

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA - UEPG**  
**SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**  
**MESTRADO EM ECONOMIA**

**LEOMAR DOS SANTOS**

**DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS: ANÁLISE DAS REGIÕES  
BRASILEIRAS NOS ANOS DE 2016 A 2021**

**PONTA GROSSA**

**2023**

**LEOMAR DOS SANTOS**

**DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS: ANÁLISE DAS REGIÕES  
BRASILEIRAS NOS ANOS DE 2016 A 2021**

Dissertação apresentada para a obtenção do título de Mestre em Economia, no programa de Pós-Graduação em Economia, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Cleise Maria de Almeida Tupich Hilgemberg.

Coorientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Luma de Oliveira

**PONTA GROSSA**

**2023**

S237 Santos, Leomar dos  
Diferença salarial entre gêneros: análise das regiões brasileiras os anos de 2016 a 2021 / Leomar dos Santos. Ponta Grossa, 2023.  
61 f.

Dissertação (Mestrado em Economia - Área de Concentração: Economia),  
Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Cleise Maria de Almeida Tupich Hilgemberg.  
Coorientadora: Profa. Dra. Luma de Oliveira.

1. Diferenças salariais. 2. Gênero. 3. Discriminação. I. Hilgemberg, Cleise Maria de Almeida Tupich. II. Oliveira, Luma de. III. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Economia. IV.T.

CDD: 330.9

Termo



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

## **TERMO**

**LEOMAR DOS SANTOS**

**DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNERO: ANÁLISE DA REGIÕES BRASILEIRAS  
ENTRE OS ANOS DE 2016 A 2021**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Economia, da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:**

Ponta Grossa, 26 de setembro de 2023

Cleise Maria de Almeida Tupich Hilgemberg – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Solange de Cassia Inforzato de Souza - Universidade Estadual de Londrina

Luma de Oliveira - Universidade Estadual de Ponta Grossa



Documento assinado eletronicamente por **Solange de Cassia Inforzato de Souza** , **Usuário Externo** , em 27/09/2023, às 08:52, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Luma de Oliveira**, **Professor(a)** , em 27/09/2023, às 14:18, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cleise Maria de Almeida Tupich Hilgemberg** , **Professor(a)** , em 02/10/2023, às 17:44, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

0/10 0  
3/20 8

SEI/UEPG -  
1630973 - Termo



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.uepg.br/autenticidade> informando

o código **163** e o código **4932** .  
verificador**097** CRC **4370**  
**3**

23.0000  
59118-6

16 v2  
30

[https://sei.uepg.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=1915787&infra\\_sistema...](https://sei.uepg.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=1915787&infra_sistema...) 2/2

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por me conceder a perseverança nos momentos de dificuldade e dar força em toda esta trajetória.

Agradeço á minha família, em especial a minha esposa Débora Ribeiro que me apoiou desde o início deste caminho, me dando força e confiança para seguir em frente, dia após dia, e por possuir uma grande paciência para compreender todos os desafios que passei nesse período.

Agradeço a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), e ao Programa de Pós-Graduação em Economia por me proporcionar esta grande oportunidade de aprimoramento pessoal e profissional.

A minha orientadora Dr. Cleise Maria de Almeida Tupich Hilgemberg que aceitou me orientar neste trabalho, por toda a contribuição ao trabalho e principalmente pela paciência devido ao meu tempo de dedicação ao estudo.

Agradeço também a contribuição das professoras Dra. Luma de Oliveira e a Prof<sup>a</sup>. Dra. Solange de Cassia Inforzato de Souza, que aceitaram o convite de participar deste trabalho, orientando e contribuindo para sua melhoria.

Por fim, sou grato a todos que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente na construção deste trabalho.

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a diferença salarial entre gêneros nas macrorregiões brasileiras. Para tanto, buscou-se o referencial teórico sobre os conceitos de capital humano, da segmentação no mercado de trabalho e da discriminação, incluindo relatos sobre fatores que geram os diferenciais salariais. Alguns autores utilizados são Schultz (1964, 1973), Becker (1957, 1973), Mincer (1958), Doeringer e Piore (1970), os quais demonstram que o capital humano é uma das principais fontes que podem contribuir para o aumento do nível de renda. A pesquisa de dados foi realizada com análise dos microdados da PNAD Contínua, com dados das grandes regiões brasileiras no período de 2016 a 2019, e os anos de 2020 e 2021 com influência da Covid-19, para os indivíduos do sexo feminino e masculino. O método utilizado para análise dos dados foi o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), que faz uma decomposição dos rendimentos médios de cada um dos gêneros, onde se dividem os diferenciais em uma parte explicada pelas diferenças produtivas dos indivíduos e outra não explicada, com quesitos como cor, raça, gênero, religião. Os resultados mostram que os homens possuem menores níveis de educação e maiores rendimentos comparados com o sexo feminino. A divergência passa a ser notada quando os dados são analisados por região, pois se constata que as regiões mais desenvolvidas economicamente possuem maiores índices de discriminação e desigualdade do que regiões com médias salariais menores. Portanto, através da decomposição de rendimentos podemos encontrar a persistência do tamanho da discriminação entre os gêneros. Também foi possível constatar que houve um aumento do tamanho discriminatório nas regiões do Nordeste e Norte nos anos de 2020 e 2021 períodos afetados pela Covid-19, onde os níveis salariais dos anos anteriores não haviam uma tendência de crescimento.

Palavras - Chave: Diferenciais salariais, Gênero, Discriminação.

## ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the wage gap between genders in Brazilian macro-regions. To this end, a theoretical framework was sought on the concepts of human capital, segmentation in the labor market and discrimination, including reports on factors that generate salary differentials. Some authors used are Schultz (1964, 1973), Becker (1957, 1973), Mincer (1958), Doeringer and Piore (1970), who demonstrate that human capital is one of the main sources that can contribute to increasing the level of income. A data search was carried out with analysis of microdata from the Continuous PNAD, with data from large Brazilian regions in the period from 2016 to 2019, and the years 2020 and 2021 with the influence of Covid-19, for female and male individuals. The method used to analyze the data was the confidence method of Oaxaca-Blinder (1973), which makes an economy of the average income of each gender, where the differences are divided into a part explained by the productive differences of individuals and another not explained. explained, with questions such as color, race, gender, religion. The results show that men have lower levels of education and higher income compared to women. The divergence becomes noticeable when the data is analyzed by region, as it is found that more economically developed regions have higher rates of discrimination and inequality than regions with lower average salaries. Therefore, through the reduction in income we can find the persistence of discrimination between genders. It was also possible to verify that there was an increase in the discriminatory size in the Northeast and North regions in the years 2020 and 2021, periods affected by Covid-19, where salary levels in previous years did not have an upward trend.

Keywords: Salary differentials, Gender, Discrimination.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição do rendimento real médio por gênero e proporções das diferenças nas regiões brasileiras no período de 2016 à 2019.....	34
Tabela 2 - Distribuição de rendimento real médio por gênero e proporção das diferenças nas regiões brasileiras no período de 2019 á 2020.....	40
Tabela 3 - Resultado Oaxaca – Blinder por gênero na região Sul – 2016 á 2019... ..	42
Tabela 4 - Resultado Oaxaca –Blinder por gênero na região Centro Oeste – 2016 á 2019 .....	43
Tabela 5 - Resultado Oaxaca – Blinder por gênero na região Nordeste – 2016 á 2019 .....	44
Tabela 6- Resultado Oaxaca – Blinder por gênero na região norte – 2016 á 2019 ..	44
Tabela 7 - Resultado Oaxaca – Blinder por gênero na região Sudeste – 2016 á 2019 .....	45

## SUMARIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>14</b>
<b>3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENCIAL DE SALÁRIO</b> .....	<b>20</b>
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>27</b>
4.1 BASE DE DADOS .....	27
4.2 MÉTODO ECONOMETRICO .....	28
4.3 MÉTODO DE DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER.....	30
<b>5 RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
5.1 ANÁLISE DESCRITIVA PERÍODO DE 2016 A 2019. ....	34
5.1.1 Análise Descritiva anos de 2020 a 2021 .....	39
5.2 ANÁLISE DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER PARA GÊNERO .....	41
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>50</b>
<b>APÊNDICE A – RESULTADOS DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS POR GÊNERO NOS ANOS DE 2016 A 2019.</b> .....	<b>55</b>
<b>APÊNDICE B – RESULTADO DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS POR GÊNERO NOS ANOS DE 2020 E 2021.</b> .....	<b>56</b>
<b>APÊNDICE C – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUL EM 2020 E 2021.</b> .....	<b>57</b>
<b>APÊNDICE D – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO CENTRO OESTE EM 2020 E 2021.</b> .....	<b>58</b>
<b>APÊNDICE E – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORDESTE EM 2020 E 2021.</b> .....	<b>59</b>
<b>APÊNDICE F – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORTE EM 2020 E 2021.</b> .....	<b>60</b>
<b>APÊNDICE G – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUDESTE EM 2020 E 2021.</b> .....	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com esta introdução, o objetivo é apresentar o contexto em que se insere a temática da pesquisa, a fim de estabelecer quais objetivos orientam a análise dos dados. São apresentados elementos da pesquisa como metodologia e objetivos.

Historicamente as mulheres lutaram para defender seus direitos como trabalhadoras. Nas últimas décadas, as mulheres conquistaram avanços com relação à sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro. A revolução feminista ganha mais força na década de 1970, entre os direitos conquistados estão o direito de planejar a família por meio de contraceptivos e a lei do divórcio. Esses direitos aumentaram sua capacidade civil, liberdade e direito de escolha, repercutindo em sua atuação profissional. Até 1916, por exemplo, as mulheres eram consideradas, pelo Código Civil, como relativamente incapazes, ou seja, deveriam ser assistidas em seus negócios jurídicos pelo pai até o casamento e depois pelo marido. Isso acabava impedindo que as mulheres se estabelecessem comercialmente, privando-as do empreendedorismo.

Com o progressivo aumento da liberdade civil, as mulheres conquistaram o direito de estar em várias profissões antes proibidas para elas. No relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – (PNUD, 2010) fica explícito que na conjuntura histórica do Brasil, a relação entre o mercado de trabalho e as mulheres se caracteriza por um conjunto de problemas ainda não resolvidos, a se tratar de: remuneração baixa, grande dispersão e desigualdades salariais e discriminação entre homens e mulheres, brancos e negros.

No caso da inserção das mulheres no mercado trabalho, objeto específico desta pesquisa, a partir da Revolução Industrial nos séculos 18 e 19, a sociedade passou pela transformação da economia agrária e artesanal em economia industrial. Redefinindo significativamente os papéis sociais de homens, mulheres e crianças. A mão-de-obra feminina foi bastante explorada, ainda mais por se tratar, desde esse período, de trabalho barato. A inserção das mulheres no mercado de trabalho se intensificou ainda mais após a I e II Guerras Mundiais, quando as mulheres além de assumirem os afazeres domésticos, assumiram os negócios da família. Desde então, as mulheres vêm sendo segregadas em ocupações consideradas mais femininas,

onde elas seriam mais adequadas para o trabalho, principalmente em ocupações ligadas ao cuidado (BATISTA, 2017).

Nas décadas de 1960 e 70 no Brasil, ocorre expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior, como a Medicina, a Arquitetura, a Engenharia, áreas reservadas a profissionais do sexo masculino, esse crescimento deu-se a partir dos movimentos sociais e políticos. Após esse período, o número de mulheres no mercado de trabalho cresceu. Os movimentos feministas e a criação de Organizações Não-Governamentais (Ongs) para atuar no amparo às mulheres, contribuiu para sua maior inserção no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Batista (2017), esse aumento pode ser explicado por diversos fatores: diminuição da taxa de fecundidade, redução do tamanho das famílias, envelhecimento da população e aumento do número de famílias chefiadas por mulheres.

Apesar da sua participação no mercado de trabalho ser importante para a geração de renda e sustento familiar, as mulheres ainda estão em desvantagem quando se trata de rendimentos. Em pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho OIT (2011), considerando uma média mundial, atualmente as mulheres recebem 77% do salário dos homens. Ainda segundo a OIT, sem nenhuma medida a ser tomada, a igualdade de salários somente será alcançada em 2086, ou seja, daqui a 71 anos. No Brasil, em 2002 as mulheres recebiam 27,3% a menos que os homens, enquanto em 2015 essa diferença chegou a 22% (IBGE, 2016), configurando um declínio nas diferenças entre os períodos. Além disso, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres é conhecido na literatura econômica como *Glass Ceiling* ou, teto de vidro. Teoricamente, representa uma barreira no crescimento dos rendimentos mais elevados para as mulheres (SANTOS, 2005).

Outra questão importante a ser considerada são as diferenças regionais de salário entre os gêneros. No trabalho de Maia (et.al. 2017), são analisados dados de 2002 e 2013 quanto à desigualdade de salários e impactos da discriminação salarial por gênero e cor da pele no mercado de trabalho brasileiro. A análise mostra que o impacto salarial da discriminação por gênero foi menor em 2013 do que em 2002, porém, a redução foi somente de 1.3p.p., indicando que a diminuição da discriminação foi pouco expressiva. Com relação às regiões brasileiras, este fator influenciou positivamente os retornos dos indivíduos. Aqueles que pertencem às regiões Sul, Sudeste, Norte, Centro-Oeste e DF obtêm maiores ganhos, enquanto aqueles que

pertencem à região Nordeste obtêm menores ganhos. Mas para as mulheres da região Nordeste, houve melhora de 2002 a 2013 nas diferenças de ganhos. Essa tendência não foi observada para os homens, o que pode indicar que em 2013 as mulheres nordestinas estavam em melhor situação quanto às diferenças de rendimentos entre as grandes regiões brasileiras.

