

DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS POR GRUPO OCUPACIONAL E GÊNERO: UMA APLICAÇÃO PARA OS ESTADOS DO MARANHÃO, MINAS GERAIS E SÃO PAULO - 2004 E 2014

**Leticia Gavioli (CEDEPLAR/UFMG)
Felipe da Silva Basso (CEDEPLAR/UFMG)**

Resumo

Apesar dos avanços, mulheres recebem em média menos do que os homens no mercado de trabalho. Assim, este trabalho busca investigar os componentes do diferencial salarial de gênero e sua evolução no tempo. Foi feito um estudo comparativo para Maranhão, Minas Gerais e São Paulo, por grupos ocupacionais, com os dados das RAIS (2004 e 2014) e utilizando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Verificou-se um aumento do diferencial de rendimentos em todos os estados, mesmo com queda no componente de discriminação em São Paulo e Minas Gerais, e o diferencial total da população ocupada como um todo é menor do que em cada grupo ocupacional.

Abstract

Women in average are paid less than men in the labor market despite the recent progress. Having that in mind, this article seeks to analyze gender wage differential's components and its evolution through time. This study comprehends Maranhão, Minas Gerais and São Paulo states, comparing them by occupation groups using Oaxaca-Blinder decomposition calibrated on RAIS (2004 and 2014) data. The results points to an increase in the differentials through all the states even in the presence of a decrease in the discrimination component to São Paulo and Minas Gerais. Furthermore, total population differential is smaller than most of individual occupation groups.

Palavras-Chave: discriminação de gênero, rendimentos do trabalho, decomposição de Oaxaca-Blinder, grupos ocupacionais

Key-words: gender discrimination, labor income, Oaxaca-Blinder decomposition, occupation groups

JEL classification: J31

1. INTRODUÇÃO

É possível notar um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas. O início dessa inserção começa de fato com as Primeira e Segunda Guerras Mundiais em que os homens foram para as frentes de batalha e foi necessário que as mulheres assumissem as ocupações dos homens. O processo se intensificou nas décadas seguintes e foi impulsionado pelas mudanças do papel da mulher na economia, família e sociedade bem como com o crescimento do movimento feminista na luta por direitos e empoderamento feminino. No Brasil o grande crescimento da participação feminina no mercado de trabalho ocorre a partir da década de 1970. De acordo com dados do Censo Demográfico de 1970 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), somente 18,5% das mulheres faziam parte da população economicamente ativa. Já em 2010, a taxa de participação feminina foi de 48,9%. O movimento inverso aconteceu com a taxa de participação masculina, isto é, passou de 71,8%, em 1970, para 67,1%, em 2010. Esta redução da participação dos homens com 10 anos ou mais de idade no mercado de trabalho, pode ser reflexo de uma demora a entrar na atividade econômica, devido aos maiores anos de estudo, e uma saída mais prematura, relacionada à cobertura da previdência (ALVES, 2013).

Entretanto, já na definição da população economicamente ativa, haveria uma espécie de discriminação em relação ao trabalho das mulheres. Isso porque o conceito de atividade não abarca o trabalho não remunerado desenvolvido no espaço doméstico enquanto necessário para a produção e reprodução da vida e gerador de valor, sendo que este trabalho é realizado majoritariamente por mulheres (PINHEIRO et al., 2016).¹

Além disso, mesmo se tratando do mercado de trabalho formal, o diferencial salarial entre homens e mulheres é grande. Em 1985, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a remuneração média das mulheres brasileiras não chegava a 68% da remuneração média dos homens. Felizmente, este percentual aumentou ao longo do tempo, chegando a 83% em 2014. Porém, em relação a dez anos antes, o aumento não foi muito significativo, representando, apenas, um ponto percentual. Outro ponto crucial é que aquelas comparações se referem ao Brasil como um todo. Porém, quando se olha separadamente para algumas unidades da federação, a parcela da remuneração feminina em relação à masculina chega a diminuir de 2004 para 2014.

Este é o caso dos estados abordados neste estudo. Foram escolhidos Maranhão, Minas Gerais e São Paulo por, o primeiro e o último, apresentarem geralmente posições em extremos opostos em *rankings* de indicadores socioeconômicos e Minas Gerais por se situar em posições intermediárias. Já que, entre seus 853 municípios, há aqueles que se assemelham à média paulista e aqueles que são mais próximos às condições econômicas e sociais do Maranhão, além dos municípios intermediários. Por exemplo, dados do IBGE para 2013 mostram que o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* de São Paulo era o segundo maior do Brasil, o de Minas Gerais o oitavo e o do Maranhão o vigésimo-sexto. Olhando-se também para outras dimensões relacionadas ao desenvolvimento humano, tem-se que, em 2010, São Paulo apresentava o segundo maior Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), Minas Gerais o nono e Maranhão o segundo pior (PNUD, 2010).

Neste sentido, é um objetivo deste trabalho investigar como estas disparidades estaduais tão grandes se refletem nos diferenciais de rendimentos entre os gêneros em cada um daqueles estados. Ademais desta dimensão espacial, outra que pode contribuir de distintas

¹ Por exemplo, no que se refere à jornada de trabalho da população ocupada, em um primeiro momento, aparenta-se que os homens trabalham mais horas por semana. Entretanto, de acordo com dados da PNAD de 2004 a 2014, quando se soma ao trabalho principal o tempo gasto em afazeres domésticos, a jornada total feminina ultrapassa a masculina.

formas à diferença de rendimentos entre homens e mulheres é a dimensão ocupacional. Ou seja, pode-se esperar que grupos ocupacionais que exigem maiores níveis de competência venham a remunerar de forma diferente homens e mulheres em relação a ocupações de menores complexidade e capacitações exigidas. O mesmo se supões em relação a ocupações considerando as diferenças na concentração de homens e mulheres. Por fim, pretende-se analisar o comportamento das disparidades ao longo dos anos.

A investigação do diferencial de rendimentos por gênero também passa por analisar suas razões. Ou seja, se é devido a diferentes dotações - tais como níveis de escolaridade diferentes - ou a uma suposta discriminação, já que estaria relacionado a características não observáveis.

Assim, o presente trabalho tem como principal objetivo analisar a evolução do diferencial salarial e de suas fontes entre homens e mulheres para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo, entre os anos 2004 e 2014 para o setor formal e entre os grupos de ocupação. A decisão por este período de análise deu-se em razão de ser o período mais recente que se tem dados disponíveis e ao fato de que se supõe que nesta década possa estar havendo o esgotamento do processo de feminização do mercado de trabalho (PINHEIRO et al., 2016). Assim, podemos verificar se isso ocorre também para quando se olha somente para o mercado de trabalho formal e se ocorre da mesma maneira nas três unidades da federação analisadas. Além deste objetivo principal, pretende-se verificar se aquela evolução nos diferenciais de rendimentos ocorreu de forma homogênea entre os diversos grupos ocupacionais, relacionados a diferentes níveis de competência.

Após esta seção introdutória, apresenta-se uma com a abordagem teórica dos diferenciais salariais. A esta, segue-se a metodologia empregada, cujos resultados evidenciam um aumento do diferencial em todos os estados mesmo com queda no componente de discriminação em São Paulo e Minas Gerais e o diferencial total geral é menor do que em cada grupo ocupacional. Outra conclusão de relevância é que - apesar de as mulheres terem acesso a ocupações de remunerações relativamente melhores e possuem, em média, maior escolaridade que os homens - mesmo em um grupo em que elas são predominantes, como o de profissionais das ciências e das artes, há um elevado diferencial de remuneração devido ao componente discriminatório. Uma hipótese para tamanha magnitude seria a dificuldade de acesso aos cargos de remuneração mais elevada intra ocupações. Outra hipótese, seria a dificuldade das mulheres em negociações salariais.

2. ABORDAGEM TEÓRICA DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS

Esta seção dedica-se à discussão e formalização dos principais tratamentos e contribuições teóricas da literatura econômica sobre diferenciais salariais, sobretudo com enfoque na desigualdade salarial de gênero dado que diferenças nos rendimentos entre indivíduos ou grupo de indivíduos são um dos objetos de interesse da literatura econômica.

