

Decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho no Brasil nos anos de 2012 e 2018: a discriminação entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos

Beatriz Machado Marra da Silva[†]

Ana Márcia Rodrigues da Silva[‡]

Manoel Vitor de Souza Veloso[§]

Resumo

Por meio deste artigo objetiva-se analisar as diferenças nos rendimentos do trabalho entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro e evidenciar se estas diferenças estão relacionadas à discriminação. Para tanto foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder a partir dos dados da PNADC dos anos de 2012 e 2018. Os resultados indicaram maior diferença nos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres com filhos, influenciada, em geral, pela discriminação; e menores diferenças entre mulheres com filhos e sem filhos.

Palavras-chave: : Diferença salarial, Mercado de trabalho, Discriminação

JEL: J31, J20, J71

1 Introdução

A diferença de rendimentos entre as pessoas na sociedade é alvo de estudo de muitos trabalhos na literatura nacional e internacional. Geralmente, essa distinção entre os indivíduos é atribuída às diferenças de capital humano de cada um deles. O capital humano corresponde a qualquer estoque de conhecimento ou características que o trabalhador possui e que contribui para a sua produtividade (BLAUG, 1974).

[†]Mestrado em Economia pela Universidade Federal de Alfenas, ORCID: 0000-0002-4322-574X

[‡]Doutorado em Economia e professora na Universidade Federal de Alfenas, ORCID: 0000-0003-0892-4841

[§]Doutorado em Estatística e Experimentação Agropecuária e professor na Universidade Federal de Alfenas, ORCID: 0000-0003-4118-6780

No entanto, apesar de indivíduos possuírem características de capital humano e capacidade produtiva idênticas, são remunerados de formas diferentes. Fatores como a discriminação por raça e gênero são apontados como influenciadores na diferença salarial (OAXACA; BLINDER, 1973). A estes fatores soma-se o efeito da maternidade, como constatado por Andrade e Cunha (2021). Neste caso, as mulheres são penalizadas por terem filhos ao auferirem salários inferiores.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo analisar as diferenças de rendimentos do trabalho entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2012 e 2018. Além disso, pretende-se investigar se a diferenciação de rendimentos entre os grupos estudados está relacionada ao efeito discriminação no mercado de trabalho.

Neste intuito, o procedimento metodológico adotado constitui-se na decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho com a utilização do modelo de Oaxaca-Blinder. Acredita-se que a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) é um bom método para mensurar estes efeitos, pois consegue investigar os atributos produtivos e as características individuais separadamente na análise. Além disso, há que se questionar qual é o nível de escolaridade importante para a explicação das diferenças de rendimento. Para isso, uma relevante variável utilizada nesta análise constitui-se em distinguir os indivíduos que possuem níveis educacionais exigidos pela ocupação, daqueles com níveis educacionais acima ou abaixo dos requeridos, por meio do modelo Overeducation, Required education e Undereducation (ORU). Todos estes procedimentos são realizados com a utilização de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) dos anos de 2012 e 2018.

Este trabalho inova, principalmente, na análise das diferenças de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, considerando o efeito da maternidade sobre os rendimentos auferidos. Além disso, o estudo é controlado não somente com base na escolaridade. Como foi dito, acrescenta-se a equivalência entre o nível educacional do indivíduo e o nível requerido para o posto de trabalho ocupado. Essa análise só pode ser realizada de forma coerente se a influência das características produtivas for controlada.

Dito isso, cinco tópicos são apresentados neste artigo, além desta introdução. No primeiro e no segundo retrata-se a literatura internacional e nacional sobre os efeitos da escolaridade nos diferenciais de rendimentos e o efeito da maternidade. No terceiro expõe-se a metodologia utilizada no estudo e no quarto demonstram-se os resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as considerações finais do trabalho.

2 Síntese sobre diferenciais de rendimentos do trabalho

Dentro da literatura existem vários fatores apontados para explicar o diferencial de rendimentos auferidos por meio do trabalho. Os primeiros autores a abordarem sobre retornos gerados pela escolaridade de forma mais detalhada foram Theodore W. Schultz

(1961), Gary S. Becker (1964) e Jacob Mincer (1974), por meio da Teoria do Capital Humano. Essa teoria está baseada, principalmente, nos efeitos da escolaridade sobre os rendimentos dos indivíduos.

Conforme Schultz (1975), a educação é vista pelos trabalhadores como um investimento futuro. Assim, eles escolheriam adquirir um nível educacional maior no presente esperando um retorno futuro. Ademais, a educação ajudaria no desenvolvimento dos indivíduos e amplificaria habilidades que auxiliam no dia a dia das empresas.

Baseando-se nesta ideia, a Teoria do Capital Humano defende que os indivíduos devem absorver conhecimentos que colaborem para o exercício de suas funções no mercado de trabalho. A teoria também propõe que, tal como acontece com a educação, a experiência no trabalho ou o “treinamento” tornam os trabalhadores mais produtivos. O aumento na produtividade gera aumentos na remuneração dos trabalhadores (BECKER, 1973).

Para Becker, o nível de capital humano populacional influencia o cenário econômico de várias formas, com o aumento da produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades. Essas habilidades e conhecimentos facilitarão o enfrentamento de problemas e dificuldades pelo trabalhador, gerando uma contribuição individual e coletiva (BECKER, 1973).

Complementando os principais estudiosos da teoria do capital humano, Mincer (1974) explorou esta ideia em um panorama econométrico. Ao estudar o treinamento nas empresas como forma de investimento empresarial, o autor concluiu que este investimento geraria um incremento significativo nos rendimentos do trabalho.

Em contrapartida, alguns estudiosos encontraram evidências de que esta teoria não incluiria fatores sociais que refletissem de forma correta as oportunidades encontradas pelos trabalhadores. Além disso, alguns trabalhos apontam que a diferença salarial pode ser causada apenas pelo gênero apresentado pelos trabalhadores, evidenciando uma penalidade salarial por sexo como demonstrado nos estudos de Finkel (1977), Mariano et al (2018), Muniz e Veneroso (2019), Morello e Anjolin (2021), Tenoury, Madalozzo e Martins (2021).

Nesta linha de raciocínio, Finkel (1977) argumenta que a Teoria do Capital Humano leva em conta apenas o lado do empresário e estaria sendo usada como uma forma de mascarar as desigualdades, pois não reflete os desafios enfrentados pela classe trabalhadora em adquirir conhecimentos. Isto porque, muitas pessoas não apresentam as mesmas oportunidades de adquirir conhecimento e este ponto não é considerado na Teoria do Capital Humano.

Com isso, surgiram outras vertentes para explicar as diferenças salariais. Becker (1957) foi o pioneiro a abordar este tema com a chamada Teoria da Discriminação Salarial (TDS), com a observação de que os indivíduos apresentavam salários diferentes mesmo apresentando características produtivas similares. O autor define que existe uma estrutura determinada pela preferência em discriminar. O empregador teria sua utilidade alterada por características individuais do trabalhador, como raça ou gênero, que atuam modificando sua preferência de contratação.

Outro determinante apontado como explicação para essa diferença salarial entre os trabalhadores são os postos de trabalho distintos que ocupam. No caso das diferenças entre

gênero, as mulheres geralmente estão presentes em setores como educação, saúde e serviços enquanto os homens apresentam maior variedade setorial de empregos. Para estudar estas diferenças entre os postos de trabalhos ocupados surgiu a Teoria da Segregação¹ por volta de 1960. A segregação ocupacional ocorre quando indivíduos com gêneros diferentes, por exemplo, ficam concentrados em grupos de ocupações distintos apenas por conta da discriminação (ALBELDA, 1986; BRUSCHINI, 2007; SILVEIRA; LEÃO, 2020).

