

**INSPER INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA**

**GIOVANNA DE CAMILLIS BIGNAMI SERAFIM**

**DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL**

**SÃO PAULO**

2019

**GIOVANNA DE CAMILLIS BIGNAMI SERAFIM**

**DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS  
NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Leite  
Ribeiro

**SÃO PAULO**

2019

SERAFIM, Giovanna De Camillis Bignami  
Desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro/  
Giovanna De Camillis Bignami Serafim. – Insper. São Paulo, 2019.

Monografia: Faculdade de Economia e Administração, INSPER - Instituto de  
Ensino e Pesquisa

Orientador: Prof. Dr. Fernando Leite Ribeiro

1. Introdução. 2. Revisão Literária. 3. Gênero e Mercado de Trabalho no  
Brasil. 4. Metodologia. 5. Conclusão. 6. Referências.

Giovanna De Camillis Bignami Serafim

**Desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

**Examinadores**

---

Prof. Dr. Fernando Ribeiro Leite  
Orientador

---

Prof. Dr. Heleno Piazzentini Vieira  
Examinador

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter sido sempre presente na minha vida e me ajudado a chegar até aqui. Agradeço ao meu pai, Anderson, por todas as oportunidades que me proporcionou, inclusive esta graduação. Agradeço à minha mãe, Erika, que não me deixou desistir e nem desanimar.

À todos meus familiares que de perto me acompanharam, agradeço por terem torcido por mim durante toda minha vida. Ao meu namorado, Gerson Jr., agradeço pela paciência, compreensão e incentivo para que eu chegasse ao fim deste ciclo.

Agradeço ao Prof. Dr. Fernando Leite Ribeiro por ter insistido no tema que eu gostaria que fosse este trabalho e por toda ajuda. Agradeço também à Prof. Dra. Adriana Bruscato Bortoluzzo por ter me ajudado e me dado força para terminar esta monografia.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico esta monografia ao meu irmão, Luiggi, como um símbolo de incentivo para que ele não venha desistir dos sonhos dele, pois é esta é a maior prova que nosso Deus nos ajuda a realizar todo bom desejo do nosso coração e, que em quatro anos, ele esteja tendo este mesmo prazer de estar concluindo sua graduação.

## RESUMO

SERAFIM, Giovanna De Camillis Bignami. Desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro. – Instituto de Ensino e Pesquisa, Insper. São Paulo, 2019. Monografia.

Através do método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), utilizando o R-Studio, com dados da PNAD (IBGE) dos anos 2009, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015, foi possível mensurar a discriminação salarial entre homens e mulheres no Brasil. Além de analisar o mercado de trabalho brasileiro e as características dos indivíduos que o compõe, segregando por gênero. Tanto no salário, como em outros aspectos, homens e mulheres têm comportamentos diferentes e inclusões diferentes.

## **ABSTRACT**

SERAFIM, Giovanna De Camillis Bignami. Gender pay gap in Brazilian labor market. – Instituto de Ensino e Pesquisa, Insper. São Paulo, 2019. Monography.

Through Oaxaca-Blinder decomposition (1973) method, using R-Studio, with database from PNAD (IBGE) , based on the years 2009, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015, was possible to measure the wage discrimination between men and woman in Brazil. Besides analyzing the Brazilian labor market and its individuals characteristics from those who compound it, segregating by gender. Either on payment, as in others aspects, mans and women has different behaviors and different inclusion.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. REVISÃO LITERÁRIA.....</b>	<b>14</b>
<b>3. GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>15</b>
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>17</b>
I. Método Econométrico: Oaxaca e Mincer .....	17
II. Dados.....	19
III. Resultados .....	20
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>28</b>
<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>29</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Durante o período colonial no Brasil, a maioria das mulheres escravas tinha funções domésticas como empregadas ou cozinheiras, e era responsável por cuidar e criar os filhos dos seus senhores. Após a abolição, as mulheres continuaram ocupando cargos similares, até o final do século XIX, onde passaram a ser a maior parte do proletariado, por serem uma mão-de-obra barata e abundante.

Por conta da cultura patriarcal, melhoras para trabalhadoras não eram consideradas, uma vez que, na visão da época, a função da mulher era se limitar aos trabalhos domésticos ou realizar trabalhos não qualificados, uma espécie de “mão-de-obra reserva”, ambas ocupações com baixas remunerações.

O crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil começou nos anos 70 e uma das razões principais foi a necessidade de um complemento para a renda familiar.

Nestes contextos apresentados, a participação da mulher no mercado de trabalho era condicionada a sobrevivência, ou seja, mulheres que tinham uma condição financeira estável não trabalhavam, apenas realizavam tarefas domésticas. Isso fazia com que um salário menor do que o recebido pelos homens fosse aceito, uma vez que era uma necessidade financeira.

