

Diferenciais salariais de sexo ao longo da vida

Maurício Machado Fernandes (PUC-RIO)

Bernard Herskovic (PUC-RIO)

Lucas Ferreira Mation (PUC-RIO)

Encontro da ANPEC – Área 12: Economia do Trabalho

Resumo

Este artigo investiga como o diferencial salarial entre homens e mulheres varia ao longo da vida produtiva e procura interpretar o padrão de comportamento observado de acordo com o arcabouço teórico de discriminação estatística. Os diferenciais são estimados usando um método semi-paramétrico: para cada faixa etária e ano da PNAD obtemos o diferencial salarial por meio de uma regressão paramétrica que controla para atributos produtivos; então comparamos os coeficientes obtidos para as várias coortes ao longo do tempo. Os resultados intra-coorte mostram que os diferenciais salariais para cada coorte aumentam ligeiramente nos primeiros anos da vida produtiva, depois se mantêm estáveis ao longo da vida e há uma pequena redução para idades mais avançadas.

Palavras-chave: Diferencial salarial, discriminação estatística.

Classificação JEL: J31, J71

Abstract

This article investigates how the wage gap varies between men and women through their productive life and seeks to interpret the pattern of behavior observed with the theoretical framework of statistical discrimination. The differentials are estimated using a semi-parametric method: for each age group and each PNAD year we obtain the wage differential through a parametric regression that controls for productive attributes, and, then, we compare the coefficient obtained for the various cohorts over time. The intra-cohort results show that the wage differentials for each cohort grow slightly in the first years of productive life but are stable for the rest of the adult life, with a slight reduction in older ages.

Key Words: wage differential, statistical discrimination.

JEL Classification: J31, J71

Diferenciais salariais de sexo ao longo da vida

1. Introdução

Ao longo das três últimas décadas, em especial no Brasil, tem ocorrido uma revolução na maneira pela qual se dá a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, nesse período a taxa de participação das mulheres na força de trabalho apresentou um forte crescimento, enquanto observou-se a estabilização de tais taxas para os homens, o que implicou uma forte diminuição do diferencial entre sexos das taxas de participação no mercado de trabalho. Essa ampliação na participação das mulheres se deu para todos os subgrupos de idade e foi mais intenso para as coortes mais recentes de mulheres (Scorzafave e Menezes-Filho, 2001, 2006 e Soares, 2002). De maneira simultânea, também ocorreram importantes alterações nas escolhas das mulheres acerca de suas decisões sobre escolaridade e fecundidade, o que certamente tem influência sobre a maneira pela qual se dá a inserção destas no mercado de trabalho.

Um importante tema de estudo na área de economia do trabalho tem sido compreender como tem evoluído a inserção das mulheres no mercado de trabalho, comparativamente aos homens, tanto em termos de participação quanto de remuneração. Em particular, para esta última dimensão – remuneração e/ou salários – quando indivíduos igualmente produtivos recebem remunerações diferentes tem-se a ocorrência de discriminação. Tanto na literatura internacional quanto para o Brasil¹, diversos estudos apontam a existência de discriminação relacionada ao sexo dos indivíduos, ou seja, em geral mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, apesar de possuírem características produtivas semelhantes. Para o caso brasileiro, a maioria destes estudos tem como objetivo descrever os diferenciais salariais observados, além de procurar identificar quais são os determinantes que levam a emergência de tal padrão de diferenciação de remuneração e sua evolução ao longo do tempo. Estes resultados, apesar de importantes para orientar alguns tipos de políticas públicas de equidade de gênero (cotas, campanhas anti-discriminação), regulação do mercado de trabalho (licença maternidade) etc., trazem poucas informações de como se dá a evolução desses diferenciais salariais entre os sexos ao longo do ciclo de vida dos indivíduos, o que permitiria um entendimento mais profundo sobre as motivações e possíveis medidas eficientes para equacionar esta questão.

Já sob o ponto de vista teórico, tanto para os casos mais gerais, quanto para o caso especial de diferenciais de salários por sexo, a discriminação pode originar-se das preferências dos empregadores ou de um problema de maximização de lucro sob incerteza. A discriminação é dita ‘por preferências’ quando o empregador tem desutilidade associada à contratação de um funcionário de um dos sexos para um mesmo nível de produtividade. Já a discriminação estatística ocorre quando existe um atributo produtivo não observável correlacionado com o sexo dos agentes. Na impossibilidade de observar o atributo específico de cada empregado, o empregador ao maximizar o seu lucro esperado, toma sua decisão com base na média deste atributo para cada grupo (sexo). Por exemplo, os planos de fecundidade das mulheres não são observáveis e, portanto o empregador decide o nível de salário a ser oferecido com base na decisão média de fecundidade – que pode ser correlacionada com o grau de comprometimento da mulher ao seu emprego e, portanto à sua produtividade – das trabalhadoras de perfil similar. Cada uma dessas diferentes abordagens teóricas, para o fenômeno de discriminação, gera implicações testáveis sobre a evolução do perfil dos diferenciais salariais ao longo da vida para diferentes subgrupos. Dessa forma, ao investigar-se a evolução destes diferenciais de salários torna-se possível verificar o grau de adequação dos comportamentos observados em relação às previsões derivadas das diferentes abordagens teóricas, o que traria luz para um melhor entendimento do fenômeno de discriminação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

¹ Um levantamento das principais evidências empíricas sobre a discriminação entre sexos para o Brasil é apresentado na segunda seção do presente trabalho.

Sob tal contexto, o presente artigo procura realizar um estudo detalhado da evolução dos diferenciais de salários entre homens e mulheres ao longo do ciclo da vida produtiva dos mesmos para diferentes faixas etárias no Brasil. Além disso, procura-se sempre que possível analisar os padrões de comportamento observados sob a ótica do arcabouço teórico mais adequado. Para isto, este artigo utiliza informações a partir das bases de dados da [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio](#) (PNAD) para os anos de 1992, 1995, 1998, 2001 e 2007. Os diferenciais salariais médios incondicionais e condicionais, nas características produtivas observáveis, são calculados para cada coorte e faixa etária em cada ano da PNAD. Ou seja, para cada célula de faixa etária e ano da PNAD calculamos uma regressão do logaritmo do salário horário como função de uma variável indicadora de sexo dos indivíduos e controles associados a características produtivas, regionais, de ramo de atividade e de ocupação do trabalho principal. A análise permite observar a evolução dos diferenciais de salário médios entre os sexos de cada uma das coortes em idade produtiva por faixa etária ao longo do tempo. Os resultados mostram que os diferenciais salariais para cada coorte aumentam ligeiramente nos primeiros anos da vida produtiva e depois se mantêm estáveis ao longo da vida, decaindo, também de maneira fraca, nos anos finais do ciclo de vida produtiva. Mais pronunciado é o efeito de redução nos diferenciais salariais entre indivíduos de mesma idade para as coortes mais jovens.

Além desta introdução o artigo está organizado da seguinte maneira. A seção 2 faz uma revisão sobre a literatura de diferenciais salariais por sexo no Brasil. A seção 3 apresenta os dados utilizados, estatísticas descritivas destes e a estratégia adotada na investigação empírica do presente estudo. A seção 4 trás os resultados e a discussão destes. Por fim, a seção 5 trás as conclusões e considerações finais.

2. Revisão da Literatura

O primeiro trabalho que investiga diferenciais salariais no Brasil foi desenvolvido por Langoni (1973), contudo o autor se concentra quase exclusivamente no estudo da distribuição de renda do Brasil usando os dados do Censo Demográfico de 1960 e 1970. Neste estudo o autor tece algumas considerações sobre os determinantes dos salários e estima uma equação do logaritmo do salário em educação, idade, setor/atividade, região e sexo. Essa estimação tem alguns problemas, por exemplo, não se inclui idade ao quadrado, porém a idade é representada por *dummies* de faixas de idade (de 5 em 5 anos) capturando algumas não linearidades da forma funcional. Mesmo assim, o autor encontra que controlando pelas características mencionadas, o homens tiveram um salário 55% maior que as mulheres em 1960 e 66% maior em 1970.

Langoni (1973, p.89) afirma que “as diferenças de renda atribuídas ao sexo podem, em grande parte, ser rotuladas como ‘discriminação’. Os argumentos acerca de produtividade englobam: o menor potencial de força física (limitando as possibilidades de emprego feminino nos níveis mais baixos de qualificação); as maiores alternativas de emprego fora do mercado (cuidar das crianças); os maiores riscos para a firma (ausência temporária do emprego no período de gestação). O importante, porém, é que essas diferenças de renda existem independentemente de idade, atividade ou nível de educação e nós devemos, portanto, levá-las em consideração”.

Apesar dos resultados pioneiros de Langoni (1973), Coelho e Corseuil (2002, p.2) afirmam que “isso não foi suficiente para deslanchar uma seqüência de estudos sobre este tema. Provavelmente porque na década de 1970 o acesso às informações era extremamente limitado. A partir da década de 1980, quando algumas instituições de pesquisa passam a ter acesso às pesquisas domiciliares do IBGE, é que as investigações desse tema [diferenciais salariais] são retomadas”.

Camargo e Serrano (1983) também fazem um estudo pioneiro que avalia a importância da discriminação por sexo nos salários do setor formal. Usando os dados da RAIS de 1976, os autores estimaram duas equações de salários (uma para mulheres e outra para homens) em características individuais (escolaridade média do setor) e em características das firmas ou do mercado de trabalho (tamanho do estabelecimento, intensidade de capital no setor, concentração do setor e a proporção de

trabalhadores em cargos administrativos). Os autores concluem que há discriminação por sexo no mercado de trabalho formal, contudo não mensuram a magnitude dessa discriminação.

Durante a década de 1990, vários outros trabalhos foram elaborados (Barros, Ramos e Santos 1995; Kassouf 1998; Cavalieri e Fernandes 1998). Cavalieri e Fernandes (1998) procuram avaliar o comportamento dos diferenciais de salários por gênero e cor, em especial, no que se refere às diferenças regionais. Para tal, os autores mostram que para o conjunto das regiões metropolitanas sob análise, os salários dos homens eram, em média, 58,38% maiores do que os das mulheres em 1989. Este diferencial de salários entre sexos permanece mesmo quando são adicionados controles, tais como idade, idade ao quadrado, escolaridade, *dummies* para as diferentes regiões metropolitanas e de raça. Ou seja, os homens recebiam, em 1989, em média, um salário 59,83% maior do que as mulheres com as mesmas características – idade, escolaridade, raça etc.