A mesma constatação aparece na pesquisa de Souza, Fernandes e Gomes (2022), cujo objetivo foi analisar as convergências e divergências salariais e o efeito da discriminação sobre os rendimentos de homens e mulheres no Brasil, em períodos de aceleração econômica (2004-2008) e desaceleração econômica (2011-2014). Os resultados indicam que os homens brancos possuem rendimentos superiores em todos os anos de estudo. No período de aceleração, houve aumento dessa diferença e, na desaceleração econômica, o contrário. “O fator regional influencia positivamente os rendimentos, superiores para os homens, e maiores nas regiões Norte, Sul, Sudeste e Centro-Oeste em relação ao Nordeste” (p. 253).

Pode-se citar ainda o trabalho de Gomes e Souza (2018), cujo objetivo foi analisar as assimetrias por gêneros nas regiões Sul e Nordeste, segundo a admissão no emprego formal e setores de atividade econômica. Os dados apontaram que as características masculinas, independentemente da região, são contratadas com dotações superiores às dotações femininas. A região Sul remunera melhor as dotações dos seus trabalhadores, comparativamente à região Nordeste. O salário/hora médio das mulheres foi inferior ao salário/hora médio dos homens nas duas regiões em quase todas as classes de emprego e setores econômicos estudados. Porém, tanto as diferenças salariais quanto a discriminação por gênero são menores na região Nordeste do que na região Sul, “o que pode ser um indicador de que em regiões menos desenvolvidas economicamente a propensão à discriminação seja menor, ou pode ser um indicativo de que a pobreza tende a igualar os indivíduos no País” (p. 22).

A desigualdade de rendimentos no trabalho e seus efeitos sobre a renda podem ser explicados pela existência de discriminação salarial por raça e gênero, sendo este um aspecto fundamental produzido pelo mercado de trabalho quando se trata de desigualdade de renda. Este fator ocorre em quase todos os países, onde a remuneração das mulheres é relativamente mais baixa que a dos homens. Outro fator é a desigualdade educacional entre os trabalhadores, a qual impacta a remuneração

pelo grau de escolaridade. As diferenças somadas aos níveis de experiência e idade tornam ainda maiores os desafios para a queda da desigualdade (IPEA, 2006).

A discriminação ocorre quando se distingue um indivíduo pelo seu pertencimento a determinado grupo, resultando em desigualdades. Ocorre um tratamento diferencial que prejudica quem é, assim, pré-julgado por sua distinção entre outros indivíduos. No mercado de trabalho, a discriminação impede alguém de obter emprego ou de receber melhores salários por seu pertencimento a determinado grupo (BATISTA, 2017). Na concepção de Loureiro (2003), a discriminação no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que possui habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes ou tratamento diferenciado em vista de sua cor, raça, sexo, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade.

Considerando essa problemática, o presente estudo tem por objetivo principal analisar a existência de diferença nos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, demonstrando o tamanho do diferencial durante o período de estudo, com ênfase nas relações de gênero nas grandes regiões do Brasil. Algumas hipóteses que orientam o trabalho é sobre a manutenção das desigualdades e discriminação de gênero, ainda distantes da sua superação. Com relação às desigualdades por regiões, com base nos estudos anteriores, como alguns citados nesta introdução, segue a hipótese de que na região Nordeste a desigualdade e a discriminação por gêneros são menores, em contrapartida, as regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Norte remuneram melhor seus trabalhadores, mas possuem maiores índices de discriminação e desigualdade para as mulheres. Assim, a hipótese é de que as desigualdades e discriminação por gênero se mantêm ao longo de tempo e diminuem de forma pouco substancial.

O período a ser analisado são os anos de 2016 a 2019 e o período de 2020 e 2021, período em que se destacam a recessão, crise política, troca de governo e, principalmente, a pandemia de Covid-19.

Para o desenvolvimento da pesquisa serão utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua, referentes à idade, ramo de atividade, ocupação, região, gênero e escolaridade. A PNAD é uma pesquisa anual

por amostragem probabilística de domicílios, realizada em todo o território nacional. Os dados são coletados a partir de uma amostra nacional, representativa de residentes, contém informações sobre idade, sexo, educação, rendimentos etc.

A fim de entender o diferencial de rendimentos entre os gêneros, faz-se necessária uma técnica que possibilite mensurar esse hiato salarial. Um dos métodos mais utilizados para decompor diferenças entre grupos é o de Oaxaca-Blinder, em que se utiliza uma função para decompor diferenças salariais entre homens e mulheres, brancos e não brancos, entre fatores produtivos e fatores discriminatórios (Souza, 2016).

Além desta introdução, o texto está dividido em seis capítulos. No segundo capítulo é apresentada uma breve explanação acerca das teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, as quais, apesar de divergirem em alguns pontos, compõem o referencial teórico para análise dos dados. O terceiro capítulo refere-se a estudos que utilizam o método de Oaxaca-Blinder para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, alguns trabalhos utilizam mais de um método além deste para explicar as desigualdades de rendimentos. Estes estudos destacam a utilidade do método e a importância de realizar uma pesquisa com dados mais recentes sobre discriminação e mercado de trabalho. No quarto capítulo é apresentada a metodologia e a base de dados utilizados para atingir os objetivos e, no quinto capítulo, são tecidas algumas discussões a partir dos resultados obtidos. Finalizando o texto, o sexto e último capítulo refere-se às considerações finais.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentadas algumas contribuições teóricas sobre conceitos utilizados durante a pesquisa, como capital humano, segmentação no mercado de trabalho e discriminação. Enquanto a teoria do capital humano, baseada em autores como Mincer (1958), Shultz (1964, 1973, 1987) e Becker (1964, 1993), traz a perspectiva do nível educacional como determinante para o aumento da renda, a teoria da segmentação entende que a distribuição da mão de obra e dos salários pagos aos trabalhadores, seria resultado de uma combinação entre a qualificação profissional e a qualidade da oferta de postos de trabalho compatíveis com esses indivíduos. Já a teoria da discriminação explica porque indivíduos bem qualificados e colocados em postos de trabalho enfrentam desigualdade salarial, principalmente mulheres e pessoas negras, comparativamente a homens e pessoas brancas.

A concepção do capital humano passa a se destacar nos estudos clássicos de Mincer (1958), Schultz (1964, 1973, 1987) e Becker (1964, 1993). Segundo os autores, as diferenças de crescimento econômico entre países e regiões são explicadas pelo incremento no nível educacional da população, influenciando na capacidade produtiva dos indivíduos, resultando na melhora da renda das famílias (VIANA; LIMA, 2009).

Neste contexto, os autores Mincer (1958), Schultz (1964) e Becker (1993), propõem a esse tipo de capital a geração de um incremento de produtividade a ser repassada aos trabalhadores, buscando manter um equilíbrio de rotatividade, tornando o trabalho mais eficiente. O trabalho físico passa a ter caráter intelectual, atribuindo desenvolvimento e melhor desempenho econômico. De modo que, com essa teoria, pode-se distinguir que a educação é uma condição responsável por tal situação, por exemplo, uma região ser mais ou menos desenvolvida, devido ao desenvolvimento educacional e à elevação da escolaridade.

Mincer (1958) foi um dos pioneiros dos estudos do capital humano, ele indica a correlação entre o investimento para a formação das pessoas e a distribuição de renda. O autor demonstra em sua teoria que a dispersão entre os rendimentos pessoais estava ligada ao volume de investimento efetuado em capital humano, o qual impacta diretamente na produtividade e no crescimento da economia. A visão de Mincer, ao contrário de Schultz (1964), era exposta em sua teoria por modelos

matemáticos e econométricos, explicando as diferenças de renda apenas via tempo de educação, desconsiderando a conversão de investimentos em capital humano e a distribuição da renda macroeconômica.

Os investimentos em formação influenciam e diferenciam atributos pessoais. Desta forma, a mão de obra apresentará qualificações distintas, tornando-se mais heterogênea. Os rendimentos que compõem a renda serão diferentes em função do grau de participação da mão de obra no processo produtivo, ou seja, quanto maior a qualificação, maior o salário. Assim, Becker (1962), enfatiza que toda atividade que implique um custo presente e que promova a elevação na produtividade no futuro, poderá ser considerada capital humano.

Com o intuito de medir os efeitos do capital humano sobre os salários dos indivíduos, Mincer (1974) desenvolveu um modelo robusto na forma *log-linear*, relacionando escolaridade com anos de experiência como valores absolutos, determinantes do logaritmo do salário, no intuito de mensurar as taxas de retorno dos componentes de capital humano sobre a renda. Esse modelo de capital humano de investimento em educação ficou conhecido como “função salário do capital humano”.

Em uma pesquisa mais recente, Batista (2017) realizou a estimativa da discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e seu caráter intemporal. Por meio do método Oaxaca-Blinder para decompor as diferenças salariais entre atributos ligados à produtividade e a parte não explicada, que estaria relacionada ao gênero, a partir de dados da PNAD de 1995 a 2015. Os resultados encontrados sugerem, a criação de políticas que incentivem a busca para uma melhor qualificação profissional e a importância do capital humano para a redução do diferencial de salários entre gêneros, pois a discriminação decresceu mais rapidamente para os indivíduos qualificados.

Por outro lado, também existem outras duas teorias, que sugerem indicadores que possam definir as diferenciações de salário e de produtividade por meio dos mecanismos do mercado de trabalho. As teorias da segmentação e da discriminação, diferentemente do capital humano, procuram atribuir novos papéis de relevância, mostrando outras formas de explicar os fenômenos que provocam a discriminação.

A teoria de segmentação de mercado, também chamado de mercado dual, ao invés de dar ênfase à educação, na determinação da renda, preocupa-se com o

funcionamento do local onde a renda é gerada: o mercado de trabalho. O papel da educação na distribuição de renda é restrito na teoria de segmentação de mercado, apesar de obter importância na alocação dos trabalhadores (LIMA,1980).

Para Lima (1980), existem três vertentes que discutem a segmentação. A primeira é a de Doeringer e Piore (1970), que realça o ajuste alocativo, onde o empregador pratica a oferta de emprego para os diferentes níveis de capital humano, onde, os empregadores ganham eficiência obtendo uma equipe diversificada capaz de ajustar-se aos níveis de produção.

A segunda preocupa-se com a estrutura industrial, que para Vietorisz e Harrison (1973) determina que o dualismo tecnológico é responsável por reforçar a segmentação do trabalho. Para os autores, o setor primário tem mão de obra intensiva em capital humano, e o setor secundário é estagnado tecnologicamente sem a necessidade de investimentos em qualificação.

A última vertente é demonstrada pelo trabalho de Reich, Gordon e Edwards (1973), argumentando que as forças políticas e econômicas foram responsáveis por originar e perpetuar a segmentação do mercado de trabalho. Os autores argumentam que “a segmentação do mercado de trabalho ajuda a reproduzir a hegemonia capitalista, estabelecendo barreiras aos trabalhadores, deste modo, segmentando entre superiores e subordinados”.

Com uma evidência mais recente Arbache e Negri (2002), relatam que a teoria de segmentação do mercado de trabalho tornou-se um campo de intensa investigação, tendo como um dos principais objetivos a explicação de problemas, como dispersão e estrutura de salários. Diferentes fatores têm sido identificados como fonte de segmentação, a exemplo das regiões geográficas, dos setores, dos ramos industriais, das características demográficas dos trabalhadores, como raça e gênero, as sindicalizações, a regulamentação de mercado, dentre outros.

Dentro da discussão sobre os fatores que condicionam ou influenciam as diferenças de oportunidade e rendimentos, podemos citar Thurow (1974) que contrapõe a teoria do capital humano ao afirmar que apesar da educação nos Estados Unidos, entre 1950 e 1970, ter aumentado consideravelmente, os salários médios diminuiriam. Para o autor, a educação não é o único fator responsável pelos salários dos indivíduos, pois os mesmos seriam resultado de uma série de fatores de uma

realidade considerada complexa, tais como: as características sócio históricas do emprego; a natureza do progresso técnico gerado por certos postos de trabalho; o que denominou de “sociologia da determinação de salários”, exemplificada pelos sindicatos e tradições de diferenças salariais e a distribuição dos custos de formação entre trabalhadores e empregadores, que podem influenciar no salário.

Os empregos com maiores salários de forma histórica, tendem a se manter assim. A articulação de poder dos sindicatos e conselhos responsáveis pelos direitos de certas categorias profissionais, além da oferta e demanda de mão de obra por área, são também fatores importantes para a determinação dos salários.

Assim, Thurow (1974) divergia do enfoque neoclássico ao defender que a educação não causaria necessariamente o desenvolvimento econômico, além de que os empregados com mais escolaridade não seriam necessariamente mais produtivos. Para o autor, considerando a distribuição da educação de forma relativamente igualitária, seria o treinamento oferecido pelas empresas aquilo que seria responsável pelo valor recebido.