Para autores como Carrasco (2008), a segregação não é simplesmente um reflexo das escolhas racionais e livres como defendido na teoria neoclássica. A segregação das mulheres em poucos setores ocorre por influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores. A discriminação no recrutamento causa não só a segregação profissional, mas também baixos salários para as mulheres. Além disso, a discriminação concentra um grande número de mulheres em ocupações tipicamente femininas, o que aumenta a oferta de trabalho e diminui os salários. Para a autora, esse cenário injusto e discriminatório tem como consequência uma segregação por gênero no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas.

As mulheres, comumente, assumem atividades informais, sem jornadas reguladas, que apresentam uma maior instabilidade e sem garantias de direitos trabalhistas. Mesmo as mulheres mais escolarizadas ocupam postos de trabalho tradicionalmente destinadas a elas, como nos setores de educação e saúde (BRUSCHINI, 2007). Assim sendo, de forma geral, as mulheres auferem menores remunerações e esta situação pode ser ainda pior quando se tem filhos. Este fator, pode ser motivado pela discriminação sofrida por parte do empregador, além afetar sua experiência profissional e o tempo disponível para o trabalho fora do lar, como será discutido na próxima seção.

3 O efeito maternidade nos rendimentos do trabalho

Com a consolidação da participação das mulheres no mercado de trabalho a partir do século XX, a relação entre fecundidade, produtividade e salários femininos começou a ser investigada de forma mais profunda. O menor número de horas trabalhadas, a experiência e a penalidade materna² são os principais fatores indicados como condicionantes da produtividade e dos menores salários das mulheres (RESKIN, 1993).

Alguns estudos americanos mostraram que as mulheres casadas e/ou que tem filhos, principalmente, nas classes mais baixas, buscam por atividades que não exijam dedicação integral por terem que conciliar o trabalho remunerado e as atividades domésticas. Essas ocupações geram um retorno financeiro mais baixo e não apresentam um plano de carreira que permita uma ascensão dessas mulheres (ANKER, 1997).

1 Os estudos sobre o tema iniciaram já nos anos 1920 com estudos sobre discriminação/segregação realizados por Edgeworth (1923). Em 1957, o tema voltou ao debate com os estudos de Becker sobre os diferenciais salariais.

2 Indica uma situação de redução salarial ou de não contratação da mulher atribuída ao número de filhos que ela possui ou a escolha pela maternidade.

O estudo de Todd (2001) analisou os efeitos da escolaridade na penalidade salarial atribuída à maternidade para os Estados Unidos, Canadá, Alemanha, Holanda e Suécia no período de 1994 a 1997. Os resultados obtidos indicaram uma penalização gerada pela maternidade nos salários das mulheres, o que significa uma diferença salarial entre mulheres com filhos e sem filhos de 12% nos Estados Unidos e na Alemanha e de 5% no Canadá, na Holanda e na Suécia. Além disso, o estudo concluiu que as diferenças salariais são menores entre mulheres que apresentam uma maior escolaridade.

De acordo com Cukrowska-Torzewska e Matysiak (2020), as mulheres mães possuem salários comparativamente menores aos das demais mulheres. Os autores encontraram uma diferença salarial, em média, de 3,6% a 3,8%. Entre os fatores que explicam estas diferenças estão a depreciação do capital humano, perda de produtividade, necessidade de empregos mais flexíveis para conciliar o cuidado com os filhos e a própria discriminação do empregador. De acordo com os autores, essas diferenças são menores nos países nórdicos e maiores nos países da Europa Central, Europa Oriental e anglo-saxões. Um estudo realizado por Joshi et al. (1999) para o Reino Unido demonstrou também que a maior parte da diferença gerada nos salários de mulheres com filhos está relacionada à diminuição do tempo de experiência profissional.

O estudo de Mari e Cutuli (2021) avaliou a penalidade salarial sofrida pelas mulheres mães na Alemanha. Segundo os autores, as mulheres sofrem perdas salariais após a maternidade o que reforça as desigualdades salariais por gênero. Os autores concluíram que a penalidade salarial sofrida pelas mães se situava entre 20% e 30% dos salários.

Para compreensão desta questão no Brasil cabe lembrar das condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Foi a partir da década de 1940, que houve uma contribuição mais expressiva da mulher no mercado de trabalho em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos. No entanto, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, no sentido depreciativo de entrega dos postos mais sacrificados, mal remunerados e com baixas perspectivas de ascensão profissional e social (PROBST, 2005).

Mesmo aumentando sua participação no mercado de trabalho de 13,6% em 1950 (RAGO, 2004) para 57,08% em 2012 (PNADC, 2012), as mulheres ainda não recebem salários equiparáveis aos dos homens e sofrem com as discriminações no momento da contratação. Quando se trata das mulheres que são mães a situação é agravada. Alguns trabalhos estudaram essa vertente, embora sejam encontradas poucas evidências na literatura nacional, tal como o estudo de Muniz e Veneroso (2019), Andrade e Cunha (2021) e Machado et al (2021).

Destaca-se também o trabalho de Souza (2016) que investigou os efeitos da maternidade e do casamento sobre os salários a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2014. Os resultados evidenciaram que mulheres com filhos auferem rendas 14% menores que mulheres sem filhos e que isso seria explicado pelo maior tempo gasto com trabalhos domésticos pela dificuldade de acesso à escolaridade por parte das mães. Considerando a maternidade, as mulheres que não são mães são, em média, 20% mais escolarizadas que as mulheres que tem filhos.

Guiginski e Wajnman (2019) também analisaram a influência do número de filhos

quanto à participação e inserção das mulheres no mercado de trabalho. Utilizando dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), as autoras concluíram que o número de filhos pequenos afeta as condições enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, com elevação da precarização do trabalho da mulher.

Como são encontrados poucos estudos sobre o tema no Brasil, é importante estudar esta relação levando em conta os efeitos da escolaridade requerida pela ocupação de modo a considerar as situações de sobreeducação e subeducação, principal contribuição deste artigo. Isto é relevante para reforçar e constatar se a diferença salarial entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos que apresentam o mesmo nível educacional é causada por uma discriminação do mercado de trabalho ou por outros fatores.

4 Material e métodos

A teoria da discriminação revelou que nem sempre a escolaridade é suficiente na empregabilidade e aumentos na remuneração do indivíduo. Fatores como o sexo e a maternidade podem influenciar de forma negativa na contratação do trabalhador e nos rendimentos auferidos. Com isso, o objetivo deste estudo consiste em analisar a existência de diferenças de rendimentos do trabalho entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos com base na escolaridade, e evidenciar se essas diferenças estão relacionadas ao efeito discriminação no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

Para isso, foram utilizados os microdados da PNADC realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) dos anos de 2012 e 2018. Estes anos foram escolhidos por serem o primeiro ano de coleta de dados da PNADC e o último ano de microdados disponíveis, respectivamente, no momento de realização deste trabalho.

