

DECOMPOSIÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES DO SETOR DE SERVIÇOS NO BRASIL

*Decomposition of wage inequality between men and women in
the services sector in Brazil*

*Descomposición de la desigualdad salarial entre hombres y
mujeres en el sector servicios en Brasil*

DOI: 10.48075/igepec. v29i1.34003

Letícia Cristina Detogni
Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/Francisco Beltrão

Fernanda Mendes Bezerra
Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/Francisco Beltrão

DECOMPOSIÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES DO SETOR DE SERVIÇOS NO BRASIL

Decomposition of wage inequality between men and women in the services sector in Brazil

Descomposición de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector servicios en Brasil

Letícia Cristina Detogni¹
Fernanda Mendes Bezerra²

Resumo: Embora as mulheres tenham alcançado muitos espaços no mercado de trabalho, a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda persiste. Assim, o objetivo desta pesquisa é estimar a decomposição da desigualdade salarial entre homens e mulheres para as atividades do setor de serviços no Brasil. Para isto, utilizou-se microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) referente à população ocupada no terceiro trimestre do ano de 2023. O método utilizado para a análise dos dados consiste na decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. A escolha do setor de serviços ocorreu por ser o maior setor da economia e o que mais emprega mão de obra feminina. Os principais resultados indicam que, a atividade com maior representação feminina foram os serviços domésticos e a que apresentou maior desigualdade salarial foi o setor de serviços financeiros, e uma parte deste hiato advém das diferenças de atributos produtivos entre os trabalhadores, que são favoráveis aos homens. No entanto, a parte não explicada, que pode ser atribuída à discriminação, foi maior do que a parte explicada. De modo geral, verificou-se a presença de desigualdade salarial e essa diferença não pode ser explicada pelas características produtivas, indo de acordo com a teoria da discriminação.

Palavras-Chave: Decomposição Salarial. Discriminação. Mercado de Trabalho. Oaxaca-Blinder.

Abstract: Although women have achieved many spaces in the job market, wage inequality between men and women persists. Thus, the objective of this research is to estimate the decomposition of wage inequality between men and women for activities in the service sector in Brazil. For this, microdata from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) referring to the employed population in the third quarter of 2023 are used. The method used to analyze the data consists of the Oaxaca-Blinder wage decomposition. The service sector was chosen because it is the sector of the economy that employs the most total labor, and the one that employs the most female labor. The main results indicate that the activity with the higher female representation was domestic services and the one with the higher wage inequality was financial services, and part of this gap comes from differences in productive attributes between workers, which are favorable to men. However, the unexplained part, which can be attributed to discrimination, was larger than the explained part. In general, there was the presence of wage inequality, and this difference cannot be explained by productive characteristics, in accordance with the theory of discrimination.

Keywords: Salary Decomposition. Discrimination. Job market. Oaxaca-Blinder.

¹ Bacharel do Curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/ *Campus* de Francisco Beltrão. E-mail: leticiac.detogni@gmail.com.

² Docente do Curso de Ciência Econômicas da UNIOESTE/ *Campus* de Francisco Beltrão e do Programa de Pós-graduação Em Economia UNIOESTE/ *Campus* de Toledo. E-mail: fernanda.bezerra1@unioeste.br.

Resumen: Si bien las mujeres han conquistado muchos espacios en el mercado laboral, aún persiste la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Por tanto, el objetivo de esta investigación es estimar la descomposición de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres para las actividades del sector servicios en Brasil. Para ello, se utilizó microdatos de la Pesquisa Nacional por amostra de Domicílio contínua (PNADC) referentes a la población ocupada en el tercer trimestre de 2023. El método utilizado para analizar los datos consiste en la descomposición salarial Oaxaca-Blinder. Se eligió el sector de servicios porque es el sector más grande de la economía y el que emplea a más manos de obra femenina. Los principales resultados indican que la actividad con mayor representación femenina fue el servicio doméstico y la de mayor desigualdad salarial fue el sector de servicios financieros, y parte de esta brecha proviene de diferencias en atributos productivos entre trabajadores, que son favorables a los hombres. Sin embargo, la parte no explicada, que puede atribuirse a la discriminación, fue mayor que la parte explicada. En general, hubo presencia de desigualdad salarial y esta diferencia no puede explicarse por características productivas, de acuerdo con la teoría de la discriminación.

Palabras clave: Desglose salarial. Discriminación. Mercado laboral. Oaxaca-Blinder.

INTRODUÇÃO

No Brasil, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é uma problemática histórica, a qual advém de problemas sociais e econômicos ocasionados, principalmente, pela segregação, em que determinadas funções são atribuídas, essencialmente, às mulheres e utilizadas como argumento para estas trabalhadoras auferirem salários inferiores (Cotrim et al., 2020). Segundo Abramo (2004), as características de cada pessoa, como sexo, local onde mora, cor da pele, idade, entre outras, classificam os indivíduos em grupos e determinam quais oportunidades estes terão acesso, e grupos em condições de vulnerabilidade possuem uma maior dificuldade de superar a pobreza.

No mercado de trabalho, tal problema gera custos sociais e empresariais, perdas de recursos, de produtividade e de talentos humanos, dificultando o acesso aos direitos sociais, políticos e civis e, impossibilitando o exercício da cidadania. Ademais, estas desigualdades laborais se refletem na sociedade, elevando os níveis de pobreza e reduzindo o progresso econômico do país, geralmente atingindo grupos que já se encontram em maior vulnerabilidade (Tatei, 2011; Raiher, 2016).

Trovão e Araújo (2018) apontam que, desde a década de 1990, o mercado de trabalho vem passando por um processo de reestruturação, em que há um movimento da força de trabalho em direção ao setor de serviços, constituindo este como um campo que abrange diversas atividades, de alta a baixa produtividade e com trabalhadores com maior ou menor qualificação. Além disso, por conta da mudança nos hábitos de consumo, houve uma crescente demanda de serviços prestados às empresas e às famílias. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2023), de 2012 a 2022, o setor de serviços apresentou crescimento constante na quantidade de pessoas ocupadas, passando de pouco mais de 46% em 2012, para mais de 51% em 2022, se tornando o setor que mais emprega no Brasil. Enquanto isso, outros setores, como agricultura, indústria e construção, apresentaram diminuição de trabalhadores durante este período, sendo essa a justificativa da delimitação dessa pesquisa para esse setor.

Além disso, delimitou-se o estudo para o setor de serviços por este ser o setor que mais empregou mulheres em 2023. No entanto, apesar da maior participação feminina nesse setor, ainda há um hiato salarial em prol dos homens. Assim, o problema de pesquisa consiste em responder a seguinte questão: como a desigualdade salarial entre homens e mulheres se manifesta nos subsetores do setor de serviços no Brasil e quais as causas dessas assimetrias?

Nesta perspectiva, o objetivo desta pesquisa foi estimar a decomposição salarial entre homens e mulheres para as atividades do setor de serviços. A partir disso, algumas hipóteses são levantadas, como: as mulheres ainda recebem salários inferiores aos homens, mesmo no setor em que sua mão de obra é predominante; as mulheres recebem remunerações menores mesmo com atributos produtivos semelhantes aos homens; e a maior parte deste hiato salarial é proveniente da discriminação. Para isso, aplicaram-se os microdados da PNAD Contínua à Decomposição Salarial de Oaxaca-Blinder.

Diante do exposto, por mais que este tema possua uma vasta literatura, o presente estudo justifica-se pela importância de continuar debatendo sobre a igualdade de gênero na sociedade brasileira, visto que esse tema faz parte do quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), denominado de Igualdade de Gênero, em que se busca a construção de uma sociedade em que as disparidades de gênero deixem de existir em todas as esferas. Assim, contribui-se com a formulação de políticas públicas que auxiliem na diminuição do hiato salarial e se adequem aos ODS.