Com o fim da Ditadura Militar, as mulheres foram conquistando mais espaço na política e conseguiram participar da Assembleia Constituinte, que fez com que na Constituição de 1988 tivessem mais leis garantindo a igualdade entre homens e mulheres, além de incentivos à participação da mulher no mercado de trabalho.

Apesar das mudanças conquistadas, em 2016, entre 144 países, o Brasil ocupou o 119º lugar no quesito de igualdade salarial para o mesmo tipo de serviço e 90º posição na taxa de disparidade por gênero (*The Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum*).

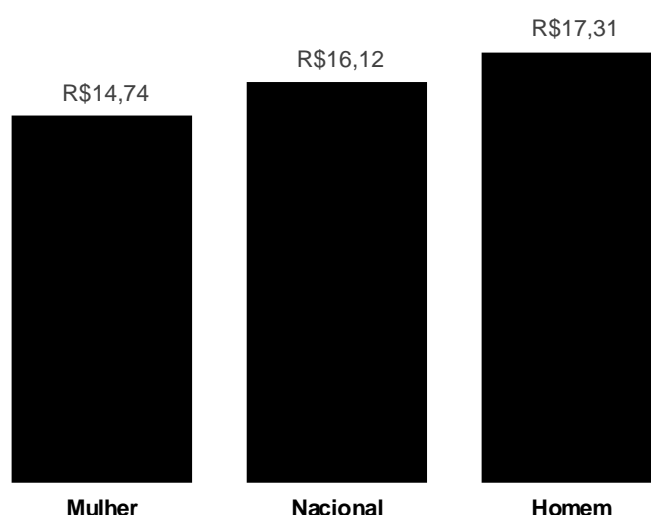
Atualmente, os grupos feministas vêm tomando maiores proporções por conta da disseminação de suas ideologias através das redes sociais, e a desigualdade salarial por gênero ainda é um dos principais pontos que as mulheres reivindicam.

Os protestos realizados pelos movimentos feministas no Brasil já obtiveram resultados neste âmbito, que pode ser visto pela queda da desigualdade salarial.

Entretanto, com uma taxa de diferença menor do que no início da jornada da mulher no mercado de trabalho, essa diferença ainda existe e está caindo de maneira decrescente (Madalozzo, 2010).

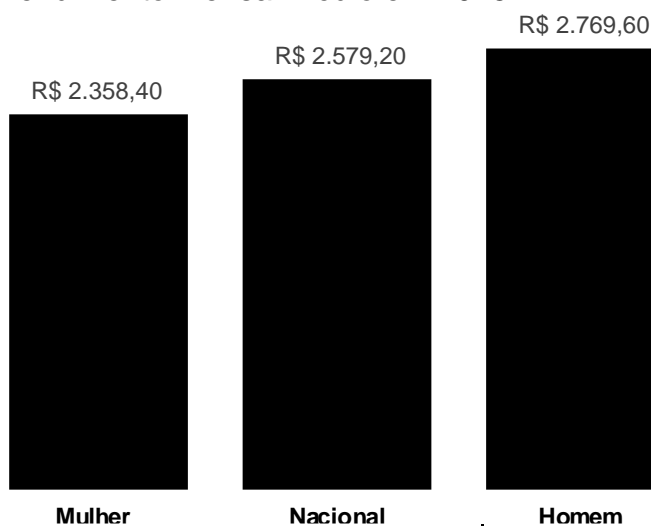
Sabe-se que os homens, em média, trabalham jornadas mais longa. No entanto, realizando uma simulação de rendimento mensal calculado através do salário-hora com ambos os sexos realizando a mesma carga de horas mensalmente, a diferença chega a mais de R\$400,00 por mês. Isso se deve pelo fato do salário-hora médio dos homens ser maior que o das mulheres.

**Figura 1 – Salário-hora médio em 2015**



Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

**Figura 2 – Rendimento mensal médio em 2015**



Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

Apesar de grandes conquistas alcançadas por movimentos que lutam pela igualdade de gênero ao longo do tempo, a participação da mulher no mercado de trabalho não se alterou de forma significativa nos últimos anos.

Em 2015, segundo o IBGE, mesmo as mulheres sendo 52,34% da população apta para fazer parte da PEA, apenas 43,39% da População Economicamente Ativa era composta por mulheres.