Deve-se ressaltar que, em toda a análise realizada, utilizou-se a população expandida através da amostra³. Além disso, neste trabalho a população estudada restringiu-se apenas à força de trabalho, dada sua importância como indicador de atividade econômica e grande utilização nas análises do mercado de trabalho brasileiro. A força de trabalho expandida foi de 96.268.154 no ano de 2012 e de 104.971.286 no ano de 2018, considerando-se indivíduos de 14 anos⁴ ou mais.

Neste estudo, após a realização de algumas estatísticas descritivas, foi aplicado o modelo ORU para a geração de uma variável mais precisa de escolaridade. Este modelo permite evidenciar a influência da sobreeducação e da subeducação nos salários de profissionais inseridos na mesma ocupação. Por conseguinte, o modelo identifica o indivíduo de acordo com o seu nível de ensino e a escolaridade exigida para o posto de trabalho ocupado. Então, os indivíduos são identificados em situação de sobreeducação, subeducação e escolaridade requerida (HARTOG, 1980; DUNCAN; HOFFMAN, 1981).

Para definir a escolaridade requerida foi utilizada a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), criada em 1977 com base na Classificação Internacional Uniforme

3 Essa expansão populacional foi feita com base na variável peso, disponibilizada na base de dados.

4 A idade de 14 anos é a idade de referência utilizada na PNADC.

de Ocupações (CIUO), desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A CBO tem o intuito de codificar as ocupações (BRASIL, 2010).

Neste artigo, seguiu-se as etapas do modelo ORU descritas abaixo, como adotado por Hartog (1980) e adaptado à realidade deste estudo: 1) seguiu-se a classificação das ocupações conforme a CBO (essa classificação foi comparada com a CIUO e as correspondências necessárias foram feitas); 2) identificou-se a escolaridade adquirida pelas pessoas com base nas respostas relativas às variáveis de educação contidas na PNADC, como “anos de estudo”; 3) realizou-se uma correspondência com base na CBO e nas escolaridades obtidas pelos indivíduos. A partir daí foi feito o cruzamento de informações para a geração da variável que definiu o nível educacional de sobreeducação, subeducação e escolaridade requerida.

Após esta etapa realizou-se a estimação de um modelo que pudesse captar os diferenciais nas remunerações dos trabalhadores, isolando-se o efeito da discriminação. Neste intuito, foi empregado o modelo de Oaxaca-Blinder. Este modelo é adequado porque permite identificar o efeito da discriminação. Para tal, faz-se necessário separar os efeitos de características individuais como sexo, raça e número de filhos, de características produtivas como educação e experiência na determinação dos salários.

Assim, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) sugerem que toda diferença salarial não explicada pelo efeito das características produtivas pode representar um tratamento discriminatório. Na decomposição de Oaxaca-Blinder pode-se avaliar os efeitos individuais e produtivos separadamente e torna-se possível a análise do nível de escolaridade a partir da comparação da escolaridade exigida pelo posto de trabalho e a escolaridade possuída pelos empregados, a partir do modelo ORU.

Os diferenciais salariais podem ser explicados por diversos fatores. Para Oaxaca (1973) existe discriminação contra as mulheres, por exemplo, sempre que o salário relativo dos homens exceder o salário relativo que teria prevalecido se homens e mulheres fossem pagos de acordo com os mesmos critérios. Também existe discriminação quando mulheres que possuem filhos recebem salários mais baixos apenas por esse motivo. Neste estudo, foram utilizados os rendimentos nominais auferidos por meio trabalho.

Para Blinder (1973), se o objeto de interesse for comparar dois grupos demográficos pode-se estimar uma equação para cada grupo dada por:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_1^H X_{ji}^H + \epsilon_i^H \quad (1)$$

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_1^M X_{ji}^M + \epsilon_i^M \quad (2)$$

O sobrescrito H indica o grupo de homens, neste estudo, e o sobrescrito M indica o grupo de mulheres (com ou sem filhos).

Dado (1) e (2), tem-se que:

$$\sum_j \beta_1^H \underline{X}_i^H - \beta_1^M \underline{X}_i^M = \sum_j \beta_1^H (\underline{X}_i^H - \underline{X}_i^M) + \sum_j \underline{X}_i^M (\beta_1^H - \beta_1^M) \quad (3)$$

O termo $\beta_1^H (X_i^H - X_i^M)$ é o valor das dotações atribuídas às características produtivas dos indivíduos, como escolaridade e experiência, denominado pelos autores de “efeito dotação”. Enquanto $X_i^M (\beta_1^H - \beta_1^M)$ é o valor atribuído à diferença nos retornos das características individuais não produtivas (incluindo também características produtivas não observadas), chamado de “efeito discriminação”.

Neste trabalho foram estimados três modelos diferentes. Os modelos apresentam as mesmas variáveis alterando apenas os grupos comparados. A equação base para os modelos é dada por:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \text{escolaridade} + \beta_2 \text{ORU} + \beta_3 \text{dummycor} + \beta_4 \text{grupdeatividade} + \beta_5 \text{idade} + \beta_6 \text{horastrabalhadas} + \beta_7 \text{exp} + \beta_8 \text{regiao} + \varepsilon \quad (4)$$

Em que:

lnW: é o logaritmo do rendimento efetivo nominal mensal de todos os trabalhos;

escolaridade: indica o nível de instrução dos indivíduos;

ORU: indica se o indivíduo apresenta sobreeducação, subeducação ou a escolaridade exigida pelo cargo em que ocupa.

dummycor: é uma variável dummy que indica se o indivíduo é branco ou não-branco⁵;

grupdeatividade : variável dummy que indica o setor de atividade do trabalhador;

idade: indica a idade dos indivíduos;

exp: indica os anos de experiência do indivíduo.

horastrabalhadas: indica o número de horas trabalhadas pelos indivíduos ocupados;

regiao: variável dummy que indica cada região do Brasil;

Essa equação foi estimada e decomposta para três comparações diferentes. A primeira comparação se deu entre homens e mulheres sem filhos (Modelo 1), a segunda entre homens e mulheres com filhos (Modelo 2) e a última estabeleceu a comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos (Modelo 3).

$$\text{Modelo 1: } \sum_i \beta_1^H X_i^H - \beta_1^M X_i^M = \sum_i \beta_1^H (X_i^H - X_i^M) + \sum_i X_i^M (\beta_1^H - \beta_1^M) \quad (5)$$

$$\text{Modelo 2: } \sum_i \beta_1^H X_i^H - \beta_1^{Mm} X_i^{Mm} = \sum_i \beta_1^H (X_i^H - X_i^{Mm}) + \sum_i X_i^{Mm} (\beta_1^H - \beta_1^{Mm}) \quad (6)$$

$$\text{Modelo 3: } \sum_i \beta_1^M X_i^M - \beta_1^{Mm} X_i^{Mm} = \sum_i \beta_1^M (X_i^M - X_i^{Mm}) + \sum_i X_i^{Mm} (\beta_1^M - \beta_1^{Mm}) \quad (7)$$

Em que: o sobrescrito H indica o grupo de homens neste estudo; o sobrescrito M indica o grupo de mulheres sem filhos; e o sobrescrito Mm indica o grupo de mulheres com filhos.

É importante ressaltar que, nesta análise, é realizada uma correção de Heckman (HECKMAN, 1986). Isto porque, é comum em análises de equações de salários, a

5 Foram incluídos como não brancos todas as categorias da variável cor ou raça, com exceção dos autodeclarados brancos.

presença de viés de seletividade amostral. O viés de seletividade amostral ocorre devido a dois motivos: pelas decisões de seleção dos pesquisadores e pela auto seleção de indivíduos (COSTA; SOUSA; GUIMARÃES, 2015).