Além disso, buscou-se apresentar uma nova perspectiva de como a desigualdade salarial se origina, ao analisar um setor diversificado e importante para a economia.

Por fim, quanto à estrutura da pesquisa, além desta introdução, as seções seguintes apresentam: a fundamentação teórica (2) e a revisão de literatura (3), respectivamente, no qual se pretende levantar informações que servirão como embasamento teórico. A quarta seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados, ou seja, a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, a base de dados e variáveis utilizadas. Na sequência, são expostos os resultados da pesquisa (5), isto é, descreve-se o que foi encontrado a partir da aplicação dos métodos da seção anterior e, por fim, as considerações finais (6), com os principais pontos deste estudo.

2 – TEORIAS SOBRE A DESIGUALDADE SALARIAL

A questão das desigualdades salariais no mercado de trabalho foi e vem sendo discutida por diversas correntes teóricas que buscam compreender as causas que geram as assimetrias salariais em prol de um determinado grupo em relação ao outro. Essas diferenças podem ser causadas por questões de gênero, raça, etnia, religião, idade, escolaridade, treinamento, região geográfica em que reside, setor ou atividade em que atua, tamanho da firma, entre outros. Nesse sentido, três teorias surgem na tentativa de explicar as diferenças de rendimentos: a do capital humano, da segmentação e da discriminação (Fernandes, 2002).

A teoria do capital humano afirma que os indivíduos possuem um conjunto de conhecimentos e habilidades presentes em si (e/ou que podem ser adquiridas), que lhes permitem maximizar sua produtividade, consequentemente, lhe proporcionando maiores rendimentos e melhor qualidade de vida. Ou seja, habilidades inatas ou educação formal, treinamento no ambiente de trabalho, acesso à saúde, moradia, alimentação, entre outros, constituem-se como ferramentas que auxiliam os trabalhadores a se posicionarem no mercado de trabalho de forma mais favorável, porém que também podem ser fontes de desigualdades salariais. Já que a hipótese sugere que trabalhadores com menos investimento em educação ou treinamento, por exemplo, exerceriam profissões menos valorizadas e receberiam salários inferiores do que aqueles que possuem uma maior acumulação de capital humano (Schultz, 1971; Becker, 1962; Fernandes, 2002; Raiher, 2012).

Além disso, outro fator que influencia nos rendimentos dos indivíduos, segundo essa teoria, é a idade, uma vez que conforme ela aumenta, também pode ser maior o salário, entretanto, cresce a taxas menores ao se aproximar da aposentadoria, ou seja, os rendimentos crescem proporcionalmente a idade, mas a taxas decrescentes. Ainda, os indivíduos tendem a investir neles mesmos considerando os custos de tais investimentos e seus retornos esperados, e a experiência adquirida no trabalho proporciona o conhecimento prático e os salários tendem a aumentar conforme a ampliação da experiência (Mincer, 1975).

Por outro lado, a teoria da segmentação surge como crítica à teoria do capital humano, afirmando que a educação e o treinamento de um indivíduo não são os únicos fatores determinantes para indicar qual a sua produtividade e, consequentemente, seus salários. Como, por exemplo, a divisão dos trabalhadores em setores diferentes pode ser a origem das assimetrias salariais. A partir dessa segmentação, os salários são determinados em cada setor, e a produtividade dos trabalhadores criam barreiras para a mobilidade social entre os segmentos, além de contribuir com a permanência da discriminação e desigualdades entre as gerações, já que “depois que uma pessoa é alocada em um determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção” (LIMA, 1980,

p. 255), ou seja, os salários seriam determinados conforme a organização das firmas, e não apenas pelas características dos trabalhadores.

E, por fim, a teoria da discriminação defende que as diferenças salariais ocorrem por conta dos preconceitos e segregações de um determinado grupo em detrimento de outro (ao desempenhar funções iguais ou semelhantes), por conta das características dos próprios grupos/indivíduos (Fernandes, 2002), ou seja, a discriminação pode ser “[...] definida como o tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida” (Loureiro, 2003, p. 126). Nesse sentido, Oaxaca (1973) e Yannoulas (2002) afirmam que um indivíduo pode sofrer dupla discriminação, como, por exemplo, mulheres negras, que são discriminadas por conta de gênero e raça, ficando mais expostas a subempregos e instabilidade profissional, apresentando grandes desvantagens se comparadas aos homens brancos.

Esta discriminação contra as características dos indivíduos pode também refletir em consequências negativas no momento da contratação. Assim, as particularidades de cada trabalhador, que, a princípio, são irrelevantes no processo produtivo, acabam por influenciar os empregadores na escolha de seus colaboradores e em seus salários. Já que, durante o processo de contratação, por exemplo, os empregadores não detêm muitas informações sobre os candidatos, somente os atributos não produtivos ligados às suas características, como cor de pele e gênero (Arrow, 1971; Spence, 1973).

3 – ESTUDOS CORRELACIONADOS AO TEMA

Este tópico tem como objetivo apresentar estudos anteriores que analisaram a questão das diferenças salariais no mercado de trabalho, buscando compreender os motivos/causas da assimetria salarial entre homens e mulheres. Deste modo, Nogueira e Marinho (2006), ao estudarem a desigualdade salarial entre raça e gênero, nas regiões Sudeste e Nordeste, no ano de 2002, por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), verificaram que, trabalhadores negros, mulheres e/ou que residem no Nordeste tendem a receber menores remunerações. Ainda, para as mulheres, mesmo que elas possuam os anos de escolaridade iguais aos homens, estes ainda têm vantagens salariais sobre elas. Além disso, percebeu-se que o hiato salarial se acentua nos níveis mais elevados de salário, sendo que estes resultados são derivados da discriminação.

Cacciamali *et al.* (2009) investigaram a existência e a evolução das desigualdades raciais e de gênero no Brasil, no período entre 2002 e 2006, considerando os trabalhadores com e sem carteira assinada, utilizando o método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder e microdados da PNAD. Observou-se que mulheres e negros passaram a ter uma maior integração no mercado de trabalho formal. No entanto, ao aplicar o método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, verificou-se que as maiores diferenças salariais são para as mulheres (primeiramente, negras e, posteriormente, brancas) e, na sequência, para homens negros, sendo que pessoas do sexo masculino brancas é o grupo que possui maior vantagem salarial. As características produtivas, como, por exemplo, experiência, trazem maiores retornos para este último grupo, além de se ter observado a presença da discriminação durante este período.

Lameirão (2011) verificou que as desigualdades entre homens e mulheres, na sociedade brasileira, ocorre, principalmente, por conta da segmentação (setorial e ocupacional) e pela discriminação (seja de raça ou gênero). Ainda, percebeu-se que as mulheres possuem maior rotatividade em seus empregos e são a maioria entre os

trabalhadores sem carteira assinada, além de terem baixa representação em cargos elevados/gerenciais; resultando em efeitos sociais e econômicos negativos.

Freisleben e Bezerra (2012) analisaram a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres para os anos de 1998 e 2008, na região Sul do Brasil, por meio dos dados da PNAD e realizando a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. Segundo as autoras, em 1998, a diferença salarial era de quase 47%, passando para 45,50% em 2008. Além disso, mesmo se mulheres e homens possuísem os mesmos atributos produtivos, ainda existiria uma grande diferença salarial: em 1998 mais de 44% da diferença salarial ocorria por conta da discriminação e, em 2008, este percentual caiu para quase 38%.

Para Magnoato *et al.* (2014), atributos produtivos e não produtivos colaboram para desigualdade salarial. Os autores realizaram um estudo para a região Sul do Brasil, para os anos de 2002 e 2009, utilizando microdados da PNAD e realizando a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, adaptada por Jann. Para os anos analisados, as mulheres apresentaram desvantagem salarial se comparado aos homens. Ainda, os autores demonstraram que mesmo entre as mulheres há desigualdade no mercado de trabalho. Mulheres brancas possuem mais vantagens para ingressarem em setores onde há melhores remunerações, como serviços, indústria e/ou comércio; sendo que para as mulheres não brancas ocorre o oposto. Assim, para o setor de serviços, pessoas do sexo feminino não brancas ou com menor escolaridade possuem maior probabilidade de realizarem trabalhos que sejam de baixa qualificação, como os serviços domésticos, o que, consequentemente, reflete em menores salários. Desta forma, observou-se que, além do gênero, a raça, a escolaridade e a atividade laboral são fatores que influenciam nos rendimentos dos trabalhadores.

