

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
FACULDADE DE ECONOMIA**

**Patrícia Gomes da Silva**

**DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO E DOS RENDIMENTOS DAS MULHERES  
NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Governador Valadares  
2024

**Patrícia Gomes da Silva**

**DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO E DOS RENDIMENTOS DAS MULHERES  
NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dra. Carolina Rodrigues Corrêa Ferreira

Governador Valadares  
2024

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Gomes da Silva, Patrícia .

Determinantes da participação e dos rendimentos das mulheres no mercado de trabalho brasileiro : Determinantes da participação e dos rendimentos das mulheres no mercado de trabalho brasileiro / Patrícia Gomes da Silva. -- 2024.  
27 f.

Orientadora: Carolina Rodrigues Corrêa Ferreira  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Faculdade de Economia, 2024.

1. Discriminação de gênero. 2. Participação feminina. 3. Desigualdade salarial.. 4. Interseccionalidade. 5. Capital humano. I. Rodrigues Corrêa Ferreira, Carolina , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
Departamento de Economia do Campus GV

**ECO013GV MONOGRAFIA II**  
**ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Às 14 horas do dia 05 de setembro de 2024, ( ) na sala \_\_\_\_\_ ( x ) por webconferência, foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pelo(a) discente Patrícia Gomes da Silva, matriculado(a) no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. O(a) Prof.(a) Carolina Rodrigues Corrêa Ferreira, orientador(a) e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando os demais examinadores, os professores: Amanda Ferrari Uceli.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado "DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO E DOS RENDIMENTOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO", a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o(a) discente:

- ( ) Aprovado (a)
- ( x ) Aprovado (a) com correções
- ( ) Reprovado (a)

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada pelos presentes.

Governador Valadares, 05 de setembro de 2024.

\_\_\_\_\_  
Orientador(a)

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca I

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca II (opcional)

\_\_\_\_\_  
Aluno (a)



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Rodrigues Correa Ferreira, Professor(a)**, em 05/09/2024, às 14:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em



05/09/2024, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Patrícia Gomes Da Silva, Usuário Externo**, em 05/09/2024, às 16:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf ([www2.ufjf.br/SEI](http://www2.ufjf.br/SEI)) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1969141** e o código CRC **7DC0A0C1**.

---

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus pela bênção de ingressar em uma universidade pública, algo que sempre sonhei. Foram anos de muita dedicação e desafios, e em vários momentos pensei em desistir. Mas o desejo de oferecer uma vida melhor para minha mãe, Geralda, e minha irmã, Fabrícia, me deu forças para seguir em frente.

Minha gratidão eterna vai para minha mãe, que esteve ao meu lado nos momentos mais difíceis, acreditando em mim e lutando comigo. Mãe, este diploma é nosso! Cada quitanda que você vendeu para me ajudar a pagar as passagens para Governador Valadares faz parte dessa conquista. Minha irmã, Fabrícia, sempre me apoiou, sendo meu alicerce nos momentos em que me senti mais fraca.

Também sou grata aos amigos Rônio, Carla, Cícero e João Damasceno, que nunca deixaram de me incentivar ao longo dessa jornada. Ao meu namorado e futuro marido, Uarleison, que esteve ao meu lado nos momentos finais da monografia, segurando minha mão e me ajudando a não desistir, meu muito obrigada. E ao meu cunhado Eugênio, que me ofereceu apoio e conselhos valiosos, sou extremamente grata.

Aos amigos que a faculdade me presenteou – Artur, Kezia, Aryany, Hugo, Maria Luiza, Marcos e Jaqueline – obrigada por cada momento compartilhado. Vocês são parte dessa vitória. Agradeço ainda à dona Rosalina e à Elizete, que confiaram em mim e me deram a oportunidade de trabalhar como faxineira nos fins de semana, o que foi essencial para eu continuar estudando.

Um agradecimento especial à minha orientadora, Carolina Rodrigues Correa Ferreira, que me guiou com paciência e sabedoria durante toda a construção da monografia. Sua dedicação e apoio foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. E à Amanda Ferrari Uceli, da banca, sou grata pela contribuição valiosa e pelas observações que enriqueceram ainda mais meu trabalho.

Foram anos acordando às 5 da manhã e voltando tarde para casa, mas cada esforço valeu a pena.