Diversas são as razões que contribuem para a existência de diferenças salariais entre os indivíduos. As explicações se dividem basicamente em duas frentes principais. A primeira seria em decorrência da heterogeneidade entre os agentes econômicos. As pessoas se diferenciam em suas preferências, escolhas e habilidades. E parte das desigualdades salariais é resultado de como o mercado vai avaliar os indivíduos baseado em suas diferenças. A segunda frente, e talvez mais preocupante, seria devido à presença de discriminação e segmentação no mercado de trabalho.

Pela abordagem das preferências, indivíduos divergem em suas preferências por qualificação ou carreira dentro do mercado de trabalho, sendo que essas decisões são importantes na determinação dos rendimentos. É importante destacar que parte da diferença

nas preferências pode ser resultado de fatores sociais. Por exemplo, o tratamento na educação e criação de crianças não é igual para meninos e meninas de forma que isso pode influenciar futuramente nas preferências de homens e mulheres e conseqüentemente nas suas escolhas por postos de trabalho ou áreas de atuação.

Altonji e Blank (1999) argumentam sobre o efeito de preferências heterogêneas nas escolhas dos agentes no mercado de trabalho. Neste ponto, grupos distintos vão, por exemplo, se diferenciar nas preferências do mercado de trabalho por setor formal ou informal, trabalhos manuais ou de escritório, empresas do setor público ou privado, enfim, nas características do trabalho em geral. De modo que o fato de os grupos possuírem preferências distintas leva a uma alocação de postos de trabalho diferente entre esses grupos, o que explica parte do diferencial salarial.

De acordo com a teoria dos capitais compensatórios, empregos com características menos desejáveis seriam compensados por um salário maior do que trabalhos com características mais desejadas. Aplicando a teoria para diferenciais salariais entre homens e mulheres, podemos pensar que mulheres desejam trabalhos com horários mais flexíveis por utilizarem parte do tempo em afazeres domésticos ou criação dos filhos (FERNANDES, 2002). Lembrando que são preferências que refletem a definição do “papel da mulher” como responsável por trabalhos domésticos

Quando há um *gap* salarial determinado por diferenças comportamentais, mas que essas diferenças possuem origem social, Altonji e Black (1999) vão definir como discriminação pré-mercado. Dado que são diferenças que afetam rendimento ou desempenho no trabalho e, portanto, vão originar diferenças salariais. Mas estas não seriam reflexo de uma discriminação no mercado de trabalho propriamente, porque são diferenças que foram determinadas antes da entrada naquele.

Pessoas mais avessas ao risco possuem maior a probabilidade de procura por ocupações com salários mais estáveis, sendo que este tipo de ocupação tende a ter uma remuneração menor na média (BONIN *et al* 2007, *apud* BERTRAND 2011). Neste sentido a preferência por risco é um importante determinante da escolha por trabalho e conseqüentemente dos rendimentos. Existem evidências empíricas de que mulheres possuem maior aversão ao risco do que homens (CROSON; GNEEZY 2009; ECKEL; GROSSMAN 2008, *apud* BERTRAND 2011). Porém, as preferências por menor risco das mulheres podem estar relacionadas com as características também construídas socialmente.

Heterogeneidade na quantidade de capital humano são uma das razões para diferenciais salariais. De acordo com a teoria econômica, a decisão de um agente de quanto vai investir em capital humano dependerá da sua expectativa de colocação no mercado de trabalho, se sua profissão exigirá ou não qualificação, bem como, quanto do tempo esse agente quer alocar em trabalho no decorrer da vida. Mais uma vez, a diferença de capital humano entre grupos pode ter origem social. Ao longo do tempo, mulheres tiveram menor acesso à educação e à Universidade, principalmente, porque participavam pouco do mercado de trabalho e, mesmo quando participavam, eram em trabalhos que exigiam baixa qualificação. O processo de mudança na estrutura familiar e conquista de maior liberdade para as mulheres levou a uma maior busca por capital humano no sentido de conquistar independência financeira. Este processo culminou no fato de que hoje mulheres possuem em média mais anos de estudo do que homens em muitos países, por exemplo.

Historicamente, o fato de que era papel da mulher a dedicação exclusiva na criação dos filhos resulta em uma expectativa menor no tempo de permanência das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens e, conseqüentemente, o investimento em capital humano seria menor. Este mesmo fato é utilizado para justificar que mulheres são menos prováveis de fazerem parte de setores melhor remunerados como medicina e engenharia.

Porém, com todos os avanços na luta por direitos, é possível observar um aumento da participação feminina dentro desses setores de atividades (ALTONJI; BLANK, 1999).

Além disso, outro componente que explicaria o diferencial salarial entre homens e mulheres seria a experiência profissional, tanto em nível quanto o seu retorno sobre os salários. É consenso que, quanto maior o grau de experiência de um agente no mercado de trabalho, maior será sua remuneração. Apesar do progresso ao longo do tempo, existem evidências empíricas de que mulheres permanecem uma quantidade menor de anos no mercado de trabalho ou que possuem uma probabilidade maior do que homens de terem uma jornada de meio período (ALTONJI; BLANK, 1999). Não apenas mulheres tem menos experiência como também o retorno da experiência é maior para homens do que para mulheres. Neste caso, quando a valorização dos anos de experiência no mercado de trabalho dos homens é maior do que para mulheres, mesmo quando controlado por outras variáveis, é possível que este fato tenha caráter discriminatório.

Com relação às características produtivas, os indivíduos ou grupo de indivíduos são heterogêneos. De modo que indivíduos com maior produtividade recebem mais do que indivíduos com menor produtividade. A hipótese de heterogeneidade entre os trabalhadores pode ser atribuída a aspectos exógenos que são determinados por dotações naturais dos indivíduos ou por aspectos endógenos de educação formal ou treinamento (FERNANDES, 2002).

Uma das fontes de diferenciais salariais de gênero seria a diferença em vantagens comparativas. Por exemplo, uma maior habilidade feminina para afazeres domésticos ou a força física maior do gênero masculino pode afetar o tipo de ocupação desses indivíduos (BECKER, G, 1971, *apud* ALTONJI; BLANK, 1999). Ainda assim, a suposta vantagem comparativa de mulheres em trabalhos domésticos pode ser resultado das questões da construção do papel da mulher nas obrigações do lar, ou seja, que seriam deveres da mulher os serviços da casa e criação dos filhos. Além disso, o argumento de força física como vantagem masculina já é considerado ultrapassado com a diminuição de trabalhos que tem essa exigência (ALTONJI; BLANK, 1999).

Alguns cargos de maior remuneração no mercado de trabalho também pertencem a ambientes de maior competitividade, e homens podem atuar melhor em ambientes de maior competitividade (BERTRAND 2011). Existem evidências de que homens são mais competitivos que mulheres (GNEEZY et al 2003, *apud* BERTRAND 2011), entretanto parte das diferenças entre gêneros, neste aspecto, também tem origem na criação e educação que são diferentes entre meninos e meninas (ALTONJI; BLANK, 1999). Neste sentido garotos podem ser estimulados a serem mais competitivos que as garotas durante a infância.

A capacidade de negociação é de grande relevância na determinação do salário dos indivíduos de modo que quanto maior a capacidade de negociação do indivíduo maior a probabilidade de possuir um salário maior. Foi constatado que mulheres possuem uma capacidade de negociação para benefício próprio pior do que os homens por acreditarem serem menos merecedoras de recompensação de seu trabalho ou esforço (BOWLES et al. 2005, *apud* BERTRAND 2011). Dessa forma o estudo sugere que mulheres ficam mais intimidadas no momento de negociar salário e conseqüentemente são pior remuneradas por isso.

É importante lembrar que quando o diferencial salarial é significativo e persiste mesmo quando controlado por uma série de variáveis é preciso investigar os motivos por trás do componente não explicado. Dentre as possibilidades para investigar a razão dessas diferenças estão: características não observáveis, que não existem dados ou que não existem métodos de mensuração (habilidade, capacidade de negociação, características competitivas); discriminação ou segmentação no mercado de trabalho; heterogeneidade das preferências e diferenciais relacionados à teoria de capitais compensatórios que já foi abordada.

A discriminação no mercado de trabalho pode ser definida como uma situação em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente no mercado de trabalho com base no grupo ao qual pertencem por características como sexo ou raça, ou ainda, se as pessoas pertencentes a um grupo forem avaliadas com base em características não produtivas (ALTONJI; BLANK, 1999).