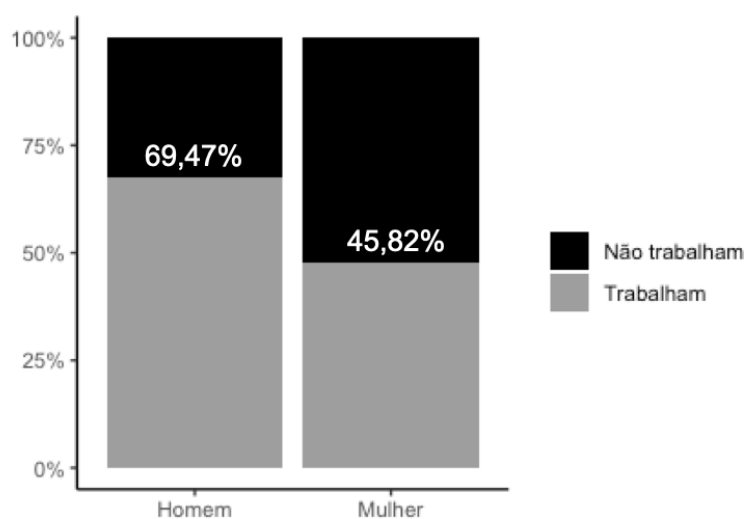
**Tabela 1 – Participação na População Economicamente Ativa (PEA)**

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
2009	43,96%	56,04%
2011	43,04%	56,96%
2012	43,18%	56,82%
2013	43,20%	56,80%
2014	43,69%	56,31%
2015	43,39%	56,61%

Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

De todas as mulheres aptas para estar no mercado de trabalho, menos da metade trabalhavam em 2015, enquanto quase 70% dos homens tinham algum trabalho.

**Figura 3 – Porcentagem dos homens e mulheres que trabalhavam em 2015**



Fonte: IBGE, PNAD (2015). Elaboração própria.

Como já mencionado, a função da mulher na visão da sociedade continua, majoritariamente, sendo cuidar da casa – realizar tarefas domésticas, o que muito explica o baixo percentual das mulheres inseridas no mercado de trabalho. Em média, nos últimos anos, as mulheres têm dedicado quase o dobro do tempo que os homens dedicam em afazeres domésticos.

**Tabela 2 – Horas semanais dedicadas á tarefas domésticas**

	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>
2009	20,7	9,5
2011	21,3	10,3
2012	20,2	10,1
2013	19,7	9,8
2014	20,2	10,2
2015	20,4	10,0

*Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.*

Através destes dados, é mais fácil explicar a diferença nas horas trabalhadas pelos homens e mulheres, como visto na tabela 3. Quando a desigualdade salarial é debatida, muito se fala que o diferencial é consequência das horas a mais que os homens trabalham. Portanto, neste trabalho, será calculado o salário-hora, para que não venha ter esta intervenção.

**Tabela 3 – Média de horas trabalhadas por semana**

	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>
2009	36,2	42,9
2011	36,8	42,6
2012	36,9	42,3
2013	36,6	41,9
2014	36,4	41,7
2015	35,8	40,9

*Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.*

Este trabalho busca analisar o comportamento da caminhada à igualdade salarial, além do comportamento das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ao longo do tempo, observando a distribuição das mulheres nas ocupações e indústrias.

## 2. REVISÃO LITERÁRIA

A desigualdade salarial entre gêneros ainda é muito estudada, uma vez que em diversos países, essa desigualdade ainda existe (*The Global Gender Gap Report 2017, WEF*). Um estudo recente foi realizado por Madalozzo (2010), analisa o mercado de trabalho brasileiro nos anos de 1978, 1988, 1998 e 2007.

Através do método de Oaxaca (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), que também será utilizado nesse trabalho, Madalozzo chegou nas porcentagens das diferenças dos salários-hora de uma mulher caso tivesse os coeficientes de um homem e com os coeficientes de mulher e, nota-se uma queda decrescente dessa taxa. Nesse estudo, iremos analisar como a desigualdade está se comportando ao longo dos anos e se continua apresentando um comportamento decrescente.

**Tabela 4 – Taxa de diferença e variação**

	<b>Diferença</b>	<b>Variação</b>	
1978	-33,05%	-	-
1988	-23,02%	-10,03 p.p.	-30,35%
1998	-18,42%	-4,60 p.p.	-19,98%
2007	-15,40%	-3,02 p.p.	-16,40%

Fonte: Madalozzo (2010)

Oaxaca (1973) realizou um estudo para analisar a diferença salarial por gênero e raça. Após regredir o salário-hora para cada combinação de gênero e raça, Oaxaca fez a diferença, entre duas combinações, dos coeficientes obtidos em cada uma. Essa diferença, foi considerada uma *proxy* de discriminação por gênero e discriminação racial: utilizando os mesmos dados em duas regressões estimadas com combinações diferentes, obteve distintos salários-hora. O procedimento realizado neste trabalho ficou conhecido como o método de decomposição de Oaxaca.