## RESUMO

Este trabalho analisa os determinantes da participação e dos rendimentos das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, com foco nas discriminações de gênero e raça. Utilizando dados da PNAD de 2015, foi estimada uma equação de salários em dois estágios baseada na teoria do capital humano. Os resultados indicam que ser mulher e ser não-branca afetam negativamente tanto a empregabilidade quanto os rendimentos. Mulheres negras e pardas enfrentam maiores barreiras devido à interseccionalidade de discriminação de gênero e raça. A educação e a experiência são fatores positivos para a inserção e rendimentos, mas não suficientes para eliminar a desigualdade. A renda familiar e o tamanho da família também influenciam a decisão de participar do mercado de trabalho. O estudo destaca a importância de políticas públicas e ações empresariais que promovam a equidade de gênero e raça, buscando reduzir as disparidades salariais e melhorar as condições de trabalho para as mulheres no Brasil. É essencial que empresas, governo e sociedade atuem juntos para promover a equidade no mercado de trabalho.

**PALAVRAS CHAVE** - Participação feminina. Discriminação de gênero. Capital humano. Desigualdade salarial. Interseccionalidade.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the determinants of women's participation and earnings in the Brazilian labor market, focusing on gender and racial discrimination. Using 2015 PNAD data, a two-stage wage equation based on human capital theory was estimated. The results indicate that being a woman and being non-white negatively affect both employability and earnings. Black and brown women face greater barriers due to the intersectionality of gender and racial discrimination. Education and experience are positive factors for insertion and earnings, but not sufficient to eliminate inequality. Household income and family size also influence the decision to participate in the labor market. The study highlights the importance of public policies and corporate actions that promote gender and racial equity, aiming to reduce wage disparities and improve working conditions for women in Brazil. It is essential that companies, the government, and society work together to promote equity in the labor market.

**KEYWORDS** - Women's participation. Gender discrimination. Human capital. Wage inequality. Intersectionality.



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Estatísticas de Salário e Escolaridade por Grupo	19
<b>Tabela 2</b> - Resultados da estimação - participação	20
<b>Tabela 3</b> - Resultados da estimação - rendimentos	21

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2. ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS</b>	<b>12</b>
2.1 DETERMINAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO E RENDIMENTOS NO MERCADO DE TRABALHO	12
2.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	15
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>17</b>
<b>4. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo as mulheres foram, em sua maioria, deixadas à margem do mercado de trabalho. Se não ficavam em casa a cargo dos afazeres domésticos, ocupavam cargos inferiores e com exigências educacionais menores, acarretando em remunerações mais baixas. Entretanto, conforme destacam Querino et al (2013), a partir do século XX observou-se o aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, principalmente em face ao grande crescimento da indústria.

O maciço ingresso feminino no mercado de trabalho iniciou entre a I e II Guerra Mundial, devido a necessidade de as mesmas assumirem os negócios da família e postos de trabalho devido à ausência dos homens, em batalha. O fluxo de entrada e participação das mulheres nos postos trabalhistas foi intensificado nas economias ocidentais a partir dos anos 1950 e, para o Brasil, ocorreu devido ao contexto econômico favorável e da reconstrução produtiva que o país vivenciava com o Plano de Metas (Bruschini e Lombardi, 1994; Leskinen, 2004; Madalozzo et al, 2010).

Apesar disso, Madalozzo et al (2010) afirmam, com relação aos rendimentos, que a diferença de salários entre homens e mulheres sempre foi significativa, apesar de apresentar redução ao longo dos anos. No Brasil, tal disparidade passou de 50% no início da década de 1990 para menos de 30% no início dos anos 2000. Silveira (2021) afirma que o hiato salarial ainda chega a cerca de 22% em 2019.

Numerosos estudos têm se dedicado a investigar a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, analisando fatores como mudanças no perfil da mão-de-obra feminina, desigualdade salarial de gênero e o impacto da etnia na renda. Por exemplo, Monte e Gonçalves (2008) mostraram que ocorreu uma alteração significativa do perfil da mão-de-obra ocupada feminina, com destaque para a redução do número de filhos e aumento do nível de escolaridade, que contribuíram para elevação da inserção e salários das mulheres.

Oliveira (2019) demonstrou que a experiência tem um papel fundamental nos salários, sendo quanto maior a mesma, maior a desigualdade salarial de gênero. Isso ocorreria pelo fato de homens com maior experiência alçarem mais cargos de chefia. Com relação à etnia, pessoas pardas ou negras auferiam 39% a menos renda do que pessoas brancas, sugerindo discriminação racial.

Portanto, considerando a importância feminina no mercado de trabalho e as evidências de persistente discriminação de gênero no mesmo, o presente trabalho busca analisar, através da estimação de uma equação em dois estágios com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, os determinantes da inserção e dos rendimentos das mulheres no mercado de trabalho nacional. Especificamente, busca-se avaliar como gênero, escolaridade, etnia e experiência afetam a probabilidade de uma pessoa conseguir um emprego e, quando empregada, o salário auferido.