Como afirma Freitas (2015, p. 289 ), “a educação superior aumentou no último quarto de século nos Estados Unidos em paralelo com uma menor igualdade de salários. Não é somente a educação que melhora a qualidade de vida dos indivíduos”, conclui. As pessoas não adquirem habilidades importantes para o mercado de trabalho somente por meio da educação formal. As próprias empresas treinam os funcionários contratados. Assim, apesar da educação afetar a forma da “fila de espera do trabalho”, isso não necessariamente pode alterar a distribuição real dos salários. Essa função não seria somente da fila de trabalho, mas também da distribuição das oportunidades de trabalho.

Dessa forma “Um grupo de trabalhadores ‘idênticos’ (no que se refere aos seus potenciais custos de formação) poderiam ser atribuídos através de uma distribuição desigual de oportunidades de trabalho devido às falhas do mercado” (Freitas, 2015, p.295). Portanto, a distribuição da mão de obra e dos salários pagos aos trabalhadores, seria resultado de uma combinação entre a qualificação profissional e a qualidade da oferta de postos de trabalho compatíveis com esses indivíduos. A qualidade dos postos de trabalho presente em áreas mais desenvolvidas pode ser bem distante da qualidade dos postos de trabalho em regiões menos desenvolvidas.

Assim, a teoria da segmentação procura esclarecer as causas da existência das diferenças salariais pelas diferenças dos segmentos em que o trabalhador está inserido. Desta forma, concentra-se a importância da inserção dos ramos de atividades e da ocupação que o indivíduo ocupa no mercado de trabalho.

Uma terceira forma de explicar as diferenças de rendimentos é apresentada pela teoria da discriminação. Esta teoria teve início com a publicação de Becker (1957), onde aborda as diferentes formas de discriminação no mercado de trabalho. Segundo o autor, os discriminadores agem de forma que exista um custo adicional incorrido ao trabalhar, ao lado, de comprar ou empregar o grupo discriminado.

As atribuições encontradas na teoria do capital humano e da segmentação do trabalho passaram a não ser suficientes para os defensores da teoria da discriminação, uma vez que, mesmo quando igualmente qualificados e inseridos nos postos de trabalho mais elevados, alguns trabalhadores recebem menores remunerações. A discriminação, por sua vez, pode ocorrer pelas diferenças relacionadas ao gênero, cor e outros aspectos não produtivos, (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A discriminação, segundo Loureiro (2003), pode ser classificada em três tipos: discriminação salarial, de emprego ou ocupação e de acesso ao capital humano. A salarial significa que mulheres e negros recebem salários menores, por trabalho igual aos homens e brancos. A discriminação de emprego ocorre devido às menores oportunidades de trabalho em relação a homens e brancos. A discriminação de ocupação ocorre quando mulheres e negros ficam impedidos de ocuparem cargos, mesmo possuindo capacidades produtivas. E, por fim, o acesso ao capital humano, que ocorre quando grupos discriminados ficam mais restritos em aumentar suas qualificações. As três primeiras formas de discriminação ocorrem depois que os indivíduos já estão empregados, são denominadas de “discriminação direta”. A última é denominada de “discriminação indireta” e ocorre antes da entrada no mercado de trabalho.

A discriminação no mercado de trabalho é a principal responsável pelas diferenças entre oportunidades de trabalho entre os gêneros, tanto por características voltadas à produção e quanto à escolaridade. Segundo Borjas (2012), a definição da discriminação é de um tratamento desigual que existe em uma situação de igualdade

de qualificação, mas com remuneração diferenciada devido às relações culturais, de raça e orientação sexual, aspectos que não afetam as características produtivas.

As contribuições das teorias citadas até aqui auxiliam na compreensão das características explicadas por questões produtivas e educacionais, além das não explicadas pela qualificação ou produtividade do trabalhador, como gênero, raça e cor, religião, entre outros. Apesar dos argumentos da teoria do capital humano, da segmentação e da discriminação divergirem em alguns aspectos, neste estudo foram utilizadas essas três vertentes para melhor compreender os resultados obtidos.

Diante disso, no próximo capítulo são apresentados alguns trabalhos empíricos que possuem relevância para compreensão e análise da discriminação no mercado de trabalho.

### 3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENCIAL DE SALÁRIO

A desigualdade de rendimentos é motivação de diversas análises empíricas. As pesquisas que abordam a determinação salarial no Brasil e suas desigualdades partem, geralmente, da concepção do capital humano, da teoria da discriminação e da segmentação do mercado de trabalho. O objetivo deste capítulo é trazer os principais resultados de pesquisas que contribuem para a análise e compreensão da diferença salarial entre gêneros no Brasil. Também são apontadas algumas políticas públicas voltadas para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, pois entende-se que as políticas públicas são determinantes para a superação das desigualdades salariais.

É importante destacar a heterogeneidade no ponto de vista regional, pois as características de trabalho são diferentes entre as regiões do país. Entender o comportamento do perfil de cada região é importante para compreender como as desigualdades salariais operam no país, principalmente quando consideramos a especificidade de cada região brasileira, marcada pela desigualdade de investimentos públicos, de infraestrutura, e na constituição do próprio mercado de trabalho, já que as principais indústrias tendem a se localizar nas regiões consideradas mais desenvolvidas, que recebem maior investimento público.

Conforme Ramos e Vieira (2000), o mercado de trabalho passa a remunerar os trabalhadores de forma distinta sem qualquer critério explícito, mesmo os trabalhadores possuindo o mesmo nível de produtividade. Desta forma, os autores sinalizam que os principais fatores que impactam a desigualdade de rendimentos é o gênero e a raça. Assim, por teoria, o rendimento do indivíduo não passa a ser determinado exclusivamente pela sua escolaridade, como é entendido pela teoria do capital humano, mas sim pelo perfil que não se caracteriza com a produtividade conforme um modelo social pré-existente, com base em preconceitos.

Araújo e Ribeiro (2002), utilizando dados de 1995 do IBGE para as regiões brasileiras, verificaram que as maiores diferenças de rendimentos entre sexo ocorreram nas regiões Sul e Sudeste, e que os menores diferenciais ocorreram nas regiões Norte e Nordeste. Os autores chegaram a este resultado utilizando a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder do diferencial de salário, sobre

homens e mulheres nas regiões brasileiras, que possuem diferenças salariais dentro de uma mesma ocupação. Os atributos produtivos explicaram uma pequena parcela do diferencial salarial, sendo a outra parcela explicada pela existência da discriminação, o que sugere um tratamento desigual entre os homens e mulheres.

Souza (*et. al.*, 2015) apresentam uma análise das diferenças salariais por gênero e por cor, além de mensurar o impacto da discriminação nos salários, a partir dos dados da PNAD de 2013. Em relação ao salário médio dos trabalhadores, por ocupação, os homens mantiveram-se com remuneração maior em todos os grupos, independente da forma de inserção no mercado de trabalho. Quanto aos determinantes dos salários dos trabalhadores, os dados revelaram que cada ano de estudo acresce um bônus salarial de 5,8% para os trabalhadores, maior para as mulheres e indivíduos brancos. A cada ano a mais de trabalho, se recebe 1,98% de acréscimo, reduzindo ao longo de tempo e sendo maior para homens:

*Segundo Souza et. al. (2015, p. 43-44), a discriminação salarial por gênero, considerando-se os homens como grupo em vantagem, é de 25% sobre o salário feminino, isto é, se não houvesse discriminação salarial, as mulheres ganhariam esse percentual a mais em seus salários. A maior parte da discriminação deveu-se ao shift effect<sup>1</sup>, seguida pelos aspectos produtivos, que foram mais valorizados no homem do que na mulher, e pelo estado civil (oficial ou não). As mulheres casadas são menos valorizadas em termos salariais do que homens casados e, neste caso, há possíveis explicações: o “custo de reprodução” feminino – mulheres casadas tem maior probabilidade de gerarem filhos, portanto, são menos remuneradas devido aos custos de licença maternidade e absenteísmo. Homens casados, pelo contrário, mostram a necessidade de maior responsabilidade para com a família e, por isso, podem ser mais bem remunerados.*

Assim, se não existisse discriminação por gênero, as mulheres obteriam um ganho salarial de 27,85%. O maior impacto, demonstrado pela pesquisa, se deu para os aspectos produtivos entre homens e mulheres brancas, em seguida, pelo *shift effect* e, em terceiro lugar, pela união estável. Para as mulheres não-brancas a ausência da discriminação levaria a um ganho salarial de 21,84%. O *shift effect* foi

---

<sup>1</sup> *Shift effect* é a parcela da discriminação advinda apenas da constante, ou seja, advinda da diferente valorização do gênero dos trabalhadores. Para uma discussão mais aprofundada sobre o *shift effect* ver Jann (2008) (SOUZA, *et. al.*, 2015, p. 43-44).

responsável pela maior parte do efeito, pois as mulheres não-brancas teriam um ganho salarial de 31,51% caso esse efeito não existisse.

Os autores concluem que para os trabalhadores brancos, a diferença salarial por sexo foi mais pronunciada. Dessa diferença, grande parte foi explicada pela discriminação. Em menor escala, as características selecionadas também impactaram as diferenças salariais, como fatores produtivos (educação e escolaridade), e a ocupação ajudaram a diminuir o impacto das diferenças para as mulheres. Para os indivíduos não-brancos a diferença salarial foi menor, mas a discriminação por gênero foi maior do que entre os brancos (SOUZA, *et.al.*, 2015).

Já Menezes Filho e Giuberti (2005), elaboraram um estudo que comparou a discriminação no Brasil e nos Estados Unidos, utilizando para tanto, a decomposição de Oaxaca-Blinder para mostrar como os diferenciais se comportavam nos dois países nos anos de 1981, 1988 e 1996, tendo como base de dados a PNAD e a *Current Population Survey*. De imediato concluíram que as mulheres deveriam receber mais que os homens se os rendimentos fossem determinados pela escolaridade, o que não ocorria na prática. No entanto, a idade explicava grande parte dos diferenciais de rendimentos a favor dos homens. Os autores também relataram que a diferença de rendimentos favorece os homens em todos os ramos de atividades.

Entre estudos que buscam esclarecer as diferenças de rendimentos, podem ser citados Machado e Matos (2006), que utilizaram dados da PNAD entre os anos de 1987 e 2001 para descrever a discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Este trabalho levantou fatores discriminatórios apontando que tanto mulheres brancas como mulheres negras são em grande maioria mais escolarizadas.

A análise realizada por Scorzafave e Pazello (2007) sobre a discriminação de rendimentos no Brasil nos anos de 1988, 1996 e 2004, encontrou a crescente diferença entre homens e mulheres no coeficiente da regressão associado ao trabalho de meio período, que contribuiu para diminuir o distanciamento do diferencial de rendimento por sexo no Brasil. Como nova metodologia, incluíram a variável jornada de trabalho parcial para analisar seu efeito sobre os rendimentos, e chegaram à conclusão de que a variável escolaridade e a variável *dummy* para jornada de trabalho, foram as que mais colaboraram para a diminuição do diferencial de rendimentos. Desta forma, mulheres com mais escolaridade que os homens tendem

a estar mais ocupadas em postos de trabalhos com jornada parcial e contribuir para redução do diferencial. Importante destacar que a profissão com grande número de mulheres atuando em meio período é a de professora, atividade profissional historicamente relacionada ao cuidado e cujo salário é menor quando comparado ao salário de profissões em que atuam mais homens e com formação de nível superior.

Na pesquisa de Salvato e Souza (2008), a análise é feita para os anos de 1995 e 2006, em que abordam a desigualdade de gênero no Brasil por macrorregiões, indicando a queda de desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres nos períodos observados. Com os dados foi possível notar que o salário foi maior para os homens do que para as mulheres nas regiões Sudeste, Sul, Norte e Centro-Oeste, enquanto no Nordeste a diferença salarial é menor.

Com foco no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, Freisleben e Bezerra (2012) utilizaram a decomposição de Oaxaca Blinder para mensurar o grau de desigualdade salarial causado pelo impacto da discriminação entre homens e mulheres no mercado desta macrorregião. Os autores concluem que a existência de discriminação de gênero é o principal fator da desigualdade salarial entre homens e mulheres, mesmo relatando a maior qualificação das mulheres.

Pereira e Oliveira (2016) utilizaram as metodologias de Heckman e de Oaxaca Blinder com os dados do Censo 2010. Os autores constataram que os homens recebem em média 13,47% a mais que as mulheres no Rio Grande do Sul, esse percentual aumenta para 14,64%, ao incluir a discriminação por setores, indicando que os indivíduos com mesma qualificação e experiência recebem salários diferentes por conta do gênero.

Estudo mais recentes como o de Passos e Wajnman (2021) sobre diferencial salarial entre as mulheres para o ano de 2017, utilizando dados da Pnad Contínua e a metodologia de Oaxaca Blinder, apontam desigualdades de rendimentos entre as mulheres, onde a forma de inserção e atributos das mulheres explicam parte do diferencial de rendimentos, sobretudo, o tipo do setor de atividade, ocupação, nível de educação, formalização e as horas trabalhadas. Neste estudo, constatou-se que as mulheres negras parecem ser duplamente penalizadas, devido às relações assimétricas cruzadas de gênero e raça.

