



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2021

24 a 28
de outubro
Ponta Grossa - Paraná - Brasil

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no sucesso e no fracasso organizacional.

TEORIA DOS DIFERENCIAIS COMPENSATÓRIOS COMO DETERMINANTE DOS DIFERENCIAIS DE REMUNEÇÃO ENTRE GÊNEROS NO BRASIL.

COMPENSATORY DIFFERENTIALS THEORY AS A DIFFERENTIALS COMPENSATION DETERMINANT BETWEEN GENDER IN BRAZIL.

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Eloisa Paula de Oliveira, UNESPAR, Brasil, eloisapauladeoliveira@gmail.com

Mario Filizzola Costa, UEM, Brasil, mariofilizzola@gmail.com

Resumo

O presente artigo busca estimar os diferenciais de rendimento entre os gêneros sobre o prisma da teoria dos diferenciais compensatórios. Avaliando o rendimento como decorrente da qualificação da mão de obra e do gênero, não caracterizando necessariamente o diferencial de rendimento entre os gêneros como um processo de discriminação social, mas um comportamento natural de uma economia de livre mercado no qual o agente econômico escolhe qual ocupação adentrar condizentes com suas habilidades e preferências frente ao risco e agradabilidade da ocupação. Os dados foram subtraídos da PNAD contínua 2012 e 2019, na qual foi realizado um comparativo dos resultados para os dois anos. O resultado demonstrou que dentro de um estrato social homogêneo para trabalhadores formais que trabalham 40 a 44 horas semanais, o diferencial de rendimento entre gêneros apresentou resultado relativamente mais baixo que o convencionalmente demonstrado na literatura, além de apresentar queda entre os anos em análise.

Palavras-chave: Teoria do Diferencial Compensatório; Teoria Hedonista; Capital Humano; Qualificação da Mão de Obra; Livre Mercado e Diferencial de Rendimento entre Gêneros.

Abstract

This article seeks to estimate the income differentials between genders from the perspective of the theory of compensatory differentials. Assessing income as a result of the qualification of labor and gender, not necessarily characterizing the income differential between genders as a process of social discrimination, but a natural behavior of a free market economy in which the economic agent chooses which occupation enter in line with your skills and preferences in view of the risk and pleasantness of the occupation. The data were subtracted from the continuous PNAD 2012 and 2019, in which a comparison of the results for the two years was carried out. The result showed that within a homogeneous social stratum for formal workers who work 40 to 44 hours a week, the income differential between genders showed a relatively lower result than that conventionally demonstrated in the literature, in addition to showing a decrease between the years under analysis.

Keywords: Compensatory Differential Theory; Hedonist Theory; Human Capital; Labor Qualification; Free Market and Income Differential between Genders.

1. INTRODUÇÃO

A literatura sobre diferencial de rendimento entre os gêneros já foi largamente explorada no meio acadêmico, abarcando diferentes teorias e métodos, buscando demonstrar a razão deste comportamento na economia brasileira e internacional. Vale salientar que pouco se tem focado na teoria do diferencial compensatório para fundamentar o comportamento heterogêneo de remuneração entre os gêneros, apesar das evidências caminharem para tal.

A teoria do diferencial compensatório primeiramente apresentada por Adam Smith já no seminal livro Riqueza das Nações, demonstrava as razões por traz dos diferenciais de

rendimento entre as diferentes ocupações, já observado pelo autor no período da primeira revolução industrial.

Ocupações distintas apresentam características distintas inerentes a cada ocupação, como agradabilidade, risco, conhecimento, experiência, confiança entre outras, que proporcionam diferenças salariais entre as mesmas.

É coerente afirmar que em uma economia onde o livre mercado impere no mercado de trabalho, o agente econômico decida qual ocupação melhor se encaixe as suas aspirações, preferências e habilidades, dentro de uma análise de custo benefício entre remuneração e as características da ocupação, que envolvem agradabilidade, risco e demais características.

Quando avaliamos a questão aspirações e preferências do agente econômico, estamos considerando ainda como determinante deste, a inserção social dos gêneros na sociedade contemporânea, que apesar das transformações ainda em processo pós década de 1960, apresenta-se ainda muito arraigado aos diferentes papéis dos gêneros na unidade familiar.

É possível perceber traços da teoria do diferencial compensatório como determinantes do diferencial de rendimento entre os gêneros? Será que a qualificação da mão de obra, expressa como conhecimento teórico sobre determinada ocupação e a experiência sobre a mesma também impacta no diferencial de rendimentos?

