

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise para o estado de Pernambuco no ano de 2013

Área temática: Economia Pernambucana

Hugo Raphael de Albuquerque Silva

Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE. Mestrando em Administração e Desenvolvimento Rural pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE. 2ª Travessa Capitão Luís Sabino, 73. Padre Roma. Jaboatão dos Guararapes – PE. 54100-249. hugo1.raphael@gmail.com (81) 99242-0931.

Eliane Aparecida Pereira de Abreu

Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Montes Claros, mestre em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco e doutorado em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco. Atualmente é professor adjunto da Universidade Federal Rural de Pernambuco. eli.abreu67@gmail.com

Lúcia Maria Góes Moutinho

Graduada em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco, mestre em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco e doutorado em Economia de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas – SP, Pós-doutorado em APLs na RedeSist do Instituto de Economia da UFRJ. luma121@hotmail.com

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO:
Uma análise para Pernambuco no ano de 2013

RESUMO

Apesar das mulheres terem assumido papéis cada vez mais importantes no mercado de trabalho, ainda é possível identificar uma diferença salarial em relação aos homens. Os diferenciais de rendimentos entre gêneros podem estar associados às diferenças nas características produtivas, como experiência, idade, educação, como também estar relacionados ao setor de trabalho (postos ocupados). Parte da diferença pode ser explicada por variações nessas características, enquanto que a parcela restante é atribuída a um componente residual associado à discriminação. Este estudo tem por objetivo identificar evidências de discriminação por gênero no mercado de trabalho do estado de Pernambuco, a partir dos microdados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2013. O procedimento metodológico utilizado é a Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), através da qual é possível decompor as diferenças salariais entre o termo associado às características produtivas e o termo associado à discriminação. Os resultados do trabalho evidenciam a existência de diferencial salarial favorável aos homens, não explicado pela diferença de capital humano, o que pode caracterizar discriminação no mercado de trabalho pernambucano.

Palavras-chave: Discriminação por gênero; Mercado de trabalho; Decomposição de Oaxaca.

Classificação JEL: J00; J31; J71.

ABSTRACT

Although women have assumed increasingly important roles in the labor market, it is still possible to identify a wage gap compared to men. The differences in income between genders may be associated with differences in the productive characteristics such as experience, age, education, as well as being work-related sector (occupied posts). Part of the difference may be explained by variations in these characteristics, while the remaining portion is assigned to a residual component associated with discrimination. This study aims to identify evidence of gender discrimination in the labor market of Pernambuco state, from the microdata provided by the National Sample Survey (PNAD) for the year 2013. The methodological procedure used is decomposition Oaxaca-Blinder (1973), through which it is possible to decompose the wage gap between the term associated with the production characteristics and the term associated with discrimination. Our results show the existence of favorable to men wage gap not explained by human capital differences, which can characterize discrimination in Pernambuco labor market.

Keywords: Discrimination by gender; Job market; Oaxaca decomposition.

JEL Classification: J00; J31; J71.

1. INTRODUÇÃO

Apesar de todos os avanços sociais do último século, a discriminação nas sociedades humanas é ainda uma prática bastante disseminada. Existem indivíduos que são prejudicados por possuírem características que estão à margem de um determinado padrão estabelecido. O referido padrão pode abranger raça, religião, sexo, faixa etária, origem social, peso, aparência ou qualquer outra diferença através da qual seja possível segregar pessoas, e ocorre em diversos aspectos da vida. Em muitos deles, a discriminação é difícil ou impossível de se medir, mas em outros a sua mensuração é factível.

Um dos âmbitos da vida onde a mensuração dos efeitos da discriminação é realizável é no mercado de trabalho. De acordo com Ehrenberg e Smith (2000), existe discriminação no mercado de trabalho se trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem. Corroborando com este conceito, Borjas (2012) demonstra que as diferenças nos ganhos e nas oportunidades de emprego podem surgir entre trabalhadores igualmente qualificados, que estejam no mesmo emprego, simplesmente por causa de raça, gênero, origem nacional, orientação sexual ou outras características imutáveis. Assim, é possível concluir que os custos do trabalhador no mercado de trabalho dependem também de características não relacionadas à produtividade das pessoas envolvidas nessa troca.

Ainda segundo Ehrenberg e Smith (2000), a discriminação por gênero ocorre de duas formas: discriminação salarial, quando os empregadores pagam menos a indivíduos com a mesma experiência e que trabalham sob as mesmas condições e nas mesmas funções, e a segregação profissional, quando trabalhadores com mesmo treinamento e potencial produtivo são levados a ocupações de salários ou níveis de responsabilidade mais baixos pelos empregadores.

No Brasil, vem se consolidando nas últimas décadas uma literatura no que concerne ao tema da discriminação. Estudos sobre o tema evidenciam a existência de um diferencial de rendimento não explicado por características observáveis dos indivíduos. Com relação ao gênero, os dados disponíveis em diferentes fases de desenvolvimento mostram que as remunerações no mercado de trabalho favorecem aos homens. Neste cenário, Calvalieri e Fernandes (1998), Soares (2000) e Henriques (2001) procuram em seus trabalhos diagnosticar e quantificar o grau de discriminação presente no mercado de trabalho brasileiro.

Cabe aqui destacar que a simples observação das diferenças salariais entre grupos amplos – brancos e negros, homens e mulheres – não prova a existência de discriminação, pois é preciso avaliar outras fontes de diferenças nos rendimentos dos empregados, como o papel do capital humano, ou a presença de diferenciais compensatórios (Mankiw, 2013).

É importante ressaltar também que a discriminação vai além do campo de análise econômica, pois abrange razões de ordem social, cultural ou mesmo psicológica. Assim, este trabalho limita-se a mensurar os efeitos da discriminação no mercado de trabalho, considerando os aspectos por gênero, e analisando a amplitude desses efeitos em estados com realidades econômicas distintas. Estudos sobre esse fenômeno são importantes, pois podem direcionar ao desenvolvimento ou aprimoramento de leis e de políticas públicas que possam beneficiar os grupos discriminados, como também impulsionar na sociedade discussões com o objetivo de reduzir ou banir tais práticas.

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo central investigar as diferenças de rendimento associadas à discriminação por gênero no estado de Pernambuco para o ano de 2013, buscando captar a parcela deste diferencial que pode ser atribuída à discriminação no mercado de trabalho. Para tanto, empregou-se o método proposto por Oaxaca e Blinder (1973), através da qual é possível decompor as diferenças salariais entre o termo associado às características

produtivas e o termo associado à discriminação. Os dados utilizados neste estudo provêm da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE e referem-se ao ano de 2013.

O artigo contém mais três seções, além desta introdução. Primeiramente será apresentado o embasamento teórico que dará suporte à análise a ser desenvolvida, subdividido na evolução da mulher no mercado de trabalho e nas teorias da discriminação. Na sequência será explicada a metodologia que será abordada, como também apresentados os dados, recursos técnicos, tratamento de informação e procedimentos que serão utilizados para que os objetivos possam ser atingidos. Em seguida, será apresentada a análise dos resultados após estimação do modelo proposto e, por fim, as considerações finais e o referencial bibliográfico consultado para elaboração do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo dos anos, a mulher tem sofrido com o papel secundário que lhe é atribuído no mercado de trabalho, pois, desde tempos remotos, convencionalmente a sociedade nomeava a figura masculina como provedora do lar, restando à mulher o papel de filha, futura esposa e mãe, sendo responsáveis somente pelos serviços domésticos, ou, em situações ocasionais, por exercer atividades pouco valorizadas pela sociedade. Entretanto, esse cenário vem se alterando e, com o passar dos anos, mais notadamente a partir do século XX, a figura feminina vem conquistando mais espaço no mercado de trabalho, ultrapassando, assim, as barreiras do papel inferior que lhe era atribuído.