Concomitantemente, Mattei e Baço (2017) assim como Mattei e Bezerra (2019) analisaram a desigualdade de gênero nos Estados de Santa Catarina e Paraná, respectivamente, nos anos de 2000, 2007 e 2014. A partir dos dados fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e realizando a decomposição salarial por meio do método Oaxaca-Blinder, observou-se que, nos três anos analisados, a assimetria salarial entre homens e mulheres ocorreu, principalmente, por conta da discriminação. De acordo com as autoras, esta discriminação salarial em prol dos homens colabora para a exclusão social e o aumento dos problemas socioeconômicos.

Com o objetivo de estimar os retornos à escolaridade para o Brasil num período que a escolaridade aumentou, Justo *et al.* (2018) usaram regressões quantílicas. Os resultados indicaram que, embora os retornos a escolaridade ainda sejam positivos, mesmo com o aumento de mão de obra qualificada, as mulheres têm retorno menor do que o dos homens, sugerindo uma discriminação contra as mulheres.

De acordo com Gomes e Souza (2018), a maior parte das desigualdades salariais entre homens e mulheres também ocorre por conta da discriminação. Os autores estudaram as regiões Sul e Nordeste no ano de 2016, verificando que, em ambas, o setor de serviços foi o mais homogêneo e que empregou a maior parte da mão de obra, sendo este o setor que possui os maiores rendimentos médios, se comparado aos demais segmentos da economia. Porém, os trabalhadores do Nordeste possuem uma diferença salarial maior quando comparados aos trabalhadores do Sul. Ainda, verificou-se uma predominância na contratação de mão de obra feminina neste setor, sendo que os homens são absorvidos mais nos setores da agricultura e indústria. No entanto, apesar desta maior contratação, ainda há um hiato salarial em prol dos homens que, na maior parte, é explicado por conta da discriminação contra as mulheres.

Os resultados encontrados por Maia *et al.* (2018) demonstraram que, na região Sul do Brasil, para os anos 2002 e 2013, os homens brancos ganhavam mais que

mulheres brancas, homens não brancos ganhavam menos que homens e mulheres brancas e, mulheres não brancas são as mais prejudicadas, por serem o grupo que recebeu os menores salários. Além disso, observou-se que os homens têm uma maior participação na quantidade de horas trabalhadas por semana, quando comparado às mulheres. Uma possível explicação desta menor participação das mulheres no mercado de trabalho deriva do fato delas possuírem dupla jornada, isto é, precisam conciliar seus trabalhos fora dos lares com as tarefas domésticas e com os cuidados da família.

Mantovani *et al.* (2020), verificaram segregação ocupacional entre grupos e, inclusive, dentro dos próprios grupos dos quais as trabalhadoras pertencem. Ainda, constatou-se que trabalhadores brancos, residentes de zonas urbanas e que atuam no setor formal tem maiores remunerações. Além disso, apesar da experiência e da qualificação profissional terem impactos positivos nos rendimentos, os atributos produtivos nas mulheres são menos valorizados do que os masculinos, o que colabora as diferenças salariais.

Para Silva *et al.* (2021) a maior parte destas diferenças salariais entre homens e mulheres também seria explicada por conta da discriminação. Com base nos dados da PNAD, observou-se que, em 2002, as mulheres recebiam cerca de 70% do rendimento médio dos homens e, em 2013, passou para 73%, ou seja, houve uma melhora, mas de forma ínfima. Ademais, os autores concluíram que, no Brasil, em contextos econômicos não favoráveis, há o fenômeno *glass ceiling* ou “efeito teto de vidro”, no qual se geram dificuldades “invisíveis” que impossibilitam as mulheres a avançarem profissionalmente.

De forma semelhante, Castro *et al.* (2022) verificaram que, de 2005 a 2015, a taxa de ocupação feminina aumentou apenas 0,38 p.p. Além desse aumento pouco significativo da mão de obra feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam uma dupla jornada, na qual são as principais responsáveis pela realização dos afazeres domésticos e cuidado de seus lares. Além disso, os atributos produtivos são menos valorizados para as mulheres, fazendo-as enfrentar desafios sociais e o fenômeno “teto de vidro”, além de segregação ocupacional, no qual foi verificado que os homens possuem maior participação em todas as atividades, com exceção das atividades relacionadas a educação e ciência. Ainda, os autores verificaram que os homens possuem maior participação em cargos de gestão, enquanto as mulheres apresentaram as menores remunerações em todas as ocupações, inclusive nas atividades em que as mulheres são a maioria.

Alves *et al.* (2024) analisaram a desigualdade salarial entre mulheres brancas e mulheres negras no mercado de trabalho cearense, antes e depois da pandemia de Covid-19, utilizando a metodologia de Oaxaca- Blinder. Os resultados indicaram que a cor é um fator que impacta negativamente o salário das mulheres, indicando a presença de discriminação de raça nesse mercado estudado.

No mesmo sentido, Cavalcante *et al.* (2024) utilizaram uma abordagem analítica para analisar as desigualdades enfrentadas pela população negra no Nordeste do Brasil, no período da crise sanitária desencadeada pelo vírus SARS-Cov-2. Os resultados do trabalho indicam que as desigualdades contra a população negra no mercado de trabalho foram exacerbadas durante a pandemia. Outros resultados mostraram que a população negra está majoritariamente empregada em postos de trabalhos precários, e com dificuldades de acessar as melhores oportunidades.

Diante disso, esse trabalho, diferente dos demais citados, busca analisar o setor serviços especificamente, analisando tanto o setor formal quanto o informal. Assim, a ideia foi avaliar se, mesmo no setor em que as mulheres estão mais inseridas, houve discriminação, como nos demais setores e regiões estudadas pelos demais trabalhos.

4 – METODOLOGIA

Esta seção apresenta a base de dados e as variáveis utilizadas, assim como o método aplicado para a estimação da desigualdade salarial entre homens e mulheres, isto é, a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. Este método buscou decompor as diferenças salariais em uma parte explicada pelos atributos produtivos (teoria do capital humano), ou pelos setores que estão empregados, pela região que estão trabalhando (teoria da segmentação) e uma parte não explicada que pode ser atribuída à discriminação.

4.1 – DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA-BLINDER

Antes de descrever a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, destaca-se que este método é construído a partir de Equações Mincerianas estimadas para homens e mulheres. Essas equações consistem em regressões cuja variável dependente é o salário e as variáveis independentes são tanto relacionadas aos fatores produtivos quanto às características pessoais do trabalhador. De forma genérica a Equação Minceriana pode ser representada da seguinte forma:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + X_i + \mu \quad (1)$$

Em que, $\ln w$ é o logaritmo neperiano do salário por hora, construído a partir da divisão do salário pelas horas trabalhadas, β_0 é o intercepto da equação, $educ$ representa a escolaridade dos trabalhadores, exp é a experiência no mercado de trabalho, exp^2 é a variável que visa captar os rendimentos marginais decrescentes, X_i é um vetor relacionado às características pessoais dos indivíduos (como sexo, raça, etc.) e μ é o termo de erro.