Na concepção de diferenciais salariais por ocupações e pela setorização das atividades, pode-se inferir que a discriminação no mercado de trabalho é definida como desigual para trabalhadores igualmente produtivos, porém que apresentam características não produtivas diferentes, como cor, sexo, religião, aparência ou origem (dem ser explicadas somente pela produtividade do trabalho).

Na análise de Araujo e Ribeiro (2002), com enfoque regional, se reforça a dependência de diferenças de características produtivas pessoais em relação aos postos ocupados, procurando focar a contribuição da distribuição ocupacional na diferença salarial entre homens e mulheres, com ênfase nas regiões brasileiras.

Assim, as pesquisas trazem elementos que permitem considerar a existência de discriminação salarial pelo gênero. Explicitam que, mesmo quando as mulheres possuem maior escolaridade, os homens recebem mais pelo mesmo trabalho exercido. As pesquisas também apontam para a existência de maiores desigualdades e discriminação por gênero nas regiões mais desenvolvidas (GOMES; SOUZA, 2018). Além disso, em períodos de aceleração econômica a desigualdade e a discriminação tendem a aumentar, em contrapartida, em momentos de desaceleração, o oposto pode ser verificado (SOUZA, *et. al.*, 2022).

Isso aponta para a necessidade de políticas públicas voltadas para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, pois sem esses mecanismos, será muito remota a garantia de salários iguais entre os gêneros. As políticas públicas devem impulsionar a equidade e assegurar a equiparação de rendimentos entre homens e mulheres com igual capacidade produtiva.

Neste contexto, pode-se dizer que as questões de gênero e o desenvolvimento regional, desde a década de 1990 tem sido alvo de organismos de governança mundial, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e o Fórum Econômico Mundial, com centralidade para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho como atores importantes da política internacional (BARROSO, 2013).

A inserção da promoção de igualdade de gênero e empoderamento das mulheres no encontro mundial para traçar agendas internacionais sobre temas como meio ambiente, desigualdades, entre outros, o Rio+20, realizado no ano de 2012, buscou promover essa temática, contudo, as decisões tomadas não foram

consideradas como atingidas, devido às persistentes barreiras culturais e desigualdades sociais, econômicas e políticas.

Como meio para alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres, as Nações Unidas, com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), lançou propósitos ambiciosos para pessoas mais vulneráveis no ano de 2015. No que diz respeito à igualdade de gênero, estipulou alguns objetivos a serem considerados, como:

- Acabar com todas as formas de discriminação;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, como também políticas de proteção social;
- Igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, acesso à propriedade, serviços financeiros, de acordo com as leis nacionais.

É importante destacar que a temática da Agenda de 2030, procura realçar a importância de que as mulheres adquiram o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições necessárias para tal compromisso e apoiá-las (ONU, 2017).

É nesse sentido que a busca por medidas voltadas à redução das assimetrias de gênero ganha um papel de destaque no Brasil com o projeto de lei PL 1.085/2023, o qual torna obrigatória a igualdade salarial entre homens e mulheres quando estes exercem trabalho equivalente ou a mesma função. Esse projeto é de autoria do Executivo, que prevê aplicação de multa ao empregador que descumprir a igualdade salarial, (Agência Brasil, 2023).

São medidas como esta que sinalizam o potencial do mercado de trabalho brasileiro para diminuir as diferenças salariais entre os gêneros. Como demonstram alguns dos estudos apresentados com base na mesma metodologia, utilizando a aplicação do método de Oaxaca-Blinder para a análise sobre o hiato nos rendimentos, a explicação para as diferenças da remuneração se encontra na discriminação motivada pelo gênero. Diante disso, esta pesquisa procura contribuir com uma investigação mais recente do mercado de trabalho brasileiro, obtendo uma ótica

relacionada às grandes regiões, com o intuito de mensurar a diferença de rendimentos ao longo do período analisado entre homens e mulheres.

Em seguida, a metodologia utilizada é apresentada. O método utilizado é o de Oaxaca-Blinder, pois possibilita analisar a decomposição salarial considerando as variáveis que podem ser explicadas por fatores como produtividade, e as variáveis não explicadas, como raça e gênero. Também é detalhada a busca de dados, sendo utilizada a Pnad-Contínua nos anos de 2016 a 2021. O método econométrico de Mincer (1974) é utilizado para mensurar a determinação dos rendimentos.

Os trabalhos analisados utilizaram o método de decomposição salarial Oaxaca-Blinder para analisar a diferença salarial. Algumas pesquisas utilizaram mais de um método além desse. Os dados levantados apontam para a existência de discriminação salarial entre os gêneros, mesmo quando as mulheres possuem maior escolaridade. Diante disso, as políticas públicas voltadas para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho são apontadas como importantes ferramentas para assegurar a garantia do direito à igualdade salarial.

## 4 METODOLOGIA

Nesta seção são apresentadas a metodologia utilizada nesta pesquisa, os dados e as variáveis que compõem a estimação dos diferenciais de rendimentos nas regiões brasileiras. A base de dados é coletada a partir dos microdados da PNAD Contínua, encontrada no banco de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que contém as informações dos indivíduos que possuem rendimentos declarados no período de 2016 até o ano de 2021. Para a análise, o método proposto é o de Oaxaca-Blinder (1973), que faz uma decomposição dos rendimentos médios de cada um dos gêneros, onde se dividem os diferenciais em uma parte explicada pelas diferenças produtivas dos indivíduos e outra não explicada, com quesitos como cor, raça, gênero, religião, etc.

### 4.1 Base de Dados

Neste trabalho foram utilizados os microdados da PNAD-Contínua do ano de 2016 até o ano de 2021. É preciso ressaltar que houve uma atualização nos microdados do ano de 2018, devido a um problema na codificação das variáveis da faixa de rendimentos do trabalho, tanto habitual quanto efetivo. Assim, os dados são extraídos da PNAD-Contínua, que é uma pesquisa anual por amostragem probabilística de domicílios, realizada em todo o território nacional, que contém as informações obtidas sobre toda a população do país (IBGE, 2016).

Os dados estatísticos dos rendimentos mensal efetivo de todos os trabalhos foram coletados considerando os anos de 2016 a 2019 e do ano de 2020 a 2021, com dados acumulados da quinta visita realizada nos domicílios. Dessa base de dados foram considerados os indivíduos com idade de 14 anos ou mais de idade, com residência nas grandes regiões brasileiras: Sul, Sudeste, Centro-Oeste incluindo o Distrito Federal, o Norte e o Nordeste. Assim, a partir dos dados, foi realizada a análise descritiva sobre as condições de rendimento por gênero correspondentes ao contexto

geográfico. Deste modo, a decomposição de Oaxaca-Blinder pode ser mensurada, para compreender a discriminação existente nas regiões brasileiras.

Para a estimação do modelo de Oaxaca-Blinder, foram selecionadas as seguintes variáveis: rendimento mensal efetivo, horas efetivamente trabalhadas na semana de referência, sexo, idade, ramo de atividade, ocupação no trabalho, região e escolaridade. Outro aspecto importante abordado na equação minceriana refere-se à variável “idade ao quadrado”, a qual, de acordo com Ehrenberg e Smith (2000), representa retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, retratando a produtividade marginal da mão de obra ao longo dos anos. Os rendimentos mensais efetivos de todos os trabalhos foram deflacionados tomando como base as pessoas ocupadas com idade mínima de 14 anos e os valores nominais do ano de 2016, para não criar disparidades de valores, que poderiam modificar os resultados.

Quanto às características relacionadas aos setores de atividade dos trabalhadores, foram agrupadas da seguinte forma: Indústria geral, Agricultura, Construção Civil, Comércio, Transporte, Alojamento e Alimentação, Informação e Comunicação, Administração pública, Educação e Saúde Humana, Outros Serviços e Serviços Domésticos.

Sobre os agrupamentos ocupacionais, foram considerados no mesmo grupo: diretores e gerentes; profissionais das ciências e intelectuais; técnicos e profissionais de apoio administrativo; trabalhadores do comércio e serviços; operários e artesãos da construção; operadores de instalações e máquinas; e ocupações elementares.

Nesse contexto, com as variáveis definidas, é necessário a utilização de um modelo econométrico que possa mensurar a determinação dos rendimentos. Deste modo, é demonstrado a seguir o método econométrico de Mincer (1974), base para a estimação de salários.

#### 4.2 Método Econométrico

A equação que proporciona a relação entre as variáveis produtivas - capital humano e rendimento, é demonstrada por Jacob Mincer (1974), onde procura estimar a determinação de salários por meio de uma relação de variáveis de capital humano

(educação e experiência) com o rendimento do trabalhador, a partir da equação log-linear (1)

$$Lnw = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + X_i \quad (1)$$

A equação minceriana é composta por “Lnw”, que reflete o logaritmo natural do salário, pela variável “E”, que indica os anos de escolaridade, pela variável “T”, que considera a experiência do trabalhador a longo prazo, e pela variável “T<sup>2</sup>”, que representa os retornos decrescentes da experiência ao longo dos anos. E, por fim,  $X_i$  apresenta os atributos pessoais do trabalhador.

Neste estudo, optou-se por não utilizar o procedimento de Heckman<sup>2</sup> (correção de viés de seleção), em virtude da inconsistência dos dados da Pnad continua dos anos de 2020 e 2021, dado que neste estudo optou-se pela inclusão dos dados deste período.

Deste modo, “a equação de rendimentos formulada a partir da teoria de capital humano, inclui outras variáveis a fim de controlar as diferenças de rendimentos derivadas de setores de atividades e tipo de ocupações”, para obter o tamanho das diferenças de rendimentos por gênero entre as regiões (Cirino e Lima, 2012). Assim, as equações mincerianas de salários para homens e para mulher foram definidas da seguinte forma:

$$\ln W_i^M = \alpha^M + \sum_{j=1}^K \beta_j^M X_i^M + \epsilon_i \quad (2)$$

$$\ln W_i^H = \alpha^H + \sum_{j=1}^K \beta_j^H X_i^H + \epsilon_i \quad (3)$$

Onde na equação (2) e (3) as expressões  $W_i$  representa o rendimento e  $X_i$  são as variáveis explanatórias, que possuem dados que contêm idade, *dummies* de anos de estudo, de ocupação e de setores de atividade, de forma que serão utilizados

---

<sup>2</sup> O procedimento de Heckman (correção do viés de seleção) não foi aplicado neste estudo. Segundo Heckam (1979), é mais recomendável o uso da correção de viés de seleção para equações que estudam a oferta de trabalho, pois quando o procedimento é utilizado para equações de determinação de salários, o mesmo torna-se menos eficiente.

apenas dados de gêneros masculino e feminino, para as macrorregiões brasileiras (SERAFIM, 2019). Além disso, é importante descrever as variáveis explicativas utilizadas na equação de rendimentos.

Desta forma, foi utilizado as 5 macroregiões como variáveis explicativas na equação de rendimentos, sendo elas: Sul, Sudeste, Centro Oeste incluindo Distrito Federal, o Norte e o Nordeste.

A escolaridade é distribuída em 5 grupos, considerando todas as pessoas das regiões brasileiras com: 1. zero escolaridade a um ano; 2. dois a quatro escolaridade; 3. cinco a oito escolaridade; 3. nove a onze escolaridade; 4. doze a quatorze escolaridade; 5. acima de quatorze anos.

Os setores de atividades foram classificados em 10 grupos: agricultura, indústria, construção, comércio, transporte, alojamento e alimentação, informação e comunicação, administração pública, educação e saúde, outros serviços e, por fim, serviços domésticos. Foram desconsideradas as atividades mal definidas por levar a uma inconsistência de dados.

Para as ocupações dos trabalhadores foram consideradas 9 ocupações: diretores e gerentes, profissionais da ciência, técnicos, apoio administrativo, vendedores, profissionais da agricultura, operários e artesãos, operadores de instalação ou máquinas, e ocupações elementares, desconsiderando-se as ocupações mal definidas e as ocupações de membros das forças armadas, dado à inconsistência de dados.

Diante da exposição da metodologia econométrica empregada como base, a seguir é apresentado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), que consiste em decompor o diferencial de rendimentos entre suas características produtivas e pela parte não explicada.

#### 4. 3 Método de Decomposição de Oaxaca-Blinder

Para a análise de mensuração do diferencial de rendimentos por gênero, realizou-se a decomposição proposta por Oaxaca-Blinder (1973). Este método permite estimar a regressão pela média no cálculo salarial, identificando a

discriminação de rendimentos em relação ao gênero, cor, raça e idade, entre outras variáveis.

Em anos recentes, a metodologia de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) foi utilizada em análises de diferenciais salariais entre grupos, como as pesquisas citadas na revisão empírica na terceira seção deste trabalho. Os estudos demonstram a importância desta metodologia, uma vez que, os resultados permitem apreender a realidade existente no mercado de trabalho.

As funções a seguir, representadas pelas equações 4 e 5, supõem a aplicação da decomposição de Oaxaca Blinder entre homens (A) e mulheres (B), podendo ser utilizadas em quaisquer grupos, onde se considera um grupo em vantagem e outro em desvantagem.

$$\ln(w^A) = X^A \beta^A + u^A \quad (4)$$

$$\ln(w^B) = X^B \beta^B + u^B \quad (5)$$

A equação (4) refere-se à equação de rendimentos para homens, enquanto a equação (5) refere-se à equação de rendimentos para as mulheres. As equações exemplificam as mincerianas para cada grupo, onde  $\bar{w}^A$  e  $\bar{w}^B$  são logaritmos dos salários masculino e feminino,  $X$  é o conjunto de variáveis explicativas e  $u$  é o termo aleatório de erro.