Para responder estas questões de pesquisa, este trabalho se utilizará dos dados da PNAD contínua 2012 e 2019. A utilização de duas bases de dados para responder as questões, viabilizará a percepção se o comportamento do fenômeno social citado acima pós década de 1960 ainda se encontra em curso e promovendo uma mudança do tecido social anteriormente vigente.

Assim sendo o trabalho é dividido em quatro partes além desta introdução, onde na segunda parte na revisão da literatura, apresenta-se uma rápida introdução a teoria dos diferenciais compensatórios e sua relação com o diferencial de rendimento entre os gêneros e entre distintas qualificações de mão de obra. Na terceira e quarta parte, têm-se o capítulo de metodologia e a análise de dados para os dois períodos estudados, findando a quinta parte com as considerações finais.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A revolução digital que se inicia mais acentuadamente nos anos de 1990 levou a drásticas mudanças de readaptação da mão de obra a novas ocupações e funções criadas neste período, em contrapartida a extinção de ocupações e funções anteriormente vigentes.

A instabilidade gerada no período entre a criação de novos empregos e a extinção de antigas ocupações a nível global e mais acentuadamente nos países em desenvolvimento também foi potencializada pela inserção da mulher no mercado de trabalho, processo este ainda em andamento pós décadas de 1960 e 1970.

Percebeu-se desta forma a necessidade de uma avaliação mais detalhada dos estudiosos e policy makers sobre o fenômeno advindos desse processo, principalmente relacionados a diferenciação nas remunerações entre ocupações e gênero, conforme comentado por Kon (2002).

Uma extensa literatura sobre o assunto se desenvolveu com o objetivo de analisar este fenômeno. O arcabouço teórico utilizado para fundamentar este cenário se estende desde teorias mais liberais de livre mercado como a teoria do diferencial compensatório de Smith (1985), ao simples conceito de discriminação aos agentes econômicos que integram o mercado, divididos em gênero e raça.

O presente trabalho busca avaliar este fenômeno do ponto de vista da teoria dos diferenciais compensatórios de Smith (1985), que em uma sociedade de livre mercado, os salários deveriam ser iguais para qualquer ocupação, já que as ocupações de maiores (menores) remunerações passariam a ter uma maior (menor) oferta de mão de obra, culminando em uma redução (elevação) das remunerações e um equilíbrio de longo prazo onde as ocupações apresentariam os mesmos ganhos pecuniários.

Mas Smith (1985) afirma que o diferencial de rendimentos acaba ocorrendo, mesmo em uma economia de livre mercado, em razão das características distintas entre cada ocupação, como agradabilidade ou desagradabilidade, risco ou não risco, conhecimento teórico e prático, constância ou inconstância do trabalho e outros.

“As cinco principais circunstâncias a seguir, tanto quanto pude observar, levam a um pequeno ganho pecuniário em alguns empregos e contrabalançam um grande ganho em outros, os próprios empregos serem agraváveis ou desagradáveis, segundo, a facilidade e pouca despesa, ou a dificuldade e a despesa para aprendê-los; terceiro, a constância ou inconstância do emprego; quarto, a pequena ou grande confiança que deve repousar naqueles que os exercem; e quinto, a probabilidade ou improbabilidade de sucesso neles.” (Smith, 1985)

É possível perceber que a teoria do capital humano está de certa forma inserida na avaliação de Smith (1985), onde umas das características que determinam o diferencial de salários está na qualificação da mão de obra, que se resumem em maior grau de conhecimento sobre a determinada ocupação e maior experiência sobre a mesma (Becker, 1993).

Quando avaliamos a educação, percebe-se que o desenvolvimento do raciocínio do agente econômico, permite a realização de tarefas de forma mais eficiente, e quanto mais educação se aplica ao agente mais produtivo este se torna, justificando desta forma uma maior remuneração. Já em relação a experiência, o acúmulo da mesma proporciona mais eficiência ao trabalhador, gerando desta forma mais produtividade e maior remuneração (Coelho e Corseuil, 2002).

A teoria dos salários hedônicos também é decorrentes dos pressupostos de Smith (2008), já que o objetivo de maximização da utilidade do agente econômico frente a ocupação almejada, está na busca da utilidade, e na repulsa sobre o que proporciona desutilidade, buscando desta forma ocupações de menor risco ou menor desagradabilidade, em detrimento até de salários maiores, conforme Jorge (2008).