A partir desta definição, estimou-se duas Equações Mincerianas (Equações 2 e 3), sendo uma para homens e outra para as mulheres, indicados pelos subscritos h e m , respectivamente (Mattei; Bezerra, 2019).

$$\ln W_h = \alpha_h + \beta_h X_h + \mu_h \quad (2)$$

$$\ln W_m = \alpha_m + \beta_m X_m + \mu_m \quad (3)$$

Em que, $\ln$ é o logaritmo do salário; W_h e W_m referem-se aos salários por hora dos homens e das mulheres, respectivamente; α é o intercepto da regressão; β é o vetor dos coeficientes; X é o vetor das características relacionadas ao capital humano e dos setores e μ é o termo de erro aleatório. A partir das equações anteriores, obtêm-se os valores médios e estimados, conforme as Equações 4 e 5.

$$\overline{\ln W_h} = \hat{\alpha}_h + \hat{\beta}_h \bar{X}_h + \mu_h \quad (4)$$

$$\overline{\ln W_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \mu_m \quad (5)$$

Subtraem-se as Equações 4 e 5 para obter os diferenciais de rendimentos.

$$D = \overline{\ln W_h} - \overline{\ln W_m} = (\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + (\hat{\beta}_h \bar{X}_h - \hat{\beta}_m \bar{X}_m) \quad (6)$$

A partir disso, somou-se e subtraiu a Equação 6 por uma média artificial, sendo que esta é “[...] dada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres e a média da dotação dos atributos dos homens” (Mattei; Bezerra, 2019, p. 32), isto é, $\hat{\beta}_m \bar{X}_h$.

$$D = \overline{\ln W_h} - \overline{\ln W_m} = (\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \hat{\beta}_h \bar{X}_h - \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_h - \hat{\beta}_m \bar{X}_h \quad (7)$$

Rearranjando, obtêm-se:

$$D = \overline{\ln W_h} - \overline{\ln W_m} = (\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \bar{X}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) + \hat{\beta}_m (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \quad (8)$$

Esta definição apresenta tanto a parcela do salário explicada pelos atributos produtivos e segmento de mercado quanto a não explicada que na literatura se atribui à discriminação. Os termos $(\hat{\alpha}_h - \hat{\alpha}_m) + \bar{X}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$ apresentam o hiato salarial proveniente da discriminação, quando considera trabalhadores que possuem características semelhantes e recebem salários diferentes por conta de seus atributos pessoais ou por fazerem parte de um grupo em desvantagem. Já o termo $\hat{\beta}_m (\bar{X}_h - \bar{X}_m)$ refere-se às diferenças salariais explicadas, que ocorrem por conta das características observáveis dos indivíduos (MATTEI, 2016). Assim, realizou-se a decomposição salarial para cada atividade do setor de serviços, para o ano de 2023, utilizando o *software* Stata 12. Por fim, destaca-se que não foi realizada a correção de Heckman, pois, de acordo com Maia *et al.* (2018), no Brasil o desemprego não é voluntário, o que justificaria tal correção.

4.2 – FONTE DE DADOS E VARIÁVEIS UTILIZADAS

Essa pesquisa utiliza dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para o ano de 2023 (último ano com dados disponíveis). Ainda, foram utilizados microdados do terceiro trimestre do ano citado, por ser o que possui maior representatividade na amostra.

Os dados coletados se referem às pessoas ocupadas em todos os trabalhos, entre 15 a 65 anos, de todas as regiões do Brasil e que atuavam nas atividades do setor de serviços (descritas no subtópico a seguir). Além disso, foram utilizados como variáveis *dummies* os dados referentes ao sexo (0 para homens e 1 para mulheres), condição da pessoa no domicílio (0 para não chefe de família e 1 para chefe de família), vínculo empregatício (0 para informal e 1 para formal) e raça (0 para branca e 1 para não branca). Nesta última variável, não foram considerados os indivíduos das raças amarela e indígena, por conta da baixa representatividade na amostra. As pessoas de raça preta e parda foram agrupadas em uma única variável, referindo-se como “não brancos(as)”.

Com relação à variável “vínculo empregatício”, conceituaram-se trabalhadores formais os empregados do setor privado e público, trabalhadores domésticos, militares e servidores estatutários que possuem carteira de trabalho assinada. Já os trabalhadores informais, caracterizaram-se como os empregados do setor privado e público, domésticos, trabalhadores familiares e auxiliares que não possuem carteira de

trabalho assinada. Não foram considerados os empregadores e trabalhadores por conta-própria.

Ainda, foram utilizados dados relativos à idade (em anos), escolaridade (em anos de estudo) e experiência de trabalho (em que, segundo Gomes e Souza (2018), cria-se essa *proxy* a partir da idade menos os anos de estudo menos 5, ou seja, $exp = idade - escolaridade - 5$). Com base nisso, foram criadas as variáveis experiência ao quadrado ($experiência^2$) e idade ao quadrado ($idade^2$), por conta dos rendimentos marginais decrescentes, já que, segundo a teoria do capital humano, à medida que a idade aumenta e o indivíduo vai adquirindo mais experiência, seu salário tende a aumentar, porém, a taxas decrescentes.

Ademais, utilizou-se o rendimento mensal habitual no trabalho principal (aqui denominada de salário), o qual não considerou acréscimos ou eventuais descontos (IBGE, 2016), sendo esta a variável dependente³, que foi transformada em logaritmo. Por fim, foram retirados os indivíduos que possuem rendimentos muito discrepantes, a fim de evitar a presença de *outliers* na amostra.

5 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

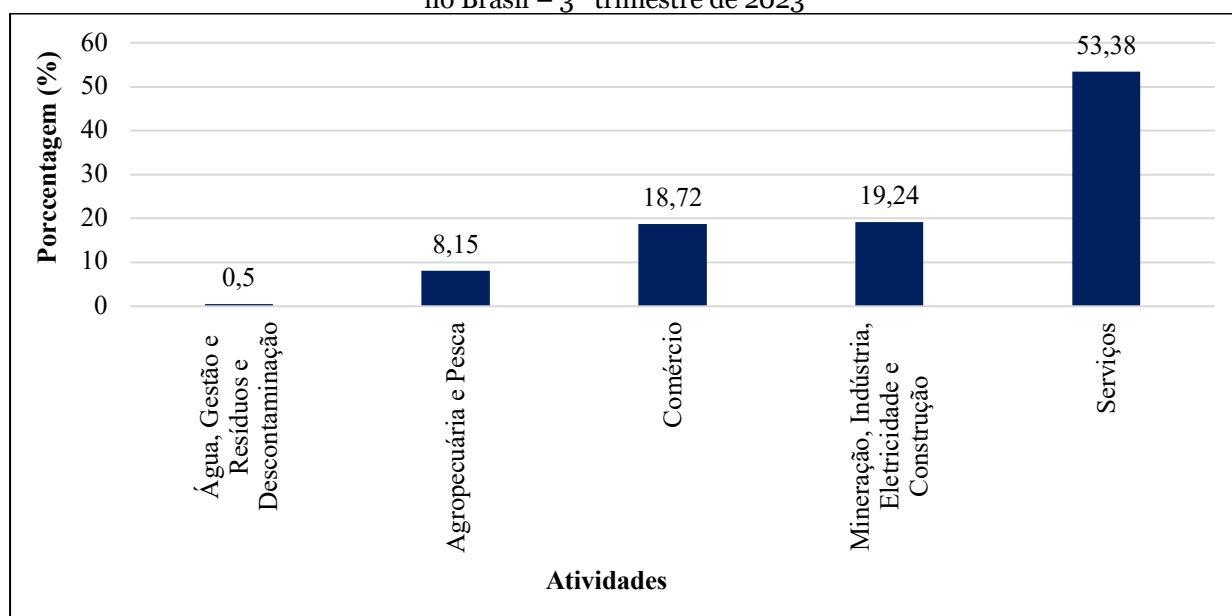
Esta seção apresenta os resultados obtidos por meio da análise dos dados da PNADC, para o terceiro trimestre de 2023. Inicialmente, realizou-se uma análise descritiva dos dados relativos ao setor de serviços no Brasil e, na sequência, buscou-se apresentar os resultados referente à decomposição salarial de Oaxaca-Blinder.