Com base na equação de seleção⁶ (8) e na equação de interesse (9),

$$Z_i^* = W'_i \gamma + u_i \quad (8)$$

$$Y_i = X'_i \beta + \varepsilon_i \quad (9)$$

Y_i é observado quando Z_i^* é maior que zero. Então, considera-se que ε_i e u_i possuem distribuição normal bivariada com média zero e correlação ρ .

$$Y_i = X'_i \beta + \beta_\lambda \lambda_i(\alpha u) \quad (10)$$

Sendo que:

$$\alpha u = -W'_i \gamma / (\sigma u) \quad (11)$$

e,

$$\lambda \alpha u = \phi(W'_i \gamma / \sigma u) / \Phi(W'_i \gamma / \sigma u) \quad (12)$$

Em que, $\phi(\cdot)$ é a função de densidade de probabilidade e $\Phi(\cdot)$ é a função de distribuição cumulativa. Logo, tem-se que:

$$Y_i | Z_i^* > 0 = E[Y_i | Z_i^* > 0] + v_i \quad (13)$$

$$= X'_i \beta + \beta_\lambda \lambda_i(\alpha u) + v_i \quad (14)$$

Assim sendo, o segundo passo consiste em resolver o problema do viés de seleção e inconsistência da amostra. Para isso, é preciso incluir a razão inversa de Mills (λ) na regressão (HECKMAN, 1986). Neste estudo, Y é determinado como logaritmo natural do rendimento do trabalho. Por sua vez, as variáveis (X) utilizadas na correção de Heckman são:

Chefe: variável dummy que indica se o responsável é chefe do domicílio;

Vulnerável: variável dummy criada com o objetivo de demonstrar a condição social do domicílio. Vulnerável representa indivíduos com renda de todas as fontes até 1/4 de salário mínimo⁷ per capita, vigente no ano estudado;

Vulnerável2: variável dummy que representa indivíduos com renda de todas as fontes de 1/4 de salário mínimo até 1 salário mínimo per capita, vigente no ano estudado;

⁶ Na equação de seleção são considerados os indivíduos inseridos na força de trabalho.

⁷ Salário mínimo em 2012 era R\$ 622,00 e em 2018 era R\$ 954,00.

14 *Decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho no Brasil nos anos de 2012 e 2018: a discriminação entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos*

Vulnerável⁸: variável dummy que representa indivíduos com renda de todas as fontes de 1 salário mínimo até 3 salários mínimos per capita, vigentes no ano estudado;

Não vulnerável: variável dummy que representa indivíduos com renda de todas as fontes acima de 3 salários mínimos per capita, vigentes no ano estudado;

Cônjuge: indica se o responsável pelo domicílio é casado ou não.

Heckman (1986) fornece estimativas consistentes e assintoticamente eficientes para todos os parâmetros em tais modelos. Com esta finalidade, inclui-se algumas outras variáveis com o intuito de controlar as diferenças de salários derivadas de elementos como condição na família e estado civil. Assim, torna-se possível obter uma medida mais adequada das diferenças salariais entre os gêneros, tal como realizado por Cirino e Lima (2012).

5 Resultados e discussões

5.1 Estatísticas descritivas

Ao longo dos anos, estudos (ANDERSON; BINDER; KRAUSE, 2003; PAZELLO; FERNANDES, 2004; SOUZA, 2016) evidenciaram que a escolha pela maternidade tem sido adiada pelas mulheres, que têm buscado uma maior ascensão profissional antes de terem filhos. Como forma de avaliar essa hipótese, a Tabela 1 apresenta a média de idade dos grupos analisados.

Tabela 1 – Distribuição da força de trabalho por idade para homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos – 2012 e 2018

Idade	Força de trabalho	Percentual	2012	
			Média	Desvio-Padrão
Total	96.268.154	100,00	37,16	13,34
Homens	54.798.560	57,00	37,44	13,76
Mulheres sem filhos	32.583.499	34,00	36,38	13,29
Mulheres com filhos	8.886.094	9,00	38,30	10,42
2018				
Total	104.971.287	100,00	38,61	13,48
Homens	58.103.123	55,00	38,88	13,90
Mulheres sem filhos	37.544.115	36,00	38,13	13,51
Mulheres com filhos	9.324.048	9,00	38,83	10,27

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Observa-se que no ano de 2012 a média de idade da força de trabalho foi de 37 anos.

⁸ Optou-se por inserir indivíduos com rendas até 3 salários mínimos por representarem domicílios com rendas mais baixas na distribuição.

Apenas a idade média das mulheres com filhos foi discrepante, apresentando um resultado de 38 anos (Tabela 1). Para o ano de 2018 identifica-se um comportamento diferente, no qual todas as médias de idade ficaram em torno de 38 anos. Esses resultados podem indicar uma entrada tardia das mulheres com filhos no mercado de trabalho por conta da maternidade no ano de 2012.

Para melhor compreender a influência que a maternidade pode exercer no diferencial de rendimentos auferidos pelas mulheres, a Tabela 2 apresenta os rendimentos médios do trabalho no Brasil. Assim, estão apresentados os rendimentos da força de trabalho ocupada para homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos.

Tabela 2 – Rendimento médio nominal mensal de todos os trabalhos da população ocupada para homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos – 2012 e 2018 (em R\$)

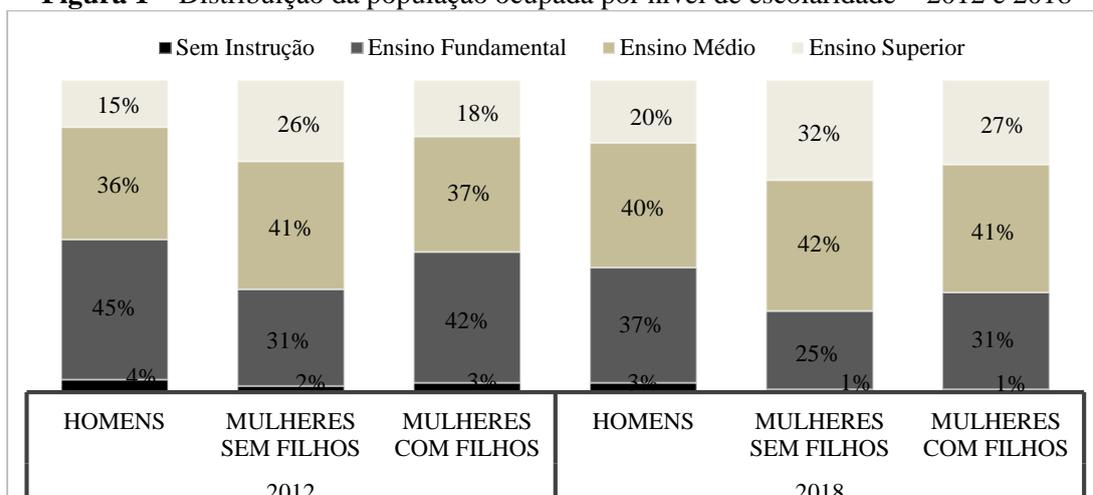
Rendimento	População Ocupada	Percentual	Média		Desvio-padrão
			2012	2018	
2012					
Total	86.141.747	100,00	1.494,32		2399,70
Homens	50.272.420	58,00	1.675,15		2733,29
Mulheres sem filhos	28.111.685	33,00	1.265,49		1833,88
Mulheres com filhos	7.757.642	9,00	1.151,72		1680,26
2018					
Total	90.115.617	100,00	2.313,92		4080,84
Homens	51.121.735	57,00	2.547,98		4501,87
Mulheres sem filhos	31.049.917	34,00	2.018,00		3556,00
Mulheres com filhos	7.943.964	9,00	1.964,38		2871,87

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

De acordo com a Tabela 2 verifica-se que o rendimento médio mensal dos homens foi de R\$ 1.675,15 em 2012 e R\$ 2.547,98 em 2018, o que representa um valor maior do que a média nacional. Isso pode estar relacionado a uma discriminação por gênero dentro do mercado de trabalho. Conforme foi apontando por Anker (1997) e Cukrowska-Torzewska e Matysiak (2020), as mulheres, geralmente estão inseridas em atividades que não necessitam de dedicação integral de maneira que possam conciliar com atividades domésticas, o que pode, em parte, explicar as baixas remunerações.