Os primeiros estudos sobre a teoria dos salários hedônicos advém de Rosen (1974), afirmando que em um cenário de livre mercado, os salários se ajustariam de formas distintas mediante os índices de maior ou menor risco que as ocupações poderiam apresentar.

O comportamento mais avesso ao risco do gênero feminino em relação ao comportamento menos avesso ao risco do gênero masculino explica em parte o fenômeno decisório entre as ocupações que apresentam maior risco e menor risco, culminando de certa forma também em um diferencial salarial, conforme a teoria dos diferenciais compensatórios, segundo Pereira e Oliveira (2014).

Vale salientar que o fenômeno de diferencial de remunerações entre gêneros é caracterizado, conforme comentado acima, como um processo natural de otimização realizada pelos integrantes do mercado de mão de obra para diferentes ocupações, culminando no fenômeno amplamente discutido da segregação ocupacional entre os gêneros, conforme afirma Kon (2002).

O fenômeno de segregação ocupacional não é uma característica apenas brasileira, mas mundial, estando as mulheres concentradas em um menor número de ocupações que apresentam

um grau de remuneração inferior as ocupações majoritariamente masculinas (Soares e Oliveira, 2004), (Cambota e Pontes, 2007) e (Araújo e Ribeiro, 2002).

A segregação ocupacional no Brasil tem levado as mulheres a se concentrarem principalmente em ocupações no setor de serviços, em atividades administrativas de escritório, caracterizadas como funções burocráticas e outros serviços no qual se destacam trabalhos domésticos. A expansão dos serviços públicos, na virada do século XX foi fundamental para a inserção da mulher em áreas de saúde, educação e administração pública, conforme Soares e Oliveira (2004).

É importante salientar a forma como os gêneros estão inseridos na sociedade contemporânea para compreender melhor as razões pelas quais as aspirações e preferências entre os gêneros se diferenciam na hora da escolha pela ocupação.

Os papéis sociais e culturais que permeiam a vida da mulher e do homem tem relevância fundamental na percepção de como a segregação ocupacional vem ocorrendo no Brasil. O cuidado com as tarefas domésticas e familiares, característica ainda fortemente feminina, em detrimento do provedor familiar masculino, ainda permeia de forma relevante a sociedade contemporânea, segundo Soares e Oliveira (2004).

Dentro de um tecido social que se apresenta conforme citado acima, é natural que as aspirações femininas e masculinas sejam pautadas dentro deste prisma, ocorrendo de forma natural um processo de segregação ocupacional centralizado em certas ocupações mais condizentes aos diferentes gêneros (Araújo e Ribeiro, 2002).

Conforme já discutido, o gênero feminino tem-se direcionado a ocupações de menor risco, de maior flexibilidade de horários e menos desagradáveis, culminando desta forma, em ocupações de menor remuneração frente as ocupações masculinas de maior risco, de menor flexibilidade de horário e mais desagradáveis (Cambota e Pontes, 2007).

É possível perceber que a segregação ocupacional feminina em ocupações de remunerações inferiores advém de uma escolha natural do gênero frente a estrutura social a qual este está inserido, de uma forma a maximizar as suas utilidades de rendimento, inserção social, aspirações e preferências.

Vale salientar que este resultado não é necessariamente um resultado negativo, já que é uma decisão maximizadora das utilidades tomada pelo agente econômico frente aos cenários socioeconômicos a qual este está inserido. Uma decisão que avalia o custo-benefício de conciliar a ocupação proposta aos afazeres extra ocupacionais, conforme argumenta Jorge (2008).

Uma característica importante a ser também avaliada é a inserção tardia da mulher no mercado de trabalho. Fator este determinado também pela estrutura social já analisada, que tem culminado de certa forma em uma melhor qualificação das mulheres em mais anos de estudo do que os homens, apesar de que esta maior qualificação não tem se refletido necessariamente em maiores remunerações, já que as ocupações quando da inserção permanecem sendo as de menor remuneração (Soares e Oliveira, 2004).

“A concentração de mulheres ocupadas no grupo etário de 30 e 39 anos de idade mostra um padrão tardio da inserção feminina no mercado de trabalho, o que nos permite inferir que o trabalho da mulher ainda está condicionado a uma articulação dos tradicionais papéis sociais com a função no mercado de trabalho.” (Soares e Oliveira, 2004)

Segundo Cambota e Pontes (2007), as mulheres apresentam em média 1 ano a mais de estudos do que os homens em diferentes ocupações, apesar de não apresentarem remuneração superior.