5.1 – O SETOR DE SERVIÇOS

O setor de serviços foi o setor da economia que mais empregou mão de obra no Brasil conforme Gráfico 1 e o que mais empregou mão de obra feminina como mostra o Gráfico 2.

³ A base de dados da PNADC disponibiliza o salário mensal e a quantidade de horas trabalhadas na semana (e não a quantidade de horas trabalhadas no mês). Como a variável dependente é o salário por hora, calcula-se este valor como: $\frac{\text{salário mensal}}{(\text{horas habitualmente trabalhadas na semana} \times 4,3)}$. Considera-se que um mês possui 4,3 semanas; pois, se o mês comercial possui 30 dias e a semana 7 dias, então $30/7 = 4,3$.

Gráfico 1 – Percentual de ocupados em todos os trabalhos nos setores formais e informais da economia no Brasil – 3º trimestre de 2023

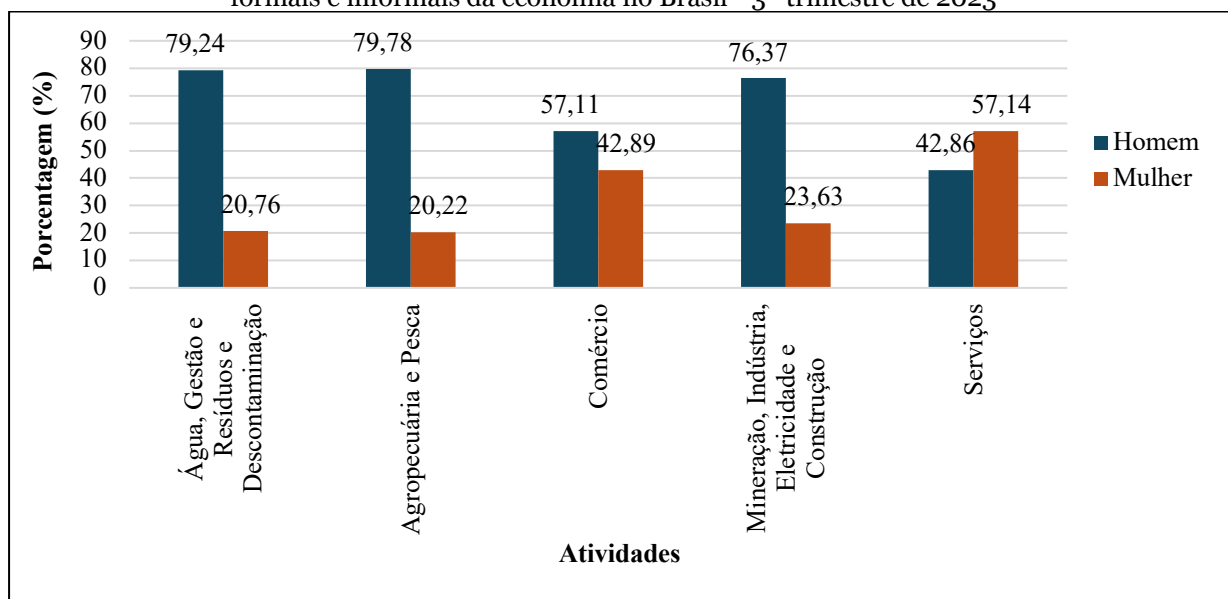


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

Nota: Classificação das atividades ocorreu com base na CNAE (2011).

De acordo com Daniel (2011), a participação das mulheres no mercado de trabalho é um evento recente. Inicialmente, verificava-se sua participação principalmente nas indústrias. No entanto, o mercado de trabalho passou por diversas transformações que refletiram em uma redução das trabalhadoras nas fábricas, pois essas não eram consideradas qualificadas suficientes para operar as novas máquinas, sendo a mão de obra masculina mais preferida do que a feminina. Diante disso, essa força de trabalho feminina foi migrada para outras atividades de menor remuneração. Além disso, verificou-se que, nas últimas décadas, houve um aumento da escolarização e qualificação profissional feminina, porém, isso não se refletiu na diminuição das assimetrias salariais. Ao contrário, verificou-se que houve uma concentração de mão de obra (especialmente feminina) para o setor de serviços. Porém, com a expansão desse setor, observou-se inclusive uma migração de mão de obra masculina, por conta da mecanização e avanço tecnológico na indústria e agropecuária, tornando, assim, o setor de serviços o maior empregador da economia. Por fim, verificou-se que as mulheres também permaneceram mais presentes em atividades consideradas femininas, como educação e saúde.

Gráfico 2 – Percentual de ocupados (entre homens e mulheres) em todos os trabalhos nos setores formais e informais da economia no Brasil– 3º trimestre de 2023



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

Nota: Classificação das atividades ocorreu com base na CNAE (2011).

A categorização das atividades como serviços ocorreu com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). A versão utilizada é a CNAE 2.1, que possui cinco níveis de classificação, sendo eles: seções, divisões, grupos, classes e subclasses. De acordo com a CNAE (2011), as atividades são divididas em 21 seções classificadas de “A” a “U”, sendo as ocupações correspondentes ao setor de serviços as seções de “H” a “U”.

Quadro 1 – Descrição das atividades segundo CNAE e renomeações

Seção	Descrição segundo CNAE	Nova nomeação
H	Transporte, armazenagem e correio.	Transporte
I	Alojamento e alimentação.	Alojamento
J	Informação e comunicação.	Informação
K	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados.	Finanças
L	Atividades imobiliárias.	Imobiliárias
M	Atividades profissionais, científicas e técnicas.	Científica
N	Atividades administrativas e serviços complementares.	Administração
O	Administração pública, defesa e seguridade social.	Adm. Pública
P	Educação.	Educação
Q	Saúde humana e serviços sociais.	Saúde
R	Artes, cultura, esporte e recreação.	Cultura
S	Outras atividades de serviços.	Outros Serviços
T	Serviços domésticos.	Domésticos

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da CNAE (2011).

A partir disso, o Quadro 1 apresenta a denominação das atividades de cada seção de acordo com a CNAE, bem como se acrescenta uma coluna com a renomeação da atividade, utilizada no decorrer deste estudo, a fim de simplificar a leitura e compreensão da análise. No entanto, é preciso destacar que, não se analisou os dados da seção “U”, que corresponde as atividades “Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais”, por possuir poucas observações, impedindo a realização das regressões por falta de graus de liberdade.

5.2 – ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Especificamente para o setor de serviços, foi utilizado nessa pesquisa o peso amostral disponível na PNADC para a realização da análise, a fim de verificar o perfil da população, sendo selecionadas as pessoas que estavam empregadas no setor de serviços. A Tabela 1 traz os resultados encontrados a partir da estatística descritiva

Tabela 1 – Perfil da população do setor de serviços entre homens e mulheres no Brasil – 3º trimestre de 2023

Variável	Homens	Mulheres
Trabalhadores Formais (%)	43,16	56,84
Trabalhadores Informais (%)	29,83	70,17
Chefes de Família (%)	39,35	60,65
Idade Média (em anos)	39,26	40,22
Branco (%)	39,26	60,74
Não Branco (%)	38,58	61,42
Escolaridade (em anos de estudo)	12,30	12,29
Experiência (em anos)	21,95	22,92

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

No terceiro trimestre de 2023, a amostra era composta por 38,89% de trabalhadores do sexo masculino e por 61,11% de trabalhadoras do sexo feminino. Este resultado inicial se assemelha ao estudo de Souza *et al.* (2015), o qual indicou que o setor de serviços é ocupado, predominantemente, por mão de obra feminina.

Considerando os trabalhadores desse setor de forma agregada, no Brasil, verificou-se que, para as atividades formais, 43,16% dos trabalhadores eram homens e 56,84% eram mulheres. Entre os informais, 29,83% eram homens e 70,17% eram mulheres. Ao analisar a condição da pessoa no domicílio, isto é, se o indivíduo é chefe de família, percebeu-se que as mulheres foram maioria nesta categoria, sendo mais de 60% dos lares chefiados por mulheres, contra menos de 40% por homens.