Já os valores médios podem ser escritos da seguinte forma:

$$\ln(\bar{w}^A) = \bar{X}^A \beta^A \quad (6)$$

$$\ln(\bar{w}^B) = \bar{X}^B \beta^B \quad (7)$$

Onde  $\bar{w}^A$  e  $\bar{w}^B$  são os salários médios de homens e mulheres, respectivamente,  $\bar{X}^A$  e  $\bar{X}^B$  são os vetores médios de regressões que representam o capital humano e o determinante do salário, já  $\beta^A$  e  $\beta^B$  são os retornos estimados das

regressões, de forma que a diferença de rendimentos pode ser determinada por meio da diferença entre as equações 6 e 7.

$$\ln \bar{w}^A - \ln \bar{w}^B = (\bar{X}^A - \bar{X}^B) + \beta^A - \beta^B \quad (8)$$

Logo, reescrevendo a equação (9), pode-se separar o diferencial da variável de interesse em três grupos distintos: dotações, coeficientes e interação. O primeiro grupo representa a parte que pode ser explicada pelas variáveis observáveis, o segundo representa a diferença dos grupos, dada pelos coeficientes, já a interação representa a diferença gerada de forma simultânea.

$$E(Lw_A - Lw_B) = \frac{((\bar{X}^A - \bar{X}^B)\beta^B)}{\text{Dotações}} + \frac{\bar{X}^B(\beta^A - \beta^B)}{\text{Coeficientes}} + \frac{(\bar{X}^A - \bar{X}^B) + (\beta^A - \beta^B)}{\text{Interação}} \quad (9)$$

Assim, o primeiro termo representado por dotações na equação 9, refere-se ao papel que os diferenciais entre as variáveis explicativas possuem na definição das diferenças salariais entre os grupos de homens e mulheres. O efeito dos coeficientes é a parcela que corresponde a como o mercado de trabalho avalia a característica de cada grupo. Este componente geralmente está associado à discriminação (Oaxaca-Blinder, 1973). A interação, por sua vez, refere-se ao papel da interação entre dois conjuntos de variáveis exercidos na definição dos diferenciais de salários. Deste modo, foi realizado as estimações para cada uma das macrorregiões brasileiras, tendo como foco a discriminação de rendimentos entre gêneros.

Para entender o comportamento das diferenças de ano para ano, é necessário incluir o estudo de crescimento/decrescimento. Quando se faz a medição utilizando os dados em diferentes anos, pode-se inferir se a diferença está aumentando ou diminuindo. Desta forma, para efetuar o cálculo da taxa de crescimento básico é utilizada a diferença dos valores iniciais e finais entre dois períodos, dividido pelo valor inicial, representada na equação (10).

$$\Delta\% = \frac{NF - NI}{NI} \times 100 \quad (10)$$

Onde:

NI = número no início do período considerado

NF = número no final do período considerado

$\Delta\%$  = taxa percentual.

Assim, com a multiplicação da variação por 100, a expressão (9), fornecerá a variação percentual, ou taxa de crescimento/decrescimento, entre os valores considerados no período estudado.

Realizada a descrição dos modelos utilizados, na próxima seção são apresentados os principais resultados de rendimentos de cada região. Os resultados foram obtidos com análise a partir do aplicativo *Rstudio*, um software livre de ambiente de desenvolvimento integrado que permite uma linguagem de programação para gráficos e cálculos estatísticos. O uso do software permitiu o cálculo médio entre as variáveis explicativas.

## 5 RESULTADOS

Nesta seção é apresentada a análise descritiva dos diferenciais de rendimentos, para os anos de 2016 a 2019, e para os anos de 2020 e 2021, contemplando as diferenças salariais por gênero. É importante levantar a persistência abrangente do diferencial de rendimentos existente nas regiões brasileiras. Os resultados foram obtidos através da análise realizada pela equação de rendimentos, através do software *Rstudio*, que realizou o cálculo médio entre as variáveis explicativas.

### 5. 1 Análise descritiva período de 2016 a 2019.

Nesta subseção apresenta-se um panorama sobre a proporção salarial entre homens e mulheres, nas cinco grandes regiões brasileiras, no período de 2016 a 2019. Essa análise é importante para a compreensão das disparidades regionais e dá suporte à análise comparativa das regiões selecionadas para este estudo.

Em seguida, a tabela 1 apresenta a estatística descritiva que reporta o nível e a evolução do salário mensal de homens e mulheres, a diferença percentual de salário e o tamanho desta diferença em pontos percentuais de ano para ano.

**TABELA 1- DISTRIBUIÇÃO DO RENDIMENTO REAL MÉDIO POR GÊNERO E PROPORÇÕES DAS DIFERENÇAS NAS REGIÕES BRASILEIRAS NO PERÍODO DE 2016 À 2019.**

		2016	2017	2018	2019
Sul	Homem	1265,64	1381,2	1437,35	1494,8
	Mulher	983,38	1058,51	1105,44	1127,64
	Diferença	22,30%	23,36%	23,09%	24,56%
	Δ%		1,06 p.p.	-0,27p.p.	1,47p.p.
Sudeste	Homem	1230,39	1295,01	1355,24	1431,38
	Mulher	953,43	1011,01	1036,88	1144,21
	Diferença	22,51%	21,93%	23,49%	20,06%
	Δ%		-0,58 p.p.	1,56 p.p.	-3,43 p.p.
Centro Oeste	Homem	1333,89	1392,78	1466,45	1517,75
	Mulher	1030,15	1106,62	1121,2	1164,09
	Diferença	22,77%	20,55%	23,54%	23,30%
	Δ%		-2,23 p.p.	3,00 p.p.	-0,24 p.p.

Nordeste	Homem	659,68	713,93	745,03	784,58
	Mulher	609,52	662,25	680,84	724,35
	Diferença	7,60%	7,24%	8,62%	7,68%
	$\Delta\%$		-0,36 p.p.	1,38 p.p.	-0,94 p.p.
Norte	Homem	876,76	927,65	933,79	984,89
	Mulher	838,07	857,26	874,89	937,33
	Diferença	4,41%	7,59%	6,31%	4,83%
	$\Delta\%$		3,18 p.p.	-1,28 p.p.	-1,48 p.p.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos microdados da Pnad Contínua (2016 a 2021).

Os indicadores de rendimentos revelam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. E com base no cálculo médio no período de 2016 a 2019 é possível verificar que as mulheres recebem em média 77,37% do rendimento dos homens nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, contudo as mulheres possuem maiores níveis de escolaridade. Já as regiões Norte e Nordeste este percentual chega a uma média de 93,21% dos rendimentos que os homens ganham.

A concentração das mulheres em setores e ocupações de baixa remuneração e qualificação, como atividades domésticas, comércio e serviços, é um dos fatores que explica a parcela da desigualdade. Desta forma, os rendimentos foram deflacionados com base no ano de 2016, a fim de se comparar às demais regiões quanto à escolaridade, desta forma, se observa que os rendimentos das regiões Norte e Nordeste apresentam rendimentos menores que a média nacional, tanto para homens como para mulheres.

No Norte e no Nordeste, a igualdade de rendimentos é maior, contudo, as regiões possuem os menores salários em relação às demais. Já as regiões do Centro-Oeste, Sul e Sudeste apresentam proporções acima de 20% de diferença salarial entre homens e mulheres.

Portanto, os resultados das médias salariais anuais evidenciam que o cenário do mercado de trabalho apresenta oscilações de rendimentos nas cinco regiões. Essas evidências indicam que são maiores os efeitos nas mulheres do que nos homens, por serem historicamente menos remuneradas. As diferenças observadas na tabela 1, alimentam o debate sobre a desigualdade salarial no mercado de trabalho, assim como demonstra a relevância do levantamento destes dados em períodos de crise ou até mesmo durante a Pandemia, que é o caso dos anos de 2020 e 2021.

Os dados da tabela 1 apresentam primeiramente a evolução do diferencial percentual por gênero na região Sul. Considerando apenas o ano inicial e o período final dos anos analisados, verifica-se que as mulheres ganham menos que os homens, e essa diferença aumentou muito pouco ao longo do período em questão. O salário médio das mulheres era equivalente a 77,7% do salário dos homens em 2016, passando para 75,44% no ano de 2019. O percentual em relação ao período inicial indica que o tamanho da diferença entre os rendimentos/salários/renda aumentou em 2,26 p.p. em relação aos ganhos dos homens, aumentando a distância entre as remunerações homens-mulheres para esta região.

Obtendo as diferenças de rendimentos para a região Sudeste, verifica-se que a variação percentual entre mulheres e homens é de 22,51% no de 2016, atingindo o percentual de 20,06% no ano de 2019, cenário que demonstra a diminuição no tamanho discriminatório de rendimentos entre homens e mulheres no ano de 2019 de 2,45 p.p. Porém, a diminuição foi pequena e ainda é nítido o diferencial de rendimentos entre os gêneros. Em comparação com a região Sul, houve maior redução da desigualdade, pois a distância do diferencial diminuiu. Porém, as estimativas de renda para as mulheres ainda se mostram consistentes e em proporção desigual em relação aos homens em todos os períodos.

Quando se consideram os salários na região Centro-Oeste, os valores médios são maiores para homens e para mulheres em relação às outras regiões. Em todos os períodos, o salário médio das mulheres do Centro-Oeste supera as médias salariais das mulheres das outras regiões. A proporção de ganhos entre mulheres e homens atinge 77,23% no ano de 2016, aumentando a diferença para 76,70% no período final de 2019. Como destacado no quadro 1, houve a variação percentual no tamanho do diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, assim, no último ano o diferencial percentual teve a uma redução da desigualdade de gênero de 0,24 pp. Ao calcular a evolução da diferença salarial de gênero entre os anos de 2016 a 2019, podemos chegar a um aumento de 0,53 pp.

Na tabela 1 é possível verificar que nas regiões Nordeste e Norte que possuem comportamento contrário em relação às demais regiões, pois contam com as menores médias de rendimentos para homens e mulheres uma redução da diferença entre os homens e as mulheres. Desta forma, ao observar os dados dos anos selecionados,

é possível verificar que a diferença é menor, mas os rendimentos ficam bem abaixo das demais regiões. Esse resultado menor ainda indica a existência de discriminação, mas com diferença em seu tamanho ao longo período.

Na região Nordeste as mulheres possuíam um ganho proporcional de 92,40% em relação aos homens, de forma, que no de 2019 está proporção chega a 92,32%, onde neste mesmo período houve uma redução de 0,94 pp, demonstrando a queda da diferença salarial nesta região. Já o comportamento da região Norte foi diferente neste mesmo período, onde no ano de 2016 as mulheres possuíam um ganho proporcional de 95,59% do salário dos homens e no ano de 2019 chegou em 95,17%, com uma redução de 1,48 pp neste período. Pela evolução temporal dos dados destas duas regiões, podemos verificar que a diferença na região Norte aumentou 0,42 pp e no Nordeste obteve um aumento de 0,08 pp.

Em dados mais recentes, segundo a Agência Brasil (2023), o rendimento médio das mulheres no mercado de trabalho é 21% menor do que os homens, sendo R\$ 3.305 para os homens e R\$ 2.909 para as mulheres, em nível nacional. Este estudo tem como base a Pnad Contínua realizada no terceiro trimestre de 2022, o qual reforça a tendência do tamanho do diferencial encontrado nas regiões brasileiras demonstrada na tabela 1.

Assim, é importante salientar que as principais características do diferencial de salário podem ser explicadas pela teoria do capital humano de Mincer (1958), segundo a qual, pelo incremento da educação, as mulheres com mais escolaridade que os homens, podem diminuir o tamanho do percentual da desigualdade de rendimentos. Outros aspectos importantes estão na composição do ramo de atividade e ocupação em que homens e mulheres estão alocados, onde salários diversificados podem alterar as médias de rendimentos. No entanto, somente a educação não é suficiente para equacionar a desigualdade de rendimentos, pois mesmo quando mais escolarizadas, as mulheres tendem a receber menos.

De uma forma geral, os resultados encontrados são condizentes com a literatura econômica, a qual sugere que o diferencial salarial entre homens e mulheres tende a ser maior nas regiões mais avançadas economicamente. Com afirmam Gomes e Souza “tanto as diferenças salariais quanto a discriminação de gênero são menores na região Nordeste comparativamente ao Sul” (2018, p. 22), o que pode

indicar que em regiões menos desenvolvidas a propensão para a discriminação seja menor, ou de que a pobreza tende a igualar os indivíduos no país. Nas regiões mais desenvolvidas acontecem maiores níveis de discriminação do que nas regiões menos desenvolvida (ARAUJO; RIBEIRO, 2002).

Quando se considera a escolaridade, verifica-se que este poderia ser um dos fatores mais importantes na equação de rendimentos, principalmente para as mulheres que obtém melhores níveis de estudo em comparação aos homens. Para Mincer (1974), a educação é o aprimoramento do capital humano, dado que o salário é uma função dada entre a escolaridade e a experiência dos indivíduos. No entanto, uma pesquisa realizada pela Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), constatou que apesar de serem a maioria empregada com ensino superior – cerca de 31% contra 21% dos homens, elas recebem na média dois mil e setecentos reais a menos que os homens com mesma escolaridade (GALLISA, 2023).