Fato este em razão da centralização de ocupações preferidas pelas mulheres, que remuneram menos que as ocupações majoritariamente masculinas.

Percebe-se desta forma que a inserção tardia das mulheres apesar de proporcionar mais anos de estudo, se atem a qualificação para áreas e ocupações que remuneram menos que as ocupações masculinas, por apresentarem, conforme a teoria dos diferenciais compensatórios, características que as tornam menos rentáveis, em razão do baixo risco, agradabilidade e maior flexibilidade de horário.

Um outro tema de relevância a ser considerado no trabalho é a diferença entre trabalho formal e informal, que impacta largamente nos diferenciais de rendimento tanto para os homens quanto para as mulheres.

O aumento da informalidade é um fenômeno mundial, que se apresenta mais acentuadamente nos países em desenvolvimento. No Brasil, a informalidade além de corroer o salário dos trabalhadores impacta em uma elevação do diferencial de rendimentos entre os gêneros, segundo Maciel e Oliveira (2018).

Nos anos 1980 e 1990 as redefinições das relações produtivas com um fim a flexibilizar a produção por meio da intensificação das relações de subcontratação, através da relação entre o trabalho formal e informal culminaram em mais instabilidade no mercado de trabalho no Brasil (Maciel e Oliveira, 2018), que já se encontrava em processo de ajustamento frente ao fenômeno tecnológico dos anos de 1990 e a inserção da mulher no mercado de trabalho desde 1970.

A segregação ocupacional já mencionada acima, como fenômeno decorrente da teoria dos diferenciais compensatórios, potencializa-se quando inserimos em nossa análise as diferenças entre trabalho formal e informal.

Conforme análise de Maciel e Oliveira (2018), os rendimentos femininos são menores que os masculinos tanto no trabalho formal quanto informal, mas quando avaliamos os trabalhos informais os diferenciais são potencializados, em razão de as ocupações comumente femininas se relacionarem basicamente a trabalhos de características domésticas, em contrapartida aos trabalhos informais masculinos mais relacionados a trabalhos braçais e de elevada periculosidade.

Percebe-se também desta forma a aderência da teoria dos diferenciais compensatórios quando avaliamos os diferenciais de rendimentos maiores nos trabalhos informais em relação aos gêneros, quando observamos as diferentes ocupações primordialmente ocupadas pelos trabalhadores do setor informal.

Várias outras análises que focam no processo de discriminação como razão do diferencial de rendimentos, não serão aqui abordados, já que o presente trabalho busca avaliar a aderência da teoria dos diferenciais compensatórios nos dados coletados para a economia brasileira.

Será analisado desta forma os dados com o objetivo a observar a aderência da teoria do diferencial compensatório e do capital humano, assim como os níveis de diferenças salariais entre os gêneros e para as diferentes regiões do Brasil.

Um comparativo entre diferentes períodos deverá ser avaliado também, com o objetivo a se perceber como o diferencial de rendimentos tem se portado no transcorrer do tempo.

3. METODOLOGIA

Considerando que o presente trabalho busca avaliar a aderência da teoria dos diferenciais compensatórios e do capital humano na determinação dos diferenciais de rendimento entre os agentes econômicos e particularmente no diferencial de gêneros, utilizaremos como fonte de dados:

- Microdados da Divulgação trimestral da PNAD Contínua 2012¹;
- Microdados da Divulgação trimestral da PNAD Contínua 2019²;

A utilização de duas fontes de dados de anos distintos possibilitará um entendimento do comportamento das variáveis no tempo, conforme já discutido anteriormente.

Em relação ao tratamento dos dados, considerando que objetivamos avaliar o diferencial de rendimento entre agentes econômicos de ocupações similares, será necessário realizar alguns filtros na base.

Tratou-se unicamente com informações de indivíduos que possuem trabalho formal e que trabalham entre 40 e 44 horas semanais.

Decidimos por assim o fazer considerando que o diferencial de rendimento só pode ser realmente medido quando consideramos empregos de características similares. Empregos de carteira assinada e mesmas quantidades de horas trabalhadas, desconsiderando carga horárias inferiores e superiores a 8 horas diárias (recebimento de horas extras).