Em relação a raça, brancos e não brancos apresentaram resultados quase semelhantes, no qual as mulheres foram a maioria em ambas das variáveis. Sobre a idade média dos trabalhadores, os homens apresentaram uma idade média de 39 anos e as mulheres de 40 anos. Já relativo a variável capital humano, ambos os sexos apresentaram uma escolaridade média de 12 anos de estudo. E sobre a *proxy* experiência, os homens apresentaram uma experiência média um pouco menor do que as mulheres, ou seja, esta variável apresentou valores favoráveis as mulheres.

Relacionado a quantidade de trabalhadores do setor de serviços, a Tabela 2 apresenta a porcentagem de trabalhadores de cada uma das atividades desse setor, para cada uma das regiões brasileiras. Observa-se que, as mulheres apresentaram maior participação nas atividades de alojamento, finanças (na região Sul), imobiliárias (no Sudeste e no Sul), científicas (exceto no Nordeste), educação, saúde, domésticos e outros serviços (exceto no Norte). Enquanto os homens apresentaram maior participação nas demais atividades.

Tabela 2 – Percentual de ocupados em todos os trabalhos entre homens e mulheres nas atividades formais e informais do setor de serviços nas regiões brasileiras – 3º trimestre de 2023

Setores	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Transporte	86,87	13,13	86,54	13,46	82,10	17,90	84,06	15,94	87,71	12,29
Alojamento	41,16	58,84	43,46	56,54	41,06	58,94	34,97	65,03	41,23	58,77
Informação	72,16	27,84	69,73	30,27	67,48	32,52	68,76	31,24	68,69	31,31
Finanças	55,60	44,40	50,52	49,48	51,04	48,96	45,86	54,14	51,91	48,09
Imobiliárias	51,94	48,06	57,74	42,26	42,20	57,80	46,86	53,14	52,38	47,62
Científica	43,05	56,95	50,72	49,28	40,56	59,44	39,53	60,47	43,70	56,30
Administração	61,27	38,73	63,33	36,67	54,85	45,15	52,79	47,21	56,74	43,26
Adm. Pública	61,50	38,50	58,24	41,76	58,40	41,60	57,22	42,78	57,53	42,47
Educação	29,07	70,93	25,95	74,05	20,76	79,24	19,66	80,34	22,99	77,01
Saúde	29,38	70,62	23,49	76,51	23,06	76,94	17,91	82,09	21,96	78,04
Cultura	59,16	40,84	54,98	45,02	53,08	46,92	57,19	42,81	50,96	49,04
Outros Serviços	53,72	46,28	47,58	52,42	41,83	58,17	43,04	56,96	49,36	50,64
Domésticos	12,13	87,87	6,67	93,33	7,65	92,35	6,49	93,51	8,42	91,58

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

Nota-se ainda a predominância das mulheres nas atividades de serviços domésticos. Em todas as regiões, as mulheres apresentaram mais de 87% de participação nesta atividade, contra menos de 13% dos homens, demonstrando que esta é uma atividade predominantemente feminina. Para Fernandez (2019), a maior presença de mão de obra feminina nas atividades domésticas reforça o estereótipo da divisão sexual do trabalho, a qual colabora para a desvalorização social das mulheres e aumento da precariedade de seus trabalhos, bem como menores oportunidades de melhorar sua qualidade de vida. De forma complementar, Oliveira *et al.* (2021) apontam que, embora o mercado de trabalho tenha passado por diversas transformações, ainda há atividades que são consideradas “femininas”. Estas atividades estão geralmente relacionadas à saúde, educação, alimentação, serviços domésticos, entre outros, ou seja, funções relacionadas ao cuidado da família e à reprodução da vida.

Ao analisar o salário médio por hora de cada uma das atividades entre sexos em cada uma das regiões brasileiras, percebeu-se que as mulheres receberam remunerações inferiores aos homens em praticamente todas as atividades, como mostra a Tabela 3.

Tabela 3 - Salário médio por hora (em R\$) dos ocupados em todos os trabalhos entre homens e mulheres nas atividades formais e informais do setor de serviços para as regiões brasileiras – 3º trimestre de 2023

Setores	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Transporte	13,51	14,74	11,67	15,61	17,30	15,59	17,06	17,85	17,54	14,77
Alojamento	8,20	7,58	7,69	7,09	11,20	9,39	11,82	10,07	10,28	9,05
Informação	18,65	14,84	20,43	14,53	30,18	32,55	30,47	22,92	26,51	15,55
Finanças	35,03	27,61	38,18	19,06	44,76	28,90	44,29	22,58	49,89	34,49
Imobiliárias	15,82	13,15	12,82	11,02	18,81	14,52	20,63	15,92	18,90	27,92
Científica	19,78	18,50	17,03	16,31	27,81	23,52	22,50	16,62	20,28	19,51
Administração	10,92	9,62	9,70	9,17	13,55	11,99	12,80	10,88	12,96	11,68
Adm. Pública	29,76	27,02	25,22	23,11	31,49	28,28	34,94	32,80	46,61	39,09
Educação	23,56	19,88	22,52	18,08	30,66	21,98	27,85	21,75	29,53	23,65
Saúde	21,07	16,23	20,67	14,88	27,80	18,60	34,15	18,89	30,32	19,54
Cultura	10,98	8,63	12,06	10,44	16,37	17,14	16,90	13,33	14,12	12,58
Outros Serviços	10,42	10,15	8,98	10,23	14,98	13,63	16,99	12,82	16,60	13,89
Domésticos	7,29	7,14	6,57	6,46	11,26	10,24	10,68	11,21	10,67	10,16

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

Um ponto interessante a ser observado, diz respeito às atividades de educação e saúde que são compostas, em sua maioria, por trabalhadores do sexo feminino, no entanto, apresentam uma grande diferença salarial em prol dos homens. Isto contribuiu com as teorias de que as mulheres enfrentam o efeito “teto de vidro”, no qual, mesmo atuando no mesmo setor que os homens, tendem a ter remunerações menores. Souza *et al.* (2015) também verificaram que os homens apresentavam vantagens salariais, e isso indica que os fatores produtivos eram menos valorizados para as mulheres, gerando discriminação.

Embora a estatística descritiva aponte para a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, ainda se necessitou investigar as suas causas, isto é, se esta assimetria salarial ocorreu por fatores explicados (diferença de capital humano e/ou segmento) ou por fatores não explicados (discriminação). Deste modo, na próxima seção são apresentados os resultados da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, que busca trazer estas respostas

5.3 – DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA-BLINDER

De acordo com Jann (2008), a análise por meio do método Oaxaca-Blinder é comumente utilizada em pesquisas sobre mercado de trabalho, em que se pretende analisar grupos (como sexo, raça, entre outros), levando em consideração que este método fornece a diferença salarial entre estes grupos e o quanto desta diferença é “explicada” e o quanto é “não explicada”. Desta forma, a Tabela 4 apresenta os resultados das estimações para cada uma das atividades do setor de serviços para o terceiro trimestre de 2023.

Tabela 4 – Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder dos ocupados em todos os trabalhos entre homens e mulheres nas atividades formais e informais do setor de serviços no Brasil – 3º trimestre de

2023			
Atividades	Diferença	Explicada	Não Explicada
Transporte	0,014	-0,073**	0,087**
Alojamento	0,090**	-0,030**	0,121**
Informação	0,110**	-0,037	0,147**
Finanças	0,397**	0,101**	0,295**
Imobiliárias	0,121**	-0,059**	0,181**
Científica	0,151**	-0,047**	0,198**
Administração	0,082**	-0,052**	0,135**
Adm. Pública	0,062**	-0,104**	0,166**
Educação	0,113**	-0,051**	0,164**
Saúde	0,191**	-0,035**	0,226**
Cultura	0,085**	-0,052**	0,137**
Outros Serviços	0,052	0,077**	0,129**
Domésticos	0,052**	0,000	0,051**

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos resultados da pesquisa.