A pesquisa de Alves (*et.al.* 2019), cujo objetivo foi analisar o mercado de trabalho das mulheres qualificadas no Brasil sob a perspectiva da inserção ocupacional e das desigualdades de rendimentos, com base nos dados da PNAD de 2015, conclui que a discriminação é maior para as mulheres ocupadas *com* ensino superior (72,86%) do que para as trabalhadoras ocupadas *sem* ensino superior (49,81%):

*Segundo Alves et. al. (2019, p. 138), para que a mulher qualificada iguale o seu salário ao do homem, deveria haver um aumento de 34,9% nos seus salários. Se as mulheres tivessem as características dos homens, haveria uma redução de 22% no salário feminino. Na ausência da discriminação salarial de gênero, a mulher deveria ganhar cerca de 73% a mais do que o homem. Para que o grupo feminino ocupado sem nível superior tivesse o seu salário igualado ao do homem, deveria haver um aumento de 19%, como mostram os dados da Tabela 6 (cerca de 15% a menos do que aquelas do grupo com graduação – Tabela 5). Na hipótese de não existir a discriminação salarial de gênero, a mulher sem ensino superior deveria ganhar cerca de 50% a mais que o homem (parte não explicada).*

De acordo com a CEPAL (2018), as desigualdades de acesso à educação, refletidas na qualidade e no acesso e permanência na escola, conduzem ao comprometimento da inovação e aumentos de produtividade. Ao abandonar os estudos antes da conclusão da educação primária ou secundária, o potencial

produtivo se restringe. Deste modo, o potencial econômico dos indivíduos com menor escolaridade em relação aos trabalhadores com mais escolaridade é um indicador de perda de produtividade e de salário mais baixos.

No contexto regional e nacional, a maior escolaridade não depende somente de questões de talento ou de esforço pessoal, mas de oportunidades de acesso e permanência na escola. Os níveis de desenvolvimento e de riqueza de cada região podem refletir diretamente nos resultados de escolaridade entre homens e mulheres.

Medeiros e Oliveira (2014) concluem que menos da metade das diferenças de escolaridade observadas nas regiões brasileiras pode ser explicada por atributos individuais e familiares. A maior parte decorre de diferenças nas formas como as características desiguais das regiões afetam a educação, onde parte das desigualdades regionais pode ser explicada pela composição social das populações de cada região e pelos níveis de defasagem.

No contexto geral, demonstra-se a diversidade das desigualdades de rendimentos de cada região, porém sob a ótica dos últimos anos, considerando os efeitos da recessão econômica, o impacto pode ser maior, por estar afetando diretamente determinados grupos de trabalhadores, neste caso, os homens e as mulheres mais pobres, devido às segmentações do mercado de trabalho que provém sobre as classes menos favorecidas da sociedade, com menores índices de contratações e de remuneração.

A seguir, será apresentado um breve levantamento dos dados descritivos de rendimentos dos anos de 2020 e 2021, que correspondem ao período da covid-19, os dados foram analisados separadamente devido a confiabilidade dos dados e sua precisão na coleta.

#### 5.1.1 Análise Descritiva anos de 2020 a 2021

Nesta seção, o objetivo é mostrar a diferença de rendimentos no período afetado pela pandemia durante os anos de 2019 e 2020, tendo em base a estatística descritiva. Na tabela 2 serão apresentadas as estatísticas descritivas da distribuição de rendimento médio por gênero.

**TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DE RENDIMENTO REAL MÉDIO POR GÊNERO E PROPORÇÃO DAS DIFERENÇAS NAS REGIÕES BRASILEIRAS NO PERÍODO DE 2019 Á 2020.**

		2020	2021
Sul	Homem	1569,87	1596,83
	Mulher	1187,16	1218,11
	Diferença	24,38%	23,72%
	$\Delta\%$	-0,66 p.p.	
Sudeste	Homem	1488,84	1507,37
	Mulher	1191,02	1212,6
	Diferença	20,00%	19,56%
	$\Delta\%$	-0,45 p.p.	
Centro Oeste	Homem	1547,35	1603,5
	Mulher	1241,18	1272,62
	Diferença	19,79%	20,63%
	$\Delta\%$	0,85 p.p.	
Nordeste	Homem	819,1	818,78
	Mulher	778,33	784,66
	Diferença	4,98%	4,17%
	$\Delta\%$	-0,81 p.p.	
Norte	Homem	1041,17	1063,04
	Mulher	994,33	977,46
	Diferença	4,50%	8,05%
	$\Delta\%$	3,55 p.p.	

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados da PNADs de 2020 e 2021.

Podem ser notados que as diferenças de rendimentos entre gênero nas macrorregiões brasileiras no período de 2020 foram mais expressivas do que o ano de 2021, devido as consequências da pandemia da Covid-19. Já os resultados do último período de tempo, confirmam a retoma da atividade econômica, com retorno das atividades no mercado de trabalho após isolamento pandêmico.

De acordo com a tabela 2, a diferença de rendimentos das mulheres em relação aos homens reduziu, tendo a região Nordeste com maior redução na variação em pontos percentuais (-0,81 p.p) e as regiões Sul com (-0,66 pp) e Sudeste (-0,45 p.p), e as regiões que obtiveram menores retrospectos foram as regiões Centro Oeste com (0,85 pp) e Norte com o aumento diferencial de 3,55 pp.

## 5.2 Análise da Decomposição de Oaxaca Blinder para Gênero

O método utilizado para a decomposição de rendimentos entre gênero procura destacar os fatores que contribuem e podem explicar a discriminação. Neste caso, dois fatores ganham destaque: o primeiro refere-se ao efeito dotação, ou seja, a parte observada. Já a segunda referência é a discriminação entre os grupos conforme apresentado na seção dois por autores como Borjas (2012).

Foram realizadas decomposições para as macroregiões brasileiras, tanto para mulheres como para homens em todos os anos de pesquisa, primeiramente para os anos de 2016 ao ano de 2019 e de forma complementar os anos de 2020 e 2021m que são os anos com influência da Covid-19. Desta forma, a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973), fragmenta os determinantes salariais em uma parcela que explicada pelas características pessoais e uma parte não explicada, *proxy* da segmentação no mercado de trabalho.

Deste modo, o primeiro termo da decomposição representa o componente explicado, indicando os diferenciais de rendimentos devidos à diferenciação das médias dos atributos produtivos e pessoais dos trabalhadores. O componente não explicado pode se subdividido á uma parte que mede a discriminação para ambos os grupos, onde para o grupo “A” no primeiro termo e uma parte que quantifica a discriminação contra o grupo “B”, sendo o segundo termo, independente dos aspectos produtivos e não-produtivos. Por fim, o terceiro termo de decomposição mede a interação das diferenças nas médias das características de trabalho e dos atributos pessoais (GIUBERTI, NAERCIO; 2005).

A decomposição do diferencial de rendimentos entre homens e mulheres nas regiões brasileiras pelo método proposto por Oaxaca-Blinder é mostrada nas tabelas de forma individual para cada região. É importante destacar que os valores positivos demonstram a determinação do aumento do diferencial de salários por gênero e, os valores negativos, a contribuição para a redução do diferencial. Desta forma, pode ser constatado um maior nível de discriminação nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste.

A comparação dos valores dos componentes dotações e dos coeficientes, revelam as causas das diferenças salariais em todo o período analisado. Isso significa que os componentes referentes ao capital humano e às demais características, são

melhores para os grupos de mulheres a ponto de não equiparar os efeitos dos níveis característicos que os homens possuem, como mais escolaridade do que os homens.

O componente dotação ou fator explicado apresenta sinal negativo em todo o período analisado e para todas as regiões, permitindo concluir que são responsáveis por amenizar as diferenças de gênero. Os atributos produtivos não foram responsáveis por este diferencial de rendimentos. Esta afirmação pode ser explicada no fato das mulheres, que embora possuam menor participação no mercado de trabalho em relação aos homens, possuem mais significância em níveis educacionais. Já o sinal positivo nos coeficientes remete à existência de discriminação de gênero (Pereira, Oliveira; 2016), conforme apresentado na tabela 3.

**TABELA 3 - RESULTADO OAXACA – BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUL – 2016 Á 2019**

Grupo	Diferencial			
	2016	2017	2018	2019
Homem	1265,64	1381,2	1437,35	1494,8
Mulher	983,38	1058,51	1105,44	1127,64
Diferença	282,26	322,69	331,91	367,17
	Decomposição			
	Explicada	Não Explicada		
	-66,68	-73,37	-72,25	-113,59
	348,94	396,06	404,16	480,75

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2016 a 2019).

Portanto, pode-se inferir que existe discriminação no momento de remunerar as mulheres no mercado de trabalho na região Sul. Na tabela 3 encontram-se os valores do diferencial existente para as mulheres, e a forma mais plausível de se observar essas diferenças é verificando os coeficientes que determinam esta diferença, que de forma categorizada, encontram-se divididos em fatores explicados e não explicados que originam a discriminação, como também a interação entre as variáveis.

O Sul revela-se como a região que possui tendência de crescimento na desigualdade salarial, atingindo o menor índice de discriminação somente no ano de 2016, sendo R\$ 420,83. Em 2021, a discriminação relativa ao valor da renda chegou a R\$ 638,11, maior nível em relação a todas as demais regiões. Desta forma, a região apresenta uma trajetória de aumento do tamanho da desigualdade de gênero que em média chega a 23,33% conforme a tabela 1 demonstra a diferença salarial entre

homens e mulheres. Os resultados também apontam para reduções pouco significativas no tamanho dos diferenciais salariais, atingindo menos de 1% durante o período analisado.

No período de análise, percebe-se que a parte explicada pelas dotações que correspondem às características voltadas ao capital humano, atinge seus melhores resultados no período de 2019 e de 2020, anos que informam a redução em R\$ 113,59 e R\$ 146,15 da disparidade de rendimentos.

Na tabela 4, são apresentados os resultados da decomposição dos diferenciais de salários entre os gêneros na região Centro Oeste.

**TABELA 4 - RESULTADO OAXACA –BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO CENTRO OESTE – 2016 Á 2019**

Grupo	Diferencial			
	2016	2017	2018	2019
Homem	1333,89	1392,78	1466,45	1517,75
Mulher	1030,15	1106,62	1121,2	1164,09
Diferença	303,75	286,16	345,26	353,66
	Decomposição			
Explicada	-139,84	-138,41	-127,04	-78,76
Não Explicada	443,58	424,57	472,3	432,42

Fonte: microdados da Pnad Contínua (2016 a 2021).

Os diferenciais salariais de gênero que no início do período se situavam em um nível inferior com relação aos coeficientes, passou a aumentar atingindo os maiores níveis no período da Covid-19. Dessa forma, pode-se observar um aumento dos diferenciais salariais dos homens em relação às mulheres.

As dotações obtiveram uma tendência de crescimento nos três primeiros graus de escolaridade, sendo o seu menor nível no ano de 2019. A redução não obteve grande impacto no tamanho do diferencial de rendimentos de gênero, mas com o avanço de casos de contágios pelo Covid-19 nos anos de 2020 e 2021, o aumento pode ser explicado pelos novos métodos de atendimentos remotos no trabalho e quebra de jornada de trabalho, afetando principalmente as mulheres e os jovens.

Assim, em média, os diferenciais da região aumentaram com relação à discriminação comparativamente a fatores de capital humano. Pode-se ressaltar também, que a região Centro-Oeste, juntamente com as regiões Sul e Sudeste,

apresentou o aumento da discriminação de rendimento entre gênero em relação às regiões Norte e Nordeste.

A análise dos rendimentos da região Nordeste (tabela 5) indica que, para que existisse a equivalência dos salários dos homens e das mulheres, seria necessário que no ano de 2016, o salário das mulheres aumentasse em média R\$ 46,97. O resultado da diferença salarial possui níveis baixos em relação às outras regiões mais desenvolvidas economicamente.

**TABELA 5 - RESULTADO OAXACA – BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORDESTE – 2016 Á 2019**

Diferencial				
Grupo	2016	2017	2018	2019
Homem	659,68	713,93	745,03	784,58
Mulher	609,52	662,25	680,84	724,35
Diferença	50,16	51,68	64,19	60,23
Decomposição				
Explicada	-184,16	-139,69	-144,92	-188,81
Não Explicada	234,32	191,38	209,11	249,05

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2016 a 2019).

No apêndice E, podemos notar que o diferencial de rendimentos entre os gêneros no período da Covid 19 diminuiu em relação aos anos anteriores, devido ao aumento salarial das mulheres e à estabilidade dos valores salariais dos homens, reduzindo a diferença da renda. A tabela 6 expõe a decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, mostrando as diferenças salariais do período de 2016 a 2019 para a região Norte.

**TABELA 6- RESULTADO OAXACA – BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORTE – 2016 Á 2019**

Diferencial				
Grupo	2016	2017	2018	2019
Homem	876,76	927,65	933,79	984,89
Mulher	838,07	857,26	874,89	937,33
Diferença	38,7	70,4	58,9	47,57
Decomposição				
Explicada	-226,64	-203,12	-197,24	-237,26
Não Explicada	265,34	273,51	256,14	284,83

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2016 a 2019).