A variável experiência foi calculada através da subtração da soma dos anos dispendidos em estudo e 6 anos iniciais de vida do agente econômico, conforme indica a equação 01 abaixo:

$$\text{Experiência} = \text{Idade} - (\text{Anos de Estudo} + 6)$$

Em relação a especialização da mão de obra, particionamos a mesma em quatro tipos distintos, considerando a baixa qualificação o indivíduo que apresenta 11 anos de estudo, ou seja, não apresentando o ensino médio completo; média qualificação, quem apresenta de 12 a 15 anos de estudo, com o ensino médio completo mas o ensino superior ainda incompleto; alta qualificação, quem apresenta 16 anos de estudo, caracterizando o ensino superior completo; e muito alta qualificação, quem apresenta 16 anos de estudo mais 2 anos de experiência.

É importante comentar que esta divisão foi desenvolvida considerando os resultados já observados na literatura, onde o diferencial de salário entre um indivíduo que tenha o ensino fundamental incompleto e um que tenha o ensino fundamental completo e ensino médio incompleto, não se apresenta inferior, como é natural de se imaginar, e as vezes até superior. Indicando que o empregador é indiferente a estes dois níveis de escolaridade, conforme Kon (2002) e Soares e Oliveira (2004).

Por conseguinte, optamos por desenvolver um nível onde a qualificação de mão de obra baixa pressupõe estes dois tipos de indivíduo e os outros níveis naturalmente superiores a estes.

A variável gênero será apresentada no modelo como a *dummy* Mulher, além de outras *dummy*'s para as diferentes regiões do Brasil.

É importante complementar, que as variáveis de qualificação da mão de obra, já discutidos, também serão inseridas nos modelos como *dummy*'s.

O modelo matemático considera o rendimento em função de anos gastos com educação, anos de experiência, as variáveis qualificação da mão de obra, mulher e regiões do Brasil, conforme indicado abaixo na equação 02.

¹ Fonte: IBGE, microdados PNAD Contínua da divulgação trimestral de 2012, arquivo PNADC_012012_20190729.zip.

² Fonte: IBGE, microdados PNAD Contínua da divulgação trimestral de 2019, arquivo PNADC_012019_20190729.zip.

$$\ln(Renda) = f(Educ, Exper, Esp_{media}, Esp_{alta}, Esp_{malta}, Fem, N, NE, CO, S)$$

onde:

$\ln(Renda)$ logaritmo da Renda;

$Educ$ Educação em anos;

$Exper$ Experiência em anos;

Esp_{media} Especialização da mão de obra média (ensino médio completo e cursando ensino superior);

Esp_{alta} Especialização da mão de obra alta (ensino superior completo com até um ano de experiência);

Esp_{malta} Especialização da mão de obra muito alta (ensino superior completo com dois ou mais anos de experiência);

Fem Gênero Feminino;

N Região Norte;

NE Região Nordeste;

CO Região Centro Oeste;

S Região Sul;

A partir do modelo matemático acima apresentado é possível através da aplicação do método dos Mínimos Quadrados Ordinários, estimar os parâmetros para o modelo, conforme o modelo econométrico da equação 03.

$$\ln(Renda) = \beta_0 + \beta_1 Educ + \beta_2 Exper + \beta_3 Esp_{media} + \beta_4 Esp_{alta} + \beta_5 Esp_{malta} + \beta_6 Fem + \beta_7 N + \beta_8 NE + \beta_9 CO + \beta_{10} S + \varepsilon$$

onde:

$\ln(Renda)$ logaritmo da Renda;

$Educ$ Educação em anos;

$Exper$ Experiência em anos;

Esp_{media} *Dummy* Especialização da mão de obra média (ensino médio completo e cursando ensino superior);

Esp_{alta} *Dummy* Especialização da mão de obra alta (ensino superior completo com até um ano de experiência);

Esp_{malta} *Dummy* Especialização da mão de obra muito alta (ensino superior completo com dois ou mais anos de experiência);

Fem *Dummy* Gênero Feminino;

N *Dummy* Região Norte;

- NE* *Dummy* Região Nordeste;
CO *Dummy* Região Centro Oeste;
S *Dummy* Região Sul;

Devemos ressaltar que o logaritmo natural na variável dependente de renda, viabiliza a estimação de uma taxa de variação dada em percentual, conceito este amplamente utilizado nesta literatura.

Em relação a *dummy* de gênero feminino, é importante salientar que no momento do tratamento dos dados foi necessário excluir todos os indivíduos da amostra que integrassem ocupações puramente masculinas e puramente femininas, ou seja, ocupações com 100% de homens e 100% de mulheres, já que para um caso como este, estas ocupações não servem como amostra.