Nota: Valores com ** foram significativos a 5%.

Em primeiro lugar, observou-se que os coeficientes da diferença salarial das atividades de transporte e outros serviços não foram estatisticamente significativos. Para a parte explicada, as atividades que apresentaram resultados estatisticamente não significativos foram: informações e atividades domésticas. Dessa forma, como os resultados para estas funções não foram estatisticamente significantes, não foi possível analisar a desigualdade salarial para elas. Porém, para as demais atividades, que apresentaram resultados significantes, é possível realizar a análise.

Em relação à desigualdade salarial entre as atividades, observou-se que, a atividade que apresentou maior diferença salarial foram os serviços financeiros. Os resultados indicam que mais de 25% desta diferença ocorreu pelo fato das características observáveis serem favoráveis aos homens, isto é, as que se relacionam ao capital humano eram superiores a das mulheres. No entanto, os resultados também sugerem que quase 75% da diferença salarial ocorreu por conta de fatores não explicados, ou seja, por conta da discriminação⁴. Embora esta atividade tenha demonstrado que parte da desigualdade salarial derivou de uma maior qualificação profissional masculina, há uma indicação que a maior parte da diferença ocorreu por fatores não relacionados às características produtivas.

Silva (2021) examinou a questão da participação da mulher no mercado financeiro a partir de entrevistas com colaboradores deste setor. Sua pesquisa demonstrou que, mesmo que esta atividade seja, historicamente, ocupada por homens, as mulheres vêm, cada vez mais, buscando uma maior atuação neste setor. No entanto, a autora verificou que ainda há grandes diferenças laborais entre homens e mulheres, especialmente no que se refere à ascensão de carreira (na qual as mulheres tendem a ocupar cargos inferiores, enquanto os homens possuem mais facilidade para ocupar cargos de liderança) e valorização de seus trabalhos, mesmo possuindo as mesmas qualificações que os homens.

Para as demais atividades, os fatores explicados foram negativos, evidenciando que, com a qualificação profissional que as mulheres possuem, elas deveriam auferir salários superiores aos dos homens, por haver diferença de dotação pró-mulher comparado aos trabalhadores do sexo masculino. Além disso, percebeu-se também que os fatores não explicados se mantiveram todos positivos, indicando que as

⁴ Isto é, a parte explicada (0,101) representava 25,44% da diferença salarial da atividade de finanças (0,397). E a parte não explicada (0,295) representava 74,66% da diferença desta atividade.

trabalhadoras recebem menos do que os homens, mesmo com maior qualificação. Isto é, as características observáveis das mulheres (como educação e experiência, por exemplo) deveriam colaborar com a redução do hiato salarial entre os sexos. No entanto, os resultados sugerem que, na prática, há fatores discriminatórios que se sobressaem à maior qualificação profissional feminina. Esse é um indicativo de que a discriminação salarial contra as mulheres existe no setor de serviços da economia brasileira.

Outro fato interessante é com relação às atividades de educação e saúde que, de forma semelhante, também foram compostas, em sua maioria, por trabalhadores do sexo feminino, no entanto, apresentam uma grande diferença salarial quando comparado aos homens. Ou seja, mesmo estando empregadas nas mesmas atividades, as mulheres ainda apresentaram desvantagem salarial, auferindo menores remunerações, similar ao verificado por Daniel (2011).

Além disso, os resultados obtidos neste estudo convergem com outros estudos da área como. Souza *et al.* (2015), que indicam que os homens detêm uma vantagem salarial sobre as mulheres em, praticamente, todos os setores da economia, inclusive no setor de serviços, o qual é predominantemente composto por mão de obra feminina. Com o trabalho de Freisleben e Bezerra (2012), no qual também não foi possível corroborar a Teoria do Capital Humano, tendo em vista que se observou desigualdade salarial em prol dos homens, mesmo as mulheres possuindo atributos produtivos semelhantes a estes. E, com o estudo de Mattei e Baço (2017) que, da mesma forma, mostra que a Teoria do Capital Humano e da Segmentação não conseguiram explicar as diferenças salariais, sugerindo que esta ocorria por fatores não explicados, mesmo existindo leis que visam a igualdade de remuneração entre os indivíduos.

Dessa maneira, os resultados alcançados estão de acordo com a teoria da Discriminação, a qual sugere que a desigualdade ocorre por conta das características de um determinado grupo (neste caso, homens) serem mais valorizadas do que outro (mulheres), levando este último grupo a ter menos oportunidades profissionais e menores remunerações. Ou seja, os atributos pessoais dos indivíduos, que são irrelevantes durante o processo produtivo (como o gênero, por exemplo), são consideradas pelo mercado (e pela sociedade) como características que influenciam na produtividade ou na qualidade do trabalho desempenhado por eles (Arrow, 1971; Phelps, 1972; Loureiro, 2003).

Assim, estes estereótipos e preconceitos contra o gênero levam as mulheres a enfrentarem dificuldades no mercado de trabalho como, por exemplo, serem mais suscetíveis a empregos temporários, de meio período ou com baixa qualificação, bem como a terem menores oportunidades de investir nelas mesmas (Oaxaca, 1973). Esse fator não colabora com o crescimento e desenvolvimento do país, já que a renda feminina é um importante fator que contribui com a economia, com os índices sociais e com a melhoria da qualidade de vida das famílias, sendo inclusive um dos objetivos de desenvolvimento sustentável estabelecido pela ONU.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o objetivo de estimar a decomposição salarial entre homens e mulheres para as atividades do setor de serviços. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para cada atividade do setor de serviços (sendo estes classificados conforme a CNAE), utilizando microdados da PNADC.

A realização desta pesquisa buscou contribuir com a literatura ao estudar, de forma mais abrangente, a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres

no setor que mais emprega mão de obra no Brasil, bem como auxiliar com um maior entendimento da realidade e da sociedade. Ademais, os resultados obtidos convergem com estudos anteriores, confirmando-os e permitindo que os aqui obtidos também sejam validados.

Apesar destes grupos apresentarem atributos semelhantes, atuarem no mesmo setor e existirem leis que visam a igualdade de remuneração entre sexos, a desigualdade persiste, o que sugere a existência de discriminação. Desta forma, o objetivo geral foi atingido, além de terem sido confirmadas as hipóteses levantadas inicialmente.

Desse modo, embora o mercado de trabalho tenha apresentado grandes mudanças em sua estrutura e composição, notou-se que antigos problemas e desafios ainda se encontram presentes no meio social, especialmente, no que se refere às diferenças salariais entre os trabalhadores por conta do gênero. Além disso, tais desigualdades não se mantêm apenas no espaço laboral, mas afetam as demais esferas da vida dos indivíduos, dificultando o acesso a direitos básicos, oportunidades e superação da pobreza, e agravando as condições de sobrevivência principalmente de grupos que já são, social e historicamente, mais vulneráveis.

Por fim, dada a importância do assunto, é necessário não apenas políticas que visem a redução dos hiatos salariais, mas também medidas de fiscalização e punições em casos de descumprimento destas normas, bem como a criação de mecanismos de disseminação de informações referentes aos direitos trabalhistas, a fim de que as mulheres conheçam estes direitos e, assim, passe a existir uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Perspectiva de Gênero e Raça nas Políticas Públicas. Nota Técnica. Brasília: **IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA**, 2004. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5244>. Acesso em: 08 maio 2023.

ALVES, C. L. B.; SOUSA, A. L. A. de; COSTA, W. S. F. da. DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA PARA MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL CEARENSE: ANÁLISE PRÉ E PÓS-PANDEMIA PARA 2018 E 2021/Pay inequality for black women in the formal labor market in Cearense: pre- and post-pandemic analysis for 2018 and 2021. **Informe GEPEC**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 417–440, 2024. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/33585>. Acesso em: 19 ago. 2024.