Apesar das remunerações inferiores, ao analisar de forma conjunta os níveis de escolaridade das mulheres sem filhos e com filhos, demonstrados na Figura 1, é possível perceber que o grau de instrução feminino é maior que o masculino, assim como constatado no trabalho de Bruschini (2007). De acordo com a autora, as mulheres mesmo apresentando uma maior escolaridade recebem salários inferiores, fator que é justificado pelo efeito da discriminação.

Figura 1 – Distribuição da população ocupada por nível de escolaridade – 2012 e 2018

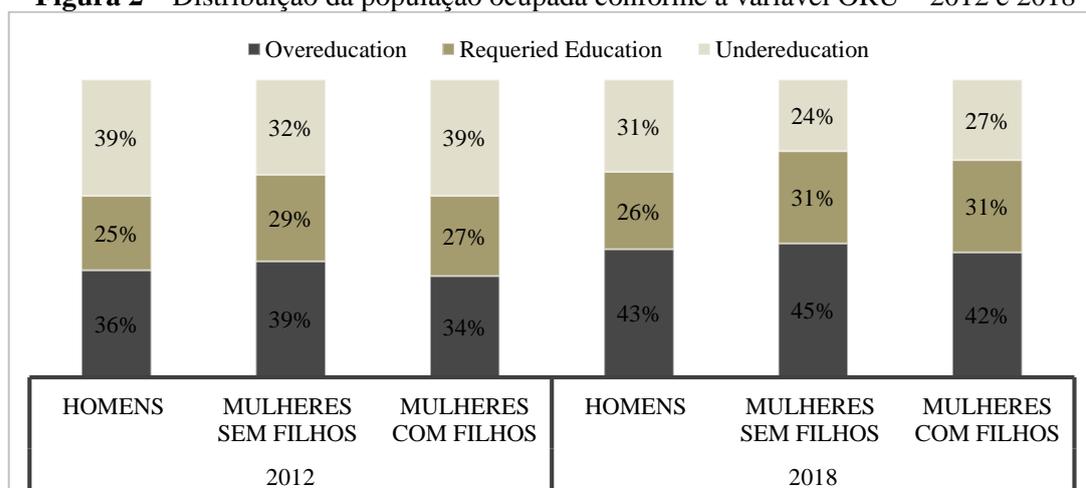


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Na Figura 1 observa-se que, em 2012, a maior parte dos homens (45%) e das mulheres com filhos (42%) possuíam ensino fundamental, enquanto as mulheres sem filhos possuíam ensino médio (41%). No ano de 2018, um maior percentual de brasileiros em todos os grupos possuía ensino médio, o que indica um aumento do nível de escolaridade dos homens e das mulheres com filhos. É notável também que o percentual de indivíduos com ensino superior aumentou em todos os grupos, com destaque para as mulheres sem filhos. Esse resultado corrobora o estudo de Souza (2016) que destaca o nível de instrução de mulheres sem filhos maior que das mulheres com filhos, explicado principalmente pelo tempo gasto das mães com os cuidados maternos.

De forma geral, de 2012 para 2018 o percentual de indivíduos que possuíam uma escolaridade acima da exigida no posto de trabalho ocupado (sobreeducação) e de indivíduos que possuíam uma escolaridade igual a requerida aumentou. Esses resultados podem indicar um crescimento do nível de instrução da população ocupada brasileira, o que pode influenciar a sua inserção no mercado de trabalho. Em 2018, a maior parte das pessoas estavam em condição de sobreeducação, situação evidente entre as mulheres sem filhos desde 2012 (Figura 2).

Figura 2 – Distribuição da população ocupada conforme a variável ORU – 2012 e 2018



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Outro fator que é apontado na literatura como explicação para a diferença salarial é a dedicação das mulheres e das mães aos trabalhos domésticos e cuidados maternos. De acordo com Becker (1991), enquanto o homem destina o seu tempo ao mercado produtivo, a mulher se dedica aos serviços domésticos e cuidados com a família. Dessa forma, o tempo disponível para o trabalho feminino (fora do lar) é menor.

Tabela 3 – Horas efetivamente trabalhadas na semana de referência em todos os trabalhos para homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos – 2012 e 2018

Horas Trabalhadas	População Ocupada	Percentual	2012	
			Média	Desvio-padrão
Total	89.233.013	100,00	40,93	13,99
Homens	51.519.443	58,00	43,48	13,20
Mulheres sem filhos	29.437.114	33,00	37,64	14,14
Mulheres com filhos	8.276.454	9,00	36,83	14,74
2018				
Total	92.332.869	100,00	39,64	12,78
Homens	51.938.216	56,00	41,71	12,00
Mulheres sem filhos	32.121.559	35,00	37,01	13,19
Mulheres com filhos	8.273.092	9,00	36,83	13,44

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Em 2012, a média de horas efetivamente trabalhadas pelos homens foi maior que a das mulheres sem filhos e das mulheres com filhos. Enquanto os homens trabalharam em média 43 horas semanais, as mulheres sem filhos apresentaram uma média de 37 horas e as mulheres com filhos trabalhavam em média 36 horas semanais. Assim como em 2012, no ano de 2018 a média de número de horas trabalhadas entre os homens foi maior (Tabela 3). Esses resultados mostram que, em ambos os anos, a maternidade não diminuiu drasticamente o número médio de horas trabalhadas das mulheres em relação as que não possuem filhos.

A experiência também é citada como fator determinante na contratação e na permanência dos trabalhadores no emprego. Com isso, nota-se na Tabela 4 que no ano de

2012 a experiência média da população ocupada brasileira foi de 7,44 anos. Os homens foram os que apresentaram o maior nível de experiência, com média de 8,06 anos e as mulheres sem filhos obtiveram o menor valor, com uma média de 6,25 anos. No ano de 2018, este ranking foi mantido entre os grupos, fator que pode estar relacionado com a idade e também com o fato das mulheres adiarem sua entrada no mercado de trabalho.