A realização de estudos sobre a distribuição do trabalho feminino nos ramos de atividades econômicas no início da produção no Brasil foi uma tarefa difícil. Somente a partir de 1872, com o primeiro recenseamento brasileiro, tornou-se mais seguro analisar o processo de formação da força de trabalho feminina. De acordo com os dados oferecidos por esse censo, as mulheres representavam 45,5% da classe trabalhadora, e desse total, 33% se encontravam trabalhando no emprego assalariado doméstico (Saffioti, 1976: 238).

Em períodos mais recentes, Espindola (2012) e Probst (2012, p. 03-04) comentam que a década de 1990 foi muito importante para o fortalecimento da mulher no mercado de trabalho. No entanto, ainda obtinham salários menores que os dos homens, ocupando cargos inferiores e com menos responsabilidades, ao mesmo tempo em que possuíam níveis de capital humano mais altos, especificamente os níveis de escolaridade.

Esses fatos refletem que a estrutura das desigualdades profissionais entre homens e mulheres está marcada por dois aspectos centrais: 1) embora as mulheres participem hoje do mercado de trabalho em proporção quase equivalente à participação dos homens, elas estão alocadas em um número limitado de ocupações e setores profissionais; 2) essas são ocupações tipicamente de baixa qualificação, socialmente menos valorizadas, seja em termos salariais, seja em termos das possibilidades de mobilização social ou de carreira (NOGUEIRA, 2010; ABRAMO, 2007).

Segundo Stearns (2007, p. 251) a história das relações de gênero, mesmo sendo um estudo recente, já apresenta um progresso relevante da temática, mas ainda é um tema parcialmente desenvolvido. Assim, vem se consolidando no Brasil nas últimas décadas, uma literatura no que concerne ao tema da discriminação.

Margonato e Souza (2012) apontam que, mesmo após as mudanças ocorridas e a crescente parcela feminina no mercado de trabalho, consequências dos avanços obtidos pelas mulheres, alguns aspectos negativos ainda persistem. A desigualdade de rendimento pode ser exemplificada

como um aspecto discriminatório que perdura até a atualidade e, portanto, é uma variável importante a ser abordada.

No mercado de trabalho, o diferencial de salário pode ser explicado através de variáveis como sexo, cor, escolaridade, experiência, idade, dentre outras características. Barros, Corseuil, Santos e Firpo (2001) especificam que tais diferenças nos rendimentos podem ser explicadas pelas características produtivas dos trabalhadores. Assim, a educação e a experiência poderiam influenciar nesta diferença. Entretanto, os autores afirmam que na comparação entre gêneros há pouca distinção de experiência e, apesar das mulheres se apresentarem um pouco mais escolarizadas, os homens tem ocupado melhores condições de trabalho (BARROS, CORSEUIL, SANTOS E FIRPO, 2001, p.2).

Em estudos sobre determinantes de salários no Brasil, Barros, Ramos e Santos (1995) fizeram uma análise utilizando os dados das PNADs de 1981 e 1989, e constataram que o hiato salarial no Brasil metropolitano chega a 70%. Stelcner e outros (1991) realizaram um estudo utilizando o censo de 1980 com foco nos determinantes de status e de rendimentos. Os resultados mostram que na decomposição dos salários em todas as regiões, com exceção do Rio de Janeiro, o peso do componente residual, atribuído à discriminação, é maior que o do componente explicativo, atribuído às características individuais produtivas.

Outra contribuição relevante para o estudo da discriminação no Brasil foi a de OMETTO et al(1999), que discute a participação da mulher no mercado de trabalho nos Estados de Pernambuco e São Paulo, no período de 1981 a 1990. O intuito é de comparar a importância relativa da discriminação salarial e da ocupacional. Os autores revelaram diferenças expressivas na estrutura ocupacional por gênero; por exemplo, mais de 50% das mulheres pernambucanas e cerca de 50% das mulheres paulistas encontravam-se em ocupações que cobriam menos de 20% da força de trabalho masculina. Da mesma forma, quase 70% da força de trabalho masculina pernambucana e aproximadamente 60% da paulista estavam em ocupações que cobrem menos de 20% da força de trabalho feminina. Neste estudo, verifica-se que as diferenças de renda no estado de São Paulo eram explicadas pela discriminação ocupacional, oscilando-se entre 15,50% (1988) a 37,05% (1984). Enquanto que no estado de Pernambuco, as diferenças de renda eram explicadas pela discriminação ocupacional, cobrindo um intervalo de 50,45% (1990) a 93,74% (1985). Os resultados obtidos com as equações de rendimentos mostram que o nível de discriminação em Pernambuco era superior ao de São Paulo.

2.1 MODELO DE DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAL (BECKER)

Em 1957, com a publicação da dissertação de doutorado do Laureado Nobel Gary Becker, nomeada *The Economics of Discrimination*, tem-se o nascimento da moderna análise econômica da discriminação. Grande parte dos estudos posteriores sobre a discriminação é fundamentada pelo arcabouço estabelecido nessa importante literatura. Segundo Borjas (2012), a teoria de Becker sobre a discriminação no mercado de trabalho se baseia no conceito de gosto pela discriminação. Esse conceito traduz essencialmente a noção de preconceito racial na linguagem econômica.

Apresentando um fundamento neoclássico, a teoria de Becker (1957) se baseia no conceito de preferência, ou seja, o preconceito tem caráter pessoal. Ela pode ser classificada de acordo com a fonte do preconceito: sendo discriminação do empregador, do funcionário e do cliente. De acordo com Loureiro (2003), o modelo permite que, em um mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências. Admite-se ainda que os indivíduos tenham comportamento racional e maximizem as suas utilidades com base nessas preferências. Esses indivíduos racionais geram preferências por discriminação. Os indivíduos são

igualmente produtivos e forças competitivas tendem a eliminar diferenciais de salários oriundos da ação do empregador em discriminar trabalhadores igualmente produtivos. Nessa economia, qualquer indivíduo pode negociar produtos ou serviços com base no sexo, raça, religião e etnia.

Loureiro (2003) nos mostra em seu estudo sobre a teoria, que, segundo Becker (1957), se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, ou diretamente ou na forma de uma redução na renda. Nesse sentido, o autor conclui que essa maneira simples de ver o assunto chega à essência do preconceito e da discriminação. Ou seja, discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

A discriminação por parte do empregador parte do pressuposto de que os empregadores homens possuem preconceito contra mulheres igualmente produtivas e competitivas (Souza, 2003). De acordo Ehrenberg e Smith (2000), esse tipo de discriminação “pode ser manifestado como desejo de ajudar outros homens brancos sempre que possível ou pode ser motivado por considerações de status”. Neste caso os homens brancos sempre serão contratados para os melhores cargos e remuneração mesmo que as mulheres possuam as mesmas condições de qualificação e competitividade, o que sugere que as mulheres são consideradas menos produtivas, como apontam Ehrenberg e Smith (2000:472/473):

Se os empregados têm uma preferência decidida por contratar homens brancos para funções de alta remuneração apesar da disponibilidade de mulheres e minorias igualmente qualificadas, eles agirão como se as últimas fossem menos produtivas que os primeiros. Em virtude de nossa suposição de que as mulheres e minorias envolvidas são igualmente produtivas em todas as circunstâncias, a desvalorização de sua produtividade pelos empregadores é puramente subjetiva e constitui uma manifestação de preconceito pessoal.

A seguir apresenta-se a forma algébrica do modelo de Becker.