Com relação à idade, o diferencial de salários, entre homens e mulheres, apresentou o formato de “U” invertido, com máximo por volta dos 48 anos de idade. Os autores sugerem uma possível divergência na relação idade - experiência profissional entre homens e mulheres. Uma possível explicação é o fato de que “as mulheres, no papel de mães e esposas, acabariam por sofrer uma maior descontinuidade no mercado de trabalho e/ou demandariam postos de trabalho que, apesar de menos produtivos, permitiriam uma maior dedicação à família.” (Cavalieri e Fernandes, 1998, p. 166). Com o intuito de melhor investigar esses padrões possivelmente distintos na relação idade-experiência entre homens e mulheres, Cavalieri e Fernandes (1998) subdividiram a amostra original em 6 grupos de acordo com faixas etárias e estimaram uma equação de salários para cada um destes grupos, os resultados encontrados corroboram com a hipótese de “U” invertido.

Outro estudo relevante na literatura de diferenciais salariais por sexo no Brasil é o de Leme e Wajnman (2000). Usando os dados de várias PNADs entre 1977 e 1997, as autoras mostram que o diferencial salarial por sexo reduziu de 70% para 25% e, na perspectiva de coortes, “para cada coorte relativamente mais jovem, o diferencial tenda a ser menor em quase todas as idades” (p.255). No sentido de acompanhar a evolução de coortes ao longo do tempo, o estudo de Leme e Wajnman (2002) se relaciona com o presente estudo, todavia as autoras não pretendiam trazer as evidências empíricas dos diferenciais salariais à luz dos arcabouços teóricos disponíveis para interpretar os resultados, sobretudo a discriminação estatística. Apesar de terem outros objetivos, Leme e Wajnman (2000, p.255) mencionam que “o diferencial é menor nas idades associadas à fase produtiva das mulheres, justamente na etapa do ciclo de vida em que as taxas de atividade femininas deixam de crescer, o que sugere que, nesse período, apenas as mulheres com maior custo de oportunidade (melhores salários oferecidos pelos mercados) tendem a trocar o trabalho doméstico pelo mercado”.

Giuberti e Menezes-filho (2005) procuram comparar as diferenças de rendimentos entre os homens e as mulheres no Brasil e nos Estados Unidos, com o intuito de verificar se os fatores que determinam esse diferencial são os mesmos para a realidade dos dois países. Para isto os autores utilizam a metodologia de *Oaxaca-Blinder* com o intuito de decompor o diferencial médio entre os salários de homens e mulheres em um componente derivado das diferenças nas características observáveis entre os trabalhadores e outro derivado dos diferentes retornos de mercado a estas características. Usando as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o Brasil e da *Current Population Survey* (CPS) para os Estados Unidos, para os anos de 1981, 1988 e 1996, Giuberti e Menezes-Filho (2005) observam que tanto no Brasil quanto nos EUA, as mulheres têm rendimentos inferiores aos dos homens, em média, e que este diferencial vem se reduzindo ao longo do período sob análise. Os resultados encontrados corroboram a existência de um componente da diferença de salários entre homens e mulheres que não é explicada pelas características dos indivíduos o que caracteriza a discriminação sofrida pelas mulheres nos mercados de trabalho brasileiros e norte-americanos.

Um ponto de extrema relevância destacado por Giuberti e Menezes-Filho (2005) é o fato de que tanto para o Brasil como para os EUA, o retorno a idade (efeito devido aos coeficientes) explica uma grande parcela dos diferenciais de salários a favor dos homens. De forma geral, a idade é utilizada como uma *proxy* para a experiência dos indivíduos no mercado de trabalho. Entretanto, devido às decisões das mulheres acerca de matrimônio e fecundidade ao longo do ciclo da vida, que

muitas vezes forçam a saída destas do mercado, a idade das mulheres pode não refletir verdadeiramente a experiência destas no mercado de trabalho.

A metodologia de Oaxaca-Blinder, comumente utilizada para realizar a decomposição do diferencial de salários entre diferentes grupos em um componente associado às diferenças nas variáveis observáveis dos indivíduos e em outro relacionado a diferentes retornos a estas características, apresenta um problema de indeterminação relacionado a variáveis *dummies*. Neste problema, a parcela do diferencial de salários associada às variáveis qualitativas depende da escolha do grupo de referência, apesar das frações totais do diferencial associadas às características observáveis e aos coeficientes não se alterarem. Yun (2005) apud Scorzafave e Pazello (2007) propõe uma metodologia que soluciona este problema e permite a implementação correta da decomposição de *Oaxaca-Blinder* para os exercícios empíricos compostos por variáveis *dummies*.

Dado esta questão na literatura, Scorzafave e Pazello (2007) aplicam esta solução para o caso brasileiro e, de forma geral, os resultados apontam no sentido de que o diferencial de salários entre homens e mulheres vem reduzindo-se a partir de 1988 no Brasil. Os autores ainda ressaltam que a principal força para a queda do diferencial de salários entre 1988 e 2004 foi o declínio da magnitude da contribuição dos coeficientes – retornos às características, e não a variação nas características observáveis.

Em relação à contribuição das características, as duas variáveis mais importantes para a redução do diferencial de salário são escolaridade e jornada de trabalho parcial. Dessa forma, o fato das mulheres estarem ampliando o seu nível de escolaridade ao longo das diferentes gerações e aumentando o seu grau de engajamento no mercado de trabalho com atividades em tempo parcial, em relação aos homens, tem contribuído de maneira decisiva para a redução do diferencial de salários entre sexos. Por outro lado, a contribuição dos coeficientes para o diferencial de salários entre homens e mulheres apresentou resultados bastante discrepantes entre si, de acordo com a metodologia utilizada para o cálculo. Sob a decomposição de Oaxaca-Blinder tradicional, os resultados indicam que os coeficientes para a idade e escolaridade tendem a contribuir, respectivamente para reduzir e aumentar o diferencial de salários. Entretanto, quando aplicada a metodologia para a correção do problema de identificação tais efeitos passam a ser insignificantes e a diferença entre as constantes das regressões de homens e mulheres é responsável por explicar praticamente todo o diferencial de salário observado para o caso brasileiro.

De acordo com Scorzafave e Pazello (2007) as evidências obtidas por Giuberti e Menezes-Filho (2005), de que os diferentes retornos associados à idade de homens e mulheres são importantes para explicar o diferencial de salário e que a ocupação em período parcial não é, são derivados basicamente pela escolha da categoria omitida nas variáveis qualitativas incluídas nos exercícios empíricos. Isto se deve ao fato de que Giuberti e Menezes-Filho (2005) não adotaram nenhuma correção para o problema de identificação e coloca dúvida sobre os resultados encontrados por estes autores.

Por último, Cambota e Marinho (2007) procuram analisar a discriminação por sexo e raça com base em toda a distribuição de salários dos setores de atividade e abordar seus aspectos regionais e setoriais, comparando as regiões Nordeste e Sudeste. Para isto, os autores utilizaram dados da PNAD 2002 e duas metodologias distintas, uma semiparamétrica, denominada de estimador de núcleo ponderado, e outra paramétrica, a regressão quantílica. A primeira identifica a discriminação por meio de exercícios contrafactuais, tais como: qual seria a distribuição de salários das mulheres, caso elas tivessem a escolaridade dos homens? Já a regressão quantílica foi empregada com o objetivo de verificar se existe alguma tendência na discriminação à medida que as mulheres avançam para intervalos mais elevados da distribuição de salários.

A partir do primeiro método, com base em simulações contrafactuais, Cambota e Marinho (2007) mostram que existe discriminação tanto contra mulheres quanto contra negros no mercado de trabalho em ambas as regiões do Brasil. Além disso, a discriminação contra as mulheres é maior, pois, enquanto boa parte da desigualdade salarial entre raças é causada, sobretudo por diferenças na educação, o diferencial de salários entre homens e mulheres não é explicado pela escolaridade; as mulheres são em média mais escolarizadas do que os homens. Os autores também analisam como os

diferenciais salariais variam de acordo com a atividade econômica realizada. Já os resultados derivados a partir da regressão quantílica mostraram que a discriminação apresentou uma tendência crescente para os intervalos mais altos da distribuição de salários.

Assim, como esta seção de revisão da literatura ressalta, as questões relativas ao diferencial de salários entre homens e mulheres vêm sendo investigadas ao longo dos últimos anos de maneira bastante intensiva. Diversos resultados sobre a caracterização, decomposição entre efeitos derivados de características observáveis e de retornos a estas características, distribuição geográfica e entre setores da economia para os diferenciais salariais, além de diferentes padrões ao longo da distribuição de salários, já foram documentados. Entretanto, é importante destacar a lacuna observada na literatura nacional acerca do estudo desses diferenciais de salários entre os sexos ao longo do ciclo da vida dos indivíduos, com o intuito de tentar identificar padrões de evolução desses diferenciais ao longo de uma mesma coorte, assim como entre diferentes coortes. É neste cenário que o presente trabalho se enquadra e as próximas seções apresentarão os dados utilizados, os resultados obtidos e uma discussão sobre estes.

3. Dados e Metodologia

Este artigo utilizou seis sub-amostras da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD), para os anos de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007. O banco de dados usado nos exercícios empíricos é composto por homens e mulheres entre 18 e 54 anos de idade, que trabalhavam na semana de referência da respectiva pesquisa e recebiam uma taxa de salário horário estritamente positiva. Assim como na maioria das contribuições acerca da discriminação de salários por sexo no Brasil, optou-se por utilizar a informação referente apenas ao salário do trabalho principal na semana de referência dos entrevistados pelas PNADs.