Os modelos de discriminação podem ser divididos em dois tipos diferentes: os modelos de competição e os modelos de coletividade, sendo que, ambos os modelos podem ser aplicados à discriminação de gênero. O primeiro, e mais prejudicial, seria da preferência por discriminação de um grupo dominante contra um grupo de minorias. Os indivíduos de um determinado grupo teriam desutilidade de se relacionar com indivíduos de outro grupo. A hipótese de desutilidade pode ser aplicada para empregadores, trabalhadores ou consumidores (BECKER, G, 1971, apud ALTONJI; BLANK, 1999). Os modelos de coletividade seria o preconceito causado por informação imperfeita em que o grupo dominante não avalia de maneira correta as habilidades do grupo oprimido (ALTONJI; BLANK, 1999).

Verifica-se o quadro de discriminação no mercado de trabalho atual tem um efeito inercial ao longo do tempo. Isso tornaria difícil, inclusive, distinguir entre discriminação pré-mercado ou no mercado. Por exemplo, se mulheres acreditam que será improvável sua entrada no mercado de trabalho em determinadas áreas de atuação, isso vai afetar sua decisão de investir em capital humano para trabalhar nesses setores. Conseqüentemente, essa tomada de decisão, hoje, afeta a entrada dessas mulheres nesses setores futuramente, de forma que existe uma barreira para a mudança nos anos seguintes (DURLAUF, 1992, 1994; BERNABOU, 1993, 1994, 1997; LUNDBERG; SATARTZ, 1998, apud ALTONJI; BLANK, 1999).

Além da diferença salarial, existem, ainda, diferenças no grau de participação do mercado de trabalho, taxa de desemprego, compensação não salarial, características do emprego e mobilidade. A chave da investigação e dificuldade é tentar determinar a parcela da diferença que seria decorrente da discriminação e a parcela referente a diferenças de preferências e de capital humano.

Parte da discriminação e, possivelmente, parte do diferencial salarial decorre do fato de existir uma segmentação no mercado de trabalho entre grupos. Uma forma de segmentação imposta socialmente seria a definição de trabalhos que seriam apropriados para homens e trabalhos que seriam apropriados para mulheres que induzem nas diferenças de gênero entre as ocupações (BERTRAND, 2011). A teoria do teto de vidro (*glass ceiling hypothesis*) diz que mulheres tem uma barreira ou limite em progredir no mercado de trabalho e conseqüentemente teriam menos acesso a cargos de remuneração mais elevada (ALBRECHT *et al* 2003).

Como já foi discutido anteriormente, essas construções e definições sociais são determinantes nas decisões de investimento em capital humano e na formação de vantagens comparativas. Além disso, a segmentação pode decorrer do fato de que alguns setores podem concentrar mais ou menos empregadores preconceituosos.

Apresentada a literatura teórica sobre os diferenciais salariais, segue-se a seção empírica. Nesta, busca-se investigar quais seriam as fontes do *gap* de rendimentos entre homens e mulheres – se relacionadas às diferentes dotações ou à discriminação.

3. METODOLOGIA

Nesta seção serão descritas as bases de dados e variáveis a serem utilizadas, efetuada a análise descritiva e apresentado o referencial metodológico para a consecução dos objetivos propostos.

3.1. Base de dados e variáveis

Para a realização deste trabalho foram utilizados os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), organizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para os anos 2004 e 2014, para que se possa analisar a evolução da discriminação de gênero em relação à renda ao longo da década. Ressalta-se que o universo da RAIS é o mercado de trabalho formal. Aqui, este foi limitado aos estados do Maranhão, de Minas Gerais e de São Paulo.

Isso posto, a variável dependente deste estudo é a remuneração média real do trabalhador, a preços de 2014². As variáveis de controle serão: a) *proxies* para experiência, a saber, idade, idade² e tempo de emprego (em meses); b) quantidade de horas contratadas (por semana), e c) grau de instrução, categorizadas em 1 – analfabeto, 2 – até 5º do ensino fundamental incompleto, 3 – 5º ano completo do ensino fundamental, 4 – 6º ao 9º do ensino fundamental incompleto, 5 – ensino fundamental completo, 6 – ensino médio incompleto, 7 – ensino médio completo, 8 – ensino superior incompleto, 9 – Ensino superior completo ou nível de escolaridade mais elevado.

Ademais do objetivo de verificar a evolução do diferencial de renda entre homens e mulheres na totalidade da população ocupada no mercado de trabalho formal, pretende-se analisar como se dá a discriminação de gênero entre os diferentes grupos ocupacionais. Ou seja, se ela é maior ou menor em grupos relacionados a níveis de competência mais elevados ou menos. Entenda-se por nível de competência a escolaridade exigida e a complexidade das atividades exercidas na ocupação.

A classificação de grupos ocupacionais usada foi elaborada com base no nível mais agregado – grandes grupos - da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002) do MTE (2010). Abaixo são mostradas as categorias utilizadas.

- 1) Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes
- 2) Profissionais das ciências e das artes
- 3) Técnicos de nível médio
- 4) Trabalhadores de serviços administrativos
- 5) Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados
- 6) Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca
- 7) Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais
- 8) Trabalhadores de manutenção e reparação
- 9) Forças Armadas, policiais e bombeiros militares

Nesta classificação, os grupos 1 e 9 seriam de competência não definida, por serem muito heterogêneos. O grupo 2 seria o de nível mais elevado – 4, de acordo com MTE (2010) – associado ao nível superior de escolaridade. Ao grupo 3 corresponderia o nível de competência 3 e, aos grupos restantes, o nível 2.

3.2. Análise descritiva

Nesta seção, primeiramente, são apresentados indicadores socioeconômicos e as posições no ranking nacional dos estados analisados neste estudo. Posteriormente, são apresentadas as principais constatações em relação ao diferencial médio de rendimentos entre

²O inflator utilizado é o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE).

homens e mulheres, bem como a participação dos gêneros em cada categoria de ocupação e uma análise das principais variáveis de controle.³

UF	posição no ranking nacional	PIB <i>per capita</i>
Maranhão	26°	9.948,47
Minas Gerais	8°	28.007,75
São Paulo	2°	39.122,26

UF	posição no ranking nacional	Índice de Gini
Maranhão	9°	0,62
Minas Gerais	19°	0,56
São Paulo	22°	0,56

1.a

UF	posição no ranking nacional	IDHM
Maranhão	26°	0,639
Minas Gerais	9°	0,731
São Paulo	2°	0,783

1.b

1.c

UF	posição no ranking nacional	Renda apropriada pelos 20% mais pobres (%)
Maranhão	25°	1,34
Minas Gerais	7°	3,34
São Paulo	5°	3,54

1.d

UF	posição no ranking nacional	% dos ocupados com rendimento de até 1 s.m. 18 anos ou mais
Maranhão	1°	48,74
Minas Gerais	18°	19,19
São Paulo	26°	10,76

1.e

UF	posição no ranking nacional	% de pobres
Maranhão	1°	39,53
Minas Gerais	17°	10,97
São Paulo	26°	4,66

1.f

UF	posição no ranking nacional	% de extremamente pobres
Maranhão	1°	22,47
Minas Gerais	19°	3,49
São Paulo	26°	1,16

1.g

Figura 1: Indicadores socioeconômicos e posições nos rankings nacionais, Maranhão, Minas Gerais e São Paulo – 2010

Fonte: Elaboração própria. Dados do Censo Demográfico de 2010 – IBGE.

Conforme já apontado na seção introdutória, São Paulo e Maranhão apresentam seus indicadores socioeconômicos em posições opostas nos *rankings* nacionais, com o primeiro estando entre as melhores posições e, o segundo, nas piores. Isso pode ser visto na figura 1, tanto em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) anual *per capita*, quanto no IDHM, que aborda, além da renda, outros aspectos do desenvolvimento humano. Os demais indicadores – que se relacionam a medidas de desigualdade - seguem a mesma direção, com Minas Gerais sempre em posições intermediárias em relação aos outros dois estados.

A partir dessas diferenças socioeconômicas extremas, busca-se compreender como a proporção de ocupados e o diferencial de rendimentos por gênero varia entre os grupos ocupacionais.