O atual trabalho também terá dummies de raça, porém o foco principal é analisar a diferença apenas entre os gêneros, ou seja, só serão estimadas duas regressões: uma para as mulheres e uma para os homens.

No estudo realizado por Langoni (1973), primeiro estudo sobre a distribuição da renda no Brasil, chegou-se a conclusão que a principal variável para a desigualdade fosse o nível de educação. Essa conclusão já era esperada através da Teoria do Capital Humano (Schultz, 1961) que relaciona os anos de estudo e anos de experiência com a produtividade do indivíduo, que por sua vez, impacta nos retornos,

ou seja, na sua renda. Essa teoria foi base para a elaboração da equação minceriana (Mincer, 1974), que será mais discutida em breve.

Apesar de, nesse trabalho, usarmos a educação apenas como uma variável controle e estimar os salários com o mesmo nível de escolaridade tanto para homens quanto para mulheres, é importante ressaltar que as mulheres têm, em média, mais anos de estudo do que os homens e, mesmo assim, continuam ganhando, em média, menos que os homens.

**Tabela 5 – Nível de escolaridade mais elevado por gênero em 2015**

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Fundamental Completo	27,56%	33,15%
Médio Completo	37,50%	36,83%
Superior Completo	18,08%	12,98%
Mestrado Completo	0,88%	0,89%

*Fonte: IBGE, PNAD (2015). Elaboração própria.*

Diversos estudos sobre a desigualdade salarial usaram a segregação ocupacional como controle. Madalozzo (2010) segregou os indivíduos de acordo com as suas ocupações e indústrias e realizou a regressão com apenas as indústrias. Além disso, formou dois grupos de ocupações: ocupações que são consideradas femininas e as que são consideradas masculinas. Ao percorrer dos anos do estudo realizado, notou-se um aumento da participação das mulheres em ocupações que foram consideradas masculinas: este aspecto também será explorado neste trabalho.

### **3. GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

Para entender a disparidade salarial é necessário conhecer o mercado de trabalho brasileiro, e seus participantes, de modo segregado por gênero.

Como uma continuação do trabalho realizado por Madalozzo, foi calculado o percentual de mulheres em atividades consideradas femininas e masculinas: a presença das mulheres em profissões que, socialmente, são relacionadas às mulheres teve uma leve queda, enquanto a presença das mulheres em profissões consideradas masculinas teve um leve aumento.

Nos últimos anos, o número de mulheres economicamente ativas diminuiu, ou seja, o número de mulheres que estavam aptas para trabalhar diminuiu. Além disso,

a parcela de mulheres que, podendo trabalhar, de fato trabalhavam, também veio a diminuir.

**Tabela 6 – Porcentagem de mulheres em ocupações consideradas femininas**

	2009	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Enfermeira</b>	84,69%	83,22%	84,88%	84,82%	84,42%	83,30%
<b>Professora</b>	81,91%	83,39%	82,70%	83,23%	81,75%	82,97%
<b>Secretária</b>	88,78%	84,48%	83,99%	86,47%	86,57%	85,59%
<b>Costureira</b>	90,59%	89,11%	89,40%	88,94%	88,57%	87,58%
<b>Dentista</b>	58,53%	54,15%	61,28%	59,94%	56,25%	55,62%
<b>Serv. Domést.</b>	93,39%	93,05%	92,84%	92,57%	92,22%	91,65%

Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

**Tabela 7 – Porcentagem de mulheres em ocupações consideradas masculinas**

	2009	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Engenheira</b>	23,97%	23,24%	25,82%	24,55%	26,95%	25,67%
<b>Advogada</b>	42,60%	41,49%	43,53%	46,15%	47,70%	46,56%
<b>Administradora</b>	47,44%	53,72%	53,30%	49,23%	53,81%	53,30%
<b>Economista</b>	46,90%	47,25%	48,22%	48,70%	48,63%	48,94%
<b>Policial</b>	10,07%	12,09%	10,89%	10,83%	13,67%	12,55%
<b>Bombeira</b>	11,37%	8,02%	9,88%	9,09%	7,77%	8,92%

Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

Nos últimos anos, o número de mulheres economicamente ativas diminuiu, ou seja, o número de mulheres que estavam aptas para trabalhar diminuiu. Além disso, a parcela de mulheres que, podendo trabalhar, de fato trabalhavam, também veio a diminuir.