Espera-se que a inserção e os rendimentos sejam afetados negativamente pelo gênero feminino, ou seja, mulheres teriam relativamente mais dificuldades para conseguir emprego e, quando empregadas, tenderiam a receber salários menores, devido a discriminação de gênero. Adicionalmente, espera-se que ser branco(a), maior experiência e maior escolaridade influenciem positivamente a inserção e os rendimentos, conforme apontaram Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008). Por fim, acredita-se que ser mulher preta ou parda, dada a interseccionalidade da discriminação de gênero e racial, tragam efeitos negativos para as variáveis dependentes analisadas.

Destarte, busca-se contribuir para a literatura acerca da discriminação de gênero – e sua interseccionalidade – no mercado de trabalho, bem como gerar informações relevantes para governos, empresas e policy makers a fim de promover a equidade.

Destarte, busca-se contribuir para a literatura acerca da discriminação de gênero – e sua interseccionalidade<sup>1</sup> – no mercado de trabalho, bem como gerar informações relevantes para governos, empresas e policy makers a fim de promover a equidade.

---

<sup>1</sup> Interseccionalidade é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. Por exemplo, uma mulher negra sofrer maior discriminação no mercado de trabalho do que uma mulher branca, apesar de ambas vivenciarem hiato salarial em relação aos indivíduos do sexo masculino.

## **2. ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS**

Nessa seção serão evidenciados os aspectos gerais que influenciam nas relações de trabalho e salários, bem como o embasamento teórico acerca da inserção e dos rendimentos no mercado de trabalho.

### **2.1 DETERMINAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO E RENDIMENTOS NO MERCADO DE TRABALHO**

Conforme a teoria do capital humano, elaborada principalmente por Mincer (1958), Schultz e Becker (2008), o aporte em educação propicia vantagens no mercado de trabalho, elevando o potencial de produção do indivíduo e, por conseguinte, sua remuneração. A principal motivação para que alguém invista em aprendizado e desenvolva habilidades reside na perspectiva de obter uma renda mais substancial no futuro. Em resumo, é possível afirmar que quanto mais elevado o nível educacional de uma pessoa, maior será seu patamar de renda e ganhos financeiros.

Mincer (1958) afirma que a quantidade de capital humano que um indivíduo incorpora em suas atividades exerce uma influência direta sobre seus ganhos ao realizá-las. Nesse sentido, é possível afirmar que as taxas de retorno dos investimentos em educação derivam do tempo dedicado pelo indivíduo para aprimorar e desenvolver seu conhecimento e habilidades.

Schultz (1964) argumenta que os investimentos em educação devem ser vistos como tais, pois proporcionam oportunidades aprimoradas no mercado futuro para o indivíduo. Portanto, o aporte necessário para que a população acumule mais conhecimento é crucial, capacitando-a a se qualificar e otimizar sua produtividade. Essa qualificação não apenas impulsiona o crescimento pessoal, mas também contribui para o desenvolvimento econômico da nação como um todo.

Becker (1971) reitera a importância e a necessidade de investimento em educação, considerando-a o principal fator integrador do capital humano. Ele destaca que o acúmulo de conhecimento, ou seja, o conjunto de habilidades produtivas adquiridas por uma pessoa, pode ser aplicado na geração de riqueza,

permitindo que o indivíduo contribua para a sociedade tanto de maneira individual quanto coletiva.

Com relação à decisão individual de buscar trabalho, Scorzafave e Menezes-Filho (2001) afirmam que está ligada à oferta do mesmo. Com base na teoria neoclássica da oferta de trabalho, o indivíduo deseja maximizar sua utilidade com o consumo de bens e horas de lazer, sujeito à renda não oriunda do trabalho, preço dos bens, preço do lazer e tempo disponível. Assim, conclui-se que a Taxa Marginal de Substituição (TMS) entre consumo de bens e horas de lazer pode ser entendida como o salário de reserva do indivíduo, ou seja, quanto que este requer de remuneração adicional para abrir mão de uma hora de lazer. Portanto, pode-se definir que o indivíduo participa da força de trabalho sempre que o salário de mercado relativo (preço do lazer/preço dos bens) exceder sua TMS. Porém, empiricamente observa-se outros fatores importantes nessa decisão.

Souza et al (2011) assinalam a renda familiar como um determinante. Espera-se que com rendas mais altas, haja menor necessidade de horas adicionais de trabalho individuais. Outra variável, de acordo com Basu e Van (1998), seria o tamanho da família. As famílias mais numerosas tendem a necessitar de mais renda, logo, mais tempo de trabalho.

Adicionalmente, variáveis como idade e experiência, gênero, estado civil, ter filhos (que não geram renda) e escolaridade são aspectos importantes para a decisão de ingresso no mercado de trabalho. Maior idade, ser do sexo masculino, ser casado (a) e ter crianças dependentes na família afetaria positivamente a probabilidade de estar trabalhando, visto que a necessidade e as pressões para contribuir com a renda familiar aumentam (Corrêa e Lima, 2015). A escolaridade também afetaria positivamente, quanto maior a escolaridade, maior seria a probabilidade de trabalhar devido a alcançar empregos com salários mais altos, conforme Farber e Gibbons (1996).