Devemos ainda ressaltar em relação as *dummy's*, que a regressão padrão pressupõem homens da região sudeste com baixo índice de especialização da mão de obra (com o ensino médio incompleto).

4. ANÁLISE DE DADOS

Quando avaliamos um dos objetivos do trabalho que se atem a averiguar a aderência da teoria dos diferenciais compensatórios frente aos dados observados, faz-se necessário analisarmos primeiramente como as ocupações são segregadas entre gêneros. Para tanto, calculou-se o percentual de mulheres por ocupação frente as 434 ocupações classificadas pela PNAD, possibilitando inferir os dados apresentados nas Tabelas 01 e 02.

Gênero no Mercado de Trabalho		
Homens	25.916	59,69%
Mulheres	17.503	40,31%
Total	43.419	
Ocupação por Gênero (acima de 50%)		
Masculinas	265	67,09%
Femininas	111	28,10%
Total	395	
Gênero Masculino por Ocupação Majoritariamente		
Masculinas	20.582	79,42%
Femininas	5.268	20,33%
Total	25.916	
Gênero Feminino por Ocupação Majoritariamente		
Masculinas	3.994	22,82%
Femininas	13.443	76,80%
Total	17.503	

Tabela 1 – Dados Gerais PNAD Contínua 2012
 Fonte: Elaborado pelos autores.

Deve-se salientar novamente que este estrato da amostra da PNAD, considera apenas trabalhos com carteira assinada e horas trabalhadas semanais de 40 a 44 horas, demonstrando assim um comparativo apenas entre as ocupações entre gêneros que apresentam as mesmas características, para não incorrerem em comparações de diferenciais de rendimentos para ocupações que apresentam diferentes cargas horárias e trabalho formal e informal.

É possível perceber que para a PNAD contínua de 2012 os trabalhadores do sexo masculino representam aproximadamente 60% da população observada e do sexo feminino aproximadamente 40%, sendo que as ocupações majoritariamente masculinas representam 67% das ocupações contra 28% das majoritariamente femininas, demonstrando conforme já apresentado na literatura, um processo de centralização do gênero feminino em um número menor de ocupações, além do elevado grau de segregação intra ocupações com índices próximos de 80% e 20% para ambos os gêneros.

Já na Tabela 02, da PNAD contínua de 2019, observou-se uma elevação no número de mulheres frente aos dados de 2012, uma elevação da ordem de 3,5%, com o percentual de mulheres no mercado de trabalho subindo para aproximadamente 43,5%, frente ao número de homens de aproximadamente 56,5%. As ocupações majoritariamente masculinas caíram e as femininas elevaram-se, para 59,6% e 31,06% respectivamente. Enquanto a segregação intra ocupacional se intensificou nas majoritariamente femininas e reduziu-se nas majoritariamente masculinas.

Gênero no Mercado de Trabalho		
Homens	29.727	56,54%
Mulheres	22.854	43,46%
Total	52.581	
Ocupação por Gênero (acima de 50%)		
Masculinas	236	59,60%
Femininas	123	31,06%
Total	396	
Gênero Masculino por Ocupação Majoritariamente		
Masculinas	22.656	76,21%
Femininas	7.028	23,64%
Total	29.727	
Gênero Feminino por Ocupação Majoritariamente		
Masculinas	4.487	19,63%
Femininas	18.324	80,18%
Total	22.854	

Tabela 2 – Dados Gerais PNAD Contínua 2019
Fonte: Elaborado pelos autores.

Apesar de o comparativo apresentar-se um pouco ambíguo em relação a uma elevação da segregação nas ocupações majoritariamente femininas, é possível perceber que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho encontra-se ainda em curso, haja visto a elevação das mulheres e redução do número de homens da amostra. Além da elevação do número de ocupações majoritariamente femininas e da redução, ainda que modesta, da segregação ocupacional nas atividades majoritariamente masculinas.