**Tabela 8 – Parcela de mulheres economicamente ativas que trabalham**

	Percentual	Total
2009	49,71%	153.694
2011	48,24%	139.696
2012	48,74%	141.789
2013	47,88%	143.056
2014	48,83%	144.695
2015	45,80%	143.394

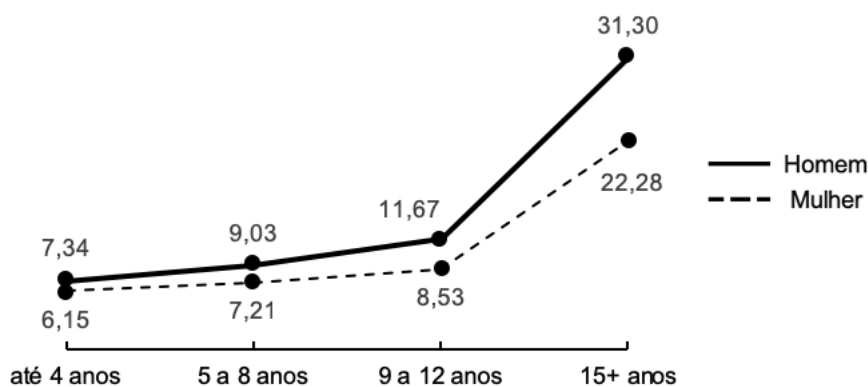
Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

A partir disso, presumisse que o mercado não teve uma evolução no sentido de ser inclusivo para as mulheres. Pelo contrário, por mais debatido que este assunto esteja sendo, ou mais encorajamento vindo da sociedade para as mulheres irem atrás de uma vida profissional promissora, não há um incentivo, pela parte do mercado, para isto.

Analisando o salário-hora médio entre os homens e as mulheres por tempo de escolaridade, nota-se que, quanto mais as mulheres estudam, maior é a diferença salarial. Isto é uma das incumbências que fazem com que haja este desestímulo das mulheres para entrar no mercado de trabalho.

Além de que, na maioria das vezes, não é vantajoso o suficiente para as mulheres trabalharem sendo que não poderem trabalhar o mesmo número de horas que os homens, por serem responsáveis por todo afazer doméstico e criação dos filhos.

**Figura 4** – Média do salário-hora por anos de estudo, 2015, em reais (R\$)



Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

## 4. METODOLOGIA

### I. Método Econométrico: Oaxaca e Mincer

Uma das metodologias, muito utilizada na literatura, para analisar diferenças salariais entre dois grupos é o método de decomposição de Oaxaca (Oaxaca, 1973 e Blinder, 1973). Para isso, a diferença salarial é decomposta em duas partes: uma parte que pode ser justificada através de características individuais – como idade, educação, ocupação – e a outra parte que não pode ser explicada. Essa segunda parte é o que consideramos ser a discriminação entre sexos no mercado de trabalho.

Para regredir o salário, vamos nos basear na equação minceriana tradicional (Mincer, 1974):

$$\ln w_i = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

onde  $w_i$  é o salário,  $S_i$  são os anos de estudos e  $E_i$  são os anos de experiência no mercado de trabalho, todos para o indivíduo  $i$ .

A equação que será utilizada é uma versão mais completa e adaptada para melhores resultados:

$$\ln w_i = \alpha + \sum_{j=1}^k \beta_j X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

onde  $w_i$ , por outro lado, é o salário-hora,  $X_i$  são as variáveis explanatórias, são os dados demográficos que contêm a idade, dummies de anos de estudo<sup>1</sup>, experiência, experiência ao quadrado, *dummies* de região<sup>2</sup> (que residia na data da pesquisa), *dummy* de estado civil<sup>3</sup> e *dummies* de raças<sup>4</sup>.

Como queremos analisar a divergência salarial entre os sexos, iremos estimar, via Método dos Quadrados Ordinários (MQO), a equação (2) para cada sexo, separadamente:

$$\ln w_i^M = \hat{\alpha}^M + \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^M X_i^M + \varepsilon_i \quad (3)$$

$$\ln w_i^H = \hat{\alpha}^H + \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^H X_i^H + \varepsilon_i \quad (4)$$

onde na equação (3) e (4), são utilizados apenas dados de indivíduos do sexo feminino e do sexo masculino, respectivamente.

$$\overline{\ln w_i^H} - \overline{\ln w_i^M} = \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^H \overline{X_i^H} + \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^M \overline{X_i^M} \quad (5)$$

$$\sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^H (\overline{X_i^H} - \overline{X_i^M}) + \overline{X_i^M} \left( \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^H - \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^M \right) \quad (6)$$

<sup>1</sup> As *dummies* foram divididas em Ensino Básico, Ensino Fundamental, Ensino Médio e Faculdade ou mais. A variável omitida foi Sem Estudo (menos de 1 ano de estudo).

<sup>2</sup> As *dummies* de regiões foram divididas por UF e o Sudeste foi a variável omitida.

<sup>3</sup> *Dummy* igual á 1 caso o indivíduo solteiro e 0 para todos os outros tipos de estado civil.

<sup>4</sup> *Dummy* igual á 1 caso o indivíduo seja branco e 0 para todos os outros tipos de raça.