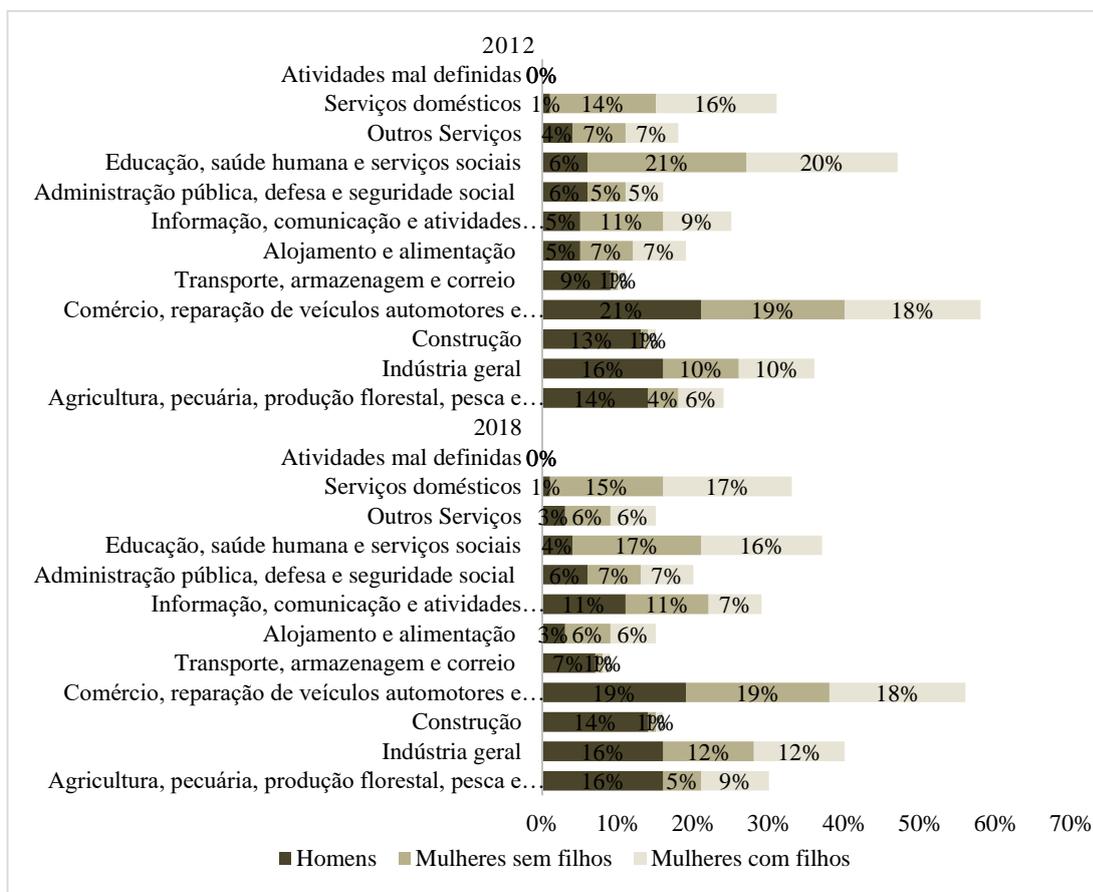
Tabela 4 – Distribuição da população ocupada por experiência (em anos) para homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos – 2012 e 2018

Experiência	População Ocupada	Percentual	Média Desvio-padrão	
2012				
Total	85.931.348	100,00	7,44	9,41
Homens	49.507.154	58,00	8,06	9,98
Mulheres sem filhos	28.408.110	33,00	6,50	8,57
Mulheres com filhos	8.016.082	9,00	6,89	8,23
2018				
Total	89.117.887	100,00	7,82	9,48
Homens	49.937.887	56,00	8,41	10,04
Mulheres sem filhos	31.155.102	35,00	7,11	8,82
Mulheres com filhos	8.024.896	9,00	6,95	8,03

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Por fim, a partir da Figura 3 verifica-se que a maior parte dos homens estava presente nos setores de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (19% em 2012 e 21% em 2018), indústria (16% nos dois anos) e agricultura pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (16% em 2012 e 14% em 2018). Em relação às mulheres (com filhos e sem filhos) estavam mais inseridas nos setores de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, educação, saúde humana e serviços sociais e de serviços domésticos.

Figura 3 – Distribuição da população ocupada por grupamento de atividade – 2012 e 2018



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Este achado sugere a existência de segregação ocupacional entre homens e mulheres, tal como foi apontado por Bruschini (2007) e Silveira e Leão (2020). Além disso, se assemelha ao resultado encontrado no trabalho de Albelda (1986), que atribui as diferenças salariais às preferências dos empregadores por características individuais como gênero e raça.

Em síntese, as estatísticas descritivas denotam situações de desvantagens entre as mulheres no mercado de trabalho brasileiro nos anos estudados. Apresentadas estas estatísticas descritivas, na próxima subseção tem-se os resultados das decomposições realizadas. Estas decomposições foram geradas com base no modelo de Oaxaca-Blinder já apresentado.

5.2 Resultados das decomposições

As tabelas seguintes apresentam os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder para o Modelo 1 (homens e mulheres sem filhos), Modelo 2 (homens e mulheres com filhos) e Modelo 3 (mulheres com e sem filhos) em 2012 e 2018. Nestes resultados foram eliminados os vieses de seleção por meio da correção de Heckman.

As decomposições demonstram as previsões médias por grupos e suas diferenças. No ano de 2012 observa-se que a média do logaritmo natural dos rendimentos do trabalho foi 6,979 para os homens e 6,720 para as mulheres sem filhos, resultando em uma diferença de 0,258. Em 2018, a média do logaritmo natural dos rendimentos foi 7,385 para os homens e 7,164 para as mulheres sem filhos, denotando uma diferença de 0,220 (Tabela 5).

Com isso, nota-se que houve uma pequena redução da diferença nas remunerações entre homens e mulheres sem filhos. O estudo de Tenoury, Maladozzo e Martins (2021) evidenciou, entre indivíduos sem filhos, um impacto negativo no salário das mulheres. No caso analisado pelos autores, a constatação se referiu aos casais brancos e negros.

O resultado aqui encontrado também é coerente com o trabalho realizado por Barros (2017), que relaciona essa redução a um aumento da difusão do conhecimento, que aumenta a produtividade dos trabalhadores e diminui as discrepâncias salariais. Contudo, apesar do aumento da escolaridade das mulheres, como verificado nas estatísticas descritivas, elas continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho (Tabela 5).

Tabela 5 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Comparação entre mulheres sem filhos com correção Heckman – 2012 e 2018

Modelo 1 – 2012						
lnW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS	
Homens	6,979	0,005	0,000	6,968	6,990	
Mulheres sem filhos	6,720	0,006	0,000	6,707	6,734	
Hiato Salarial	0,258	0,006	0,000	-0,127	0,302	
Decomposição						
Efeito Dotação	-0,011	0,006	0,000	-0,405	0,430	
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,417	0,006	0,000	-0,339	0,421	
Interação	-0,043	0,005	0,000	-0,054	-0,032	
Modelo 1 – 2018						
lnW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS	
Homens	7,385	0,006	0,000	7,372	7,398	
Mulheres sem filhos	7,164	0,007	0,000	7,150	7,178	
Hiato Salarial	0,220	0,006	0,000	0,207	0,234	
Decomposição						
Efeito Dotação	-0,112	0,006	0,000	-0,125	-0,099	
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,349	0,006	0,000	0,337	0,362	
Interação	-0,016	0,005	0,003	-0,026	-0,050	

Nota: E.P = Erro-Padrão.

LI: Limite inferior do intervalo de confiança.