Admitindo que **PRM** represente a produtividade da receita marginal real de todos os trabalhadores em um mercado de trabalho, **d** a dimensão através da qual essa produtividade é desvalorizada de forma subjetiva para minorias e mulheres, **Wh** o salário dos homens brancos e **Wm** o salário das mulheres e minorias, o equilíbrio de mercado para homens brancos é alcançado quando seu salário (**Wh**) atinge **PRM**:

$$PRM = Wh \quad (1)$$

No entanto, para as mulheres e minorias o equilíbrio é alcançado apenas quando seu salário (**Wm**) é igual ao seu valor subjetivo para as empresas:

$$PRM - d = Wm \quad (2)$$

$$PRM = Wm + d \quad (2.1)$$

Como, por suposição, as produtividades reais da receita marginal são iguais, podemos igualar as equações (1) e (2) e constatar que **Wm** deve ser menor que **Wh**:

$$Wm = Wh - d \quad (3)$$

O resultado das equações pode ser resumido na seguinte explicação: se a produtividade real de mulheres e minorias é desvalorizada pelos empregadores, os trabalhadores nesses grupos devem oferecer seus serviços a salários mais baixos que os homens brancos para competir pelos empregos.

Analisando do ponto de vista do mercado para mulheres ou minorias, no lugar de analisarmos do ponto de vista de uma empresa, podemos identificar o tamanho da diferença entre o salário dos homens (**Wh**) e o salário das mulheres (**Wm**), o que culmina na segunda implicação do modelo de discriminação e Becker (1957). Se a oferta de mulheres e minorias é relativamente pequena, esses trabalhadores serão contratados por empregadores não-preconceituosos e não haverá diferencial de salário. Contudo, se o número de mulheres que procuram emprego é relativamente grande, então alguns empregadores discriminadores serão induzidos a contratar mulheres e minorias, ocasionando uma redução da taxa salarial, fazendo com que **Wm** fique abaixo de **Wh**. No equilíbrio, taxa salarial é menor e os empregadores discriminadores provocam um diferencial de salários entre trabalhadores igualmente produtivos.

Outra implicação do modelo de discriminação do empregador é que os preconceituosos, ao satisfazerem os seus preconceitos, parecem estar maximizando a utilidade em vez dos lucros. Isso nos leva a questionar a forma como eles se mantêm no mercado, visto que as empresas em mercados de produtos competitivos devem maximizar os lucros apenas para obter uma taxa de retorno normal sobre o capital investido. Desta forma, se o mercado de produtos estivesse operando por meio das forças competitivas, haveria um ônus para as empresas discriminatórias e a discriminação somente permaneceria se os donos estivessem dispostos a aceitar taxas de retorno abaixo do mercado. Portanto, a discriminação do empregador tem grandes chances de persistir caso os proprietários possuam a capacidade e o incentivo de ir ao alcance de um objetivo que não seja a maximização dos lucros.

De acordo com Bohnenberger (2005), a ideia de discriminação do empregador pode ser facilmente permutada para a discriminação por parte dos funcionários (discriminação do empregado) ou para a discriminação por parte dos clientes (discriminação do consumidor).

No modelo de preconceito pessoal, que enfatiza o preconceito do cliente como fonte de discriminação, os consumidores podem ter preferência por serem atendidos por homens brancos em determinadas circunstâncias e por minorias ou mulheres em outras situações. Segundo Loureiro (2003), A preferência dos consumidores discriminadores em querer ser atendidos por determinados tipos de trabalhadores em detrimento de outros, por exemplo, pode provocar reduções nos salários desses trabalhadores discriminados. Além disso, esse tipo de comportamento tende a gerar mercados segregados. Assim, para que as mulheres ou minorias encontrem exerçam funções no mercado de trabalho em que os clientes preferem homens brancos, elas aceitam salários inferiores ou são, em média, mais qualificadas do que o homem branco. Isso acontece porque o seu valor para a empresa é menor do que o valor dos homens brancos que possuem as mesmas qualificações devido às preferências dos clientes por esses últimos.

Assim como os empregadores e os consumidores, os trabalhadores também podem apresentar preferência por discriminação, constituindo assim uma terceira fonte de discriminação baseada no preconceito pessoal. Essa situação é, então, encontrada do lado da oferta do mercado de trabalho, onde os funcionários brancos do sexo masculino podem evitar situações em que precisem relacionar-se com mulheres ou minorias, e considerar essas situações impróprias. Segundo Souza (2003), como existe no mercado de trabalho a potencialização das mulheres em ocupações especializadas, com alto grau de responsabilidade, os homens brancos podem, por exemplo, recusar um emprego por não aceitarem ser subordinados a uma mulher, obrigando o

empregador a pagar um salário diferenciado para mantê-los na função. Confirmando essa informação, Ehrenberg e Smith (2000:478) afirmam:

Se os trabalhadores brancos masculinos, por exemplo, têm preferências discriminatórias, eles tenderão a abandonar ou a evitar empregadores que contratam e promovem à base não discriminatória. Os empregadores que desejam empregar trabalhadores de forma não discriminatória, portanto, teriam de pagar aos funcionários brancos masculinos uma bonificação salarial para mantê-los.

Segundo Loureiro (2003), as principais críticas feitas ao modelo de Becker são: a) é insatisfatório para explicar fenômeno através de gostos, desde que em última instância todo o fenômeno econômico pode ser explicado invocando a função de utilidade; b) é exagerada a ênfase no pressuposto de que em um mercado competitivo, a discriminação seria afastada pelos não discriminadores. O resultado poderia ser de segregação, com os salários iguais entre os grupos.

O modelo proposto por Gary Becker, cuja motivação ocorre pela preferência pessoal, não resistiria de acordo com a posição da economia em um mercado de trabalho competitivo (Loureiro, 2003; Moraes 2005), em um mesmo modo de produção, pois o custo se elevaria diante desta prática. Empresas que não discriminam passariam a possuir certa vantagem ao contratar trabalhadores que são discriminados por um salário inferior àqueles pagos por outras empresas. Segundo as ideias de Becker as empresas que discriminam perdem mercado para aquelas que não utilizam desta prática. Entretanto, essa visão pode ser revertida se as empresas que discriminam tenham mais eficiência e obtenha baixo custo nas contratações que as empresas que não praticam a discriminação, e assim comenta Loureiro (2003) a discriminação no mercado de trabalho pode persistir em mercados competitivos.

Existem outros modelos e conceitos acerca da teoria da discriminação no mercado de trabalho. O fato deles não terem sido citados nesta pesquisa não os define como irrelevantes na construção do entendimento do objeto deste estudo, apenas esta pesquisa não se propõe a realizar uma investigação de todas as teorias econômicas que abordam o tema.

Com o objetivo de analisar a forma como a discriminação afetou os salários de homens e mulheres no estado de Pernambuco, em seguida será apresentada a metodologia adotada para o presente trabalho.

3. METODOLOGIA

Com base nos microdados extraídos da PNAD, a princípio, será realizada uma análise descritiva das variáveis empregadas neste estudo. Essa análise será dividida a partir das características individuais e as características do Mercado de Trabalho. A primeira se refere às informações quanto ao perfil dos trabalhadores nos mercados de trabalho de PE e SP, e abrangem as condições gerais de gênero, tais como o nível de escolaridade, experiência, salários, idade média, horas trabalhadas e etc. Para isso, serão utilizados como indicadores as médias das variáveis, ou seja, será calculado o salário médio dos trabalhadores, bem com de suas características pessoais (anos de estudo e tempo de experiência). Para a segunda análise, relacionada às características do mercado de trabalho, serão verificados os rendimentos médios para ambos os gêneros, de acordo com a classificação no grupamento de atividade estabelecido pelo IBGE para a PNAD: Agrícola, Comércio, Indústria, Educação, Serviços Públicos, Serviços Domésticos ou Outros Setores.