As tabelas 1 a 3 apresentam os dados para a proporção de homens e mulheres por grupo ocupacional, nos anos de 2004 e 2014 e para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo respectivamente. Houve aumento da participação da mulher no mercado de trabalho nos estados de Minas Gerais e São Paulo, com o avanço de aproximadamente 5 pontos percentuais e 5,5 pontos percentuais, respectivamente, e recuo no Maranhão de 1,5 pontos percentuais. Este resultado pode estar relacionado com a mudança do papel da mulher na sociedade e sua conquista por maior independência. Porém, apesar do avanço, as mulheres ainda são minoria. Não existem diferenças significativas entre os estados quanto à

³ Ressalta-se que neste estudo foram considerados apenas os trabalhadores de renda não-nula e classificados de acordo com a CBO 2002.

participação da mulher no mercado de trabalho, o valor girou em torno de 40 e 44% no ano de 2014.

A distribuição entre homens e mulheres muda bastante por grupos ocupacionais, o que evidencia segmentação no mercado de trabalho. Nos grupos de profissionais das ciências e das artes, de técnicos de nível médio e de serviços administrativos existe uma concentração feminina consideravelmente superior ao total do mercado de trabalho formal. O contrário é verificado nos grupos de trabalhadores agropecuários florestais, da caça e pesca, trabalhadores da produção industrial, trabalhadores de manutenção e reparação e militares, onde a participação feminina é muito baixa. É interessante notar que os grupos de profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio são também os grupos ocupacionais com maior nível de competência - nível de competência 4 e 3, respectivamente. O fato de mulheres serem mais escolarizadas no Brasil (tabelas 4, 5 e 6) pode favorecer seu acesso a estes grupos. Com relação aos grupos de trabalhadores agropecuários florestais, da caça e pesca, trabalhadores da produção industrial, trabalhadores de manutenção e reparação e militares, podem ser de profissões consideradas socialmente de perfil masculino e, portanto, mulheres teriam uma participação reduzida.

Tabela 1: Proporção de homens e mulheres por grupo ocupacional no Maranhão – 2004 e 2014

Grupo ocupacional	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
gerentes e dirigentes	43,77%	56,23%	53,02%	46,98%
prof. das ciências e das artes	33,87%	66,13%	33,21%	66,79%
técnicos de nível médio	36,08%	63,92%	40,16%	59,84%
serviços administrativos	40,72%	59,28%	42,96%	57,04%
serviços e comércio	60,95%	39,05%	54,57%	45,43%
agropec., florestais, caça e pesca	98,45%	1,55%	97,49%	2,51%
produção industrial	95,48%	4,52%	94,75%	5,25%
manutenção e reparação	79,18%	20,82%	93,19%	6,81%
militares	95,62%	4,38%	95,12%	4,88%
Total	58,30%	41,70%	59,62%	40,38%

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

Tabela 2: Proporção de homens e mulheres por grupo ocupacional em Minas Gerais – 2004 e 2014

Grupo ocupacional	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
gerentes e dirigentes	63,83%	36,17%	52,72%	47,28%
prof. das ciências e das artes	31,04%	68,96%	33,60%	66,40%
técnicos de nível médio	47,55%	52,45%	46,17%	53,83%
serviços administrativos	42,84%	57,16%	36,94%	63,06%
serviços e comércio	52,80%	47,20%	44,84%	55,16%
agropec., florestais, caça e pesca	82,13%	17,87%	80,73%	19,27%
produção industrial	86,20%	13,80%	85,33%	14,67%
manutenção e reparação	84,47%	15,53%	90,32%	9,68%
militares	92,92%	7,08%	90,07%	9,93%
Total	62,85%	37,15%	57,62%	42,38%

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

Tabela 3: Proporção de homens e mulheres por grupo ocupacional em São Paulo – 2004 e 2014

Grupo ocupacional	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
gerentes e dirigentes	62,73%	37,27%	57,02%	42,98%
prof. das ciências e das artes	44,56%	55,44%	45,10%	54,90%
técnicos de nível médio	45,12%	54,88%	44,89%	55,11%
serviços administrativos	42,56%	57,44%	36,99%	63,01%
serviços e comércio	56,56%	43,44%	48,35%	51,65%
agropec., florestais, caça e pesca	82,52%	17,48%	79,44%	20,56%
produção industrial	83,55%	16,45%	83,27%	16,73%
manutenção e reparação	87,56%	12,44%	92,00%	8,00%
militares	90,21%	9,79%	88,12%	11,88%
Total	62,06%	37,94%	56,66%	43,34%

Fonte: Elaboração Própria. Dados da RAIS.

As tabelas 4 a 6 apresentam dados para a escolaridade de homens e mulheres, nos anos 2004 e 2014, para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo, respectivamente. É possível notar uma melhora na escolaridade em todos os estados de 2004 para 2014, com um aumento na proporção de indivíduos com Ensino Médio e Ensino Superior. Claramente verifica-se que mulheres possuem maior escolaridade, com uma proporção de indivíduos com Ensino Médio e Ensino Superior bem mais alta que os homens.

Tabela 4: Escolaridade entre homens e mulheres no Maranhão – 2004 e 2014

Escolaridade	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Níveis anteriores	54,04%	24,75%	35,52%	16,15%
Médio Completo	39,25%	63,88%	55,32%	60,49%
Superior Completo	6,72%	11,37%	9,15%	23,36%

Fonte: Elaboração Própria. Dados da RAIS.

Tabela 5: Escolaridade entre homens e mulheres em Minas Gerais– 2004 e 2014

Escolaridade	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Níveis anteriores	70,25%	42,41%	46,83%	27,88%
Médio Completo	23,00%	36,83%	43,38%	50,69%
Superior Completo	6,76%	20,76%	9,79%	21,43%

Fonte: Elaboração Própria. Dados da RAIS.

Tabela 6: Escolaridade entre homens e mulheres em São Paulo– 2004 e 2014

Escolaridade	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Níveis anteriores	58,67%	36,95%	34,51%	21,50%
Médio Completo	31,76%	43,69%	51,94%	55,59%
Superior Completo	9,57%	19,36%	13,54%	22,91%

Fonte: Elaboração Própria. Dados da RAIS.

A tabela 7 apresenta a proporção de trabalhadores em cada grupo ocupacional e que possuem Ensino Superior. Os dados são dos anos de 2004 e 2014 e para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo. Nota-se que a quantidade de trabalhadores com Ensino superior é bem maior no grupo de gerentes e no de profissionais das ciências e das artes, para o estado de São Paulo. Essa conclusão também é válida para o grupo de técnicos de nível médio, esse resultado é uma evidência de que nestes grupos existe uma maior exigência por qualificação. Os dois últimos grupos citados possuem maior nível de competência e no primeiro o nível de competência é indefinido. Os grupos de trabalhadores dos serviços e comércio; agropecuários florestais, da caça e pesca; da produção industrial; de manutenção e reparação, e militares possuem uma parcela relativamente baixa de trabalhadores com Ensino Superior e isso pode indicar que são grupos com mão de obra menos qualificada.

Tabela 7: Proporção de indivíduos com nível Superior por grupo ocupacional e estado – 2004 e 2014

Grupo ocupacional	Maranhão		Minas Gerais		São Paulo	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014
gerentes e dirigentes	15,91%	34,00%	26,66%	40,04%	38,02%	50,76%
prof. das ciências e das artes	49,81%	79,87%	80,58%	83,46%	84,05%	88,14%
técnicos de nível médio	8,31%	21,72%	16,22%	22,83%	24,98%	34,68%
serviços administrativos	10,68%	10,23%	13,76%	12,23%	11,66%	14,71%
serviços e comércio	0,66%	1,95%	1,07%	2,34%	1,88%	3,41%
agropec., florestais, caça e pesca	0,08%	0,36%	0,08%	0,32%	0,22%	0,54%
produção industrial	0,25%	0,70%	0,37%	1,68%	0,82%	1,63%
manutenção e reparação	0,43%	1,99%	1,02%	2,31%	1,55%	3,15%
militares	9,91%	10,46%	7,29%	13,96%	8,53%	21,97%
Total	8,66%	14,89%	11,96%	14,72%	13,28%	17,60%

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

A tabela 8 apresenta a remuneração média por grupo ocupacional, sexo e estado, para os anos de 2004 e 2014. As remunerações médias dos estados do Maranhão e Minas Gerais são bastante semelhantes e os valores são mais altos para o estado de São Paulo. Verifica-se que houve um aumento do salário real de 2004 para 2014 em todos os estados. Observa-se

que os grupos que mais remuneram são os de gerentes; de profissionais das ciências e das artes, e militares, para São Paulo essa conclusão também é válida para o grupo de técnicos de nível médio. Com relação aos grupos de gerentes e de profissionais das ciências e das artes, como já foi dito anteriormente, são grupos com mão de obra mais qualificada e, portanto, também são ocupações em que os salários são mais elevados, no grupo dos militares também é esperado que a remuneração seja mais alta. Os grupos de serviços e comércio e dos trabalhadores agropecuários são os que possuem os menores salários, o que poderia ser explicado por se tratarem de grupos com uma mão de obra menos qualificada.