Destaca-se que alguns desses fatores afetam também a empregabilidade do indivíduo do ponto de vista do empresário. Como comprovam Madalozzo et al. (2010), Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008), gênero masculino e etnia branca, bem como maior escolaridade e experiência, afetam positivamente a possibilidade de uma pessoa conseguir um emprego. No entanto, o gênero masculino e a etnia branca são frequentemente influenciados por discriminação de

gênero e etnia, enquanto a maior escolaridade e a experiência estão mais diretamente relacionadas a um aumento na produtividade e, portanto, na probabilidade de conseguir um emprego.

Em relação aos rendimentos, tem-se como base a teoria do capital humano. Mincer (1974) discute os impactos do capital humano sobre os rendimentos, onde ressalta-se a correlação entre o investimento na formação do trabalhador e a distribuição da renda. Sua análise buscou avaliar o impacto do incremento de um ano de estudo sobre o salário. Assim, o autor chegou à conclusão que a produtividade e, por conseguinte, as diferenças de rendimentos entre os indivíduos estariam positivamente relacionadas ao volume do investimento em capital humano (escolaridade) de cada um.

Segundo Barros et al. (2002), a sustentabilidade em relação ao desenvolvimento da sociedade considerando seu fator econômico se liga diretamente à agilidade e à continuidade do processo de expansão da educação. Assim, quanto maior o percentual de educação, maior a produtividade do trabalho, o que contribui para o aumento econômico, elevação de salários e conseqüentemente redução da pobreza. Portanto, pode-se considerar a educação como um instrumento de mobilidade social.

Conforme Silva, França e Neto (2016), as diferenças salariais podem ser explicadas pelas variações na produtividade dos indivíduos. Ou seja, pessoas mais produtivas, devido às suas habilidades e competências, tendem a receber salários mais altos. A teoria do capital humano sustenta que a desigualdade no mercado de trabalho resulta dessas variações nas habilidades e qualidades dos trabalhadores.

Lima (1980) também explora como os rendimentos de um indivíduo estão relacionados ao capital humano, que seria fruto do investimento, especialmente em educação, dos anos de experiência e das diferentes habilidades cognitivas e características pessoais dos indivíduos. Assim, haveria diferenças na qualidade da mão de obra de cada um.

Em relação à experiência, Jesus, Silva e Neves (2020) mostram que quanto maior o tempo de trabalho, conseqüentemente haverá aumento também na variação da renda. Com dois anos ou mais de experiência em relação a quem tem menos de um mês de trabalho, o salário dos homens sobe em média 44,5% enquanto o das mulheres tem uma variação ainda maior de aproximadamente 45,8%. A variável

idade tem um impacto positivo no salário, com um aumento médio de 0,8% no salário total a cada ano adicional de idade. Quando analisados homens e mulheres separadamente, percebe-se que a renda do homem varia 50% a mais a cada ano de idade se comparado às mulheres.

Quando se leva em consideração a raça, Jesus, Silva e Neves (2020) mostram que brancos tendem a ter rendimentos superiores. Analisando separadamente, pode-se dizer que a raça afeta mais o salário dos homens do que das mulheres, o que pode ser explicado por conta de uma maior homogeneidade na renda feminina. Mais uma vez, fatores como raça e gênero não afetam, *a priori*, a produtividade, sugerindo discriminação salarial.

## **2. 2 DISCRIMINAÇÃO DE GENERO E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Baltar e Leone (2008) afirmam que as diferenças salariais entre homens e mulheres podem estar relacionadas com a discriminação, que pode ser definida como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais. Parte-se do princípio que, no geral, o gênero não é uma característica produtiva do indivíduo, o que permite inferir que este não deveria gerar hiato salarial.

Becker (1971), em seu estudo sobre a economia da discriminação, um conceito que pode ser entendido como preferências discriminatórias relacionadas às características individuais, define discriminação de mercado como o fenômeno em que essas preferências resultam na redução salarial de um profissional devido à sua conduta diferenciada com base em atributos físicos ou psicológicos. Portanto, espera-se que a discriminação possa afetar empregabilidade e rendimentos.

Levando em consideração a discriminação de gênero, sendo este o ponto chave para a análise deste estudo, Ehrenberg e Smith (2005) apresentam em destaque a existência de duas formas de discriminação. A primeira, a que é conhecida como discriminação salarial, faz referência à prática dos empregadores de remunerarem de forma inferior as mulheres, quando se compara com os homens com a mesma capacidade profissional, experiência e que desempenham funções semelhantes. A segunda é definida como segregação profissional, que faz relação



com o fato de que mulheres com o mesmo treinamento e potencial de produção dos homens têm menor acesso às ocupações de maiores salários e níveis de responsabilidade. Nesse sentido, tem-se observado maior presença da participação feminina em funções relativamente inferiores. Assim, observa-se que a discriminação de gênero afeta não só os rendimentos, mas também a inserção feminina no mercado de trabalho.

Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. As funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto é usado como justificativa para receberem menores salários. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas (Teixeira, 2017; Cotrim, 2019).

Cugini et al. (2014) mensuraram a discriminação salarial dos gêneros entre 2002 e 2011 no Brasil, com base nos dados da PNAD, e constataram que houve um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho. Apesar da redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, ainda persiste a discriminação contra as mulheres. De acordo com os dados apresentados, mesmo com o avanço da escolaridade feminina, as mulheres continuam a enfrentar preconceito ao competir por cargos com indivíduos do gênero masculino.

Fiuza-Moura (2015), no estudo das diferenças salariais na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica, com base nos dados da PNAD/2012, mostrou elevado grau de discriminação salarial entre os gêneros, principalmente em relação às mulheres não brancas, sendo menor quando observados segmentos mais intensivos em tecnologia.

De acordo com Gomes e Souza (2018) o fato de o indivíduo ser homem e de cor branca resulta diretamente em maiores retornos na comparação com as mulheres e não brancos, independentemente da região ou setor econômico.

### 3. METODOLOGIA

No Brasil, segundo dados da PNAD contínua (IBGE, 2019), em relação ao 1º trimestre de 2019, de acordo com a distribuição percentual de pessoas desocupadas, as mulheres representavam 52,6%. E em relação ao percentual de mulheres ativas no mercado de trabalho, mesmo com uma queda da desigualdade salarial entre 2012 e 2018, essas recebiam salários, em média, 20,5% menores que os homens. Ressalta-se que a diferença de salários, de modo geral, está presente em todos os níveis de cargos no mercado. Segundo a CNN Brasil (2023), o rendimento médio do trabalho das mulheres atingiu apenas 77,7% do valor auferido pelos homens no Brasil, conforme dados do IBGE. Apesar das diferenças salariais e de inserção, mais mulheres possuem diploma de ensino superior. Na faixa etária de 25 a 34 anos, 25,1% das mulheres completaram o ensino superior, em comparação com 18,3% dos homens. Isso indica possíveis sinais de discriminação de gênero. Por isso, foi realizada uma análise descritiva dos dados para identificar mais evidências.

Para analisar a inserção e os rendimentos dos brasileiros em idade economicamente ativa no mercado de trabalho foi utilizado o Modelo de Seleção Amostral por Máxima Verossimilhança (SAMV). De acordo com Verbeek (2000), o modelo propõe estimar duas equações, uma para definir a decisão de participação do indivíduo no evento e a outra para determinar o nível de uma variável relacionada à primeira decisão. Tal procedimento é importante pois elimina o viés de seleção amostral, que ocorre quando um tipo de indivíduo da população tem maior ou menor chance de aparecer na amostra do que esperado pela teoria. Por exemplo, numa equação comum com o salário como variável dependente, os indivíduos desempregados seriam excluídos da amostra.

Para tanto, utilizou-se microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015 (IBGE, 2021), considerando indivíduos residentes no Brasil em pesquisa realizada de 27 de setembro de 2014 a 26 de setembro de 2015. Para o presente trabalho, considerou-se pessoas com idade entre 18 e 65 anos, idade produtiva. De posse desses dados realizou-se uma análise descritiva e, posteriormente, estimou-se o modelo SAMV. A primeira equação define se o indivíduo participa ou não do mercado de trabalho, enquanto a segunda determina o nível de salário auferido, em caso positivo.

O procedimento de SAMV em dois estágios foi proposto por Heckman (1979). No primeiro estágio estima-se um modelo Probit cuja variável dependente, binária, é igual a 1 se o indivíduo estava trabalhando no período de referência e zero, caso contrário

$$T = \alpha_0 + \alpha_1 esc + \alpha_2 idade + \alpha_3 naobranco + \alpha_4 mulher + \alpha_5 menor + \alpha_6 npes + v \quad (1)$$

em que  $T = 1$ , se a pessoa trabalhou no período e 0, caso contrário (somente trabalho remunerado). *Esc* é a escolaridade do indivíduo em anos de estudo; *idade* é a idade em anos; *naobranco* é uma *dummy* igual a 1 caso a pessoa seja não branca, 0 caso contrário; *mulher* é uma *dummy* igual a 1 caso gênero feminino, 0 caso contrário; *npes* é o número de pessoas da família; *menor* é o número de pessoas com menos de 14 anos pertencentes à unidade familiar, e;  $v$  é o termo de erro.