Para o alcance de resultados mais concretos, será utilizado um modelo econométrico e, a partir daí, estimado o coeficiente de discriminação com base na metodologia de Oaxaca-Blinder, seguindo os trabalhos apresentados por Campante et. al (2004) e Guimarães (2006), que possibilitará mensurar a fração do diferencial de rendimentos associada à discriminação e a ponderação de cada variável nesse diferencial.

3.1 Tratamento de Dados

A fonte dados que será utilizada neste trabalho é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. A referida pesquisa é realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), tendo como objetivo a produção de informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País.

Para fins deste trabalho, a base utilizada refere-se ao ano de 2013. A amostra utilizada corresponde às pessoas residentes nos estados de Pernambuco, parametrizada de acordo com as variáveis selecionadas e apresentadas abaixo:

- Indivíduos com idade mínima de 10 anos, sendo considerados parte integrante da População em Idade Ativa (PIA)¹, e máxima de 70 anos, para excluir possíveis erros na amostra;
- Serão considerados apenas indivíduos que exerçam trabalho remunerado, assim a amostra refere-se apenas aos trabalhadores com rendimento positivo, excluindo assim os trabalhadores não remunerados e os indivíduos sem declaração de renda;
- A amostra é composta apenas por trabalhadores cuja carga horária não ultrapassa 44 horas semanais, que é o limite legal de horas trabalhadas na semana. Assim, não serão considerados os acréscimos nos salários que são decorrentes de horas extras e outros adicionais por ultrapassar a jornada de trabalho definida nas leis trabalhistas;
- Serão desconsiderados da amostra indivíduos que trabalhavam na produção para o próprio consumo, os trabalhadores na construção para o próprio uso, indivíduos que trabalham por conta própria e os empregadores.

Com base nos parâmetros acima selecionados, foi obtida uma amostra com 14.457 observações. Considerando a amostra tem-se no Quadro 01 as variáveis que serão utilizadas para diferenciar as características individuais e as características do Mercado de Trabalho.

¹ Para o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) a PIA incorpora as crianças de 10 a 14 anos, segmento com idade inferior à legalmente estipulada como mínima para trabalhar no país. Embora tenha pouco efeito quantitativo sobre os indicadores globais, a inclusão deste segmento decorre da consideração que a presença dessa parcela populacional no mercado de trabalho é resultado da própria realidade social do país. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/metodologia>>. Acesso em nov. 2015.

Quadro 01 – Descrição das variáveis utilizadas

Características Individuais	
Variável	Descrição
Renda (S)	Representa o rendimento mensal do indivíduo decorrente da atividade principal em Reais (R\$).
Anos de Estudo (AE)	Utilizada como indicador de Capital Humano, identificará a existência de diferenciais devido a escolaridade entre os sexos, para os dois estados.
Experiência (EX)	Como segundo indicador de Capital Humano, essa variável captará os anos de experiência para os indivíduos da amostra. ²
Características do Mercado de Trabalho	
Comércio (Com)	Trabalhadores empregados em atividades de Comércio e Reparação, Alojamento e Alimentação e Transporte, Armazenagem e Comunicação.
Agrícola (Agric)	Considera o conjunto de trabalhadores inseridos na atividade agrícola.
Indústria (Ind)	Constitui o agrupamento de trabalhadores empregados em Outras Atividades Industriais, Indústria de Transformação e da Construção.
Educação (Educ)	Representa o conjunto da amostra inserido nas Atividades de Educação, Saúde e Serviços Sociais.
Serviços Públicos (Pub)	Considera o conjunto de trabalhadores integrados nas atividades de Administração Pública.
Serviços Domésticos (Dom)	Constituem os trabalhadores que exercem atividades classificadas como Serviços Domésticos.
Outros Setores (OT)	Abrange o conjunto de trabalhadores empregados em Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais; Outras Atividades e Atividades Mal Definidas.

Fonte: Elaboração própria, 2016.

3.2 Método Econométrico

Objetivando identificar o comportamento do termo de discriminação no diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, será utilizada a metodologia de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), que, de acordo com Araújo e Ribeiro (2002) usando a análise de regressão decompõe o diferencial de salários médio por gênero em um diferencial devido aos atributos pessoais ou variáveis de controle de regressão de salários, e outro devido ao tratamento diferenciado do mercado para homens e mulheres.

A formalização do conceito do método da decomposição de Oaxaca pode ser formalizada conforme apresenta Loureiro (2003):

$$D = \frac{Wh/Wm - (Wh/Wm)^0}{(Wm/Wf)^0} \quad (4)$$

Onde:

² Os anos de experiência foram obtidos, seguindo procedimento adotado em Guimarães (2006) e Campante et.alli (2004), deduzindo da faixa etária do indivíduo a idade que o mesmo ingressou no mercado de trabalho.

D = Coeficiente de discriminação;

(W_m/W_f) = Taxa de salário masculino-feminino observada; e

$(W_m/W_f)^0$ = Taxa de salário masculino-feminino na ausência de discriminação.

Em termos de logaritmo natural, temos:

$$\ln(D + 1) = \ln(W_m/W_f)^0 \quad (5)$$

$$(W_m/W_f)^0 = PM_{gm} / PM_{gf}$$

onde PM_{gm} e PM_{gf} são os produtos marginais de homens e mulheres, respectivamente.

Conforme apresentam Crespo e Reis (2004), seguindo a ideia básica de Oaxaca e Blinder, são computadas separadamente as equações mincerianas³ separadamente para homens e mulheres. Em seguida, verificam-se as alterações apresentadas nos diferenciais de salário quando as características pessoais e do mercado de trabalho recebem a mesma remuneração.

Assim, inicialmente serão estimadas separadamente duas regressões específicas para os integrantes de cada gênero. Essas estimativas possibilitarão mensurar como as variáveis utilizadas afetam o salário de cada grupo, cuja a equação está expressa da seguinte forma genérica:

$$\ln S_i = \beta_0_i + \beta_1_i AE_i + \beta_2_i EX_i + \beta_3_i EX^2_i + \beta_4_i Com + \beta_5_i Agric + \beta_6_i Ind + \beta_7_i Educ + \beta_8_i Pub + \beta_9_i Dom + E_i \quad (6)$$

Para a Equação (6), a variável dependente é o logaritmo natural do rendimento do indivíduo, procedente da renda mensal do trabalho principal. Com relação aos regressores, tem-se que as variáveis explicativas consideradas para a determinação do salário, neste caso, foram anos de estudo (AE), anos de experiência (EX) e anos de experiência ao quadrado (EX^2). Também foram inseridas variáveis *dummys*, como indicadores qualitativos da participação do indivíduo no grupamento de atividade principal de trabalho nos setores de comércio (Com), agrícola ($Agri$), indústria (Ind), educação ($Educ$), serviços públicos (Pub) e serviços domésticos (Dom). O indicativo do sexo é representado por i . A variável *dummy* referente a outros setores da atividade principal foi omitida de forma a considerar apenas o perfil da mão de obra inserida nas áreas mais específicas.

Nesse modelo, os parâmetros β representam o impacto que a variável tem sobre o salário do trabalhador. A diferença de remunerações pode, então, ser explicada por dois fatores: (i) diferença entre atributos produtivos, caso em que as médias das variáveis das mulheres são diferentes das médias das variáveis dos homens; ou (ii) diferença no preço desses atributos, caso em que os β das mulheres são diferentes dos β dos homens.

³ Jacob Mincer (1974) iniciou os estudos sobre como mensurar o retorno do investimento em educação. Seus estudos resultaram na “função salário do capital humano”, que relaciona o logaritmo natural do salário com o investimento em capital humano (medida em anos de estudo e anos de experiência de trabalho).