A desigualdade salarial é menor no Maranhão, nos anos 2004 e 2014 as mulheres ganhavam em média 97% e 93% dos salários dos homens respectivamente. São Paulo é o estado com o maior diferencial salarial de gênero, mas com valores semelhantes a Minas Gerais, nos anos de 2004 e 2014 as mulheres ganhavam em média 79% e 81% dos salários dos homens, respectivamente.

Tabela 8: Renda média por grupo ocupacional, sexo e estado – 2004 e 2014⁴

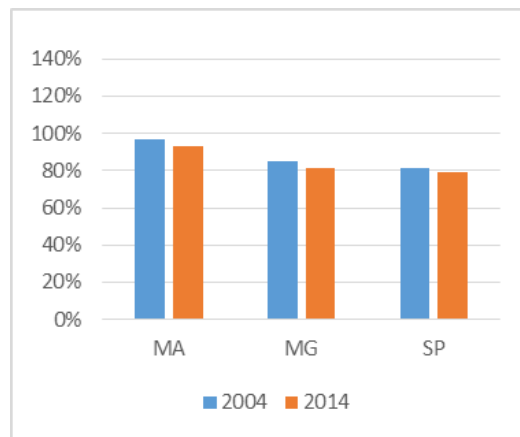
Grupo ocupacional	Maranhão				Minas Gerais				São Paulo			
	2004		2014		2004		2014		2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
gerentes e dirigentes	2.887,73	1.536,40	3.816,32	2.609,18	4.042,39	2.529,31	4.782,42	3.343,06	7.541,10	4.314,69	8.418,46	5.263,63
prof. das ciências e das artes	3.729,76	1.830,89	3.943,72	2.486,66	4.309,27	2.254,85	4.894,63	2.882,21	5.953,19	3.850,12	6.134,32	4.203,10
técnicos de nível médio	1.951,31	1.025,20	2.228,68	1.547,85	2.346,02	1.566,26	2.634,70	1.779,98	3.007,16	2.076,52	3.172,58	2.518,19
serviços administrativos	1.725,08	1.642,49	1.933,27	1.712,64	1.440,13	1.121,02	1.689,44	1.304,52	2.076,66	1.655,41	2.121,61	1.644,66
serviços e comércio	864,62	639,83	1.167,33	964,67	926,23	682,44	1.293,22	968,42	1.446,77	1.062,16	1.636,60	1.243,79
agropec., florestais, caça e pesca	744,63	554,54	1.203,03	1.035,03	718,46	619,48	1.197,83	957,08	937,53	702,79	1.460,90	1.088,00
produção industrial	1.023,50	751,14	1.413,92	1.003,83	1.173,63	697,03	1.494,28	978,23	1.736,82	1.110,12	1.891,99	1.257,42
manutenção e reparação	1.160,47	653,85	1.908,23	1.114,79	1.329,19	640,17	1.944,06	951,83	1.993,10	978,18	2.433,22	1.225,95
militares	2.184,54	3.266,58	3.795,50	4.289,52	3.018,12	3.077,62	5.272,22	5.126,05	2.716,95	2.373,76	4.030,38	4.012,03
Total	1.358,67	1.319,40	1.747,74	1.621,81	1.417,89	1.206,07	1.895,72	1.536,78	2.216,01	1.805,59	2.531,66	2.011,76

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

A figura 2 mostra a proporção da renda média das mulheres em relação aos homens. Verifica-se que a desigualdade salarial é menor no Maranhão. Nos anos 2004 e 2014 as mulheres ganhavam em média 97% e 93% dos salários dos homens respectivamente. São Paulo é o estado com o maior diferencial salarial de gênero - Minas Gerais possui resultados parecidos em termos percentuais - nos anos de 2004 e 2014 as mulheres ganhavam em média 81% e 79% dos salários dos homens, respectivamente. Em todos os estados houve um aumento do diferencial salarial total de 2004 para 2014.

Figura 2: Proporção da renda média das mulheres em relação aos homens por estado – 2004 e 2014

⁴ Faz-se a ressalva de que o item “total” se refere à remuneração média encontrada na base completa para os estados e, não, uma média dos resultados dos grupos ocupacionais.



Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

A figura 3 apresenta a proporção da renda média das mulheres em relação aos homens, por estado e grupo ocupacional, nos anos 2004 e 2014. Os grupos com maior nível de desigualdade salarial correspondem aos grupos de gerentes, de profissionais das ciências e das artes e dos trabalhadores de manutenção e reparação, nos quais as mulheres ganham em média por volta de 60% ou menos do que os homens. Os grupos em que o diferencial salarial é praticamente inexistente, ou como é o caso do Maranhão em que as mulheres desse grupo ganham em média mais que os homens, é o grupo dos militares. Esse resultado pode ser reflexo de um grupo no qual boa parte dos indivíduos possuem salários tabelados limitando diferenças salariais muito grandes.

Comparando a figura 2 e 3, percebe-se que o diferencial salarial total é menor do que entre os grupos ocupacionais. Por um lado, o fato de mulheres serem mais escolarizadas possibilita o acesso aos grupos ocupacionais em que o perfil da mão de obra é mais qualificado, como é o caso do grupo de profissionais das ciências e das artes, para todos os estados, e do grupo de técnicos de nível médio, no caso de São Paulo. Ao mesmo tempo, estes grupos estão entre os que a remuneração média é mais elevada – o primeiro grupo para todos os estados e, o segundo, para São Paulo.

O grupo de trabalhadores agropecuários, caça e pesca é um grupo em que a remuneração se apresenta mais baixa, o perfil da mão de obra é menos qualificada e existe grande concentração de trabalhadores homens. Quanto ao diferencial total dos salários entre homens e mulheres, tem-se que pode não ser tão elevado, porque na distribuição entre os grupos ocupacionais mulheres participam mais dos grupos, em média, melhor remunerados e homens participam mais dos grupos pior remunerados, mas este resultado pode estar associado à maior escolaridade das mulheres.

Quando se observa o diferencial salarial dentro de cada grupo ocupacional, a desigualdade é consideravelmente maior. Uma das hipóteses é a teoria do teto de vidro (*glass ceiling hypothesis*). Isto é, dentro de cada grupo ocupacional os homens têm acesso aos cargos de salários mais altos (ALBRECHT *et al* 2003). Outra possibilidade é que mulheres possuem maior dificuldade de negociação dos seus salários (BOWLES *et al.* 2005, *apud* BERTRAND 2011).

Para os grupos de gerentes e de profissionais das ciências e das artes que, em média, possuem maior nível de desigualdade salarial de gênero, e ao mesmo tempo, são grupos com trabalhadores mais qualificados e remuneração mais alta, pode-se levantar a hipótese de que a teoria do teto de vidro (*glass ceiling hypothesis*) seria mais forte. Por fim, de maneira geral, os grupos de gerentes, de profissionais das ciências e das artes, de técnicos de nível médio e de trabalhadores administrativos reduziram o diferencial salarial entre homens e mulheres.