Dado o objetivo do trabalho, acima explicitado, os indivíduos em cada ano foram subdivididos por faixas de idade: 18 – 20, 21 – 23, 24 – 26, 27 – 29, 30 – 32, 33 – 35, 36 – 38, 39 – 41, 42 – 44, 45 – 47, 48 – 50, 51 – 53 e 54 – 56 anos. A divisão dos indivíduos nestas faixas etárias permite a implementação da estratégia empírica deste trabalho, pois assim dividimos a amostra em diferentes coortes de pessoas nascidas a cada três anos, a mesma periodicidade das sub-amostras usadas da PNAD. Dessa forma, poderemos analisar a evolução do diferencial médio de salários para as diferentes faixas etárias ao longo das coortes e entre estas, ao longo dos dezesseis anos contemplados.

A tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas do banco de dados utilizado, segregando a amostra por ano e sexo dos indivíduos. O salário horário apresentado na tabela está em Reais de Janeiro de 2002, deflacionado pelo índice proposto por Corseuil e Foguel (2002). Primeiro, observe que o *gap* médio de salário entre os sexos diminuiu ao longo de todo período em análise, de 0,23 em 1992 para 0,10 em 2007, ou seja, em 1992 os homens ganhavam 23% a mais que as mulheres e, em 2007, os homens ganhavam 10% a mais. Em termos de educação, houve um aumento significativo durante o intervalo de tempo analisado, e as mulheres sempre com maior escolaridade. Em relação à região onde os indivíduos moram, os dados mostram que a maioria reside na região sudeste (36%), seguida da região nordeste (27%) e sul (18%).

Além disso, aproximadamente 15% das mulheres trabalham em tempo parcial em todos os anos, enquanto 2,4% dos homens trabalham em tempo parcial em 1992 crescendo para 4,6% em 2007. Predominantemente, homens e mulheres trabalham em áreas urbanas, um pouco mais de 90% das mulheres trabalham em áreas urbanas e para os homens esse valor é entre 80% a 85%, para áreas metropolitanas esses valores caem aproximadamente pela metade.

Tabela 1: Estatísticas Descritivas

Variáveis	1992		1995		1998		2001		2004		2007	
	Mulher	Homem										
Salário horário	2,78	3,56	3,53	4,55	3,71	4,55	3,45	4,05	3,16	3,77	3,81	4,34
Log Sal. Horário	0,46	0,70	0,70	0,90	0,76	0,91	0,70	0,80	0,64	0,75	0,84	0,94
Gap do Sal. Horário	0,23		0,20		0,15		0,11		0,11		0,10	
Idade: 18-20	0,092	0,085	0,086	0,082	0,080	0,082	0,079	0,079	0,071	0,074	0,067	0,071
Idade: 21-23	0,101	0,098	0,094	0,093	0,096	0,093	0,097	0,096	0,093	0,094	0,085	0,088
Idade: 24-26	0,104	0,101	0,100	0,097	0,096	0,095	0,096	0,097	0,098	0,096	0,097	0,097
Idade: 27-29	0,107	0,107	0,100	0,097	0,093	0,094	0,092	0,093	0,092	0,093	0,096	0,096
Idade: 30-32	0,103	0,102	0,104	0,103	0,096	0,093	0,095	0,093	0,095	0,091	0,095	0,091
Idade: 33-35	0,096	0,093	0,097	0,095	0,101	0,097	0,093	0,090	0,091	0,088	0,090	0,087
Idade: 36-38	0,089	0,085	0,093	0,087	0,094	0,091	0,095	0,091	0,089	0,085	0,086	0,083
Idade: 39-41	0,084	0,077	0,085	0,081	0,089	0,081	0,086	0,083	0,091	0,085	0,084	0,080
Idade: 42-44	0,070	0,070	0,072	0,071	0,078	0,077	0,078	0,075	0,078	0,076	0,083	0,080
Idade: 45-47	0,053	0,058	0,059	0,064	0,063	0,063	0,065	0,066	0,067	0,068	0,072	0,068
Idade: 48-50	0,044	0,049	0,047	0,051	0,050	0,056	0,052	0,055	0,058	0,060	0,060	0,061
Idade: 51-53	0,032	0,041	0,034	0,043	0,037	0,043	0,043	0,046	0,044	0,049	0,048	0,054
Idade: 54-56	0,026	0,034	0,028	0,035	0,028	0,036	0,030	0,037	0,034	0,041	0,038	0,043
Escolaridade	7,1	5,8	7,4	6,0	7,9	6,5	8,3	6,8	8,7	7,3	9,2	7,8
Idade	33,3	33,9	33,8	34,3	34,2	34,5	34,4	34,6	34,8	35,0	35,2	35,2
Tempo parcial	0,151	0,024	0,158	0,030	0,150	0,038	0,146	0,036	0,155	0,041	0,154	0,046
Branco	0,554	0,532	0,553	0,524	0,547	0,522	0,541	0,499	0,517	0,475	0,494	0,448
Urbano	0,904	0,821	0,911	0,824	0,907	0,825	0,931	0,862	0,922	0,843	0,924	0,850
Metropolitano	0,464	0,402	0,471	0,405	0,466	0,402	0,443	0,386	0,424	0,366	0,423	0,372
NO	0,067	0,065	0,069	0,069	0,074	0,071	0,100	0,108	0,114	0,132	0,117	0,130
NE	0,271	0,268	0,279	0,279	0,281	0,281	0,279	0,288	0,274	0,288	0,279	0,292
SUL	0,185	0,186	0,180	0,180	0,179	0,183	0,175	0,171	0,174	0,167	0,167	0,159
CO	0,111	0,114	0,107	0,114	0,116	0,118	0,119	0,117	0,118	0,116	0,118	0,118
SE	0,366	0,367	0,365	0,359	0,349	0,346	0,328	0,316	0,321	0,298	0,319	0,300
N. Observações	36762	63602	42102	68229	43670	69294	51147	77630	58192	84219	61244	86267

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

Em um primeiro instante, a análise dos diferenciais de salário associados ao sexo dos indivíduos é realizada com base nas médias dos salários de homens e mulheres, para cada faixa de idade e ano da pesquisa acima relatado. Assim sendo, esta primeira etapa toma o comportamento da relação entre os salários médios de mulheres e homens sem levar em consideração as diferenças produtivas entre os indivíduos dentro da cada grupo. Por este motivo na segunda parte dos exercícios empíricos, a medida de *gap* salarial entre os sexos é obtida como o valor absoluto do coeficiente associado a uma variável indicadora do sexo dos indivíduos (1 se mulher e 0 se homem) em regressões do logaritmo neperiano do salário horário dos indivíduos – $\ln(w_i)$ – nesta variável – d_i – e em um vetor de covariadas – X_i , cujo objetivo é o de controlar para as diferentes características produtivas observáveis. A especificação adotada é dada pela equação (I) abaixo:

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 d_i + \beta_2' X_i + e_i \quad (I)$$

Seguindo a estrutura da contribuição de Giuberti e Menezes-Filho (2005), o presente trabalho utiliza como variáveis de controle: escolaridade, idade, idade ao quadrado, variável indicadora se a pessoa se declarou branca ou não, variável indicadora para os indivíduos que tem jornada de trabalho parcial (menos do que 20 horas semanais), variáveis indicadoras se as pessoas residem em áreas urbanas, metropolitanas, na região Norte, Nordeste, Sul, Centro-Oeste e Sudeste (esta é a base), além de variáveis a respeito do ramo de atividade e ocupação no trabalho principal, de acordo com a classificação da PNAD, dos agentes entrevistados.

Idealmente gostaríamos de acompanhar uma coorte ao longo de toda a vida produtiva. No entanto, dispomos de dados apenas para um intervalo mais curto de 16 anos (1992 até 2007) e, por isso, observamos apenas um segmento da trajetória dos diferenciais salariais de cada coorte. Com o intuito de ilustrar esta limitação, a figura 1 apresenta nas curvas pontilhadas (exceto pela 4b) a

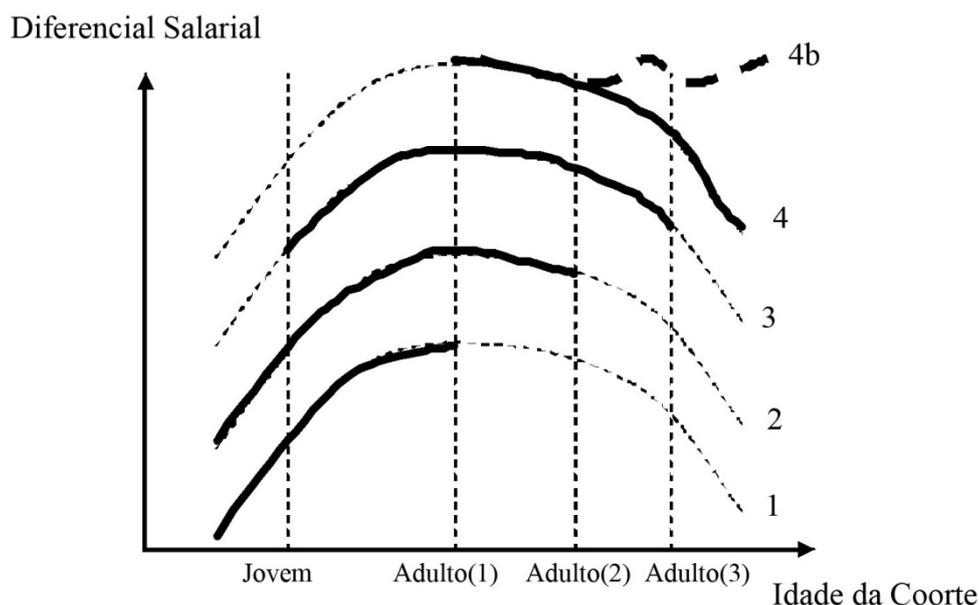
trajetória real do diferencial salarial para quatro coortes. Já os segmentos cheios representam a fração observável da trajetória da coorte nas PNADs usadas.