Seguindo os procedimentos adotados por Guimarães (2006), utilizamos a seguinte metodologia para a mensuração da discriminação e da diferença de características produtivas:

Primeiramente, serão estimados os valores previstos para o salário dos homens (multiplicando-se a média dos valores das características deste grupo pelos respectivos coeficientes estimados) e fazendo o mesmo para o salário das mulheres. Mais especificamente, serão estimadas as seguintes equações para cada estado:

$$\mathbf{Ln}\bar{S}_h = \hat{\beta}_h \bar{X}_h \quad (7)$$

$$\mathbf{Ln}\bar{S}_m = \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (8)$$

Onde:

$\mathbf{Ln}\bar{S}_h$ = Salário Estimado dos Homens

$\mathbf{Ln}\bar{S}_m$ = Salário Estimado das Mulheres

$\hat{\beta}_h$ = Coeficientes Estimados para a Equação (6) considerando a amostra composta pelos homens

$\hat{\beta}_m$ = Coeficientes Estimados para a Equação (6) considerando a amostra composta pelas mulheres

\bar{X}_h = Valor das Médias das Características dos Homens

\bar{X}_m = Valor das Médias das Características das Mulheres

O resultado da diferença entre as Equações (7) e (8) aponta o diferencial de rendimento resultante da variação nas características, como também na forma de remuneração entre os dois gêneros em cada estado.

Em seguida, imputamos somente as médias das características pessoais femininas (anos de experiência e de estudo), remunerando-as com os coeficientes β dos homens. Esse procedimento permitirá verificar a alteração no diferencial de salário se as características pessoais fossem igualmente remuneradas. Ou seja, tem-se como resultado o logaritmo do salário das mulheres, caso suas características pessoais sejam remuneradas como a dos homens.

Depois consideramos as características do mercado de trabalho das mulheres remunerando-as com os β dos homens. A partir daí, obtemos o logaritmo do salário das mulheres, caso suas características do mercado de trabalho fossem remuneradas como as do grupo masculino.

Por fim, imputamos todas as características (pessoais e de mercado de trabalho), tendo como resultado o logaritmo do salário do grupo feminino, caso todas as suas características sejam remuneradas como as dos homens.

Dessa forma, pode-se analisar em quais desses grupos de características a discriminação ou as desvantagens produtivas são mais presentes.

4. RESULTADOS

Inicialmente, nesta seção, são apresentadas algumas estatísticas descritivas com o objetivo de caracterizar a amostra considerada neste trabalho. Em seguida, são apresentados os resultados

obtidos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, de forma a identificar o efeito na diferença salarial entre gêneros nos mercados de trabalho estudados no presente trabalho.

4.1 Resultado do Método Descritivo

Com base na análise descritiva, inicia-se uma verificação avaliando as relações existentes entre as características individuais e a média dos salários calculada para homens e mulheres a partir das observações estudadas no mercado de trabalho de Pernambuco em 2013.

Conforme é possível observar a partir da Tabela (1), analisando a idade média dos trabalhadores, percebe-se que os homens inseridos no mercado de trabalho em Pernambuco possuem, em média, 35 anos de idade aproximadamente, enquanto que as mulheres possuem, em média, cerca de 36 anos.

Tabela 1: Características Pessoais dos Trabalhadores por sexo em Pernambuco - 2013

PE _ Gênero	PE	
	HOMENS	MULHERES
Idade Média	35,45	36,22
Idade Média de ingresso no Mercado de Trabalho	16,11	17,68
Média de horas trabalhadas por semana	37,93	34,62
Média de Anos de Estudo	9,81	11,32
Rendimento Médio	R\$ 1.224,36	R\$ 1.047,26
Experiência Média	19,33	18,54
Participação no Emprego Formal	69,42%	63,62%

Fonte: Elaboração própria com os dados da PNAD 2013.

Com relação à jornada de trabalho, para o grupo de trabalhadores do sexo masculino a quantidade de horas trabalhadas é, em média, 9,5% maior que a das mulheres. A partir dessas informações é possível concluir que os homens trabalham, em média, mais horas por semana que as mulheres em Pernambuco.

No quesito nível de escolaridade, fica claro que as mulheres apresentam média de anos de estudo superior aos homens, sendo cerca de um ano e meio a mais. Essa diferença na escolaridade pode estar associada à idade média de ingresso no mercado de trabalho, pois infere-se a partir da Tabela (1), que as mulheres possuem uma entrada mais tardia em relação aos homens, o que pode ser justificado pelo tempo dedicado à preparação em função dos estudos.

A remuneração é outro ponto que merece destaque. Considerando o valor médio do salário, os trabalhadores masculinos recebem aproximadamente 17% a mais que o rendimento das mulheres em Pernambuco. Confrontando-se este diferencial identificado nos salários com os indicadores de capital humano, tem-se que as mulheres possuem um nível médio maior de escolaridade, enquanto os homens apresentam, em média, um tempo de experiência superior. Assim, pode-se concluir que o capital humano através do fator experiência impacta positivamente nos salários de maneira mais expressiva do que a escolaridade.

Com relação à participação no emprego formal, a Tabela (1) evidencia que há uma inserção maior das mulheres na informalidade. Em geral, como as atividades do setor informal

costumam apresentar maior instabilidade, como também níveis menores de remuneração quando comparadas ao mercado de trabalho formal, isto pode evidenciar um motivo adicional para explicação dos diferenciais de salário entre os sexos.

Em resumo, os dados da Tabela (1) comprovam que os trabalhadores do sexo feminino recebem uma remuneração média inferior ao gênero masculino, como também apresentam uma jornada de trabalho menor e ocupam mais postos de trabalho na informalidade. Quanto às características relacionadas ao capital humano, as mulheres possuem um nível de escolaridade média maior, contudo, por outro lado, apresentam um tempo médio de experiência inferior, podendo sinalizar que preferiram obter maior preparação em termos de estudo. Sendo assim, se os diferenciais salariais puderem ser explicados pelas variáveis relacionadas ao estoque de capital humano, o fator tempo de experiência é mais relevante para a determinação de maiores rendimentos que o tempo dedicado aos estudos.

A Tabela (2) apresenta a participação dos trabalhadores por grupo de atividade principal e seus respectivos salários médios, considerando as estatísticas do mercado de trabalho em Pernambuco. Estes dados nos permitem identificar os setores em que cada gênero apresenta maior participação e relacioná-los aos respectivos salários médios, permitindo a verificação de uma possível inserção das mulheres em atividades com remuneração média inferior, o que pode integrar um dos fatores que explicam o diferencial de salário identificado na Tabela (1).

A Tabela (2) evidencia que há diferenças salariais expressivas entre os grupos de atividade principal de trabalho, bem como nas distribuições de homens e mulheres em relação às ocupações analisadas. Além disso, nota-se a prevista predominância das mulheres em atividades domésticas e educação, e domínio masculino nas atividades típicas da indústria.

Complementarmente, a Tabela (2) evidencia que as atividades agrícolas, domésticas e comércio são as que proporcionam os menores níveis de remuneração no estado analisado. Em contrapartida, tem-se que as atividades de serviços públicos, educação e indústria constituem as que apresentam remuneração mais elevada.

Em relação à presença nos diversos segmentos, verifica-se uma proximidade da participação das mulheres relativamente aos homens no grupo de atividades de serviço público, como também uma expressiva participação feminina nas atividades de educação. Assim não é possível afirmar que o sexo feminino encontra-se segregado em atividades com remunerações mais baixas. Outro aspecto que pode reforçar esta afirmativa é o fato de identificarmos a participação masculina mais elevada que a das mulheres nas atividades comercial e agrícola, que são setores com níveis mais baixos de remuneração.