ARROW, K. **The Theory of Discrimination**. In: DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS. v. 4, n. 30A, Aldershot: Elgar, 1971, 34 p. Disponível em: <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp014t64gn18f>. Acesso em: 16 out.. 2022.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **Journal of Political Economy; National Bureau of Economic Research**, v. 70, n. 5, Part. 2, p. 9-49. 1962. Disponível em: <http://www.nber.org/chapters/c13571>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537–572, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/340>. Acesso em: 15 dez. 2024.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?. **Planejamento e Políticas Públicas - PPP**, [s.l.], n. 33, 2009. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/159](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/159). Acesso em: 12 nov. 2022.

CAVALCANTE, W. V.; JUSTO, W. R.; ALVES, C. L. B. DISPARIDADES RACIAIS NA DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO: INSIGHTS DO NORDESTE DO BRASIL EM MEIO A UMA CRISE SANITÁRIA/Racial disparities in labor market dynamics: insights from northeast Brazil amidst a sanitary crisis: aperçus du nord-est du Brésil en pleine crise sanitaire. **Informe GEPEC**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 395–416, 2024.

CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS. **Manual de orientações da codificação na CNAE subclasses**. [s.l.]: CNAE, 2011. Disponível em: <http://subcomissaoacnae.fazenda.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=5>. Acesso em: 16 jan. 2023.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Campinas: Unicamp, jun. 2020, 29 p. (Texto para Discussão, n. 383). Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/texto-para-discussao/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-formal-no-brasil>. Acesso em: 22 nov. 2022.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, [s.l.], ano XIV, n. 25/26, p. 323 – 344, 2011. Disponível em: https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf. Acesso em 15 dez. 2024.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, Carlos Henrique Leite *et al.* **Estrutura salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002, p. 1 - 50. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9867>. Acesso em: 29 out. 2022.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Ver. Cadernos de Campo**, Araraquara, n. 26, p. 79 – 103, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em: 20 mar. 2023.

FREISLEBEN, V. da S.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Revista Cadernos de Economia**, Chapecó, v. 16, n. 30/31, p. 51 – 65, jan./dez. 2012. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/index.php/rce/article/view/1646>. Acesso em: 25 nov. 2022.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. de C. I. de. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de

atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, [s.l.], v. 22, n. 3, set./dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/22008>. Acesso em 15 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Glossário**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/. Acesso em: 17 jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destakes_PNAD_continua/2012_2022/. Acesso em: 05 maio 2023.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**. Zurich, v. 8, n. 4, p. 453 – 479, 2008. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1536867X0800800401>. Acesso em 08 maio 2023.

JUSTO, W. R.; DE ALENCAR, M. O.; ALENCAR, N. dos S. RETORNO À EDUCAÇÃO NO BRASIL COM USO DE REGRESSÃO QUANTÍLICA: 2003-2014. **Informe GEPEC**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 09–23, 2018. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/14570> . Acesso em: 19 ago. 2024.

LAMEIRÃO, A. P. Mercado de trabalho, desigualdades sociais e de gênero. In: SEMINÁRIO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 1., 2011, [s.l.]. **Anais [...]**: UFES, 2011, 15 p. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/snpgcs/article/view/1630>. Acesso em: 12 nov. 2022.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217 - 272, abr. 1980. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7030>. Acesso em: 20 out. 2022.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125 – 157, jan./mar. 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/833>. Acesso em: 29 out. 2022.

MAIA, K.; CATELAN, D. W.; BACCHI, M. D.; FONSECA, M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, **Revista Estudo & Debate**, Lajeado, v. 25, n. 1, p. 7 – 31, 2018. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e discriminação de gênero para o Brasil. *Estudios Económicos* [online], [s.l.], v. 37, n. 74, p. 71-104, 2020.

Disponível em: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2525-12952020000100003&script=sci_abstract. Acesso em 15 dez. 2024.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. **DRd - Desenvolvimento Regional em debate**, [s.l.], v. 7, n. 2, p. 96–117, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/drd/article/view/1455>. Acesso em: 10 nov. 2022.

MATTEI, T. F.; BEZERRA, F. M. Mercado de trabalho formal no Estado do Paraná: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, [s.l.], v. 18, n. 1, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/36671>. Acesso em: 10 nov. 2022.

MATTEI, T. F. **Mercado de trabalho formal na região sul do Brasil**: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres. 161 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2016. Disponível em: <https://tede.unioeste.br/handle/tede/3025>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MINCER, J. Education, experience, and the distribution of earning and employment: an overview. In: JUSTER, Thomas. **Education, income, and human behavior**. [s.l.]: National Bureau of Economic Research, 1975, p. 71 - 94. Disponível em: <http://www.nber.org/chapters/c3693>. Acesso em: 13 out. 2022.

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: Anpec, 2006, 19 p. Disponível em: <https://en.anpec.org.br/previous-editions.php?r=encontro-2006>. Acesso em 15 nov. 2022.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, [s.l.], v. 14, n. 3, p. 693 - 709, out. 1973. Disponível em: <https://inequality.stanford.edu/publications/media/details/male-female-wage-differentials-urban-labor-markets>. Acesso em: 12 out. 2022.

OLIVEIRA, M.; VIERA, C.; BAETA, F. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. [s.l.]: IE-UFRJ, 2021, 30 p. [Texto para discussão, n. 018]. Disponível em: <https://www.ie.ufrj.br/publicacoes-j/textos-para-discussao.html#2021>. Acesso em: 27 mar. 2023.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, [s.l.], v. 62, n. 4, p. 659 - 661, 1972. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/4728049_The_Statistical_Theory_of_Racism_and_Sexism. Acesso em: 25 out. 2022.

RAIHER, A. P. Os Determinantes da Localização Industrial por Nível Tecnológico no Paraná: Ênfase no Capital Humano. **Informe GEPEC**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 18–35,

2012. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/5682> . Acesso em: 19 ago. 2024.

RAIHER, A. P. Condição de pobreza e a vulnerabilidade da mulher brasileira. **Informe GEPEC**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 116–128, 2016. DOI: 10.48075/igepec.v20i1.13531. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/13531>. Acesso em: 19 ago. 2024.

SCHULTZ, T. W. Education and Productivity. **National Commission on Productivity**, Washington, DC., 14 p., jun. 1971. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED071152>. Acesso em: 09 out. 2022.

SILVA, R. O. da; CIRINO, J.F.; CASSUCE, F. C. da C. Diferencial de rendimento por gênero no mercado de trabalho em contexto de ciclo econômico. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 52, n. 4, p. 185-207, out./dez. 2021. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/index.php/ren/article/view/1322>. Acesso em 17 nov. 2022.

SOUZA, S. de C. I.; MAIA, Katy; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M.R.; SILVA, R. J.da. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, [s.l.], v. 9, n. 1, p. 32 – 49, 2015. Disponível em: <https://revistaaber.org.br/rberu/article/view/129>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SPENCE, M. Job market signaling. **The Quartely Journal of Economics**, [s.l.], v. 87, n. 3, p. 355 - 374, ago. 1973. Disponível em: <https://viterbi-web.usc.edu/~shaddin/cs590fa13/>. Acesso em: 20 out. 2022.

TATEI, F. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México**. Dissertação (Mestrado em Integração da América Latina), Universidade de São Paulo- USP, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-18122012-105148/en.php>. Acesso em: 07 maio 2023.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira após a reforma trabalhista de 2017. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, [s.l.], v. 7, n. 12, 24 p., 2018 Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/639>. Acesso em: 18 maio. 2023.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 95 p. Disponível em: https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Políticas_publicas_e_relacoes_de_genero_no_mercado_de_trabalho/56. Acesso em: 19 out. 2022.

Recebido em 19/08/2024.
Aceito em 30/04/2025.