É importante notar que o impacto dos dados referentes ao componente discriminatório na região Norte é semelhante ao da região Nordeste, mas são

diferentes das outras regiões devido ao nível salarial e devido às dotações que obtiveram valores que diminuiriam o tamanho da significância dos resultados salariais. A representatividade negativa das dotações significou a diminuição da vantagem salarial da mulher em relação ao homem.

Os indicadores salariais da região Norte demonstraram que no ano de 2017 as mulheres atingiram sua menor margem de desigualdade, sendo R\$ 40,21. Após esse ano o volume cresceu para uma diferença de R\$ 60,95, passando a diminuir nos anos subsequentes e atingindo seu maior índice no período da pandemia, com uma diferença de R\$ 85,57. O crescimento no ano de 2020 deve-se ao enfraquecimento do mercado de trabalho e se relaciona com as medidas adotadas para contenção do vírus da Covid-19.

Quanto ao percentual de rendimentos das mulheres da região Nordeste e Norte, nota-se uma diminuição no distanciamento em relação ao homem, algo que não indica que não exista discriminação. Deste modo, com a participação mais igualitária das mulheres em cargos de chefia ou em postos de trabalho melhores, isso poderia mudar o panorama das disparidades de rendimentos.

Em seguida, apresenta-se na tabela 7, as decomposições das diferenças salariais de gênero entre os anos de 2016 a 2019 para a região Sudeste, onde pode-se observar um aumento gradual da discriminação.

**TABELA 7 - RESULTADO OAXACA – BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUDESTE – 2016 Á 2019**

Grupo	Diferencial			
	2016	2017	2018	2019
Homem	1230,39	1295,01	1355,24	1431,38
Mulher	953,43	1011,01	1036,88	1144,21
Diferença	276,96	284,01	318,35	287,17
Decomposição				
Explicada	-39,93	-49,88	-109,81	-146,4
Não Explicada	316,89	333,89	428,17	433,57

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2016 a 2019).

A decomposição de rendimentos entre gênero para os anos de 2016 a 2019 demonstra uma relação inversa comparada ao das regiões Norte e Nordeste, ou seja, na análise do diferencial de rendimentos observa-se que as mulheres possuem um alto nível nos valores dos coeficientes, que demonstram a parte discriminatória.

Ao analisar a influências dos coeficientes e dos efeitos das dotações, pode-se concluir que as regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste apresentam valores maiores do que as regiões Norte e Nordeste. Esta constatação ocorre ao analisar a média de rendimentos no decorrer dos anos, onde o hiato de rendimentos dos homens em relação às mulheres se mantém ao logo do período de estudo.

O resultado dessas decomposições confirma o diferencial entre homens e mulheres tanto nas regiões com maiores médias salariais, como também nas menores. Além disso, demonstra que apesar de tamanha distância entre as regiões em termos econômicos e de desenvolvimento, elas se assemelham quando se trata de discriminação entre gêneros e pela diferença salarial no mercado de trabalho, mas divergem em suas magnitudes.

Os dados sobre a situação de rendimentos das mulheres nas regiões ilustram a complexidade dos desafios e a necessidade da intervenção do Estado para a criação de medidas que contribuam para a diminuição da diferença de rendimentos entre homens e mulheres. As explicações sobre as causas das desigualdades de gênero passam a percorrer caminhos diversos, que se atribuem a fatores produtivos e não produtivos.

É relevante frisar que os instrumentos que tratam especificamente sobre desigualdade de gênero e empoderamento feminino passam a ter papel relevante para criação de políticas públicas que possam estabelecer princípios e compromissos para a diminuição do tamanho da desigualdade que existe no mercado de trabalho entre o homem e a mulher.

Assim, esta pesquisa corrobora com os dados das pesquisas anteriores e demonstra que em tempos de crises políticas e sanitárias, como ocorrido no período analisado, grupos mais vulneráveis, como as mulheres, permanecem sendo mais atingidas. Durante os anos de pandemia do Covid 19 (2020 e 2021) a diferença salarial cresceu nas regiões Sul e Centro-Oeste.

As regiões que apresentaram maior diferencial salarial foram o Sul, Centro-Oeste e Sudeste, em contraposição às regiões Nordeste e Norte, em que o diferencial é menor. No entanto, isso não significa que nessas regiões não exista discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, mas indica a disparidade salarial não somente para as mulheres nestas regiões, quando comparadas às demais. De modo,

que as evidências regionais são as de que a região nordeste e norte tem um tamanho menor de discriminação de rendimentos comparadas as demais regiões, o que indica maior homogeneidade em região menos desenvolvida economicamente no Brasil.

É preciso considerar que as mulheres permanecem com menores salários e isso ocorre por vários fatores, como a ocupação de cargos mais desvalorizados, por exemplo, serviços domésticos. As mulheres seguem ocupando menos posições de chefia e liderança, além de passarem por uma jornada tripla de trabalho (emprego formal, cuidados com a casa e com os filhos). A escolaridade pode ser uma ferramenta interessante para diminuir essa desigualdade, porém, é necessário que sejam implementadas políticas públicas que garantam o direito da igualdade salarial. Pois somente a escolaridade nem sempre é capaz de assegurar o mesmo salário que homens com igual escolaridade. O que ocorre, na prática, é que as mulheres procuram mais o ensino superior na tentativa de obter melhores empregos e salários, mas nem sempre isso ocorre porque existe disparidade na ocupação das profissões mais prestigiadas e com maiores salários, sendo na maioria ocupadas por homem.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste trabalho foi analisar os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres nas regiões brasileiras no período de 2016 a 2021, buscando demonstrar as comparações resultantes das decomposições de rendimentos em cada uma das regiões. Com base nas pesquisas anteriormente realizadas sobre o assunto, mas em períodos analisados diferentes, buscou-se constatar a permanência ou não da discriminação por gêneros no mercado de trabalho.

A partir do referencial teórico descrito, foi possível identificar que, dentre os trabalhos empíricos já analisados sob a ótica da discriminação salarial ou de rendimentos, vários autores se depararam com resultados semelhantes, onde a mulher possui menores rendimentos que os homens, devido à sua posição no mercado de trabalho, seja por níveis de ocupações, pelo setor de atividade, níveis educacionais, cultural e de gênero.

Assim, parte do diferencial de rendimentos pode ser explicado pela teoria da segmentação do mercado de trabalho, onde os trabalhos que são caracterizados pela presença feminina são os que possuem menores rendimentos médios, como fica evidente no caso dos serviços domésticos. As ocorrências da segmentação podem ser caracterizadas pela informalidade, pelos baixos níveis de produtividade, condições de trabalho e localidade do trabalho. As privações das condições básicas de trabalho passam a contribuir para as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres. Dessa forma, podemos destacar que a segmentação do mercado de trabalho e a teoria da discriminação possuem papéis importantes nos diferenciais de rendimentos.

A discriminação no mercado de trabalho continua prevalecendo e elevando o tamanho da diferença salarial existente entre homens e mulheres, pelo fato de ocorrer a falta de oportunidades, a diferenciação no ato de empregar por fatores não produtivos. Desta maneira, ocorre a carência de medidas para combate à discriminação, garantindo a igualdade, o acesso ao emprego e a melhores oportunidades de carreiras.

Os dados corroboram com as pesquisas anteriores que apontam para a maior discriminação nas regiões mais desenvolvidas do país. Comparando os resultados para o período de 2016 a 2019, constata-se que a discriminação reduziu

Deste modo, os dados demonstram que o diferencial salarial entre homens e mulheres é um fenômeno histórico, porém o tamanho do diferencial discriminatório vem diminuindo ao longo dos anos. Mas ainda existe a urgência de medidas que assegurem a equidade salarial entre homens e mulheres. Ainda são poucas as políticas públicas e acordos internacionais que efetivamente operem nesta direção. No entanto, recentemente foi sancionado o projeto de lei - PL 1.085/2023, o qual torna obrigatória a igualdade salarial entre homens e mulheres quando estes exercem trabalho equivalente ou a mesma função. Mas para ser efetiva, toda lei precisa ter aplicabilidade, ou seja, de ferramentas que assegurem a sua execução. Assim, a sanção da lei é fator positivo a ser considerado, mas precisa ser executada a fim de garantir os direitos de igualdade salarial.

Para melhores contribuições, espera-se o desenvolvimento do uso de regressões quantílicas para a análise dos rendimentos ao longo da distribuição salarial, como também a criação de debates que estimulem para a execução de novas pesquisas, contribuindo para avaliação sob uma ótica de gênero e raça para as regiões, pois o tempo disponível para realização desta pesquisa não permitiu a inclusão da categoria raça/cor. Ademais, a inclusão de novas variáveis explicativas pode encorpar ainda mais as pesquisas que utilizam a metodologia de Oaxaca-Blinder.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, P. R.; SOUZA, S. de C. I. de; PAIVA, V. F. de; GOMES, M. R. Ocupações e Salários de Mulheres Qualificadas no Brasil. **Revista de Economia Mackenzie**, v. 16, n. 2, jul./dez. 2019.
- ARAUJO, V. F.: RIBEIRO, E. P. Diferenciais salariais por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, V. 33, n. 2, Abr./Jun. 2002.
- ARBACHE, Jorge Saba. NEGRI, João Alberto. **Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: Evidências e Implicações**. Texto para Discussão, Rio de Janeiro: IPEA, n. 918, nov. 2002.
- BARROSO, M. F. Desenvolvimento regional, governança descentralizada e políticas públicas para as mulheres no Amazonas. *In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10, Anais eletrônicos*, Florianópolis, 2013.
- BATISTA, A. L. **Evolução temporal da Discriminação Salarial de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Monografia (Curso de Ciências Econômicas), Universidade Federal de Juiz de Fora, Governador Valadares, 2017.
- BECKER, G. **The economics of discrimination**. The University de of Chicago Press. 1957.
- BECKER, G. **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education** (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press. 1993.
- BRASIL, R. G. BITTENCOURT, M. V. L. Hiato de Rendimentos Público-Privado no Brasil. **Revista Economia e Região**. V.5, n. 1, jul./dez. 2017.
- BORJAS. George J. **Economia do Trabalho**. 5. Ed. Porto Alegre: SMGH, 2012.
- CEPAL – COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. **A Ineficiência da desigualdade**. Trigésimo sétimo período de sessões da CEPAL. Publicação das Nações Unidas. Havana, p. 1-76, de 7 a 11 de maio de 2018.
- CIRINO, J.F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimentos entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: Uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, V. 43, n. 2, Abr./Jun. 2012.
- CORDEIRO, R. de L. M.; SCOTT, R. P. Mulheres em áreas rurais nas regiões norte e nordeste do Brasil. Universidade Federal de Pernambuco. **Revista Estudos Feministas**. V. 15, n. 2. Mai. 2007.
- DIEESE. Síntese especial. As contradições da melhora dos indicadores econômicos no Brasil – Subsídios para debate, nº 10, 14/09/2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2022/sinteseEspecial10.html>. Acesso em: 10 de Set. 2023.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor market and manpower analysis**. Heath Lexington books, Londres 1971.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A moderna economia do trabalho: Teoria e politica**. São Paulo: Makron Books, 2000.

FREISLEBEN, V.; BEZZERA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Revista Cadernos de Economia**. V.16, n. 30/31, Dez. 2012.

FREITAS, A. A. La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. **Revista Mexicana de Ciências Políticas y Sociales**, v. 60, n.223, Jan./Abr. 2015.

GALLISA, C. Mesmo com nível de escolaridade mais avançado, mulheres ganham em média 37% a menos que homens no RS, aponta pesquisa. **RBS TV**, 2023. Disponível em: [Mesmo com nível de escolaridade mais avançado, mulheres ganham em média 37% menos que homens no RS, aponta estudo | Rio Grande do Sul | G1 \(globo.com\)](#). Acesso em: 12 de Set. 2023.

GIUBERTI, Ana Carolina e Menezes-Filho, NAÉRCIO. Discriminação de Rendimentos por Gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada (online)**. v. 9, n. 3, Set. 2005.

GOMES, M. R; SOUZA, S. de C. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão n emprego e setores de atividade. **Rev. De Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3. Jun. 2018.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias a specification error (with na application to the estimation of the labour supply functions). **Econométrica**. V. 47, n. 1. March, 1979.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio Continua (Pnad Continua). Microdados. Diversos anos. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?t=destaques>. Acesso em: 10 de Mar. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Brasil em síntese: Trabalho. 2016. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho>. Acesso em: 19 Jul.. 2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Desigualdade de Renda no Brasil: Uma análise de queda recente**. Organizadores: Ricardo Paes de Barros, Miguel Nathan Foguel, Gabriel Ulyssea, - Brasília. IPEA, 2 v. 446p 2006.

LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, Mar. 2003.

LEME, M. C. S.; Wajnman, S. Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo. **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 251- 270, 2000.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: O Capital humano e a teoria de segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n.1, Abr. 1980.

MACHADO, A, N; MATOS, R, S. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**. V.8, n.1, jun. 2006.

MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; FIUZA-MOURA, F. K. ; SILVA, R. J. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. **Revista ESPACIOS**. V. 38, n. 31, Fev. 2017.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. Universidade do Contestado. **Desenvolvimento Regional em Debate**, vol. 7, nº 2, Out. 2017.