A curva 2, figura 1, por exemplo, representa a trajetória do diferencial salarial de uma coorte ao longo da vida das pessoas dessa coorte, contudo observamos apenas essa coorte jovem na primeira PNAD (e.g. 1992), na idade adulto(1) na segunda PNAD (e.g. 1995) e assim por diante. Ainda nesse exemplo, a curva 1 representa o diferencial salarial de uma coorte mais recente, portanto, observamos essa coorte na fase jovem apenas na segunda PNAD (e.g. 1995), como essa coorte ainda não envelheceu não podemos observar essa coorte na idade mais adulta. Ou seja, a curva 1 mostra uma coorte que em 1992 ainda era jovem e só entrou no mercado de trabalho no período correspondente a PNAD subsequente. Para esta coorte somos capazes de acompanhar um período menor da vida produtiva, pois todas as coortes são observadas até a PNAD de 2007.

Já as linhas 3 e 4 representam coortes também presentes em todas as PNADs disponíveis, contudo na primeira PNAD (e.g. 1992) analisada já estavam em idade mais avançada. Por isso, acompanhamos uma fração posterior da vida produtiva desta coorte.

A vantagem de dispor os resultados desta forma é que nos permite distinguir efeitos de mudanças de diferenciais salariais ao longo do ciclo da vida da coorte, ou seja, em função das diferentes etapas do ciclo produtivo do indivíduo, de mudanças nos níveis de diferencial por idade. No entanto é importante notar que, como exposto em Scorzafave e Menezes-Filho (2001) não é possível distinguir simultaneamente os efeitos de coorte, tempo e idade².

Figura 1



Fonte: Elaboração própria

No caso hipotético apresentado na figura 1, o nível de diferencial salarial para certa idade tem caído para as coortes mais novas. Já os diferenciais ao longo da vida produtiva de uma mulher tem formato de “U” invertido, possivelmente refletindo os efeitos de filhos na produtividade do trabalho feminino e da discriminação estatística sofrida devido a crescente probabilidade das mulheres terem filhos nas primeiras etapas das suas vidas produtivas. Se estes dois fatores forem importantes para determinar o perfil dos diferenciais esperaríamos ver nas coortes mais velhas que a discriminação diminuísse. Na figura 1, a parte observável da curva 4 corroboraria esta hipótese enquanto que uma trajetória observável de estabilidade na discriminação, como 4b, corroboraria a hipótese de discriminação por preferência e/ou a existência de algum mecanismo de discriminação antecipada

² Para maiores detalhes sobre a questão da impossibilidade de distinguir entre os efeitos coorte, tempo e idade ver o trabalho de Scorzafave e Menezes-Filho (2001).

associada à discriminação estatística nos estágios anteriores do ciclo da vida produtiva e/ou a existência de algum fator produtivo estável ao longo da vida não incluído nos controles. É importante notar que apenas sob a hipótese forte de estabilidade do padrão de diferenciais ao longo das coortes podemos usar a parte observável do padrão das cortes mais velhas (como a linha cheia em 4) para inferir sobre o padrão futuro, ou seja ainda não observado, de diferenciais para as coortes mais jovens (como a linha pontilhada em 1) e vice versa.

4. Resultados

O salário horário de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro e seus valores médios (em R\$ de janeiro de 2002), por faixa de idade e ano da pesquisa utilizado, são apresentados na tabela 2. Neste caso, pode-se acompanhar a evolução dos salários horários médios de uma mesma coorte ao longo do tempo nas diagonais descendentes que estão hachuradas de maneira intercalada. Por exemplo, os indivíduos nascidos entre 1972 e 1974 tinham idade entre 18 e 20 anos em 1992 e recebiam em média R\$ 1,39 e R\$ 1,50, respectivamente para mulheres e homens. No ano seguinte analisado por este estudo, 1995, estes tinham entre 21 e 23 anos e salários horários médios, respectivamente para mulheres e homens, de R\$ 2,37 e R\$ 2,65. Em 1998, este mesmo coorte estava na faixa etária entre 24 e 26 anos, com salários médios de R\$ 3,06 e R\$ 3,13. Em 2001, tinham entre 27 e 29 anos, com salários médios de R\$ 3,12 e R\$ 3,46. Em 2004, estavam com idade entre 30 e 32 anos e recebiam em média R\$ 3,25 e R\$ 3,64 por hora e por último, em 2007, tinham 33 a 35 anos, e salários médios de R\$ 4,00 e R\$ 4,35. Dessa forma, ao longo dos 16 anos compreendidos no período sob análise, é possível acompanhar a evolução do diferencial médio de salários horários de homens e mulheres nascidos entre 1972 e 1974, desde os seus 18-20 anos até os 33-35 anos de vida.

Tabela 2 – Salários médios mulheres e homens (em R\$ de janeiro 2002)

	MULHERES						HOMENS					
	1992	1995	1998	2001	2004	2007	1992	1995	1998	2001	2004	2007
Idade: 18-20	1,39	1,64	1,79	1,79	1,60	1,96	1,50	1,86	1,91	1,69	1,61	2,14
Idade: 21-23	1,88	2,37	2,40	2,19	2,05	2,56	2,11	2,65	2,47	2,29	2,09	2,58
Idade: 24-26	2,35	2,72	3,06	2,75	2,56	3,03	2,59	3,20	3,13	2,80	2,90	3,22
Idade: 27-29	2,84	3,39	3,45	3,12	2,96	3,60	3,20	4,01	3,76	3,46	3,03	3,73
Idade: 30-32	2,94	3,71	3,66	3,33	3,25	3,81	3,61	4,29	4,55	3,71	3,64	3,90
Idade: 33-35	3,35	4,05	4,10	3,77	3,24	4,00	4,11	4,85	4,77	4,15	3,87	4,35
Idade: 36-38	3,52	4,22	4,33	3,76	3,51	3,82	4,40	5,48	5,37	4,76	4,10	4,65
Idade: 39-41	3,30	4,38	4,48	4,24	3,73	4,18	4,58	5,81	5,74	4,96	4,76	4,74
Idade: 42-44	3,40	4,51	4,71	4,20	3,71	5,03	4,76	6,01	6,11	5,52	4,76	5,42
Idade: 45-47	3,21	4,43	4,81	4,43	3,95	4,62	4,80	6,08	5,91	5,59	4,94	5,78
Idade: 48-50	2,84	4,31	4,25	4,37	3,92	4,84	4,65	6,25	6,30	5,68	5,15	6,07
Idade: 51-53	3,11	3,75	4,48	4,11	3,82	4,58	4,29	6,49	6,55	5,44	5,38	6,13
Idade: 54-56	2,60	3,22	3,67	4,63	3,93	4,34	3,85	5,28	5,48	5,22	4,77	6,06

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

Para todas as coortes posteriores à de 1972-1974, até o ano de 1989, pode-se observar na tabela 2, os salários horários médios de mulheres e homens a partir dos seus 18 a 20 anos em diante. Entretanto, para cada coorte mais recente em relação a de 1972-1974 tem-se um ano a menos de observação na amostra utilizada (são utilizados no total 6 anos). Por outro lado, para todas as coortes anteriores à de 1972-1974 observa-se os indivíduos em faixas etárias iniciais mais velhas a cada geração mais antiga até a coorte de 1936-1938. Por exemplo: a geração de indivíduos nascidos entre 1969-1971 será observada entre as faixas etárias de 21 a 23 anos e 36 a 38 anos, a coorte de 1966-1968 terá observações nas faixas de idade entre 24 a 26 anos e 39 a 41 anos e assim por diante para todas as gerações até a mais antiga contemplada por este estudo.

Além da análise ao longo de uma mesma coorte, a tabela 2 também é útil para verificarmos a evolução dos salários horários médios de mulheres e homens para as mesmas faixas etárias entre as diferentes coortes. Esta análise é realizada ao compararmos os salários ao longo das linhas. Por

exemplo, para os indivíduos entre 18 e 20 anos entre 1992 e 2007 observou-se um crescimento monotônico do salário horário tanto de homens (de R\$ 1,50 para R\$ 2,14) quanto de mulheres (de R\$ 1,39 para R\$ 1,96) em termos reais. Já para a maioria das outras faixas etárias observa-se um crescimento total entre 1992 e 2007 dos salários, mas com reduções, em termos reais, observadas nos anos de 2001 e 2004. Por último, se compararmos os salários para um mesmo ano da pesquisa, entre as diferentes faixas etárias, observamos um resultado padrão na literatura de que os salários crescem com a idade dos indivíduos, indicando entre outros fatores a importância da experiência no mercado de trabalho para o nível de rendimentos das pessoas. Esta última comparação é realizada ao longo de uma mesma coluna de cima para baixo na Tabela 2.

Contudo, como o objetivo central deste trabalho é analisar o diferencial de salários por sexo, a informação compreendida na tabela 2 torna-se mais útil quando reorganizada em termos do diferencial salarial médio entre mulheres e homens, i.e. o quanto que as mulheres ganham a menos em termos percentuais. Esta informação está presente na tabela 3 abaixo. Ao longo das linhas desta tabela tem-se em termos percentuais quanto a menos que as mulheres ganham em relação aos homens para cada coorte em diferentes faixas etárias (colunas), i.e. a tabela 3 contém o valor absoluto das estimativas do parâmetro β da regressão (I) sem nenhum controle, para cada coorte em diferentes faixas etárias. Apesar de facilitar a análise da evolução do diferencial salarial ao longo de uma mesma geração, tal disposição omite o específico ano para o qual se observa as informações. Com o intuito de facilitar e ilustrar a identificação dos anos, na tabela 3 está hachurada a coorte 1972-1974, para a qual se observa em 1992 os indivíduos entre 18 e 20 anos e para os quais as mulheres ganham 17% a menos que os homens em média.

Tabela 3: Diferenciais de salários entre homens e mulheres por coorte, sem controles.