LS: Limite superior do intervalo de confiança.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Assim sendo, os resultados comparativos entre homens e mulheres sem filhos demonstram que a diferença nos rendimentos do trabalho entre esses grupos foi menor em 2018. Ademais, em ambos os anos a maior parte da discrepância de rendimentos foi explicada pelo efeito discriminação. Apesar disso, é preciso ressaltar a presença de atributos produtivos não observados, como habilidades individuais, que também podem influenciar estes resultados.

Na Tabela 6 é possível visualizar os resultados do Modelo 2 que compara homens e

mulheres com filhos. Os resultados desta decomposição demonstram que, no ano de 2012, a média do logaritmo natural das remunerações foi 6,979 para os homens e 6,624 para as mulheres com filhos, resultando em uma diferença de 0,355. No ano de 2018, a média do logaritmo natural dos rendimentos foi de 7,385 para homens e 7,147 entre as mulheres com filhos, chegando em uma diferença de 0,238. As diferenças também foram menores em 2018.

Assim como evidenciado no Modelo 1, a maior parte da diferença nos rendimentos foi explicada por componentes não relacionados às características produtivas. Em 2012, a parte relativa aos componentes não-explicados pelo efeito dotação apresentou um valor de 0,422. Em 2018, este valor foi de 0,317. Além disso, os resultados do Modelo 2 mostram que, em ambos os anos, a maior parte da discrepância de rendimentos foi explicada pelo efeito discriminação, que também diminuiu em valor absoluto.

Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Comparação entre homens e mulheres com filhos com correção Heckman – 2012 e 2018

Modelo 2 – 2012					
lnW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS
Homens	6,979	0,005	0,000	6,968	6,990
Mulheres com filhos	6,624	0,010	0,000	6,603	6,645
Hiato Salarial	0,355	0,010	0,000	0,334	0,376
Decomposição					
Efeito Dotação	0,007	0,010	0,444	-0,012	0,028
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,422	0,008	0,000	0,405	0,439
Interação	-0,074	0,008	0,000	-0,090	-0,059
Modelo 2 – 2018					
lnW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS
Homens	7,385	0,006	0,000	7,372	7,398
Mulheres com filhos	7,147	0,012	0,000	7,122	7,172
Hiato Salarial	0,238	0,012	0,000	0,213	0,262
Decomposição					
Efeito Dotação	-0,051	0,011	0,000	-0,074	0,288
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,317	0,009	0,000	0,298	0,336
Interação	-0,277	0,008	0,001	-0,044	-0,110

Nota: E.P = Erro-Padrão.

LI: Limite inferior do intervalo de confiança.

LS: Limite superior do intervalo de confiança.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

A Tabela 7 expõe os resultados para o Modelo 3, que compara mulheres sem filhos e mulheres com filhos. A diferença nas remunerações apresentada neste modelo foi de 0,077 em 2012 e 0,007 em 2018. Quanto à explicação dessas diferenças, os resultados obtidos para o ano de 2018 não foram significativos, ao nível de significância de 5%. Em 2012, a parte relativa ao efeito dotação foi de 0,071.

Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos com correção Heckman – 2012 e 2018

Modelo 3 – 2012					
InW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS
Mulheres sem filhos	6,701	0,007	0,000	6,686	6,715
Mulheres com filhos	6,624	0,010	0,000	6,603	6,645
Hiato Salarial	0,077	0,012	0,000	0,053	0,100
Decomposição					
Efeito Dotação	0,071	0,008	0,000	0,054	0,088
Componente não-explicado pelo efeito dotação	0,011	0,008	0,186	-0,005	0,028
Interação	-0,005	0,001	0,002	-0,009	-0,002
Modelo 3 – 2018					
InW	Coef.	E.P	P-valor	LI	LS
Mulheres sem filhos	7,154	0,007	0,000	7,139	7,169
Mulheres com filhos	7,147	0,012	0,000	7,122	7,172
Hiato Salarial	0,007	0,013	0,603	-0,019	0,033
Decomposição					
Efeito Dotação	0,009	0,009	0,309	-0,008	0,028
Componente não-explicado pelo efeito dotação	-0,003	0,009	0,756	-0,022	0,016
Interação	0,0005	0,0009	0,568	-0,001	0,002

Nota: E.P = Erro-Padrão.

LI: Limite inferior do intervalo de confiança.

LS: Limite superior do intervalo de confiança.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua de 2012 e 2018.

Diferentemente dos outros modelos, o resultado demonstrou que a maior parte da diferença nos rendimentos do trabalho foi dada pelo efeito dotação. Este achado corrobora o encontrado no trabalho de Souza (2016) que também relatou uma diferença salarial entre mulheres com filhos e sem filhos e atribuiu essa discrepância a uma menor possibilidade de adquirir escolarização das mulheres com filhos por conta do tempo gasto com os cuidados maternos. Por outro lado, este estudo se distingue do exposto por Machado et al. (2021) que, no seu estudo, demonstrou que a maternidade traria alguma habilidade pessoal que justificasse uma maior remuneração auferida.

Em suma, na análise da diferença de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres sem filhos (Modelo 1) e entre homens e mulheres com filhos (Modelo 2) predominou o efeito discriminação. Já na análise entre mulheres sem filhos e com filhos (Modelo 3) foi o efeito dotação que explicou o diferencial de rendimentos.

Por meios dos modelos analisados foi possível notar que a discriminação evidenciada no referencial deste trabalho persiste no período de análise deste estudo, quando a análise envolve homens e mulheres independentemente de terem ou não filhos. Os resultados das decomposições permitiram concluir que, quando comparadas aos homens, as mulheres com filhos são as que apresentaram maior hiato na remuneração – explicado pela discriminação – e que essa discriminação possivelmente deve-se ao fato de serem ao mesmo tempo mulheres e mães. Apesar disso, os resultados também podem ser influenciados por características produtivas não observáveis.

É importante ressaltar que o estudo da inserção da mulher no mercado de trabalho é complexo e envolve conotações sociais amplas. A mera relação entre a escolaridade e

renda do trabalho mostra-se insuficiente para explicar a complexidade deste processo. Portanto, há uma série de aspectos não mensuráveis que não podem ser captados pelos modelos. Ainda assim, mesmo considerando os aspectos históricos e sociais que estão envolvidos nesta questão, este trabalho tem a agregar aos estudos sobre gênero ao evidenciar a persistência da discriminação com base nas variáveis mensuráveis que foram incluídas nos modelos. Isso é importante especialmente tratando-se da situação das mulheres com filhos que ainda é pouco estudada no Brasil.

6 Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo analisar a diferença de rendimentos do trabalho entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos nos anos de 2012 e 2018 e constatar se essa diferença é advinda de fatores produtivos distintos ou de efeitos discriminatórios do mercado de trabalho. Além disso, buscou-se incluir na análise a equivalência entre a escolaridade possuída por cada grupo e a requerida pelo posto de trabalho ocupado por meio do modelo ORU.

Na análise foi utilizada uma decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados das análises descritivas confirmaram uma maior escolarização das mulheres em relação aos homens, porém apontaram para a existência de uma segregação ocupacional. As mulheres ocupam atividades que geralmente não utilizam o conhecimento educacional adquirido por elas. Além disso, essas atividades apresentam remunerações mais baixas e uma menor ascensão profissional.

Ao comparar os resultados das decomposições encontrou-se diferenças em termos do logaritmo natural dos rendimentos do trabalho, entre homens e mulheres sem filhos de 0,25 em 2012 e 0,22 em 2018. Em relação aos homens e mulheres com filhos a diferença foi de 0,35 em 2012 e 0,24 em 2018 e na comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos o resultado foi de 0,07 em 2012 e 0,007 em 2018.