No segundo estágio, estima-se as equações de rendimentos que pode ser expressa da seguinte forma:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 idade + \beta_2 esc + \beta_3 mulher + \beta_4 naobranco + \beta_6 RIM + \mu \quad (2)$$

em que  $\ln W$  é o logaritmo do rendimento/hora do indivíduo; *esc*, *idade*, *mulher* e *naobranco* são as mesmas do primeiro estágio; *RIM* é razão inversa de Mills, gerada pela regressão probit no primeiro estágio com o intuito de corrigir o viés de seleção amostral, e;  $\mu$  é o termo de erro.

Posteriormente foram calculados os efeitos marginais para verificar a implicação de cada variável explicativa sobre cada variável dependente.

#### 4. RESULTADOS

Os resultados da análise descritiva dos dados podem ser observados na tabela 1.

**Tabela 1 - Estatísticas de Salário e Escolaridade por Grupo**

	<b>Salários</b>	<b>Escolaridade</b>
<b>Mulheres</b>	2,43 (2,53)	9,09 (4,33)
<b>Homens</b>	2,48 (2,51)	8,48 (4,33)
<b>Branços</b>	2,77 (2,95)	9,68 (4,22)
<b>Não brancos</b>	2,22 (2,22)	8,16 (4,31)

Fonte: elaboração própria com dados da PNAD. Desvio padrão entre parênteses.

Pode-se observar que, conforme esperado, a média do logaritmo do salário das mulheres (2,43) foi menor que a dos homens (2,48), com desvios padrão de 2,53 e 2,61, respectivamente. Isso indica uma diferença salarial entre gêneros, embora a variação nos salários dentro de cada grupo seja relativamente alta.

Em contrapartida, a escolaridade média das mulheres (9,09) foi maior que a dos indivíduos do sexo masculino (8,48), com desvios padrão iguais de 4,33 para ambos os gêneros. A escolaridade das mulheres é, portanto, superior à dos homens, mas com variação similar entre os grupos.

Com relação à raça, observa-se que a média do logaritmo do salário das pessoas autodeclaradas brancas (2,77) é superior à das pessoas não-brancas (2,22), com desvios padrão de 2,95 e 2,22, respectivamente. Isso sugere uma diferença significativa no salário entre os grupos étnicos, com uma maior desigualdade salarial entre os brancos.

No que diz respeito à escolaridade, a média dos brancos (9,68) é superior à dos não-brancos (8,16), com desvios padrão de 4,22 e 4,31, respectivamente. Embora a média de escolaridade dos brancos seja maior, a variação dentro dos grupos é semelhante, indicando que a diferença no nível de escolaridade pode não

ser a única causa da discrepância salarial.

Observa-se, portanto, indícios de discriminação de gênero e étnica na amostra, com diferenças salariais notáveis entre os grupos analisados, além das diferenças no nível de escolaridade.

A tabela 2 apresenta os resultados da estimação do modelo proposto, com relação à equação de participação no mercado de trabalho, primeiro estágio.

**Tabela 2 - Resultados da estimação - participação**

<b>Variáveis</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Erro padrão</b>	<b>Efeito Marginal Médio</b>
Escolaridade	0,0292929***	0,0019697	0,0110421***
Idade	0,015058***	0,0007447	0,0056762***
Não branco	-0,0170551ns	0,0179805	-0,0064275ns
Mulher	-0,3832058***	0,0193236	-0,1439053***
Menor de 14 anos	0,0520333***	0,0094281	0,0195596***
Nº de pessoas	-0,0112831***	0,0024631	-0,0042532***
Constante	-0,2834843***	0,0328123	-
Estatística F	34,49***		
Y=1	0,6318		

\*\*\* significativo no nível de 1%; \*\* significativo a 5%; \* significativo a 10%; ns não significativo.

Fonte: elaboração própria.

As variáveis representantes da idade, escolaridade, ser mulher, número de menores de 14 anos na família e número de pessoas na família apresentaram coeficiente estatisticamente significativo e com sinal conforme esperado. Um ano a mais de idade e escolaridade aumentam, respectivamente, em 0,5 pontos percentuais (pp) e 1,1 pp a probabilidade da pessoa trabalhar. Maior escolaridade eleva as chances de conseguir uma melhor colocação, já ser mais velho, dentro da idade produtiva, pode ser um indicador de experiência, que refletiria em maior produtividade.

Ser mulher afeta negativamente a probabilidade de estar trabalhando em 0,6 pp, o que pode indicar a menor empregabilidade da mulher devido a discriminação

de gênero, conforme corroboram Madalozzo et al (2010), Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008). Porém, também pode estar ligado ao fato de muitas mulheres serem as cuidadoras principais da casa e familiares.