Coorte	Idade: 18-20	Idade: 21-23	Idade: 24-26	Idade: 27-29	Idade: 30-32	Idade: 33-35	Idade: 36-38	Idade: 39-41	Idade: 42-44	Idade: 45-47	Idade: 48-50	Idade: 51-53
87 - 89	0,062											
84 - 86	0,060	0,043										
81 - 83	0,004	0,041	0,052									
78 - 80	0,062	0,041	0,039	0,057								
75 - 77	0,114	0,058	0,031	0,093	0,077							
72 - 74	0,170	0,099	0,055	0,054	0,076	0,085						
69 - 71		0,149	0,171	0,105	0,084	0,124	0,134					
66 - 68			0,130	0,149	0,142	0,109	0,149	0,141				
63 - 65				0,158	0,155	0,109	0,155	0,165	0,145			
60 - 62					0,214	0,198	0,180	0,145	0,179	0,145		
57 - 59						0,229	0,240	0,192	0,185	0,144	0,151	
54 - 56							0,302	0,270	0,212	0,161	0,193	0,129
51 - 53								0,301	0,236	0,169	0,156	0,252
48 - 50									0,352	0,284	0,264	0,163
45 - 47										0,333	0,300	0,196
42 - 44											0,404	0,271
39 - 41												0,245
36 - 38												

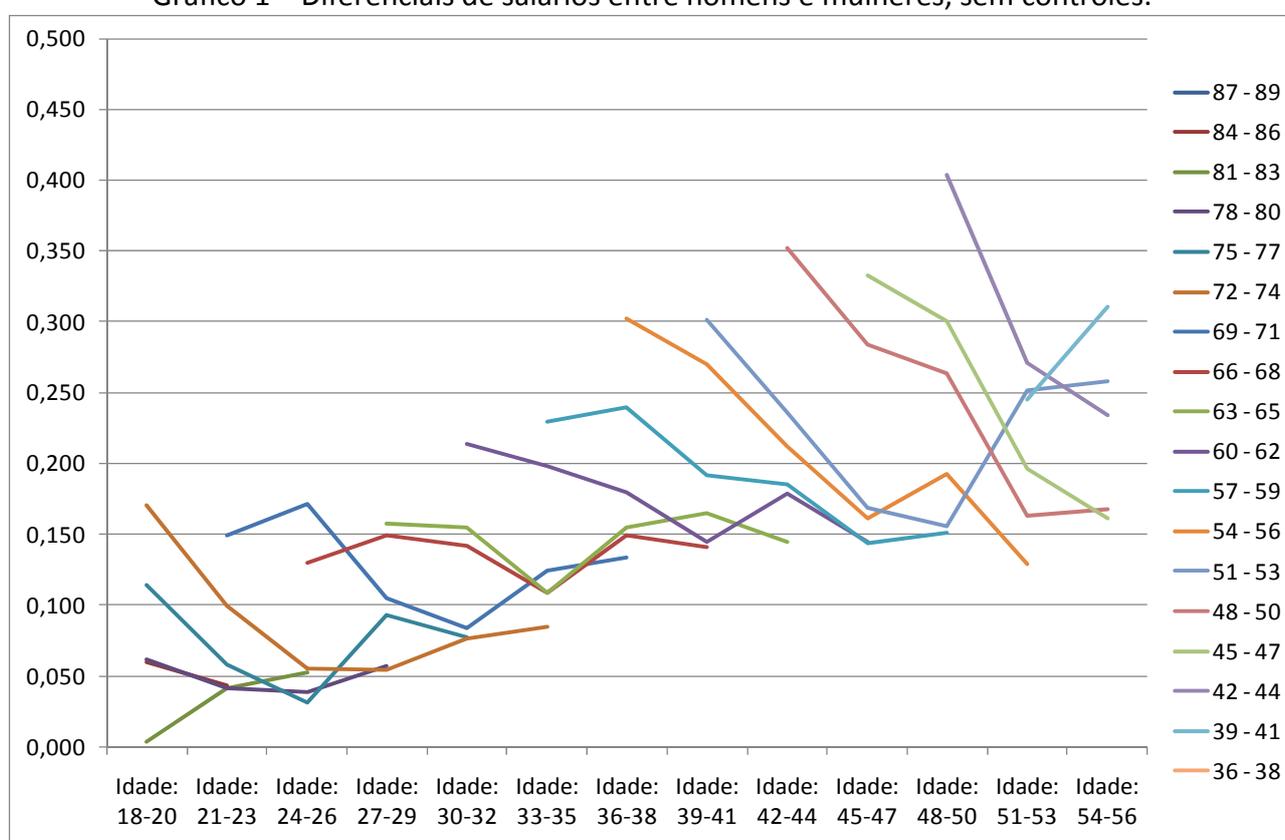
Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

De forma geral, para uma mesma coorte o diferencial salarial se reduziu ao longo da vida ou se manteve estável, apesar de algumas coortes apresentarem um pequeno aumento desse diferencial incondicional nas faixas etárias maiores, vale ressaltar que essas estimativas devem ser lidas com cautela à medida que os diferenciais salariais estimados são incondicionais. Isto é verificado nas tabelas 2 e 3 tanto em termos absolutos quanto relativos para as coortes nascidas entre 1969 e 1989. Além disso, um padrão evidente a partir da tabela 3 e já documentado em outros trabalhos sobre discriminação de mulheres no mercado de trabalho brasileiro é o fato de que para a mesma faixa etária, nas coortes mais recentes se observa uma menor intensidade relativa do diferencial de salários entre homens e mulheres. Este padrão fica ainda mais evidente a partir do gráfico 1 que plota o diferencial salarial entre mulheres e homens observados na tabela 3 para as coortes nascidas entre

1936 e 1974³. Na maioria das observações as linhas referentes às gerações mais novas estão abaixo das linhas das coortes mais antigas, indicando que em média as primeiras sofriam uma maior discriminação. Entretanto, a partir da análise da tabela 3 e do gráfico 1 não é possível derivar um padrão claro sobre a evolução do comportamento dos salários médios das mulheres em relação aos dos homens ao longo de uma mesma coorte.

Até o presente momento o estudo tem se concentrado na média dos diferenciais de salários entre sexos independentemente das características produtivas dos indivíduos que compõem as diferentes coortes nos diferentes anos. Dessa forma, uma boa parcela dos diferenciais observados pode ser atribuída às diferenças de produtividade e não a questão relacionada à discriminação das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho. Com o intuito de melhorar a medida de *gap* salarial, a tabela 4, abaixo, apresenta os coeficientes associados a uma variável indicadora do sexo dos indivíduos (1 se mulher e 0 se homem) em regressões que controlam por características produtivas, tais como a descrita acima em (I).

Gráfico 1 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, sem controles.



Dessa forma, para cada um dos seis anos observados foram estimadas treze regressões, uma para cada diferente coorte, e apenas as estimativas obtidas para a variável indicadora do sexo dos indivíduos são reportadas na tabela 4⁴. Os coeficientes estimados para as demais variáveis acima listadas foram omitidos com o intuito de facilitar a exposição da análise sobre os diferenciais de salário entre os sexos. Assim como na tabela 3, ao longo das linhas da tabela 4 apresenta-se a percentagem de redução média nos salários devido ao fato do trabalhador ser do sexo feminino para cada coorte em diferentes faixas etárias (colunas). Novamente, tal disposição omite o específico ano

³ No gráfico 1 foram selecionados apenas as coortes observadas em todos os anos utilizados por este estudo. Esta medida tem como objetivo deixar o gráfico “mais limpo”, permitindo observar cada linha especificamente. O padrão não é alterado significativamente pela inclusão de todas as demais gerações excluídas.

⁴ Para ser mais preciso, na verdade, na tabela 4 são reportados os valores absolutos dos coeficientes estimados, para a variável indicadora de sexo, pois em geral as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens.

para o qual se observa as informações e a linha da coorte de 1972-1974 está hachurada para facilitar esta identificação, pois esta geração tinha idade entre 18 e 20 anos no ano de 1992.

Os resultados derivados desse conjunto de regressões revelam que mesmo após o controle para as características produtivas dos indivíduos as mulheres em média sofrem discriminação em relação aos homens para todas as faixas etárias, em todas as coortes e para todos os anos. Nas idades mais tenras da nossa amostra o diferencial médio de salários entre homens e mulheres é menor. A média do *gap* salarial na faixa etária de 18 a 20 anos, das seis coortes para as quais temos observações, é de 21% aproximadamente, sendo que para as gerações mais recentes, dentro da mesma faixa etária, este é ainda menor. Nas coortes de 1987-1989 e 1984-1986 a redução nos salários das mulheres é equivalente a 17% e 16% respectivamente, já para as coortes de 1972-1974 e 1975-1977 é de 28,8% e 26,4% respectivamente.

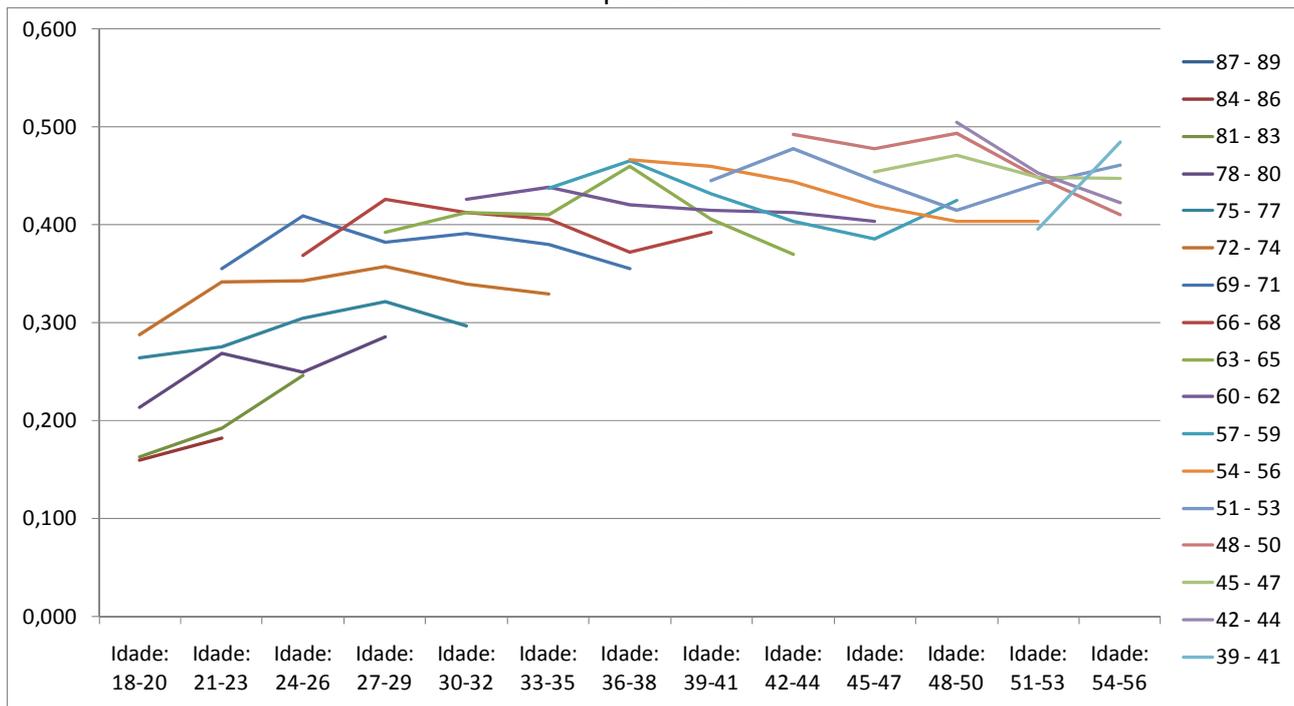
Tabela 4 – Diferenciais médios dos salários entre mulheres e homens, controlando por características produtivas.