Em relação ao modelo econométrico estimado para os dados da PNAD contínua de 2012 e 2019 é possível avaliarmos os seus resultados conforme as Tabelas 03, a seguir:

Variáveis	PNAD Contínua	
	2012	2019
Intercepto	6,2699*** (0,0133)	6,7524*** (0,0140)
Educação	0,0500*** (0,0013)	0,0509*** (0,0014)
Experiência	0,0124*** (0,0002)	0,0124*** (0,0002)
Especialização média (<i>Dummy</i>)	0,1173*** (0,0084)	0,0527*** (0,0083)
Especialização alta (<i>Dummy</i>)	0,4121*** (0,0304)	0,1715*** (0,0283)
Especialização muito alta (<i>Dummy</i>)	0,3417*** (0,0291)	0,3900*** (0,0263)
Gênero Feminino (<i>Dummy</i>)	-0,2994*** (0,0049)	-0,2505*** (0,0044)
Região Norte (<i>Dummy</i>)	-0,0843*** (0,0093)	-0,1927*** (0,0082)
Região Nordeste (<i>Dummy</i>)	-0,2309*** (0,0067)	-0,2543*** (0,0062)
Região Centro Oeste (<i>Dummy</i>)	0,0111 (0,0080)	0,0362*** (0,0072)
Região Sul (<i>Dummy</i>)	0,0785*** (0,0062)	0,0840*** (0,0044)
R2 Ajustado	0,3837	0,3384
Observações	43.408	52.570
F Statistic	2.704***	2.691***

*** 1% de significância, ** 5% significância e * 10% de significância

Tabela 3 – Estimativas Modelo Econométrico

Quando avaliamos a Tabela 03 é possível perceber, que as variáveis Educação e Experiência para os dois períodos, conforme afirma a teoria dos diferenciais compensatórios e do capital humano, apresentam um sinal positivo, indicando uma elevação percentual do rendimento do agente econômico quanto mais anos de educação e experiência o agente tiver. Nos dois casos os valores apresentam-se praticamente os mesmos, onde a cada ano de educação propicia uma elevação percentual nos rendimentos de 5,0%, enquanto a cada ano de experiência proporciona uma elevação percentual nos rendimentos de 1,24%.

Em relação as *dummy's* de especialização da mão de obra é possível observar que em todos os cenários de diferentes níveis de qualificação, e para os dois períodos da PNAD contínua, tem-se um uma elevação dos rendimentos, condizentes com as teorias de diferenciais compensatórios e capital humano, em razão dos sinais positivos das estimativas dos parâmetros.

A especialização média do agente econômico lhe proporciona uma elevação dos rendimentos na ordem de 11,7% e 5,3% aproximadamente para os períodos de 2012 e 2019 respectivamente, em relação a especialização baixa do agente; enquanto que a especialização alta leva a uma elevação dos rendimentos, em contraposição a especialização baixa da mão de obra, na intensidade de 41,2% e 17,2% respectivamente aos períodos de 2012 e 2019.

Já a especialização muito alta, que considera agentes econômicos com ensino superior completo e no mínimo dois anos de experiência, demonstraram uma elevação de 34,2% e 39,0% em relação aos agentes de baixa qualificação.

É interessante perceber que os rendimentos para os indivíduos que possuem apenas o ensino superior completo sem experiência caíram drasticamente de 2012 para 2019, enquanto os rendimentos para as pessoas com ensino superior completo e experiências acima de 2 anos elevaram-se.

Em relação a *dummy* de gênero, o comportamento de diferencial de rendimento, conforme amplamente ilustrado na literatura, indica uma diferença superior entre o rendimento dos homens em relação ao rendimento das mulheres, apesar de os valores serem relativamente inferiores aos dados indicados na literatura.

Os dados indicam que em um estrato da população para trabalhadores homogêneos que trabalham com carteira assinada, e 40 a 48 horas semanais, o diferencial de rendimento entre os gêneros é de 30% de salários inferiores para as mulheres em relação aos homens no período de 2012, enquanto que os mesmos salários para mulheres apresentam-se 25% inferiores aos dos homens para o período de 2019.

Percebe-se assim que durante o período de 2012 a 2019, além de ocorrer uma intensificação da inserção da mulher no mercado de trabalho, os diferenciais de salários entre os gêneros apresentaram uma queda expressiva de 5,0%, quando avaliamos este estrato da população aqui analisado.

Já em relação aos diferenciais de salários em relação as regiões do Brasil é possível observar que as remunerações das regiões norte e nordeste apresentam-se inferiores as remunerações da região sudeste, em contraposição as regiões centro oeste e sul que demonstraram rendimentos superiores aos indicados na região sudeste.

A região norte apresentou uma elevação do diferencial a menor em relação a região sudeste, elevando-se de -8,5% para -19,3% aproximadamente para os períodos de 2012 e 2019 respectivamente. Na região nordeste o diferencial a menor manteve-se quase estável, elevando-se ligeiramente de -23,0% para -25,5%.