O número de pessoas na família afeta negativamente a probabilidade de estar trabalhando, o que pode estar ligado a uma menor necessidade de auferir renda por existirem outros indivíduos empregados na família. Já o número de menores de 14 anos, impedidos legalmente de trabalhar, eleva a probabilidade de estar trabalhando, provavelmente por, em contrapartida, uma maior necessidade de recursos para sustentá-los. O coeficiente da variável que representa a etnia não foi significativo.

A regressão é estatisticamente significativa, conforme o teste F. A probabilidade da pessoa em idade produtiva estar trabalhando (remunerado) era, em média, 63,18% no período

A Tabela 3 apresenta os resultados da equação de determinação dos rendimentos e os efeitos marginais.

**Tabela 3 - Resultados da estimação - rendimentos**

<b>Variáveis</b>	<b>Coeficiente</b>	<b>Erro padrão</b>	<b>Efeito Marginal Médio</b>
Idade	0,0476695***	0,0053269	0,0226818***
Escolaridade	0,1677444***	0,0202054	0,1191348***
Não branco	-0,3075779***	0,0726518	-0,2792847***
Mulher	-0,9810231***	0,1421185	-0,3444032***
Constante	-1,187602***	0,296665	-
Estatística F	34,49***		
$\lambda$	2,98018	0,502642	
$\rho$	0,9891285	0,0037051	

\*\*\* significativo no nível de 1%; \*\* significativo a 5%; \* significativo a 10%; ns não significativo.

Fonte: elaboração própria.

Todas as variáveis foram estatisticamente significativas a 1%. Conforme esperado, idade e escolaridade afetam positivamente o rendimento médio das

pessoas. Um ano a mais de idade e escolaridade aumentam, respectivamente, 2,26 pp e 11,9 pp o rendimento médio individual, refletindo a elevação do capital humano.

Confirma-se a hipótese de que ser mulher afeta negativamente o rendimento médio, reduzindo o mesmo 34,4 pp, bem como ser não branco o reduz em 27,9 pp. Tem-se, assim, fortes indícios de discriminação de gênero e racial. Tal fato é corroborado por Cugini et al. (2014), Fiuza-Moura (2015) e Gomes e Souza (2018).

$\lambda$  e  $\rho$  foram estatisticamente significativos, indicando que realmente há problema de viés de seleção amostral ( $\lambda$ ) e correlação relevante entre os erros das duas equações ( $\rho$ ), justificando o procedimento realizado. Por fim, a equação possui significância global, visto que a estatística F foi significativa.

Os resultados obtidos neste estudo indicam a presença significativa de um hiato salarial no mercado de trabalho brasileiro. A análise dos dados revelou disparidades significativas em empregabilidade e remuneração, evidenciando um padrão díspar de inserção no mercado de trabalho. Tais constatações não apenas destacam a necessidade de intervenções eficazes, mas também ressaltam a complexidade e profundidade do problema. O entendimento desses resultados é fundamental para orientar políticas e práticas que busquem corrigir as desigualdades existentes, promovendo assim um ambiente de trabalho mais equitativo.

## 5. CONCLUSÃO

A evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro mostra avanços significativos, mas também desafios persistentes que refletem desigualdades de gênero e raça profundamente enraizadas. A crescente presença feminina em diversos setores é motivo de celebração, no entanto, a persistência de disparidades salariais, limitações no acesso a cargos de liderança e a prevalência de estereótipos de gênero indicam a necessidade contínua de esforços para promover a igualdade no ambiente de trabalho.

É crucial destacar que as mulheres pretas e pardas enfrentam dificuldades adicionais, uma vez que a interseccionalidade entre gênero e raça amplifica as barreiras existentes. Estas mulheres frequentemente se deparam com uma combinação de preconceitos e estereótipos, resultando em oportunidades limitadas, remuneração desigual e maior vulnerabilidade a situações precárias de emprego. A promoção da diversidade e a implementação de políticas afirmativas são imperativas para abordar as disparidades específicas que as mulheres pretas e pardas enfrentam, visando a construção de um ambiente profissional mais inclusivo e equitativo.

O presente trabalho, através da estimação de uma equação de salários em dois estágios baseada na teoria do capital humano, buscou avaliar este cenário para o ano de 2015 com dados da PNAD. Foi possível constatar que, no período, ser mulher e ser pessoa não branca afetam negativamente tanto a empregabilidade quanto os rendimentos no mercado de trabalho brasileiro. Tais resultados indicam forte possibilidade de discriminação de gênero e raça.

Diante desse cenário, é essencial um comprometimento coletivo de empresas, governos e da sociedade como um todo para impulsionar mudanças estruturais. Investir em programas de conscientização, capacitação e na desconstrução de estereótipos é fundamental para criar um ambiente de trabalho que não apenas reconheça, mas também valorize e promova a diversidade.