Estes achados podem indicar uma diminuição da discriminação sofrida pelas mães. Deve-se destacar também que a menor diferença entre os rendimentos do trabalho foi encontrada no modelo de comparação entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos. Isto significa que as remunerações das mulheres com filhos e sem filhos é similar e que a discriminação é maior quando comparadas aos homens.

Analisando os efeitos dotação e discriminação, o efeito discriminação foi o responsável por explicar a maior parte da discrepância de rendimentos entre homens e mulheres (com filhos ou sem filhos). Apenas no modelo de mulheres sem filhos e mulheres com filhos o efeito dotação foi o responsável pela maior parcela de diferença (ano de 2012).

Uma limitação do método de decomposição utilizado neste trabalho refere-se ao modelo estar baseado em regressões que geram médias condicionais. Isso significa que os resultados apresentados para os salários dizem respeito apenas aos valores referentes aos rendimentos médios (SANTOS; RIBEIRO, 2006). Com isso, como pretensão futura espera-se encontrar outro método de decomposição para uma possível comparação.

Apesar das limitações dos modelos econômicos entende-se que, este trabalho

24 *Decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho no Brasil nos anos de 2012 e 2018: a discriminação entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos*

apresentou uma inovação ao comparar homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos separando o efeito gerado pela parcela relativa aos fatores produtivos e as características individuais sobre os rendimentos do trabalho. Além disso, a análise do modelo ORU permitiu uma comparação importante sobre os níveis de instrução dos grupos propostos.

Decomposition of wage differentials in Brazil in 2012 and 2018: discrimination between men, women without children and women with children

Abstract

This paper aims to analyze the wage gap between men, women without children and women with children in the Brazilian labor market and to evidence whether the wage gap between these groups is related to discrimination. For this purpose, the Oaxaca-Blinder decomposition was carried out based on data from PNADC for the years 2012 and 2018. The results indicated a greater wage gap between men and women with children, influenced by discrimination; and minors between women with children and without children.

Keywords: Wage gap, Labor market, Discrimination

JEL: J31, J20, J71

Referências bibliográficas

ALBELDA, R.P. Occupational Segregation by Race and Gender, 1958–1981. Sage Journals, First Published April 1, 1986.

ANDERSON, D. J.; BINDER, M.; KRAUSE, K. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 2003.

ANDRADE, J. L.; CUNHA, M. S. The impact of postponing motherhood on women's income in Brazil. *Economia Aplicada*, v. 25, n. 1, p. 65-92, 2021.

ANKER, R. Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labour Review*, v.136, n.3, p.315-339, 1997.

BARROS, D. E. Escolaridade e distribuição de renda entre os empregados na economia brasileira: uma análise comparativa dos setores público e privado dos anos de 2001 e 2013. *Rev. Econ. Contemp.*, v. 21, n. 3, p. 1-26, 2017.

BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 1964.

BECKER, G.S. On the interaction between the quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*, 82 (2, part 2), S279–88, 1973.

BECKER, G. S. *A Treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press, 1991.

26 *Decomposição dos diferenciais de rendimentos do trabalho no Brasil nos anos de 2012 e 2018: a discriminação entre homens, mulheres sem filhos e mulheres com filhos*

BLAUG, M. An economic analysis of personal earnings in Thailand. *Economic development and cultural change*. Out, 1974.

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

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Classificação Brasileira das Ocupações de 2010 (livros 1 e 2)*, 2010.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, Maria Jesús (Coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, 2008.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de Rendimento entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma Discussão a partir da Decomposição de Oaxaca-Blinder. *Documentos Técnico-Científicos*, v. 43, n. 02, 2012.

COSTA, E. M.; SOUSA, D. T.; GUIMARAES, D. B. Decomposição dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise por níveis ocupacionais nas regiões metropolitanas. In: *Encontro de Economia Ceará em Debate 2015*. 1 ed. Fortaleza: IPECE, 2015.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, E.; MATYSIAK, A. The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, v. 88-89, 102416, 2020.

DUNCAN, G.; HOFFMAN, S. D. The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, v. 1, n.1, 75–86, 1981.

EDGEWORTH, F. Y. Women's wages in relation to economic welfare. *Economic Journal*, p. 487-95, 1923.

FINKEL, S. Capital humano: concepto ideológico. In: LABARCA, G. et al. (Orgs.) *La Educación Burguesa*. México: Nueva Imagen, 1977.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *R. bras. Est. Pop.*, v.36, 1-26, e0090, 2019.

HARTOG, J. Earnings and capability requirements. *Review of Economics and Statistics*, v. 62 n. 2, 230–240, 1980.

HECKMAN, J. J. Alternative methods for solving the problem of selection bias in evaluating the impact of treatments on outcomes. In H. Wainer (Ed.), *Drawing Inferences from Self-Selected Samples*. New York. 1986.

JOSHI, H.; PACI, P.; WALDFOGEL, J. The wages of motherhood: Better or worse? *Cambridge Journal of Economics*, v.23, n.5, p. 543–564. 1999.

MACHADO, F. A. et al. Efeitos da maternidade na oferta de trabalho e salários no Brasil. *Revista Orbis Latina*, v. 11, n. 2, 2021.

MARI, G.; CUTULI, G. Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? *European Sociological Review*, v. 37, n. 3, 365–378, 2021.

MARIANO, F. Z. et al. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. *Estudos Econômicos*, v. 48, p. 137-173, 2018.

MINCER, J.A. *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.

Econômica – Niterói, v. 23, n. 2, p. 5–27. Dezembro, 2021

MORELLO, T.; ANJOLIM, J. Gender wage discrimination in Brazil from 1996 to 2015: A matching analysis. *Economia*, 2021.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: Uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. *Dados*, v. 62, 2019.

OAXACA, R. Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. v.14. n.3. p.693-709, 1973.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: Diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: Encontro Nacional da ANPEC 2004. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf>> . Acesso em: 27 de maio de 2020.

PROBST, E. R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. *Revista Leonardo Pós*, Instituto Catarinense de Pós-Graduação - ICPG, Itajaí/SC, v. 2, n. 2, p.1-8, 2005,

RESKIN, B. Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, v.19, p.241-270, 1993.

SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de Rendimentos entre Homens e Mulheres no Brasil revisitado: explorando o “Teto de Vidro”. In: Seminários de Pesquisa, 2006. Disponível em: < http://www.sebh.ecn.br/seminario_4/arquivo5.pdf >. Acesso em: 27 de maio de 2020.

SCHULTZ, T.W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, v. LI, n.1, p. 1-17, 1961.

SCHULTZ, T. W. The value of the ability to deal with disequilibria. *Journal of Economics Literature*, v. 13, p. 827-846. 1975.

SOUZA, P. F. L. Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014. Tese de doutorado – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Programa de Pós-Graduação em Economia, Fortaleza, 2016. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/27489>>.

TENOURY, G. N. C. S.; MADALOZZO, R. C.; MARTINS, S. R. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. *Estudos Econômicos*, v. 51, p. 33-72, 2021.

TODD, E. L. Educational Attainment and Family Gaps in Women’s Wages: Evidence from Five Industrialized Countries. *Luxembourg Income Study Working Paper*. n. 246, 2001.

Recebido em 24 de janeiro de 2022.

Aceito para publicação em 07 de abril de 2023.