Enquanto nas regiões centro oeste e sul, o diferencial a maior de salários elevou-se ligeiramente da ordem de 1,1% para 3,6% e 7,9% para 8,4% respectivamente em relação aos rendimentos percebidos na região sudeste.

Entende-se desta forma, que para todos os resultados aqui analisados, desconsiderando a questão regional que pressupõem análises mais amplas e detalhadas, as teorias dos diferenciais compensatórios e do capital humano se adequam aos resultados aqui analisados, conforme detalhado acima.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo o presente trabalho foi possível observar uma clara aderência das teorias dos diferenciais compensatórios e do capital humano nos resultados apresentados para os dois períodos analisados.

O processo de centralização das ocupações femininas em um número relativamente menor de ocupações frente ao total destas, e a elevada segregação dos gêneros nas ocupações majoritariamente femininas e masculinas, demonstra o impacto que as aspirações e preferências dos agentes de cada gênero vem demandando, em relação as características inerentes a cada ocupação, levando-se em consideração níveis de risco, agradabilidade e desagradabilidade assim como flexibilidades de horários e outros.

As variáveis inerentes a teoria do capital humano apresentaram resultados positivos, conforme esperado, tanto em relação a educação quanto em relação a experiência. Já quando analisamos a variável qualificação da mão de obra, além dos resultados positivos aderentes a teoria, percebeu-se uma variação nos parâmetros, quando comparamos os dois períodos, que indicaram uma elevação das preferências dos empregadores em agentes que apresentem além do grau superior completo, experiência na área de atuação.

Podemos concluir então que o diferencial de rendimentos entre os gêneros é uma realidade inerente a economia brasileira, quando consideramos que as questões sociais do papel dos gêneros na sociedade ainda pautam em grande parte o processo decisório em relação as aspirações e preferências dos agentes econômicos.

É importante ressaltar ainda que os resultados apresentados não excluem necessariamente a hipótese largamente aceita de que existe discriminação de gênero em relação ao diferencial de salários, Mas busca demonstrar que o comportamento social transcrito e analisado no presente trabalho pode ser claramente fundamentado através das teorias dos diferenciais compensatórios e dos salários hedônicos. Caracterizando de certa forma, que as decisões dos agentes podem ser consideradas como um comportamento otimizador de equilíbrio das economias e não necessariamente como um processo discriminatório generalizado das sociedades contemporâneas.

REFERÊNCIAS

- Araújo, V. F.; Ribeiro, E. P. (2002). Diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil: uma análise regional. In: *Revista Econômica do Nordeste*, v. 33, n. 2, p. 196-217, 2002.
- Becker, Gary S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, *University of Chicago*, Chicago, Ill, 1993.
- Cambota, Jacqueline Nogueira; Pontes, Paulo Araújo. (2007). Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*. vol.11, n.2, 2007.
- Coelho, A. M.; Corseuil, C. H. (2002). Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. In: Corseuil, G. H. (Ed.). *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002, p. 67-100.
- Jorge, Marco Antônio (2008). Algumas Considerações Acerca da Teoria dos Diferenciais Compensatórios de Salário. *Revista de Economia Mackenzie*. vol. 06, n. 06, 2008.
- Kon, A. (2002). Qualificação e trabalho: atributos de gênero e segmentação no Brasil. In: Luís Eugenio Di Marco. (Org.). *La Economía solidária desde el Humanismo Económico*. Córdoba, Argentina: CIEC, 2002, v. 01, p. 95.
- Maciel, F. T.; Oliveira, A. M. H. C.(2018) Informalidade e segmentação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 2000: uma decomposição quantílica de diferenciais de rendimentos. *Revista de Economia Contemporânea*. vol.22, n.2, 2018.
- Pereira, Rafael Mesquita; Oliveira, Cristiano Aguiar de.(2014) Diferenciais compensatórios de salário por risco na segurança pública e privada no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA. *Anais...*, Natal, 2014.
- Rosen, S. (1974) Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. *Journal of Political Economy*, Vol. 82 (1), p.34-55, 1974.
- Smith, Adam (1985). *A Riqueza das Nações: Uma Investigação sobre sua Natureza e suas Causas*. 2. ed. v. 1. São Paulo: Nova Cultural.

Soares C.; Oliveira, S. (2004). Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, junho 2004.