No que se refere aos diferenciais de salários, percebe-se que, com exceção das atividades agrícolas, em todas as demais atividades de trabalho os homens recebem um salário médio superior ao feminino. O setor de serviços domésticos é aquele que apresenta a maior diferença salarial (36,86%), no qual a participação feminina é bastante superior à masculina. Já o setor de Serviços Públicos é o que apresenta menor diferencial de rendimentos, apresentando também os salários mais elevados.

Tabela 2: Distribuição de trabalhadores por tipo de Atividade e Salários Médios por Sexo em Pernambuco - 2013

Atividade Principal	% Homens	Salário médio H	Atividade Principal	% Mulheres	Salário médio M	Variação %
Serviços Públicos	9,44%	R\$ 2.056,92	Serviços Públicos	7,88%	R\$ 1.975,72	-3,95%
Educação	6,77%	R\$ 1.888,71	Educação	27,50%	R\$ 1.334,32	-29,35%
Outros Setores	15,29%	R\$ 1.365,81	Outros Setores	13,59%	R\$ 1.168,22	-14,47%
Indústria	31,24%	R\$ 1.131,32	Indústria	7,88%	R\$ 1.016,09	-10,19%
Comércio	28,27%	R\$ 1.030,79	Comércio	21,52%	R\$ 833,07	-19,18%
Serviços domésticos	1,44%	R\$ 769,82	Serviços domésticos	20,31%	R\$ 486,05	-36,86%
Agrícola	7,56%	R\$ 498,68	Agrícola	1,32%	R\$ 592,04	18,72%

Fonte: Elaboração própria com os dados da PNAD 2013.

Considerando as estatísticas apresentadas na Tabela (2), é sabido que em todas as atividades existe diferença salarial entre os sexos, sendo que somente nas atividades agrícolas esse diferencial é favorável às mulheres. No setor da Indústria, por exemplo, o diferencial de salário médio entre mulheres e homens é de cerca de 10% menor em Pernambuco.

Essas diferenças analisadas não podem ser atribuídas a possível segregação ocupacional, pois homens e mulheres têm participação significativa em setores com remunerações mais e menos elevadas. Para a obtenção de resultados mais concludentes, serão apresentados os resultados do modelo econométrico para determinação dos salários.

4.2 Resultado do Método Econométrico

Neste momento, serão apresentados os resultados dos Modelos de Regressão rodados separadamente para os gêneros masculino e feminino em Pernambuco. Em seguida, será apresentada a decomposição dos diferenciais de salário por gênero em duas parcelas, a primeira que se deve a diferenças nos atributos produtivos e outra que se deve a diferenças de salário entre homens e mulheres com mesmos atributos produtivos e na mesma ocupação.

A Tabela (3) apresenta os resultados do modelo de regressão estimado a partir da Equação (6), rodados isoladamente para os grupos de trabalhadores do sexo masculino e feminino.

Quanto aos termos, tem-se que os β_h consistem nos coeficientes estimados para os homens, ao passo que os β_m representam os mesmos coeficientes, porém obtidos na determinação dos salários das mulheres. De forma complementar, os valores entre parênteses constituem as estatísticas do Teste t.

Os resultados das estimativas apresentados na Tabela (3) mostram os coeficientes positivos e significativos das variáveis anos de estudo e experiência, indicando que à medida que há aumento no nível de escolaridade ou no tempo de experiência, homens e mulheres recebem maior remuneração decorrente de seu trabalho. Entretanto, observa-se que os coeficientes da variável experiência ao quadrado apresentam sinais negativos. Os sinais destas variáveis se apresentam conforme esperado pela literatura da teoria do capital humano. No caso da variável experiência ao quadrado, sabe-se que há um momento ótimo de retorno de investimento em capital humano, a partir do qual os ganhos aumentam a uma taxa decrescente, conforme afirma Borjas (2012):

O crescimento salarial de ano para ano depende em parte de quantas unidades de eficiência adicional o trabalhador adquire e, uma que poucas unidades são adquiridas à medida que o trabalhador envelhece, a taxa de crescimento salarial declina com o passar do tempo.

A diferença entre os coeficientes apresentados na coluna grifada ratifica a existência de diferenciais de rendimentos, tanto na remuneração das características pessoais, quanto na remuneração do setor no qual os trabalhadores estão inseridos.

Com relação às características pessoais observa-se, por exemplo, que um ano a mais de estudo confere uma remuneração maior para as mulheres do que para os homens. Já com relação ao tempo de experiência, um ano adicional de experiência garante um incremento maior no salário dos homens.

Tabela 3: Resultado da Estimação dos Determinantes Salariais por Sexo em Pernambuco – 2013

Variáveis independentes / Testes	PERNAMBUCO		
	β_h	β_m	$\beta_h - \beta_m$
Constante	5,59227 (97,60)	5,52508 (75,09)	0,06719
AE (Anos de Estudo)	0,0795620 (24,40)	0,0820911 (18,66)	-0,002529
EX (Experiência)	0,0358131 (12,45)	0,0269171 (7,467)	0,008896
EX ² (Experiência ²)	-0,000429053 (-7,195)	-0,000326109 (-4,126)	-0,000103
Agri (Agricultura)	-0,451057 (-8,027)	-0,261020 (-2,024)	-0,190037
Ind (Indústria)	- -	- -	-
Com (Comércio)	- -	-0,165083 (-3,393)	-
Pub (Serv. Públicos)	0,229610 (4,675)	0,178798 (2,842)	0,050812
Educ (Educação)	- -	- -	-
Dom (Serv. Domésticos)	-0,302914 (-2,922)	-0,544125 (-10,04)	0,241211
R-Quadrado	0,378330	0,378860	
R-Quadrado Ajustado	0,375875	0,375888	
F Calculado	154,1037	127,4781	
Núm. de Observações	2289	1891	

Fonte: Elaboração própria com os dados da PNAD 2013.

Os campos marcados com traço (-), referem-se aos setores que não representaram significância no modelo estimado

Ainda com base na Tabela (3), observa-se que para cada ano de educação a mais, haverá um aumento de 0,079% no salário dos homens. Para as mulheres, um ano adicional nos estudos garante um aumento de 0,082% em seus rendimentos. Desta forma, um ano adicional de educação assegura às mulheres 0,003% de incremento no salário a mais do que aos homens. Com relação ao tempo de experiência, tem-se que um ano adicional de experiência confere aos homens 0,009% de incremento no salário, a mais que as mulheres. Assim, é possível observar que o impacto positivo que a experiência tem sobre os salários é em proporção maior para homens do que para mulheres, podendo constituir um dos fatores que explicam os diferenciais nos rendimentos.

Quanto às características do mercado de trabalho pernambucano, verifica-se que os trabalhadores inseridos no agrupamento de atividades agrícolas possuem coeficientes negativos, o que sugere que recebem rendimentos menores que aqueles trabalhadores agrupados em setores como o de serviços públicos. No entanto, a redução no rendimento é maior para homens do que para as mulheres. Observa-se que no setor público a discriminação é menor, já que geralmente as contratações são feitas através de concurso, onde é empregado aquele que atingir maior pontuação nas provas, independente de outras variáveis.

Em seguida, serão analisados os impactos na diferença salarial se as características pessoais/inserção no mercado de trabalho das mulheres fossem remuneradas da mesma forma que os homens. Uma vez obtidas essas estimações, pode-se calcular o diferencial dos salários explicados e não explicados entre homens e mulheres, de acordo com a decomposição de Oaxaca.

A Tabela (4) apresenta, respectivamente, os resultados das equações (7) e (8) para os trabalhadores dos mercados de trabalho de Pernambuco. Esses resultados equivalem ao cálculo dos rendimentos dos trabalhadores, a partir dos coeficientes estimados e apresentados na Tabela (3) e os valores das médias das características (Tabelas 1 e 2).