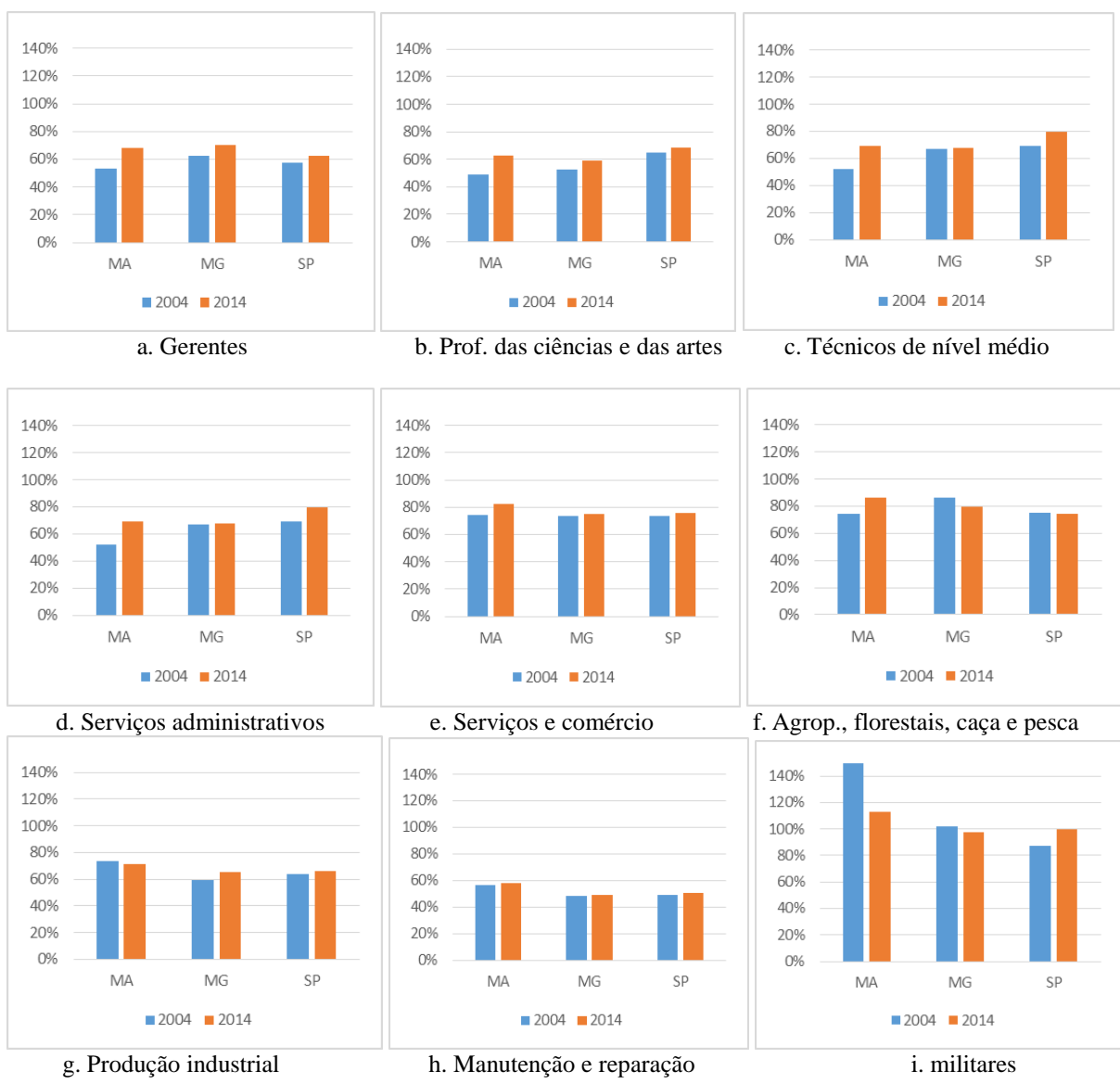


Figura 3: Proporção da renda média das mulheres em relação aos homens, por estado e grupo ocupacional – 2004 e 2014

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

A tabela 9 mostra a quantidade média de horas semanais trabalhadas por sexo e estado, nos anos de 2004 e 2014. Verifica-se que não existe uma diferença significativa de quantidade de horas trabalhadas e, portanto, supõe-se que essa variável possa não explicar grande parcela do diferencial salarial de gênero. Ainda assim, mulheres trabalham algumas poucas horas a menos em relação aos homens em todos os estados, sendo que a diferença é maior para o Maranhão, mas reduz-se de 2004 para 2014.

Tabela 9: Média de horas semanais trabalhadas por sexo e estado – 2004 e 2014

Estado	2004		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Maranhão	40	35	41	38
Minas Gerais	42	39	42	39
São Paulo	43	41	42	41

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

3.3. Decomposição de Oaxaca-Blinder

Nesta seção será feita uma breve revisão sobre a metodologia adotada no presente trabalho com o objetivo de explicar diferenças salariais de gênero no Brasil. Mais especificamente será utilizado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder.

O trabalho de Altonji e Blank (1999) traz a metodologia das decomposições de diferenciais salariais. Em que podemos explicar as diferenças salariais entre grupos distinguindo entre um componente explicado e um componente não explicado que, em parte, pode ser caracterizado como discriminação. Podemos começar a análise dividindo os grupos.

A equação 1 a seguir representa o retorno da variável x no salário w do indivíduo i para o grupo 1 no tempo t :

$$W_{1it} = b_{1it} X_{1it} + u_{1it} \quad (1)$$

A equação 2 abaixo apresenta o retorno x no salário w do indivíduo j para o grupo 2 no tempo t :

$$W_{2jt} = b_{2jt} X_{2jt} + u_{2jt} \quad (2)$$

Em que b_{1it} e b_{2jt} são definidos tal que $E(u_{1it}/X_{1it}) = 0$ e $E(u_{2jt}/X_{2jt}) = 0$ e W_{gt} e X_{gt} representam os salários médios e as características de controle para todos os indivíduos no grupo g no ano t . A equação de diferença nos salários médios é dada por:

$$W_{1t} - W_{2t} = (X_{1t} - X_{2t})b_{1t} + (b_{1t} - b_{2t})X_{2t} \quad (3)$$

Em que $(X_{1t} - X_{2t})b_{1t}$: 1º termo representa o componente explicado, que se deve a diferenças médias em características pessoais (e.g. educação e experiência) entre os trabalhadores dos grupos 1 e 2; é o hiato predito entre os grupos 1 e 2 usando o grupo 1 (tipicamente homens brancos) como referência. $E(b_{1t} - b_{2t})X_{2t}$: 2º termo é o componente não explicado, e representa diferenças nos coeficientes estimados, ou seja, diferenças nos retornos a características similares entre os grupos 1 e 2; parcela do diferencial total devido ao 2º componente: discriminação.

A diferença salarial média pode ser decomposta como $W_{1t} - W_{2t} = (X_{1t} - X_{2t})\beta_{2t} + (\beta_{1t} - \beta_{2t})X_{1t}$; esta decomposição alternativa pode produzir resultados bastante diversos; alguns autores mostram ambos resultados ou a média dos 2.

O modelo utilizado neste trabalho baseia-se nos trabalhos de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Deles podemos derivar o modelo de decomposição em que o objetivo é decompor a diferença na média de uma variável resposta Y entre dois grupos A e B (que podem ser períodos, regiões, etc.). Para isso consideramos um modelo linear para Y , com independência condicional dos erros ($E(u|X)=0$), dado pela seguinte equação:

$$Y_{gi} = \beta_{g0} + \sum_{k=1}^K X_{ik}\beta_{gk} + u_{gi}, \quad g = A, B, \quad (4)$$

E o hiato estimado é dado por:

$$\hat{\Delta}_O^u = \bar{Y}_B - \bar{Y}_A \quad (5)$$

Por fim a decomposição do hiato é dada por:

$$\hat{\Delta}_O^u = \underbrace{(\hat{\beta}_{BO} - \hat{\beta}_{AO}) + \sum_{k=1}^K \hat{X}_{Bk}(\hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{Ak})}_{\hat{\Delta}_S^u \text{ (Não explicado)}} + \underbrace{\sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Bk} - \bar{X}_{Ak})\hat{\beta}_{Ak}}_{\hat{\Delta}_X^u \text{ (Explicado)}} \quad (6)$$

Em que a parte explicada da decomposição é o efeito de composição (X), dado que reflete diferenças na distribuição dos X 's entre os grupos e a parte não explicada da decomposição é o efeito da estrutura salarial (S), dado que reflete diferenças nos β 's, ou seja, na forma em que os X 's são valorizados no mercado de trabalho. Também podemos chamar de efeitos de preço (β 's) e quantidade (X 's) ou, respectivamente, efeito de dotações e de coeficientes, abordagem esta adotada neste trabalho.

4. RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder. Esta abordagem será utilizada para estimar a decomposição do diferencial total de rendimentos nos estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo. Além disso, aquela também será aplicada separadamente para cada grupo ocupacional – por estado -, de modo que se possa inferir se há evidências de que a discriminação varia, e de que modo, conforme o nível de competência exigido por cada categoria.

