? In: Encontro de Economia do Espírito Santo, 3., Vitória. **Anais...**, 2012.

BERNDT, E. R. Analyzing determinants of wages and measuring discrimination: dummy variables in regression models. In: \_\_\_\_\_. **The practice of econometrics: classic and contemporary**. Addison-Wesley, 1991.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The gender wage gap: extent, trends and explanations. **Working Paper NBER 21913**. Cambridge (MA), National Bureau of Economic Research, jan. 2016. 77p. Disponível em: <<http://www.nber.org/papers/w21913.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2016.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos Feministas**. [S.I]. 1994, p. 179-199.

CARREIRAS, H. Mulheres nas forças armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. **Sociologia – Problemas e Práticas**, n. 18, 1995. Disponível em: <<http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/22/221.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2015.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 158-175, jan./mar. 1998.

DEGRAFF, D. S.; ANKER, R. Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres. In: PINELLI, A. (Org.) **Gênero nos estudos de população**. Campinas: Associação Brasileira de Estudos Populacionais-ABEP, (Demographicas, v. 2), 2004.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 9, n.3, p. 369-384, jul./ set. 2005.

HERSEN, A.; SOUZA, E. B. C. Diferenças de rendimento do trabalho entre região metropolitana e não-metropolitana: um ensaio bibliográfico. **Voos, Revista Polidisciplinar Eletrônica da Faculdade Guairacá**, Guarapuava, v. 2, p. 24-39, dez. 2009. Disponível em:

<[http://www.revistavoos.com.br/seer/index.php/voos/article/viewFile/55/02\\_Vol2\\_VOOS2009\\_CH](http://www.revistavoos.com.br/seer/index.php/voos/article/viewFile/55/02_Vol2_VOOS2009_CH)>. Acesso em: 08 nov. 2015.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Costa, A. O. et al. (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 14, p. 263-278.

IBGE. **Estatísticas**. 2015. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/notatecnicapnad.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

IBGE. Pesquisas. 2015. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa\\_resultados.php?id\\_pesquisa=40](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40)>. Acesso em: 16 jun. 2015.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**. 2008; 8(4): 453-479.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 4 ed. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 17., 2010, Caxambu. **Anais... Minas Gerais**, 2010, p.1-21. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs\\_pdf/tema\\_8/abep2010\\_2200.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf)>. Acesso em: 07 set. 2015.

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

MARIUZZO, P. Mulheres nas forças armadas desafiam conceito de soldado. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 60, n. 4, p. 10-11, out. 2008. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252008000400005&script=sci\\_arttext](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252008000400005&script=sci_arttext)>. Acesso em: 07 set. 2015.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, jun. 2006.

MENEZES, T. A.; AZZONI, C. R. Convergência de salários entre as regiões metropolitanas brasileiras: custo de vida e aspectos de demanda e oferta de trabalho. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 449-470, dez. 2006.

MOREIRA, M. L.; VELHO, L. Pós-graduação do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais numa perspectiva de gênero. **Cadernos Pagu**, n.35, p. 279-308, jul./dez. 2010.

NERI, I. L. A.; ARAÚJO JÚNIOR, I. T.; FIGUEIREDO, N. R. M.; SANTOS, J. M. Decomposição do diferencial regional de salário entre gêneros: uma abordagem por regressões quantílicas. Fórum BNB de Desenvolvimento - XIV Encontro Regional de Economia, 2009, Fortaleza. Disponível em: <<http://edi.bnb.gov.br/content/aplicacao/eventos/forumbnb2009/docs/decomposicao.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. Identification in detailed wage decompositions. **The Review of Economics and Statistics**, vol. 81, no. 1, 1999, p. 154-157.

PAZELLO, E. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 36, n. 3, p. 507-538, jul./set. 2006.

RIBEIRO, R.; NEDER, H. Desigualdade dos rendimentos do trabalho: estudo comparativo para as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 24, n. 45, mar. 2006.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. A participação feminina no mercado de trabalho. **Texto para Discussão** n. 923, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Rio de Janeiro, dez. 2002. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11058/2819>>. Acesso em: 22 mar. 2015.