Tabela 4: Efeitos na Diferença Salarial com Características Femininas sendo Remuneradas pelos Parâmetros Masculinos em Pernambuco – 2013

Características	$\beta_h * X_h$	$\beta_m * X_m$	$\beta_{hcp} * X_m$	$\beta_{hct} * X_m$	$\beta_h * X_m$
AE (Anos de Estudo)	0,78050322	0,929271252	0,9006418	0,9292713	0,9006418
EX (Experiência)	0,692267223	0,499043034	0,6639749	0,499043	0,6639749
Agri (Agricultura)	-0,034099909	-0,003445464	-0,0034455	-0,005954	-0,005954
Pub (Serv. Públicos)	0,021675184	0,014089282	0,0140893	0,0180933	0,0180933
Dom (Serv. Domésticos)	-0,004361962	-0,110511788	-0,1105118	-0,0615218	-0,0615218
Estimativa Salarial	1,45598376	1,32844632	1,464749	1,378932	1,515234

Fonte: Autor - Elaborado com dados da PNAD 2013

Na Tabela (4) as duas primeiras colunas apresentam o salário estimado para homens e mulheres na Economia Pernambucana em 2013. Analisando os totais das colunas 1 e 2, calcula-se que o salário médio estimado para o trabalhador do sexo masculino é 9,6% superior ao salário médio estimado para o sexo feminino.

A terceira coluna da Tabela (4) apresenta as variações no salário estimado para as mulheres, quando as suas características individuais são remuneradas da mesma forma que as características dos homens. Nestas condições, o salário das mulheres tenderia a superar o salário masculino, portanto o tempo de experiência passaria a ter mais relevância na composição do

salário feminino e a remuneração igual para os dois sexos por cada ano de estudo adicional, garantiria a mulher um aumento no rendimento capaz de ultrapassar o salário dos homens.

A quarta coluna da Tabela (4) mostra a estimativa do salário feminino, quando as suas características relacionadas ao mercado de trabalho são remuneradas da mesma forma que os homens. Neste cenário, o salário estimado para as mulheres não foi capaz de superar o rendimento masculino, contudo é possível perceber que, ainda assim, houve um crescimento no salário feminino. Portanto, pode-se concluir que o mercado também pode ocasionar desigualdades.

Por fim, a última coluna da Tabela (4) apresenta o resultado da estimação do salário das mulheres quando todas as suas características são remuneradas da mesma forma que as dos homens. Nestas circunstâncias, o salário feminino tenderia a superar o masculino em, aproximadamente, 4%.

Em resumo, pode-se afirmar a partir dos resultados obtidos no decorrer deste trabalho, indicam que existem diferenciais de rendimentos nos mercados de trabalho de Pernambuco, que podem ser resultantes da discriminação. Foram evidenciadas que as características do sexo feminino são remuneradas de forma inferior em relação ao sexo masculino e, caso a remuneração dessas características fosse realizada de forma igualitária, o rendimento médio feminino tenderia a superar o masculino.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou estudar a existência de diferenças de salários por gênero, com base nos dados para o mercado de trabalho de Pernambuco. Para o alcance dos resultados estimou-se uma versão da equação minceriana de rendimentos através do método de mínimos quadrados ordinários. Em seguida foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) a fim de identificar a existência de discriminação por gênero no mercado de trabalho.

A partir de uma amostra dos dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2013, fez-se uma análise descritiva e comparativa das diferenças de salários entre homens e mulheres, através de algumas variáveis consideradas relevantes para o mercado de trabalho. Essas variáveis compreendem características individuais (anos de estudo e anos de experiência) e características do mercado de trabalho (agrupamento dos trabalhadores por setor de atividade principal).

A análise das características individuais mostrou claramente que as mulheres apresentam média de anos de estudo superior aos homens, enquanto que apresentam um tempo de experiência inferior, podendo sinalizar que preferiram obter maior preparação em termos de estudo. A renda média e a participação no mercado formal também tem se mostraram inferiores para o sexo feminino em comparação ao masculino. Assim, se os diferenciais salariais puderem ser explicados pelas variáveis relacionadas ao estoque de capital humano, o fator tempo de experiência é mais relevante para a determinação de melhores rendimentos que o tempo dedicado aos estudos.

Com relação ao agrupamento por setor de atividade principal, verificou-se a esperada predominância das mulheres em atividades domésticas e educação, e predomínio masculino nas atividades típicas da indústria. Os menores rendimentos são conferidos às atividades pertencentes aos grupos agrícolas, serviços domésticos e comércio, ao passo que as atividades de serviços públicos, educação e indústria constituem as que apresentam remuneração mais elevada. No entanto, não foi possível identificar a existência de segregação do sexo feminino em atividades

com rendimentos médios mais baixos, pois homens e mulheres participam significativamente em setores com remunerações mais elevadas e também mais reduzidas.

Utilizando-se dos procedimentos metodológicos da decomposição de Oxaca-Blinder, foram alcançados resultados que mostram a existência de uma diferença de 9% entre os rendimentos médios de homens e mulheres. Constata-se ainda que as características são remuneradas de forma diferenciada entre os gêneros masculino e feminino. A remuneração diferenciada das características revela que a parcela dos diferenciais de salário pode ser explicada devido à existência de um comportamento discriminador no mercado de trabalho pernambucano.

Se forem consideradas situações nas quais as características sejam remuneradas de forma equitativa entre homens e mulheres, o salário médio feminino tenderia a ser superior ao masculino em 4%.

A partir dos resultados, conclui-se a existência de diferença salarial por gêneros no ano de 2013 em Pernambuco. Esses diferenciais de rendimentos podem ser atribuídos em parte ao menor tempo de experiência da força de trabalho feminina e, em parte a discriminação salarial própria, visto que não há uma exclusão da participação da mulher nos setores de trabalho que auferem maiores remunerações em ambos os estados analisados.

Sabe-se, através de dados de pesquisas sobre o tema, que a discriminação por gênero tem diminuído com o passar do tempo, mas ainda está distante de chegar ao fim. E, conforme observado neste estudo, sua existência é evidente. Com penas previstas em lei, a discriminação é um crime, mas, embora necessárias, as medidas legais não são suficientes, pois a discriminação se manifesta sob as mais diversas formas e está implícita no cotidiano das pessoas.

A partir dos resultados obtidos neste trabalho, percebe-se que há escopo para a criação de políticas, ou o aprimoramento das já existentes, com o objetivo de proibir práticas discriminatórias. Também é necessária a conscientização dos empregadores no que tange às práticas de responsabilidade social e, por fim, é de suma importância que as mulheres conheçam seus direitos e estejam presentes e atuantes nas organizações, não somente entre trabalhadores e empresários, mas também em sindicatos e espaços institucionais para a discussão desta problemática.

É importante destacar que, conforme mencionado no decorrer deste trabalho, a ideia de discriminação pode remeter a fatores não somente vinculados às características pessoais, mas ao poder do mercado de trabalho de influenciar na determinação dos rendimentos dos trabalhadores através de atividades produtivas, dentre outros fatores diversos. Sendo assim, os resultados não permitem uma conclusão única e definitiva sobre a relação e dimensão da discriminação. Logo, estudos adicionais que incorporem outros fatores, podem proporcionar resultados ainda mais precisos.

6. REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária** In: HIRATA, H.; SEGNINI (Orgs.) Organização, trabalho e gênero. Editora Senac. São Paulo, 2007.

ALVES-MAZZOTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

ARAÚJO, V. F., RIBEIRO, E. P. “**Diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil: uma análise regional**”. In: Revista Econômica do Nordeste, v. 33, n. 2, p. 196-217. 2002.

BARROS, R. P.; RAMOS, L.; GENDER, S.; e MENDONÇA, R. S. P. (1995). **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: Texto para Discussão, n. 377.