COORTE	FAIXAS DE IDADE												
	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	39-41	42-44	45-47	48-50	51-53	54-56
1987 - 89	0,170												
1984 - 86	0,160	0,182											
1981 - 83	0,163	0,192	0,246										
1978 - 80	0,214	0,269	0,249	0,286									
1975 - 77	0,264	0,275	0,305	0,322	0,297								
1972 - 74	0,288	0,342	0,343	0,357	0,339	0,329							
1969 - 71		0,355	0,409	0,382	0,391	0,380	0,355						
1966 - 68			0,369	0,426	0,412	0,406	0,372	0,392					
1963 - 65				0,392	0,413	0,410	0,460	0,406	0,370				
1960 - 62					0,426	0,438	0,420	0,415	0,412	0,403			
1957 - 59						0,437	0,465	0,432	0,403	0,386	0,425		
1954 - 56							0,466	0,460	0,444	0,419	0,404	0,403	
1951 - 53								0,445	0,478	0,445	0,415	0,442	0,461
1948 - 50									0,492	0,478	0,493	0,448	0,410
1945 - 47										0,454	0,471	0,448	0,447
1942 - 44											0,505	0,453	0,423
1939 - 41												0,396	0,484
1936 - 38													0,547

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

A análise das faixas etárias seguintes, apesar da existência de um aumento do *gap* de salários das coortes mais novas para as mais antigas, sugere que as reduções de salários das mulheres relativos aos dos homens aumentam em magnitude gradativamente com o passar da idade das pessoas. Para os indivíduos entre 21 e 23 anos, a média dos diferenciais de salários observados na amostra passa a ser de 26,9%; entre os 24 e 26 anos é de 32% e entre 27 e 29 anos, é de 36,1%. Ou seja, até os trinta anos a média do diferencial médio de salários entre os sexos, entre as seis coortes observadas por faixa de idade, aumenta em aproximadamente 5 pontos percentuais em cada uma das três transições entre faixas etárias (de 18-20 anos para 21-23 anos, de 21-23 anos para 24-26 anos, de 24-26 anos para 27-29 anos) observadas. Já para as transições seguintes – 27-29 anos para 30-32 anos, 30-32 anos para 33-35 anos e 33-35 anos para 36-38 anos – a média dos diferenciais médios sofre incrementos de apenas 2 pontos percentuais. O padrão acima explicitado pode ser observado mais claramente com o auxílio do gráfico 2 que plota exatamente os valores da tabela 4 e cada linha representa uma coorte.

Gráfico 2 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, controlando para características produtivas.



No gráfico 2 acima, cada linha com coloração diferente representa a evolução do diferencial médio de salários entre os sexos, controlando para os aspectos produtivos dos indivíduos, ao longo de uma mesma coorte. Apesar da limitação imposta pelo fato de não podermos observar todas as coortes em uma mesma faixa etária, fica evidente uma tendência crescente do diferencial de salários entre os 18 e 30 anos para todas as gerações passíveis de serem observadas nestas faixas etárias entre 1992 e 2007. Esta evidência indica que conforme as pessoas estão saindo da adolescência e em muitos casos terminando seu período de formação educacional, a redução média no salário das mulheres não derivado de diferenças produtivas, que inicialmente é reduzido, amplia-se monotonicamente conforme estas passam a idades culturalmente associadas às decisões relativas ao matrimônio e a fecundidade. Este período, sobretudo devido a fecundidade e a alta dependência direta dos filhos em relação às mães, torna-se crítico para o grau de comprometimento médio das mulheres em relação às suas ocupações e para as percepções que os empregadores formam a respeito deste comportamento.

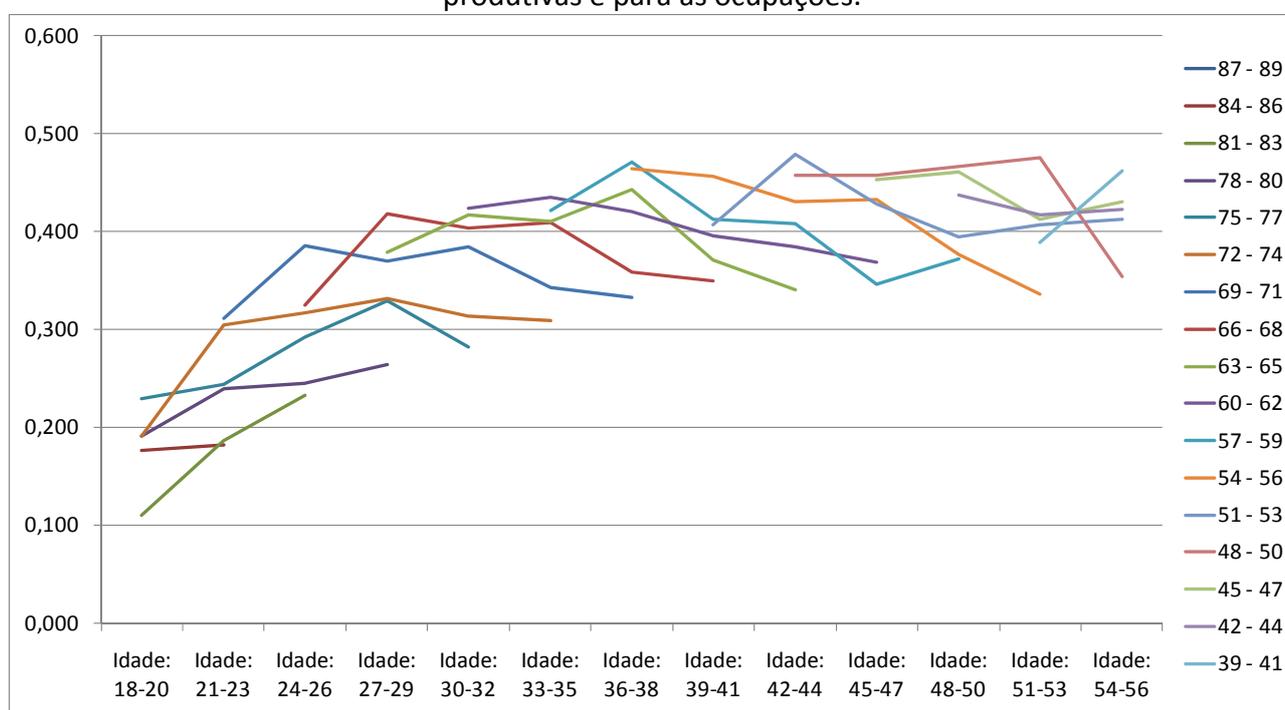
Dessa forma, este resultado, relativamente robusto para a amostra de todos os homens e mulheres que tinham salário positivo na ocupação principal da semana de referência, corrobora duas interpretações. De um lado, com o passar da idade (entre 18 e 35 anos) há um número crescente de mulheres com filhos no grupo etário e na coorte examinados e estas mulheres que possuem filhos, possivelmente recebem remunerações menores por terem na verdade uma produtividade menor. A menor produtividade para grande parte das mulheres com filhos pode ser justificada pelo fato de que estas optam por se dedicarem relativamente mais à atividade de cuidar dos filhos, o que exige tempo e dedicação, reduzindo, assim, a sua disponibilidade e comprometimento para o trabalho remunerado. Este é um efeito colateral da fecundidade que mostra-se mais pronunciado para as mulheres do que para os homens.

A segunda interpretação, para o resultado discutido acima, se refere ao fato da probabilidade de que uma mulher tenha seu primeiro filho, ou tenha um filho adicional, está aumentando para esta faixa de idade entre 18 e 30 anos. Como não pode observar os planos de fecundidade da mulher, o empregador age com base na média do grupo ao maximizar seu lucro esperado. Sendo assim estaríamos no arcabouço teórico relativo à discriminação estatística, visto que, segundo Cahuc e Zylberberg (2004) por discriminação estatística entende-se que “indivíduos com habilidades idênticas, mas pertencendo a diferentes grupos não apresentariam trajetórias de carreiras equivalentes por causa

da qualidade média, real ou imaginária, do grupo ao qual ela pertence.” (p. 271). Ou seja, conforme as mulheres avançassem em suas idades, associada a elas estaria uma maior probabilidade de ocorrência de algum choque relacionado principalmente à fecundidade que tivesse impacto negativo sobre sua produtividade no trabalho.

Com o intuito de investigar a adequação dessas duas possíveis interpretações para o padrão observado de crescimento do diferencial de salários entre os sexos apresentados na tabela 4 e gráfico 2 acima, realizam-se na seqüência alguns exercícios empíricos análogos ao apresentado no gráfico 2⁵. Primeiro, incluímos nas regressões estimadas controles para os diferentes ramos de atividade e para as diferentes ocupações dos indivíduos no trabalho principal, dessa forma o diferencial salarial identificado é para uma mesma dada ocupação e ramo de atividade do trabalho principal. Os resultados estão apresentado no gráfico 3 e o padrão encontrado não apenas persiste, mas se torna ainda mais evidente.

Gráfico 3 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, controlando para as características produtivas e para as ocupações.