A equação (5) pode ser dividida em duas partes, como apresentada na equação (6): a primeira parte, antes do sinal de soma, é a diferença do impacto das variáveis explanatórias entre os grupos (diferença dos coeficientes das variáveis independentes); a segunda parte é a parte não-explicativa pelas diferenças dos dados dos indivíduos de cada grupo.

Essa segunda parte é interpretada como uma *proxy* para a discriminação salarial (Oaxaca, 1973). Para obter este resultado, é feito a diferença entre o salário-hora estimado com os dados das mulheres porém com os coeficientes obtidos na regressão dos homens e o salário-hora estimado com os dados das mulheres e os coeficientes da regressão das mulheres, conforme a segunda parte da equação (6).

## II. Dados

A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), dos anos 2009 á 2015, exceto o ano de 2010, o qual a pesquisa não foi realizada. A PNAD é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e estão disponíveis para download no site do instituto.

Na tabela 9, nota-se que há mais mulheres do que homens, nas amostras de todos os anos. Portanto, nas regressões, homens e mulheres terão pesos diferentes por grupo.

**Tabela 9 – Número de indivíduos analisados por gênero e ano**

	Mulheres		Homens		Total
2009	205.450	51,44%	193.937	48,56%	399.387
2011	184.928	51,52%	173.991	48,48%	358.919
2012	186.054	51,33%	176.397	48,67%	362.451
2013	186.453	51,43%	176.102	48,57%	362.555
2014	186.879	51,53%	175.748	48,47%	362.627
2015	183.681	51,47%	173.223	48,53%	356.904

Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

Para que haja uma noção do salário-hora, segue um tabela com as estatísticas descritivas da remuneração no Brasil nos anos analisados.

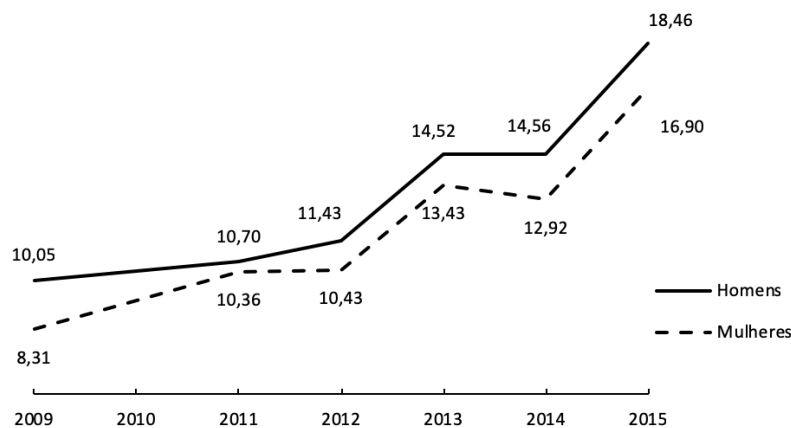
**Tabela 10 – Estatísticas básicas do salário-hora por gênero**

	Média		Desvio-Padrão		Mínimo		Máximo	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2009	10,05	8,31	0,42	0,06	5,00	4,38	833,33	2000,00
2011	10,70	10,36	0,04	0,08	5,00	4,69	3000,00	2875,00
2012	11,43	10,43	0,28	0,08	5,68	5,18	3125,00	1500,00
2013	14,52	13,43	0,13	0,06	6,25	5,72	3750,00	5000,00
2014	14,56	12,92	1,79	0,06	6,88	6,25	8750,00	2500,00
2015	18,46	16,90	1,11	1,07	7,50	6,82	6750,00	5000,00

Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

Na figura 5, há uma representação gráfica do salário-hora médio, tanto para os homens como para as mulheres. De uma forma visual, é notável a diferença salarial. No entanto, esta diferença, é o diferencial robusto, uma vez que não é controlado por nenhuma variável e é apenas uma média padrão do salário.

**Figura 5 – Média do salário-hora por gênero, em reais (R\$)**



Fonte: IBGE, PNAD. Elaboração própria.

É importante lembrar que, para a realização das regressões, os dados foram filtrados excluindo todos os indivíduos menores de 16 anos e maiores de 65 anos e indivíduos que não trabalhavam.

### III. Resultados

O método econométrico, assim como todas as análises estatísticas apresentadas neste estudo, foi realizado no software RStudio. Para o método de decomposição de Oaxaca-Blinder, foi utilizado o pacote “Oaxaca-Blinder”, desenvolvido pelo Dr. Marek Hlavac (2018).

Em cada uma das tabelas a seguir, está os coeficientes estimados,  $\hat{\beta}_j^H$  e  $\hat{\beta}_j^M$ , para os homens e as mulheres, respectivamente. Além disso, há a média de cada variável, para os dois grupos.