As tabelas 10 a 12 mostram os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder por grupos ocupacionais, nos anos de 2004 e 2014, para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo⁵. Em termos absolutos, o diferencial total é menor para o Maranhão e maior em São Paulo. Em termos percentuais⁶, o Maranhão continua sendo o estado com o diferencial mais baixo, os homens ganharam, em média, 3% e 8% a mais do que as mulheres nos anos de 2004 e 2014, respectivamente. Os valores de Minas Gerais e São Paulo são bem próximos, os homens receberam em média 18% e 23% a mais que as mulheres em Minas Gerais em 2004 e

⁵ Os resultados da tabela mostram o diferencial total de gênero (rendimento dos homens – rendimento das mulheres). O diferencial total é composto pelo componente de dotações (diferencial resultado das características produtivas dos indivíduos), componente de coeficientes (diferencial resultado de discriminação no mercado de trabalho) e um termo de interação. O termo de interação foi omitido nas tabelas porque o interesse do presente trabalho é investigar o quanto do diferencial salarial decorre de diferenças produtivas e o quanto decorre da discriminação, consequentemente, o diferencial total não é a soma do componente de dotações e componente de coeficientes.

⁶ Os dados percentuais exibidos mostram o valor do componente em relação aos salários das mulheres (componente/salário das mulheres).

2014 respectivamente, e em São Paulo, os homens receberam em média 23% e 26% a mais do que as mulheres nos anos de 2004 e 2014 respectivamente.

Também se verifica – conforme já apresentado na análise descritiva - que o diferencial total aumentou de 2004 para 2014 em todos os estados tanto em termos nominais quanto em termos percentuais. No caso do Maranhão, o aumento do diferencial total ocorre tanto por meio do componente de dotações, em 2004 os homens deveriam receber em média 29% a menos do que as mulheres por possuir uma quantidade menor de dotações, mas em 2014 essa diferença diminuiu para 23%, ou seja, houve uma aproximação na quantidade de dotações de homens e mulheres que contribuiu para aumentar o diferencial total. O componente de discriminação também aumentou, em 2004, se os homens tivessem a mesma quantidade de dotações que as mulheres, ainda assim receberiam em média 36% a mais do que elas, em 2014 esse valor aumentou para 43%.

Em Minas Gerais, o componente de dotações colaborou com o aumento do diferencial salarial, em 2004, por possuir um número menor de dotações, os homens deveriam receber em média 23% a menos do que as mulheres, em 2014 esse valor diminuiu para 15%, o que significa que ocorreu uma aproximação na quantidade de dotações de homens e mulheres. Mas, em termos percentuais, o componente de discriminação diminuiu, mesmo que tenha aumentado em valores absolutos. Em 2004, se os homens tivessem a mesma quantidade de dotações que as mulheres, ainda assim receberiam em média 60% a mais do que elas, em 2014, esse valor diminuiu para 47%. As conclusões são semelhantes para o estado de São Paulo, o componente de dotações foi de -18% e -11%, em 2004 e 2014 respectivamente, o componente de discriminação reduziu de 47% em 2004 para 38% em 2014.

Em termos percentuais, o valor em módulo do componente de dotações é maior para o Maranhão, o que significa que a diferença de características produtivas é bem maior neste estado (mulheres são mais dotadas). O valor é menor no estado de São Paulo, ou seja, homens e mulheres são mais próximos na quantidade de características produtivas, ainda que as mulheres sejam mais dotadas. Em 2004, Maranhão era o estado com menor componente de discriminação em termos percentuais, mas em 2014, São Paulo foi o estado com o menor componente de discriminação, Minas Gerais foi o estado com o maior componente de discriminação tanto em 2004 quanto em 2014.

No que se refere ao diferencial total, a decomposição de Oaxaca-Blinder corrobora com a descrição dos dados, o diferencial total intra-grupos é maior do que a desigualdade total geral. Como foi explicado, na distribuição entre os grupos ocupacionais, as mulheres têm maior acesso às ocupações que remuneram mais, porque são mais escolarizadas ou qualificadas, em média. Já os homens se concentram mais nos grupos com remuneração mais baixa por serem, ao contrário, em média, menos escolarizados ou qualificados. Entretanto, é possível que, dentro de cada grupo, os homens ocupem os cargos mais remunerados (*glass ceiling hypothesis*) ou que os homens sejam mais beneficiados por uma melhor capacidade de negociação dos seus rendimentos (BOWLES et al. 2005, *apud* BERTRAND 2011).

A respeito dos grupos ocupacionais, verifica-se que aqueles que possuem maior componente de discriminação são o de gerentes, o de profissionais das ciências e das artes e o de manutenção e reparação, pensando em termos percentuais das remunerações de cada grupo ocupacional. Conforme já dito, os dois primeiros grupos são também aqueles com perfil de mão de obra mais qualificada e remuneração média mais elevada. Por este motivo, pode-se levantar a hipótese de que nestes grupos a teoria do teto de vidro (*glass ceiling hypothesis*) seja mais forte. De forma que, dentro desses grupos, exista uma limitação para que mulheres ocupem os cargos de maior remuneração (ALBRECHT et al 2003). O grupo com menor desigualdade salarial é o dos militares, em que a estrutura de salários dentro desse grupo pode restringir o tamanho do diferencial salarial.

O componente de dotações total geral, em termos percentuais, é maior do que os componentes de dotação intra-grupo, uma possível explicação é que, geralmente, a quantidade média de características produtivas é maior para as mulheres, mas dentro de cada grupo ocupacional o perfil de dotações entre homens e mulheres é mais próximo. O componente de discriminação aumentou para alguns grupos e diminuiu para outros no estado do Maranhão, mas, de modo geral, houve um aumento da discriminação no mercado de trabalho dentro do estado. Em Minas Gerais e São Paulo, ainda que o componente de discriminação tenha aumentado em alguns grupos e diminuído em outros, na média, esse componente diminuiu de 2004 para 2014.

Em termos percentuais, o componente de discriminação é alto praticamente para todos os grupos ocupacionais. Porém, para o de manutenção e reparação ele é extremamente mais elevado, com valores superiores a 80%. Ou seja, dentro desse grupo, ao longo dos anos e entre os estados, ainda que os homens possuíssem a mesma quantidade de dotações que as mulheres, receberiam um salário maior em média no montante de 80% ou mais. Já no grupo dos militares, esse componente é bastante baixo. No mais, os componentes de dotações, coeficientes e total variam muito entre os grupos ocupacionais, estados e anos dificultando uma padronização ou tendência dos resultados.

Tabela 10: Decomposição de Oaxaca por grupos ocupacionais 2004 e 2014 - Maranhão

Grupo ocupacional	2004			2014		
	Dotações	Coeficientes	Total	Dotações	Coeficientes	Total
gerentes e dirigentes	117,86	810,88	1.351,33	- 229,73	1.600,84	1.207,15
prof. das ciências e das artes	751,37	993,47	1.898,87	- 12,21	1.569,28	1.457,05
técnicos de nível médio	72,46	876,44	926,10	- 173,33	906,98	680,83
serviços administrativos	- 187,54	162,27	82,59	- 171,49	380,00	220,63
serviços e comércio	- 9,53	302,37	224,79	- 17,32	249,13	202,66
agropec., florestais, caça e pesca	44,74	262,58	190,09	- 2,06	257,47	168,00
produção industrial	- 69,22	390,47	272,36	- 41,09	495,85	410,09
manutenção e reparação	- 46,08	642,48	506,62	- 1,50	927,39	793,44
militares	- 739,01	- 966,69	- 1.082,05	739,22	- 262,90	494,02
Total	- 392,37	482,48	39,27	- 367,25	697,81	125,93

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

Tabela 11: Decomposição de Oaxaca por grupos ocupacionais 2004 e 2014 - Minas Gerais

Grupo ocupacional	2004			2014		
	Dotações	Coeficientes	Total	Dotações	Coeficientes	Total
gerentes e dirigentes	- 97,12	1.843,86	1.513,08	- 246,61	1.796,27	1.439,36
prof. das ciências e das artes	224,85	1.790,21	2.054,42	122,99	1.914,05	2.012,42
técnicos de nível médio	- 117,64	863,62	779,75	- 89,47	961,78	854,71
serviços administrativos	- 96,37	511,78	319,11	- 9,73	421,88	384,92
serviços e comércio	- 8,94	285,52	243,79	7,97	331,40	324,80
agropec., florestais, caça e pesca	- 7,54	103,06	98,98	- 0,71	241,32	240,75
produção industrial	- 6,04	475,51	476,60	- 3,28	516,31	516,05
manutenção e reparação	22,23	694,00	689,02	81,46	933,53	992,23
militares	148,83	137,09	59,50	184,80	- 1,72	146,17
Total	- 278,08	722,89	211,82	- 230,04	723,42	358,93