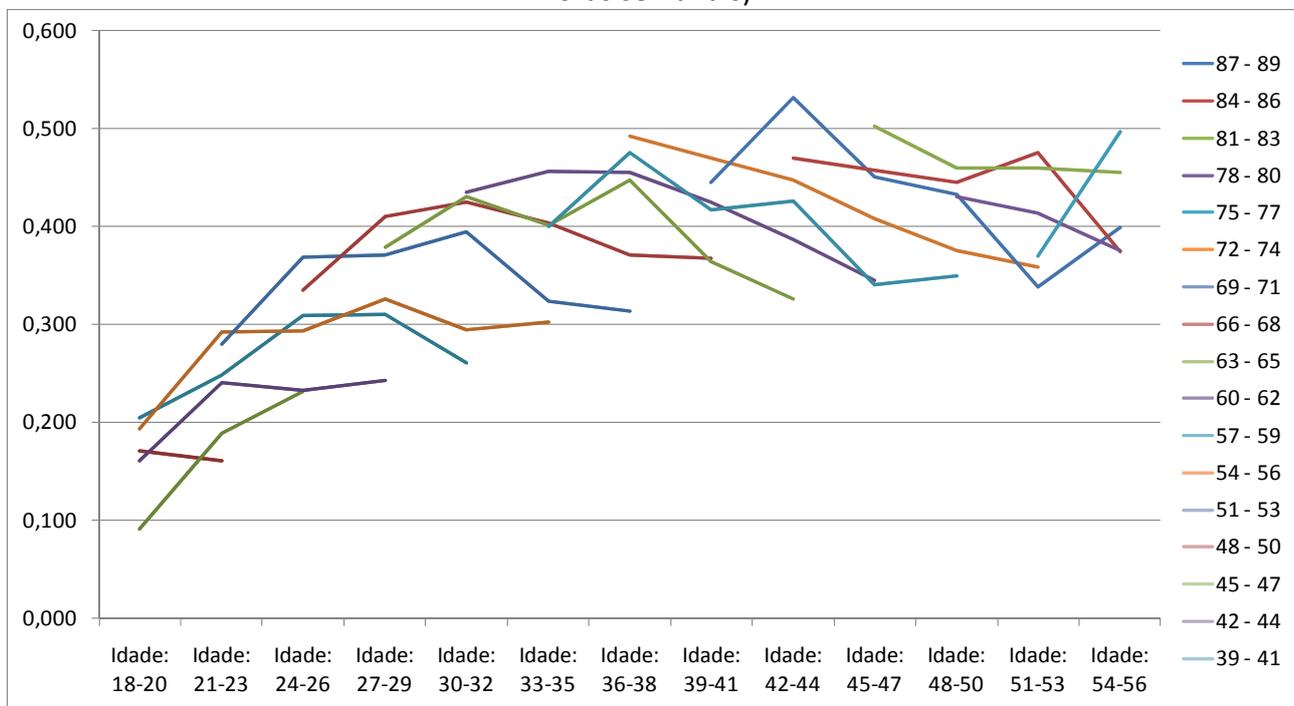
No segundo exercício, adota-se uma sub-amostra composta por todos os indivíduos (homens e mulheres) que trabalham em tempo integral (40 a 60 horas semanais). O principal argumento para a restrição da amostra é o fato que para as mulheres que optam por um menor grau de apego à sua atividade profissional, relacionada a decisão sobre fecundidade, uma das principais possibilidades seria a procura de postos de trabalho que permitissem dedicação parcial. Assim sendo, a escolha de uma amostra composta apenas por trabalhadores com jornadas de trabalho integrais procura obter estimativas dos diferenciais salariais entre sexos existentes apenas entre indivíduos que têm um elevado grau de comprometimento para com a sua atividade profissional. Os resultados para esta sub-amostras de indivíduos “mais comprometidos com o trabalho” estão apresentados no gráfico 4. O padrão de diferencial de salários reduzido na fase inicial do ciclo de vida produtiva, seguido de um crescimento deste diferencial até os 30 - 35 anos e posterior estabilização e/ou redução deste também é observado de maneira ainda mais clara no gráfico 4.. Vale ressaltar ainda que a partir da comparação dos gráficos 3 e 4, observa-se uma pequena redução no diferencial salarial para as coortes mais recentes e que o gráfico 4 se destoa do gráfico 3 nas coortes mais antigas devido, provavelmente, ao

⁵ Os coeficientes associados aos gráficos 3, 4 e 5 são apresentados no Apêndice do presente trabalho, respectivamente nas tabelas A1, A2 e A3.

pequeno número de observações que levam a uma maior imprecisão da estatística pontual apresentada. Os dois exercícios apresentados nos gráficos 3 e 4 procuram, em última instância, estimar o diferencial salarial entre homens e mulheres igualmente produtivos e os artifícios utilizados em tais exercícios empíricos buscam aprimorar este conceito de produtividades semelhantes.

Com o intuito de realizar um teste, mesmo que indireto, das duas interpretações alternativas para racionalizar o padrão crescente do diferencial de salários entre homens e mulheres até os 30-35 anos, optou-se por realizar um terceiro exercício empírico adicional. Neste, a amostra foi composta de todos os homens que trabalhavam entre 40 e 60 horas por semana e as mulheres que declararam nunca ter tido filhos e que tivessem jornadas de trabalho também entre 40 e 60 horas. Dessa forma, caso o padrão crescente do diferencial persista, excluí-se a justificativa do diferencial médio aumentar pelo fato de algumas mulheres terem filhos e, por isso, terem uma produtividade e uma remuneração menor. Os resultados encontrados para essa amostra restrita estão no gráfico 5.

Gráfico 4 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, controlando para as características produtivas e para as ocupações com amostra restrita aos trabalhadores em tempo integral (40 a 60 horas semanais).

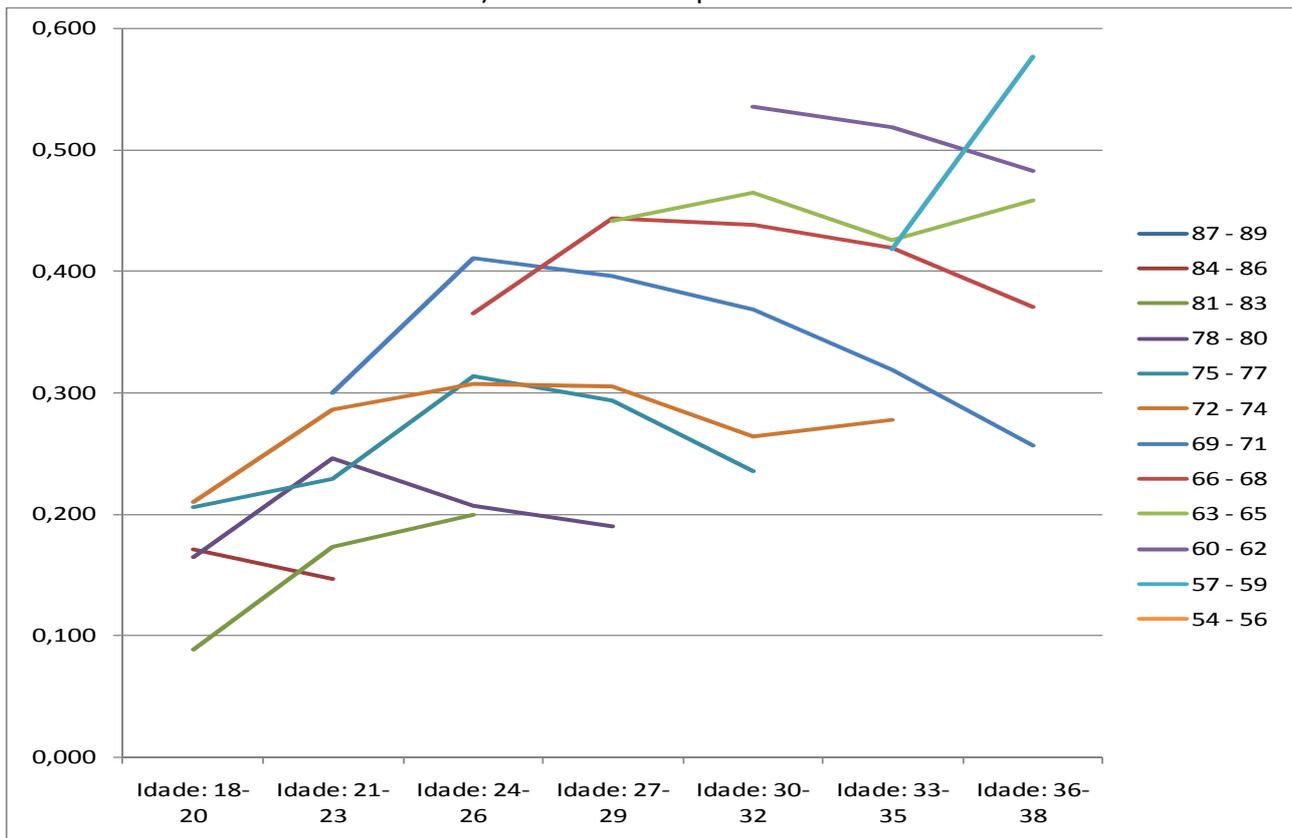


O resultado de discriminação estatística é corroborado quando restringimos a análise apenas aos homens (todos) e mulheres que declararam nunca ter tido filhos e que apresentam salários positivos. Para as primeiras faixas etárias é possível verificar o padrão ascendente observado nos exercícios anteriores (gráfico 2, 3 e 4). Logo, esta evidência sugere o diferencial salarial crescente exatamente no período associado culturalmente ao matrimônio e à fecundidade mesmo para mulheres que são tão produtivas quanto os homens, ou seja, esta evidência sugere a existência de uma discriminação estatística, pois o diferencial salarial aumenta a medida que a probabilidade da mulher ter filhos, que teria um possível impacto negativo em sua produtividade, também aumenta.

Entretanto, aqui vale ressaltar que o fato de excluir da amostra todas as mulheres que tiveram filhos representa uma maneira de selecionar a amostra e caso esta seleção se de via características não observadas das mulheres, por exemplo: motivações que a levam a postergar a fecundidade, os resultados apresentados no gráfico 5 poderiam ser viesados. Ainda em relação ao gráfico 5, para as coortes mais antigas o comportamento dos diferenciais médios é pouco informativo, pois sob tais circunstâncias o número de mulheres (sem filhos) reduz-se bastante, tornando os dados bastante ruidosos.