**Tabela 11 – Resultados estimados, 2009**

	Coeficientes		Média	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0361	0,0145	34,206	35,076
Experiência	0,0065	0,0201	15,391	15,042
Experiência_2	-0,0005	-0,0004	371,742	351,139
Norte	-0,0911	-0,0539	0,134	0,121
Nordeste	-0,2443	-0,2203	0,328	0,308
Sul	0,0008	-0,0122	0,131	0,147
Centro-Oeste	0,1756	0,1324	0,101	0,109
Raça	0,1434	0,1456	0,476	0,518
Estado Civil	0,2057	0,0850	0,429	0,404
Ens. Básico	0,0760	0,0299	0,077	0,053
Fundamental	0,3373	0,2385	0,181	0,140
Ens. Médio	0,6818	0,5913	0,446	0,444
Faculdade	1,5064	1,3825	0,273	0,348
Intercepto	-0,2230	0,1237	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2009), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 12 – Resultados estimados, 2011**

	<b>Coefficientes</b>		<b>Média</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0274	0,0162	31,201	33,336
Experiência	0,0086	0,0151	12,468	13,525
Experiência_2	-0,0004	-0,0003	269,830	306,963
Norte	-0,1615	-0,1199	0,146	0,127
Nordeste	-0,2712	-0,2579	0,311	0,296
Sul	-0,0139	-0,0025	0,153	0,165
Centro-Oeste	0,0324	0,0310	0,099	0,102
Raça	0,1198	0,1129	0,441	0,490
Estado Civil	0,0506	-0,0361	0,060	0,064
Ens. Básico	-0,0309	-0,1372	0,063	0,040
Fundamental	0,1483	0,0985	0,204	0,134
Ens. Médio	0,3964	0,3758	0,458	0,468
Faculdade	1,0834	1,1082	0,230	0,332
Intercepto	0,5450	0,5894	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2011), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 13 – Resultados estimados, 2012**

	<b>Coefficientes</b>		<b>Média</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0260	0,0129	31,236	33,677
Experiência	0,0161	0,0154	12,499	13,866
Experiência_2	-0,0006	-0,0003	271,681	320,283
Norte	-0,1442	-0,0763	0,159	0,138
Nordeste	-0,2805	-0,2472	0,300	0,292
Sul	-0,0180	0,0061	0,142	0,158
Centro-Oeste	0,0657	0,0658	0,103	0,110
Raça	0,1039	0,1243	0,431	0,474
Estado Civil	0,0407	0,0162	0,065	0,065
Ens. Básico	-0,0008	-0,0113	0,064	0,045
Fundamental	0,2087	0,1991	0,197	0,140
Ens. Médio	0,4690	0,4871	0,467	0,454
Faculdade	1,1357	1,1779	0,244	0,342
Intercepto	0,5811	0,6510	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2012), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 14 – Resultados estimados, 2013**

	<b>Coefficientes</b>		<b>Média</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0354	0,0148	31,555	33,761
Experiência	0,0035	0,0168	12,818	14,000
Experiência_2	-0,0005	-0,0004	282,686	323,749
Norte	-0,1355	-0,0780	0,169	0,150
Nordeste	-0,2716	-0,2410	0,294	0,283
Sul	-0,0412	-0,0156	0,147	0,155
Centro-Oeste	0,0734	0,0543	0,098	0,099
Raça	0,1404	0,1124	0,426	0,472
Estado Civil	0,0180	0,0118	0,052	0,056
Ens. Básico	-0,0319	-0,2564	0,060	0,040
Fundamental	0,2043	-0,0187	0,194	0,131
Ens. Médio	0,4149	0,2612	0,459	0,451
Faculdade	1,0650	0,9460	0,255	0,358
Intercepto	0,5534	0,9454	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2013), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 15 – Resultados estimados, 2014**

	<b>Coefficientes</b>		<b>Média</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0315	0,0132	31,718	34,025
Experiência	0,0082	0,0158	12,982	14,191
Experiência_2	-0,0005	-0,0003	288,062	33,369
Norte	-0,1399	-0,1049	0,166	0,148
Nordeste	-0,2854	-0,2764	0,295	0,286
Sul	0,0092	-0,0142	0,135	0,151
Centro-Oeste	0,0583	0,0387	0,101	0,101
Raça	0,1036	0,1316	0,416	0,461
Estado Civil	0,0497	-0,0324	0,050	0,056
Ens. Básico	-0,0622	-0,1084	0,059	0,038
Fundamental	0,1759	0,0781	0,189	0,130
Ens. Médio	0,4045	0,3514	0,457	0,445
Faculdade	1,0287	1,0307	0,269	0,372
Intercepto	0,7139	0,9555	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2014), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 16 – Resultados estimados, 2015**