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

Tabela 12: Decomposição de Oaxaca por grupos ocupacionais 2004 e 2014 - São Paulo

Grupo ocupacional	2004			2014		
	Dotações	Coefficientes	Total	Dotações	Coefficientes	Total
gerentes e dirigentes	272,27	2.638,90	3.226,41	181,51	2.751,19	3.154,84
prof. das ciências e das artes	198,77	1.764,70	2.103,07	71,79	1.805,69	1.931,22
técnicos de nível médio	- 207,18	1.231,00	930,63	- 225,52	912,18	654,39
serviços administrativos	- 68,63	488,99	421,25	30,99	468,24	476,95
serviços e comércio	- 6,11	387,47	384,61	52,90	337,44	392,81
agropec., florestais, caça e pesca	4,42	235,57	234,74	16,37	361,77	372,90
produção industrial	2,82	593,05	626,70	- 8,87	622,21	634,58
manutenção e reparação	17,73	1.008,51	1.014,92	47,11	1.245,72	1.207,26
militares	223,94	189,76	343,19	- 127,09	152,21	18,35
Total	- 333,52	854,49	410,42	- 222,27	770,64	519,89

Fonte: Elaboração própria. Dados da RAIS.

5. CONCLUSÕES

Ainda que mudanças sociais tenham contribuído no sentido de igualar os direitos de homens e mulheres, o sexismo ainda resiste e persiste em diversas esferas, uma dessas esferas corresponde ao mercado de trabalho. O primeiro aspecto diz respeito a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Desde os anos 70 foi notável o avanço do ingresso feminino no mercado de trabalho, mas esse avanço não é homogêneo entre os estados. No Maranhão, não apenas a participação não melhorou, como também houve um pequeno recuo entre 2004 e 2014, passando de 41,7% para 40,38%. E, dentre os três, é o estado com menor participação de mulheres no mercado de trabalho. Já em Minas Gerais, a participação feminina passou de 37,15% para 42,38%. Por fim, em São Paulo, onde a participação de mulheres no mercado de trabalho é maior, também foi onde o aumentou da participação foi mais pronunciado, saindo de 37,94% para 43,34%. Ao menos esses resultados podem ser um reflexo das posições daqueles estados nos rankings socioeconômicos. De modo que, São Paulo, que possui melhores posições, apresenta uma maior – e crescente – proporção de mulheres no mercado de trabalho, o contrário ocorrendo com o estado do Maranhão.

No que se refere ao diferencial salarial de gênero, várias correntes teóricas tentam explicar quais as razões que implicam na desigualdade salarial, entre as principais causas estão diferença nas características produtivas, heterogeneidade de preferências e escolhas e segmentação ou discriminação no mercado de trabalho. Dito isso, o presente trabalho procurou analisar os diferenciais salariais de gênero, para as três referidas unidades da federação, por grupos de ocupação e sua evolução nos anos de 2004 e 2014 utilizando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder. Ressalta-se que, apesar de os grandes grupos ocupacionais serem um nível muito agregado, somente através dessa abordagem seria possível trabalhar com o universo do emprego formal em sua totalidade, já que as categorias desagregadas são muito numerosas.

Na decomposição de Oaxaca-Blinder o diferencial salarial total é dividido basicamente em dois componentes de interesse do presente trabalho. O componente de dotações, que representa o quanto do diferencial é resultado da disparidade de características produtivas e o componente de coeficientes que captura o montante que não é explicado por meio das variáveis de controle. Comumente o componente de coeficientes é caracterizado como termo de discriminação e é esta abordagem que utilizamos no presente trabalho. Mas é importante ter ciência que nem todo o componente de coeficientes pode conter caráter discriminatório, pois nem sempre é possível fazer o controle de todas as variáveis que são relevantes, e também não necessariamente todo o componente de dotações está livre de

discriminação. Altonji e Blank (1999) propõe que algumas diferenças nas características produtivas são formadas antes da entrada no mercado de trabalho, mas também são causados por discriminação (discriminação pré-mercado).

Existem evidências de segmentação no mercado de trabalho. Os grupos com maior concentração de mulheres são os grupos dos profissionais das ciências e das artes; de técnicos de nível médio, e de serviços administrativos. Por outro lado, os grupos em que essa concentração é notoriamente baixa são os de trabalhadores agropecuários; da produção industrial; da reparação e manutenção; e militares.

Vale lembrar que, nos grupos de profissionais das ciências e das artes e no de técnicos de nível médio, o nível de competência é maior e, o fato de mulheres serem, em média, mais escolarizadas, pode explicar a maior participação feminina. Já naqueles grupos de baixa concentração de mulheres, esta menor proporção pode ser explicada por se tratar de ocupações com um perfil mais masculino (BERTRAND, 2011).

Também se observou que o diferencial total aumentou em todos os estados. No Maranhão - estado com menor diferencial - os homens ganhavam 3% a mais do que as mulheres em 2004 e, em 2014, esse valor subiu para 8%. Em Minas Gerais os valores são de 18% e 23% respectivamente e São Paulo - estado com maior diferencial total - os valores são 23% e 26% respectivamente.

Mas, no que diz respeito aos componentes de dotações e componente de discriminação, os resultados não são homogêneos entre os estados. No Maranhão os dois componentes contribuíram para o aumento da desigualdade salarial de gênero, por um lado, homens e mulheres se aproximaram na quantidade de dotações, e por outro lado o componente de discriminação aumentou. Nos estados de Minas Gerais e São Paulo, embora o componente de dotações tenha se comportado de modo semelhante ao Maranhão, o componente de discriminação diminuiu de 2004 para 2014.

Ainda que o componente de discriminação seja elevado em todos os estados, em termos percentuais, ele era menor no Maranhão em 2004, mas em 2014 foi menor para São Paulo. De forma que, se os homens tivessem a mesma quantidade de dotações que as mulheres receberiam, em média, 38% a mais do que as mulheres, em Minas Gerais - estado com maior componente de discriminação nos dois anos - esse valor foi de 47% em 2014.

Por fim, constatou-se que a desigualdade salarial total geral é menor que o diferencial intra-grupo. O fato de mulheres serem mais escolarizadas facilita seu acesso em grupos ocupacionais de maior nível de competência e que, conseqüentemente, remuneram mais, como é o caso do grupo de profissionais das ciências e das artes. Do mesmo modo, como homens são menos escolarizados, se concentram mais em grupos com perfil de mão de obra menos qualificada e que remuneram menos - caso do grupo de trabalhadores agropecuários. Todavia, a desigualdade intra-grupo pode ser elevada por duas hipóteses levantadas no presente trabalho. A teoria do teto de vidro (*glass ceiling hypothesis*) diria que existe uma barreira de entrada das mulheres em cargos de remuneração mais alta (ALBRECHT *et al* 2003). Além disso, há a hipótese de uma maior dificuldade feminina para negociação, o que pode prejudicar na determinação dos salários.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBRECHT, James; BJORKLUND, Anders; VROMAN, Susan. Is there a glass ceiling in Sweden?. IZA Discussion Paper n. 282, abril de 2001. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=267219.

ALTONJI, J. G.; BLANK, R. M. Race and gender in the labor market. **Handbook of Labor Economics**, Elsevier, Edition 1, Vol3, No 3, 3143-3257, 1999.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2013. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/artigo_112_a_reducao_do_hiato_de_genero_nas_taxas_de_atividade_no_mercado_de_trabalho.pdf.

BERTRAND, M. New Perspectives on Gender. **Handbook of Labor Economics**, Elsevier, Edition 1, Vol 4, No5, 1545-1592, 2001.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**. Vol.8, No. 4, 436-455,1973.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H. (Ed.). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.

IBGE, Censos demográficos – vários anos. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home>.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO -2010 -3ª ed.** Brasília: MTE, SPPE, 2010.

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

PINHEIRO, L. S.; LIMA JÚNIOR, A. T.; FONTOURA, N. O.; SILVA, R. (orgs.). **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília: IPEA, 2016. (Nota Técnica n. 24).

PNUD, 2010. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Índice de Desenvolvimento Humano**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/IDH>.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Brasília: MTE, vários anos.