A partir dos gráficos 2, 3 e 4, outro padrão observado é o fato de que para todas as gerações observadas nas faixas etárias entre 30 e 50 anos de idade, o diferencial de salários a favor dos homens atinge um pico, que varia entre as diferentes coortes, e posteriormente sofre uma suave redução deste *gap*. Entretanto, a incapacidade de observar as estimativas dos diferenciais para todas as faixas etárias, principalmente entre 18 e 30 anos para as coortes mais antigas, no período de referência não nos permite afirmar se essa redução do diferencial é substantiva em relação ao nível médio inicial. É justamente este ponto que impede qualquer afirmação conclusiva a respeito do grau de persistência da discriminação salarial contra a mulher ao longo de todo o ciclo da vida.

Gráfico 5 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, controlando para as características produtivas e para as ocupações com amostra restrita aos trabalhadores em tempo integral (40 a 60 horas semanais) e às mulheres que nunca tiveram filhos.



Outra preocupação em relação ao viés da amostra é que a medida que as faixas etárias aumentam a amostra fica cada vez mais selecionada e, essa seleção, pode ocorrer por características não observáveis que podem estar diretamente associadas a produtividade. Por exemplo, podemos acreditar que as mulheres entre 40 e 50 anos que trabalham em tempo integral são mais produtivas, e se a proporção dessas mulheres mais produtivas passa a ser maior nessas faixas etárias, nesta situação é esperado uma redução no diferencial salarial para as faixas etárias mais velhas.

De maneira complementar, o padrão de redução nos diferenciais de salários entre sexos para as coortes mais novas também é observado em todos os gráficos. Esta tendência já havia sido documentada em outros trabalhos sobre discriminação de mulheres no Brasil e também foi observado e discutido nos resultados, acima apresentados, referentes a relação entre as médias incondicionais dos salários de mulheres e homens. Para o presente caso, as gerações mais antigas estão dispostas em linhas em um nível acima das coortes mais novas, indicando o maior diferencial de salários associado ao sexo para as primeiras.

5. Considerações Finais

O presente trabalho constituiu uma contribuição à literatura que estuda diferenciais salariais de sexo no Brasil por investigar como o diferencial salarial por sexo varia ao longo do ciclo da vida, acompanhando separadamente várias coortes ao longo do tempo. O diferencial salarial foi estimado por uma regressão que controla para características produtivas observáveis (gráfico 2). A comparação dos diferenciais salariais médios de cada coorte, sem controlar para as características produtivas (gráfico 1), indica que não há um padrão claro ao longo do ciclo de vida de cada coorte. Apenas observa-se uma redução dos diferenciais para as coortes mais jovens para todas as faixas etárias. Após a inclusão dos controles o mesmo padrão de queda nos diferenciais salariais entre as coortes se mantém. Por outro lado, os dados mostram um padrão claro intra-coortes de aumento dos diferenciais até os 30 anos. Posteriormente estes diferenciais se mantêm estáveis. Já para coortes mais velhas há uma leve queda nos diferenciais salariais (gráficos 2, 3 e 4).

Os resultados encontrados sugerem a existência de discriminação estatística contra as mulheres. O aspecto crescente dos diferenciais numa época de vida contemporânea às decisões de matrimônio e fecundidade é compatível tanto com a hipótese de reduções no salário médio devido ao aumento no percentual de mulheres com filhos, e por isso menos produtivas, no total de mulheres em cada grupo, quanto a teoria de discriminação estatística. No entanto, quando adicionamos controles para ocupações e restringimos a amostra apenas aos trabalhadores em tempo integral e às mulheres sem filhos, este padrão crescente (até os 30 – 35 anos) permanece, o que sugere que a segunda hipótese – discriminação estatística – se ajusta melhor ao comportamento observado dos diferenciais de salários entre mulheres e homens ao longo das coortes. Aqui vale ressaltar que cuidado deve ser utilizado ao interpretar este resultado, pois as restrições impostas a amostra podem gerar problemas de seleção e por conseguinte de viés nas estimativas obtidas.

Uma possível extensão deste trabalho, no sentido de identificar quais são os canais por trás das evidências encontradas neste trabalho, seria acompanhar a trajetória de homens e mulheres com características próximas ao longo ciclo de vida profissional.

Referências

- BARROS, R. P. de; RAMOS, L.; SANTOS, E. Gender Differences in Brazilian Labor Market, In: SCHULTZ, P. **Investments in Women Human Capital**. Chicago Press, 1995.
- CAHUC, P.; ZYLBERBERG, A. **Labor economics**. MIT Press, p. 844, 2004.
- CAMARGO, J. M.; SERRANO, F. Os Dois Mercados: homens e mulheres no indústria brasileira. **Texto para Discussão n.46, PUC-Rio**, 1983.
- CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L. Discriminação Como Uma das Fontes de Desigualdade de Rendimentos no Mercado de Trabalho das Regiões Nordeste e Sudeste. **Economia**. Brasília – DF, v. 7, n. 3, p. 597-619, 2007.
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de Salário por Gênero e Cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 158-..., 1998.
- COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. Diferenciais Salariais no Brasil: um breve panorama. **Texto para Discussão n.898, IPEA**, 2002.

- CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. N. Uma Sugestão de Deflatores para Rendas Obtidas a Partir de Algumas Pesquisas Domiciliares do IBGE. **Texto para Discussão n.897, IPEA, 2002.**
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de Rendimentos por Gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 93, n. 3, p. 369-83, 2005.
- KASSOUF, A. L. Wage Gender Discrimination and Segmentation in the Brazilian Labor Market. **Economia Aplicada**, v.2, n.2, 1998.
- LANGONI, C. G. (1973). **Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2005.
- LEME, C.; WAJNMAN, S. Tendências de Coorte nos Diferenciais de Rendimento por Sexo. In: HENRIQUES, R. M. (org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-78, 2001.
- SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. **Economia Aplicada**, v. 10, n. 1, p. 41-55, 2006.
- SCORZAFAVE, L. G.; PAZELLO, E. T. Using Normalized Equations to Solve the Indetermination Problem in the Oaxaca-Blinder Decomposition: An Application to the Gender Wage Gap in Brazil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 4, p. 535-48, 2007.
- SOARES, Y. S. D. Viés de gênero no consumo, na poupança e na oferta de mão de obra no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 2, p. 199-232, 2002.

Apêndice

Tabela A1 – Diferenciais de salários entre homens e mulheres, controlando para as características produtivas e para as ocupações.

COORTE	FAIXAS DE IDADE												
	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	39-41	42-44	45-47	48-50	51-53	54-56
1987 - 89	0,178												
1984 - 86	0,176	0,182											
1981 - 83	0,110	0,186	0,233										
1978 - 80	0,191	0,239	0,245	0,264									
1975 - 77	0,229	0,244	0,292	0,329	0,282								
1972 - 74	0,191	0,305	0,317	0,332	0,314	0,309							
1969 - 71		0,311	0,385	0,370	0,384	0,343	0,333						
1966 - 68			0,325	0,418	0,403	0,409	0,359	0,349					
1963 - 65				0,379	0,417	0,410	0,443	0,371	0,341				
1960 - 62					0,424	0,435	0,420	0,396	0,384	0,369			
1957 - 59						0,422	0,471	0,412	0,408	0,346	0,372		
1954 - 56							0,464	0,456	0,431	0,433	0,377	0,336	
1951 - 53								0,407	0,479	0,428	0,394	0,407	0,412
1948 - 50									0,457	0,458	0,467	0,475	0,354
1945 - 47										0,453	0,461	0,412	0,431
1942 - 44											0,437	0,417	0,423
1939 - 41												0,389	0,462
1936 - 38													0,516

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

Tabela A2 – Diferenciais salariais entre os sexos, controlando para as características produtivas e para as ocupações com amostra restrita aos trabalhadores em tempo integral (40 a 60 horas semanais).

COORTE	FAIXAS DE IDADE												
	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	39-41	42-44	45-47	48-50	51-53	54-56
1987 - 89	0,173												
1984 - 86	0,171	0,161											
1981 - 83	0,091	0,189	0,231										
1978 - 80	0,161	0,241	0,233	0,243									
1975 - 77	0,204	0,248	0,309	0,310	0,261								
1972 - 74	0,193	0,292	0,293	0,326	0,294	0,302							
1969 - 71		0,280	0,369	0,371	0,394	0,324	0,314						
1966 - 68			0,335	0,410	0,425	0,404	0,371	0,367					
1963 - 65				0,379	0,430	0,401	0,447	0,364	0,326				
1960 - 62					0,435	0,456	0,455	0,425	0,387	0,345			
1957 - 59						0,400	0,476	0,417	0,426	0,340	0,349		
1954 - 56							0,492	0,470	0,447	0,408	0,375	0,359	
1951 - 53								0,445	0,532	0,451	0,433	0,338	0,399
1948 - 50									0,470	0,458	0,445	0,476	0,374
1945 - 47										0,502	0,460	0,460	0,455
1942 - 44											0,430	0,414	0,375
1939 - 41												0,370	0,497
1936 - 38													0,534

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.

Tabela A3 - Diferenciais salariais por sexo, controlando para as características produtivas e para as ocupações com amostra restrita aos trabalhadores em tempo integral (40 a 60 horas semanais) e às mulheres que nunca tiveram filhos.

COORTE	FAIXAS DE IDADE						
	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38
1987 - 89	0,168						
1984 - 86	0,171	0,147					
1981 - 83	0,089	0,173	0,200				
1978 - 80	0,165	0,246	0,207	0,190			
1975 - 77	0,206	0,229	0,314	0,294	0,235		
1972 - 74	0,210	0,286	0,307	0,305	0,264	0,278	
1969 - 71		0,300	0,411	0,396	0,369	0,319	0,257
1966 - 68			0,365	0,444	0,438	0,419	0,371
1963 - 65				0,441	0,465	0,426	0,458
1960 - 62					0,535	0,519	0,483
1957 - 59						0,418	0,577
1954 - 56							0,585

Fonte: Elaboração própria, dados das PNADs de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004 e 2007.