MEDEIROS, M.; OLIVEIRA, L. F. B. Desigualdades regionais em educação: potencial de convergência. **Revista Sociedade e Estado. Brasília**, v. 29, n. 2, Mai./Ago. 2014.

MINCER, J. A. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**. V. 66, n. 4, 1958.

MINCER, J. A. **Schooling, experience and earnings**. Human Behavior & Social Institutions. New York: Columbia University Press, n. 2. 1974.

MOURA, B. F. Mulheres têm rendimento 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa. AGÊNCIA BRASIL. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/mulheres-tem-rendimento-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa> . Acesso em: 26 de julho de 2023.

OAXACA, R. L. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, Oct.1973.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A New era of social justice, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session*, Geneva, 2011 (Geneva). Acesso em: 17 de Set. 2023.

ONU BR - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL . Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasília, 2017. Disponível em:<http://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Glossario-ODS-5.pdf> . Acesso em: 05 de Agos. de 2023.

PASSOS, L.; WAJNMAN, S. Diferencial salarial entre as mulheres: A penalidade da cor. *In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 12. Anais eletrônicos*. UFSC, Florianópolis, 2021.

PAULA, B. G. Caetano de. RIBEIRO, R.; **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional**. Dissertação de mestrado (Desenvolvimento Econômico). UFU. Uberlândia, 2012.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. de. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: Uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes**. V. 21, n. 1, Jan./Abr. 2016.

PNUD – PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Deficit de Trabalho Decente no Brasil**. Organização das Nações Unidas, 2010. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/cap2.pdf>. Acesso em: 30 de Mai. de 2022.

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. **Determinantes da desigualdade de rendimentos no Brasil nos anos 90: discriminação, segmentação e heterogeneidade dos trabalhadores**. Desigualdade e pobreza no Brasil. Texto para Discussão, Rio de Janeiro: Ipea, p. 159-176, 2000.

REICH, M.; GORDON, D. M.; Edwards, R. C. A Theory of labor Market segmentation. **The American Economic Review**, V. 63. n. 2, Mai.1973.

RICARTE, T. L. **Novas evidências sobre discriminação nas principais regiões metropolitanas brasileiras**. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2018.

SALVATO, M. A.; SOUZA, P. L. F.; Decomposição hierárquica da desigualdade de renda Brasileira. *in*: V Seminário de Economia de Belo Horizonte (V SEBH), Anais [...] Belo Horizonte – MG. Set. 2008.

SANTOS, R. V. **Desigualdade de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil em 1999**. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

SCHULTZ, Theodore, W. **O valor econômico da educação e pesquisa**. Ed. Zahar editores, Rio de Janeiro, 1964.

SCORZAFAVE, L. G.; PAZUELLO, E. T. Using normalized equations to solve the indetermination problem in the Oaxaca-Blinder Decomposition: Na aplicação to the gender wage gap in Brazil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 61, n. 4, Out./Dez. 2007.

SERAFIM, G. C. B. **Desigualdade salarial entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro**. Monografia, (Graduação em Economia). Faculdade de Economia e Administração, INSPER. Instituto de Ensino e Pesquisa. São Paulo. 2019.

SOUZA, S. de C. I. de; FERNANDES, L. da S.; GOMES, M. R.; DA SILVA FERNANDES, L. Evidências da discriminação salarial de gênero em diferentes contextos macroeconômicos no Brasil. **Revista de Economia Mackenzie**, [S. l.], v. 19, n. 1, Mai. 2023.

SOUZA, S. de C. I. de; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. da. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, [S. l.], v. 9, n. 1, Mai. 2016.

SOUZA, P. F. Lucas de. **Efeitos da maternidade e do Casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014**. Tese doutorado (Economia do Trabalho). Universidade Federal do Ceará. 2016.

SOUZA, L. R., RIBEIRO, L. C. S., LOPES, T. H. C. R., Diferenciação salarial no estado de Sergipe: Uma análise entre a região metropolitana de Aracaju e os demais municípios. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**. V. 12, n. 1. Jul. 2018.

THUROW, L. Cash versus In-Kind Transfers. **American Economic Review**, v. 64, n. 2, 1974.

VIANA G, LIMA J.F. de. Capital Humano e crescimento econômico. **Interações**. V. 11, n. 2, Jun. 2010.

VIETORISZ. T, HARRISON, B. Labor market segmentation: positive feedback and divergente development, **American Economic Review**, v. 63, n. 2, Mai. 1973.

**APÊNDICE A – RESULTADOS DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS POR GÊNERO NOS ANOS DE 2016 A 2019.**

Ano	2016		2017		2018		2019	
Gênero	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
(Intercept)	-1,7715***	-1,093	-0,9685*	-0,8543	-1,5604***	-1,2329**	-1,1532***	-1,3834***
Norte	0,0154	-0,0162	-0,0305	-0,0121	0,0186	-0,0159	0,0154	-0,0173
Sudeste	-0,0712***	0,1199***	0,0476***	0,1128	-0,0616***	0,1153***	-0,0658***	0,1121***
Sul	-0,1450***	0,2208***	0,1420***	0,2136	-0,1341***	0,2124***	-0,1478***	0,2143***
Centro Oes	-0,0615***	0,1025***	0,0594**	0,0918	-0,0545***	0,1012***	-0,0700***	0,1023***
Nordeste	-	-	-	-	-	-	-	-
renda	,0000662**	,000023***	,000016***	,000019***	,0000388**	,0000188**	,0000531**	,000168****
V2009	-0,0228***	0,0334***	0,0309***	0,0355***	-0,0231***	0,0353***	-0,0248***	0,0353***
I(V2009^2)	0,0003***	-0,0004***	-0,0003***	-0,0004***	0,0003***	-0,0004***	0,0003***	-0,0004***
esc1	0,3805***	-0,5435***	-0,5682***	-0,5673***	0,3766***	-0,5647***	0,4025***	-0,5631***
esc2	0,3741***	-0,5390***	-0,5457***	-0,5052***	0,3523***	-0,5179***	0,3729***	-0,4925***
esc3	0,3095***	-0,4127***	-0,4032***	-0,3878***	0,2746***	-0,3709***	0,3015***	-0,3701***
esc4	0,2612***	-0,3286***	-0,3462***	-0,3459***	0,2451***	-0,3149***	0,2764***	-0,3292***
esc5	0,1725***	-0,1927***	-0,2002***	-0,1884***	0,1454***	-0,1652***	0,1738***	-0,1753***
Ram1	2,0866***	-1,9049***	-1,5985***	-1,8656***	1,9788***	-1,8727***	1,9483***	-1,7970***
Ram2	1,8800***	-0,7463***	-0,6059***	-0,7703***	1,8086***	-0,7676***	1,7654***	-0,7392***
Ram3	2,1156***	-2,5926***	-3,0286***	-2,5555***	2,0384***	-2,4535***	2,0095***	-2,5297***
Ram4	1,8405***	-0,7523***	-0,7691***	-0,7838***	1,7648***	-0,7563***	1,7426***	-0,7539***
Ram5	2,0988***	-1,6213***	-1,7188***	-1,6013***	2,0255***	-1,6055***	1,9793***	-1,5354***
Ram6	1,5282***	-0,4741***	-0,5096***	-0,4988***	1,4840***	-0,4963***	1,4612***	-0,4877***
Ram7	1,8672***	-0,7959***	-0,8257***	-0,7968***	1,7943***	-0,8021***	1,7625***	-0,7879***
Ram8	1,7462***	-0,6535***	-0,6337***	-0,6924***	1,6949***	-0,6959***	1,6625***	-0,6847***
Ram9	1,0485***	-0,3152***	-0,2661***	-0,3026***	0,9953***	-0,3384***	0,9632***	-0,3070***
Ram10	1,6764***	-0,6051***	-0,5258***	-0,6402***	1,6663***	-0,6700***	1,6120***	-0,6313***
ocup1	-0,3361	0,7073	0,5119	0,4475	-0,401	0,7652 (.)	-0,7835*	0,8853**
ocup2	-0,4006	0,772	0,5765	0,4434	-0,4723 (.)	0,8424 (.)	-0,8282*	0,9328**
ocup3	-0,3079	0,6461	0,4804	0,3226	-0,3437	0,654	-0,6977 (.)	0,7528**
ocup4	-0,6865 (.)	0,9448	0,7855	0,6571	-0,8066**	1,0271*	-1,1494**	1,1349***
ocup5	-0,5156	0,7925	0,6972	0,5047	-0,5974*	0,8327 (.)	-0,9760*	0,9708***
ocup6	-0,2276	0,0223	0,3233	-0,4275	-0,2568	-0,1667	-0,631	0,0659*
ocup7	-0,1157	-0,2485	-0,0251	-0,5826	-0,1881	-0,226	-0,5519	-0,1083*
ocup8	-0,1274	-0,2191	-0,3598	-0,5296	-0,1946	-0,2094	-0,5586	-0,0648*
ocup9	-0,3581	0,6997	0,5731	0,3936	-0,4298 (.)	0,729	-0,8068*	0,8721**

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos microdados da PNAD Continua – 2016 a 2019

Significância: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '(.)' 0.1 '' 1

**APÊNDICE B – RESULTADO DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS POR GÊNERO NOS ANOS DE 2020 E 2021.**

Ano	2020		2021	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
(Intercept)	-1,7017***	-0,9462	-1,9992***	-0,5282
Norte	0,0002	0,0041	-0,0061	0,0093
Sudeste	-0,0646***	0,1155***	-0,0776***	0,1276***
Sul	-0,1420***	0,2103***	-0,1424***	0,2025***
Centro Oes.	-0,0479**	0,0844***	-0,0779***	0,1219***
Nordeste	-	-	-	-
renda	0,0000507***	-0,00014***	0,0000565***	-0,00015***
V2009	-0,023***	0,035***	-0,022***	0,032***
I(V2009^2)	0,00028***	-0,00041***	0,00026***	-0,00038***
esc1	0,406***	-0,599***	0,370***	-0,507***
esc2	0,374***	-0,502***	0,351***	-0,479***
esc3	0,310***	-0,389***	0,299***	-0,357***
esc4	0,269***	-0,316***	0,268***	-0,306***
esc5	0,186***	-0,179***	0,188***	-0,175***
Ram1	1,885***	-1,794***	1,955***	-1,816***
Ram2	1,727***	-0,808***	1,789***	-0,809***
Ram3	1,946***	-2,306***	2,003***	-2,384***
Ram4	1,680***	-0,773***	1,744***	-0,762***
Ram5	1,941***	-1,641***	1,985***	-1,573***
Ram6	1,392***	-0,494***	1,436***	-0,470***
Ram7	1,716***	-0,828***	1,763***	-0,802***
Ram8	1,605***	-0,700***	1,674***	-0,698***
Ram9	0,880***	-0,341***	0,984***	-0,348***
Ram10	1,590***	-0,693***	1,655***	-0,685***
ocup1	-0,198	0,454	-0,036	0,101
ocup2	-0,299	0,552	-0,139	0,205
ocup3	-0,15	0,375	0,074	-0,027
ocup4	-0,587 (.)	0,734	-0,397	0,361
ocup5	-0,383	0,543	-0,181	0,154
ocup6	-0,054	-0,401	0,167	-0,84
ocup7	0,032	-0,584	0,244	-1,016 (.)
ocup8	0,015	-0,526	0,225	-0,912
ocup9	-0,219	0,437	0	0,043

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos microdados da PNAD Contínua – 2020 a 2021.  
Significância: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '(.)' 0.1 '' 1

**APÊNDICE C – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUL EM 2020 E 2021.**

Diferencial		
Grupo	2020	2021
Homem	1569,87	1596,83
Mulher	1187,16	1218,11
Diferença	328,7	378,72
Decomposição		
Explicada	-146,15	-93,15
Não Explicada	528,85	471,87

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2020 e 2021).

**APÊNDICE D – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO CENTRO OESTE EM 2020 E 2021.**

Diferencial		
Grupo	2020	2021
Homem	1547,35	1603,5
Mulher	1241,18	1272,62
Diferença	306,17	330,88
Decomposição		
Explicada	-176,17	-143,37
Não Explicada	482,34	474,25

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2020 e 2021).

**APÊNDICE E – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORDESTE EM 2020 E 2021.**

Diferencial		
Grupo	2020	2021
Homem	819,1	818,78
Mulher	778,33	784,66
Diferença	40,77	34,12

  

Decomposição		
Explicada	-201,41	-184,26
Não Explicada	242,19	218,39

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2020 e 2021).

**APÊNDICE F – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO NORTE EM 2020 E 2021.**

Diferencial		
Grupo	2020	2021
Homem	1041,17	1063,04
Mulher	994,33	977,46
Diferença	46,84	85,57
Decomposição		
Explicada	-289,1	-223,53
Não Explicada	335,94	309,11

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2020 e 2021).

**APÊNDICE G – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER POR GÊNERO NA REGIÃO SUDESTE EM 2020 E 2021.**

Diferencial		
Grupo	2020	2021
Homem	1488,84	1507,37
Mulher	1191,02	1212,6
Diferença	297,82	294,77
Decomposição		
Explicada	-141,48	-160,87
Não Explicada	439,3	455,64

Fonte: Microdados da Pnad Contínua (2020 e 2021).