É crucial que as organizações, o governo e a sociedade como um todo unam esforços para superar as barreiras que perpetuam a disparidade. Nesse sentido, a conscientização e a implementação de medidas afirmativas são passos essenciais para construir um ambiente laboral mais inclusivo e justo. Destaca-se, por fim, o



essencial papel do governo através de políticas públicas a fim de garantir mudanças efetivas.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** *Revista brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

BARROS, R. P.; HENRIQUES, R. e MENDONÇA, R. (2002). **Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no Brasil.** Texto para discussão n. 857, Ipea.

BASU, K.; VAN, P. H. **The economics of child labor.** *American Economic Review*, v. 88, n. 3, p. 412-427, 1998

BECKER, G. **The Economics of Discrimination.** Chicago: University of Chicago Press, 1971.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de 90.** In: **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS**, 10., 1996, Caxambu. Anais... Belo Horizonte: ABEP, 1996. v. 1. p. 483-516.

**CNN Brasil.** Mulheres ganham 77,7% dos salários dos homens no Brasil, diz IBGE. CNN Brasil, 25 abr. 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/mulheres-ganham-77-7-do-s-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>> Acesso em: 09 set. 2024

CORRÊA, C. R. e LIMA, J. E. de. **Determinantes da participação e dos rendimentos dos jovens no mercado de trabalho: o caso da Região Metropolitana de Recife.** *Cadernos Metrópole* [online]. 2015, v. 17, n. 34 [Acessado 9 Setembro 2021], pp. 541-553. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2236-9996.2015-3412>>. ISSN 2236-9996.

COTRIM, L. R. **Evolução recente do emprego formal no Brasil desde uma perspectiva de gênero.** Monografia (Graduação)–Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 2019.

CUGINI et al. **A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011.** In: **ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE - ECOPAR**, 11., 2014, Unespar, Apucarana, Paraná, 2014.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **Modern labor economics: theory and public policy.** Estados Unidos: Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 2005.

FARBER, H. S.; GIBBONS, R. **Learning and wage dynamics.** *The Quarterly Journal of Economics*. v. 111, n. 4, p. 1007-1047. 1996.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica** Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

GOMES, M. R; SOUZA, S. C. I. **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 [online]. 2018, v. 22, n. 3 [Acessado 9 Setembro 2021] , e182234. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198055272234>>. Epub 14 Jan 2019. ISSN 1980-5527. <https://doi.org/10.1590/198055272234>.

HECKMAN, J.J. **Sample selection bias as a specification error.** Econometrica, Menasha, v. 47, n. 1, p. 153-161, Jan. 1979.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2019.** Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-a-mostra-de-domicilios.html>>. Acesso em 30 jun 2021.

JESUS, D .F; SILVA, A. R. M; NEVES, O. F. J. **Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no brasil: uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019.** Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho Volume 9, Número 1 (2020). pp. 57 – 81

LESKINEN, M.: **“Educación una clave hacia la igualdad”**, Revista Observatorio Social, núm. 5, 2004.

LIMA, R. (1980). **Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação.** Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 10, n. 1, pp. 217-272.

MADALOZZO, R; MARTINS, S. R; SHIRATORI, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? Estudos Feministas, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMgQT7N/?lang=pt>>.

MINCER, J. (1974). **“Family Investments in Human Capital: Earnings of Women.”** Journal of Political Economy 82, S76–S108.

MINCER, J. **Investment in human capital and personal income distribution.** Journal of Political Economy, v. LXVI, n. 4, p. 281-302, 1958.

MONTE, P. A. do; GONÇALVES, M. F. **A inserção ocupacional e os determinantes salariais das mulheres no mercado de trabalho.** ABEP, 2008.

QUERINO, L. C. S; DOMINGUES, M. D. ; LUZ, R. C. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013.

OLIVEIRA, L. A. V. de. **DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA RENDA EM 2015**. Rio de Janeiro. p.42, 2019.

SILVA, A. N; FRANÇA, C.; NETO, M. **A Evolução da Taxa de Participação Feminina no Mercado de Trabalho brasileiro nos últimos 20 anos**. Monografia (Graduação em Economia) Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro. 2016

SILVEIRA, D. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5o ano de alta mas remuneração segue menor que dos homens diz ibge**.

G1. Rio de Janeiro, 2021: Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml>.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES FILHO, N. A. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v.31, n.3, p. 441-477, 2001.

SOUZA, A. P.; PONCZEK, V. e OLIVA, B. (2011). **Os determinantes do fluxo escolar entre o ensino fundamental e o ensino médio no Brasil**. Texto para Discussão FGV 286. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

VERBEEK, M. **A guide to modern econometrics**. John Wiley & Sons, 2008