	<b>Coefficientes</b>		<b>Média</b>	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0,0308	0,0142	32,215	34,921
Experiência	0,0042	0,0169	13,480	15,148
Experiência_2	-0,0004	-0,0004	302,683	362,276
Norte	-0,2348	-0,1764	0,178	0,150
Nordeste	-0,3287	-0,3252	0,288	0,295
Sul	0,0104	-0,0324	0,135	0,150
Centro-Oeste	0,0590	0,0808	0,097	0,099
Raça	0,0845	0,1344	0,410	0,451
Estado Civil	0,1206	0,0353	0,059	0,058
Ens. Básico	-0,0445	-0,1596	0,053	0,036
Fundamental	0,1555	0,0033	0,186	0,124
Ens. Médio	0,3767	0,2689	0,468	0,439
Faculdade	1,0182	0,9340	0,272	0,386
Intercepto	0,8598	1,0850	1,000	1,000

*Fonte: PNAD (2015), IBGE. Elaboração própria.*

**Tabela 17** – Salário-hora estimado a partir do método de decomposição de Oaxaca-Blinder, em reais (R\$)

<b>2009</b>	
Como homens	6,83
Como mulheres	5,06
Diferença	-19,76%
<b>2011</b>	
Como homens	7,14
Como mulheres	5,72
Diferença	-17,47%
<b>2012</b>	
Como homens	7,92
Como mulheres	6,30
Diferença	-15,88%
<b>2013</b>	
Como homens	8,99
Como mulheres	7,18
Diferença	-13,92%
<b>2014</b>	
Como homens	11,27
Como mulheres	8,41
Diferença	-11,88%
<b>2015</b>	
Como homens	10,42
Como mulheres	8,37
Diferença	-11,95%

*Fonte: PNAD, IBGE. Elaboração própria.*

Na tabela 17, onde indica “Como homens”, é a remuneração estimada que uma mulher, com as variáveis médias, receberia caso fosse um homem, ou seja, tivesse os coeficientes estimados para os homens nas regressões realizadas – resultados nas

tabelas de 11 a 16. Onde indica “Como mulher”, é a remuneração estimada da mulher com as mesmas variáveis médias mas com os coeficientes estimados para mulheres.

As diferenças entres estas duas remunerações pode ser considerada uma proxy para a desigualdade salarial real, já que está sendo controlada por diversas variáveis que impactam no salário de um indivíduo.

## **5. CONCLUSÃO**

Após analisar todo o mercado de trabalho brasileiro, tanto de uma forma geral como de uma forma mais detalhada, é possível notar que a discriminação entre gêneros ainda é muito forte no Brasil.

Neste ponto, a diferença salarial vai além da justificativa de grau de formação, horas trabalhadas, raça ou região que reside. Tudo isto esta controlado pelo método de Oaxaca e a diferença representada nos resultados (tabela 17) é a representação da discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho.

Apesar da diferença estar caindo ao longo dos anos, ainda é válida e significativa. O preocupante continua sendo o ritmo com que esse hiato vem diminuindo: cada vez menos.

Conclui-se que o cenário do mercado para as mulheres no Brasil ainda não é um cenário positivo e trajetória para a igualdade salarial vem se desgastando sem tendência de se erradicar.

## 6. REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Letícia Carneiro. Um legado do século XX para a política educacional do século XXI: a teoria do capital humano. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, SP, v. 10, n. 40, p. 126-144, ago. 2012. ISSN 1676-2584.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, [s. l.], v. 8, n. 4, p. 436–455, 1973.
- BOLER, E. A.; JAVORCIK, B.; ULLTVEIT-MOE, K. H. Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. **Journal of International Economics**, [s. l.], v. 111, p. 122–133, [s.d.].
- CARNOY, Martin. Distribuição da renda e desenvolvimento econômico no Brasil: um comentário. **Revista Administrativa Empresarial**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 86-93, Aug. 1974.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R. Gender wage gaps: comparing the 80s, 90s and 00s in Brazil. **Revista de Economia e Administração**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 141–156, 2007.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? [s. l.], 2010.
- JACOB MINCER. Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure. **Journal of Economic Growth**, [s. l.], n. 1, p. 29, 1974.
- OAXACA, R. L. Another look at tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions. **The American economist: journal of the International Honor Society in Economics**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 23–32, 1974.
- O, D. O. et al. Analyzing Health Equity Using Household Survey Data. [s. l.]: **The World Bank**, 2008.
- RONALD OAXACA. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, [s. l.], n. 3, p. 693, 1973.
- SCHULTZ, T. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.
- HLAVAC, Marek. **Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R**. R package version 0.1.4. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>, 2018.