BARROS, R. P., RAMOS, L. & SANTOS, E. “**Gender differences in Brazilian labor markets**”. Em: SCHULTZ, P. Investment in women’s capital. Chicago: University of Chicago Press, 1995, cap.3.

BARROS, R. P., MENDONÇA R. S. P. e DUARTE R. P. N. **Bem-Estar, Pobreza e Desigualdade de Renda: Uma avaliação da evolução histórica e das disparidades regionais**, mimeo, IPEA. Rio de Janeiro, 1995.

BARROS, R. P., CORSEUIL, C. H., SANTOS, D. D., FIRPO, S. P. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 (Texto para Discussão, 796).

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, Ltd., London, 1971.

BLINDER, A. S. (1973). **Wage discrimination: Reduced form and structural estimates**. The Journal of Human Resources, 8(VII):436-455.

BOHNENBERGER . R. **Uma análise regional da Discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001**. Brasília, 2005.

BORJAS, G. **Economia do Trabalho**. Porto Alegre, AMGH, 2012.

CAMPANTE et. alli. **Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais**. Revista Brasileira de Economia. V. 58, n. 2, 2004.

CAPPELLIN, P. **Conciliar vida familiar e trabalho em tempo de crise de emprego: territórios e fronteiras entre o público e o privado** In: ARAÚJO, C. e SCALON, C. Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 241-269.

CAVALIERI, C. H. FERNANDES, R. **Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre regiões metropolitanas brasileiras**. Revista de Economia Política, vol. 18, nº 1 (69), janeiro-março/1998. Disponível em <<http://www.rep.org.br/pdf/69-10.pdf>> Acesso em 18/10/2015.

CRESPO, A. R. V. e REIS, M. C. **Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos** entre raças nos efeitos idade, período e coorte. Anpec, 2004.

EHREMBERG, R.G. e SMITH, R.S. **Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública**. Rio de Janeiro, Makron, 2000.

- ESPINDOLA, G. **A trajetória do poder da mulher: do lar ao mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/eudelucy/a-trajetria-do-poder-da-mulher-do-lar-ao-mercado-de-trabalho>>. Acesso em Outubro de 2015.
- GUERRA, E. P. A. **DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: Um comparativo entre Pernambuco e São Paulo no ano de 2012.** UFRPE. Recife, 2014.
- GUIMARÃES, R. O. **Desigualdade Salarial entre Negros e Brancos no Brasil: Discriminação ou Exclusão?** *Econômica* (pg. 227-251). V. 8. N. 2, dezembro. 2006.
- GUJARATI, D. **Econometria Básica.** Campus/Elsevier, 2006.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios: síntese de indicadores.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- PEREIRA, M.E. (Orgs). **Estereótipos, preconceitos e discriminação.** Salvador: EDUFBA, 2004.
- LOUREIRO, Paulo R. A.. **Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação.** *Revista Brasileira de Economia*, vol.57, n.1, p. 125-157, 2003.
- MORAES, S. M. A. **Discriminação salarial por gênero nos segmentos industriais do Brasil: uma análise para os anos de 1993, 1998 e 2003.** Dissertação. 2005. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/>> Acesso em setembro de 2015.
- MANKIW, N. G. **Introdução à Economia.** São Paulo, Cengage Learning, 2013.
- MARGONATO, R. G. de C. & SOUZA, S. I. de C. **Trabalho feminino: Perfil Ocupacional por Gênero e Setores Econômicos na Região Sul do Brasil e Santa Catarina.** Disponível em: <<http://www.apec.unesc.net> > Acesso em: Outubro de 2015.
- NOGUEIRA, C. M. **As Relações Sociais de Gênero no Trabalho e na Reprodução.** Aurora, ano IV, N. 6, ago/2010.
- OAXACA, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14:693-709.
- OMETTO, A. M.; HOFFMAN, R.; ALVES, M. C. (1997). **Participação da mulher no mercado de trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo.** *Revista Brasileira de Economia*, 53(3):287-322.
- PROBST (2012), R. E. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG. Gestão e Estratégia de Recursos Humanos. Disponível em: <www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf> Acesso em setembro de 2015.
- SAFFIOTI, H. I.B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis: Vozes, 1976.

SOUZA, M. C. **O DIFERENCIAL NA DISTRIBUIÇÃO DOS RENDIMENTOS SALARIAIS ENTRE GÊNERO: UMA ANÁLISE APÓS O PERÍODO DE EXPANSÃO ECONÔMICA EM PERNAMBUCO NA DÉCADA DE 2000.** Recife. 2013.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero.** São Paulo: Contexto, 2007 p. 11 p. 251.

STELCNER, et al. **Labor force behavior and earnings of Brazilian women and men, 1980.**
In: PSACHAROPOULOS, G., TZANNATOS, Z. Women's employment and pay in Latin America: overview and methodology. Washington, D.C., The World Bank, 1992, p.39-88.

7. APÊNDICES

Apresentação das regressões realizadas para encontrar os estimadores apresentados na Tabela (3), utilizando o software econométrico *Gretl*:

- **Modelo rodado para os trabalhadores masculinos em Pernambuco**

Modelo 1: MQO, usando as observações 1-2289

Variável dependente: logsal

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor	
const	5,59227	0,0572971	97,60	0,0000	***
EXP	0,0358131	0,00287747	12,45	1,89e-034	***
EXP2	-0,000429053	5,96347e-05	-7,195	8,46e-013	***
ESC	0,0795620	0,00326086	24,40	5,18e-117	***
DummyAgric	-0,451057	0,0561893	-8,027	1,58e-015	***
DummyCom	-0,0618531	0,0379849	-1,628	0,1036	
DummyEduc	0,0749851	0,0549317	1,365	0,1724	
DummyInd	0,0302706	0,0379745	0,7971	0,4255	
DummySD	-0,302914	0,103671	-2,922	0,0035	***
DummySP	0,229610	0,0491185	4,675	3,12e-06	***
Média var. dependente	6,810582	D.P. var. dependente	0,716581		
Soma resid. quadrados	730,3761	E.P. da regressão	0,566110		
R-quadrado	0,378330	R-quadrado ajustado	0,375875		
F(9, 2279)	154,1037	P-valor(F)	8,4e-228		
Log da verossimilhança	-1940,576	Critério de Akaike	3901,151		
Critério de Schwarz	3958,510	Critério Hannan-Quinn	3922,069		

- **Modelo rodado para os trabalhadores femininos em Pernambuco**

Modelo 1: MQO, usando as observações 1-1891

Variável dependente: LNSALARIO

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor	
const	5,52508	0,0735753	75,09	0,0000	***
EXP	0,0269171	0,00360467	7,467	1,25e-013	***
exp2	-0,000326109	7,90463e-05	-4,126	3,86e-05	***
ESC	0,0820911	0,00439978	18,66	2,04e-071	***
DummyAgric	-0,261020	0,128967	-2,024	0,0431	**
DummyCom	-0,165083	0,0486474	-3,393	0,0007	***
DummyEduc	-0,0442131	0,0469148	-0,9424	0,3461	
DummyInd	-0,0952427	0,0630450	-1,511	0,1310	
DummySD	-0,544125	0,0542150	-10,04	3,98e-023	***
DummySP	0,178798	0,0629131	2,842	0,0045	***
Média var. dependente	6,635303	D.P. var. dependente	0,766500		
Soma resid. quadrados	689,7252	E.P. da regressão	0,605541		
R-quadrado	0,378860	R-quadrado ajustado	0,375888		
F(9, 1881)	127,4781	P-valor(F)	2,3e-187		
Log da verossimilhança	-1729,612	Critério de Akaike	3479,224		
Critério de Schwarz	3534,672	Critério Hannan-Quinn	3499,641		