

MUDANÇAS NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO NO BRASIL

Fábio Lúcio Rodrigues
Francilene Lopes de Oliveira
José de Paiva Rebouças
Luana Junqueira Dias Myrrha¹

RESUMO: Este estudo analisa a desigualdade salarial de gênero no Brasil de 2012 a 2019, revelando uma persistente, porém gradualmente reduzida, disparidade nos rendimentos entre homens e mulheres. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua e aplicando equações mincerianas e a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder, o estudo examina o impacto de variáveis sociodemográficas, como idade, estado civil, localização geográfica e raça. Os resultados indicam que a educação é um fator crucial para os rendimentos femininos, enquanto a penalização racial é mais severa e crescente entre as mulheres. Diferenças geográficas nos prêmios salariais são mais acentuadas entre as mulheres. Embora haja avanços na equidade salarial, desafios significativos permanecem, especialmente em relação a gênero e raça.

PALAVRAS-CHAVE: mercado de trabalho brasileiro; rendimentos do trabalho; composição de rendimentos; diferenças salariais.

Introdução

O cenário do mercado de trabalho contemporâneo ainda exhibe salários significativamente menores para mulheres em comparação aos homens, um padrão corroborado por dados longitudinais que evidenciam uma melhoria incremental, porém insuficiente, na proporção dos salários entre gêneros, entre 1983 e 1993. Dados de 2018 apontam que a desigualdade persiste mesmo quando se leva em conta o número de horas trabalhadas, o que é significativamente maior para mulheres. Também é claramente perceptível uma diminuição marginal na desigualdade salarial entre os sexos, no período entre 2013 e 2018, em todas as categorias de ocupação laboral².

Com relação à solução potencial para a desigualdade, o consenso acadêmico sugere que o investimento em educação e capital humano é vital para a redução dessa diferença. É enfático, também, que a

¹ Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

² YAHMED, S. B. Formal but less equal. Gender wage gaps in formal and informal jobs in urban Brazil. *World Development*, v. 101, p. 73-87, 2018.

melhoria no nível de escolaridade aumenta a renda individual, a qualidade de vida, e as oportunidades no mercado de trabalho.

Para compreender melhor a evolução dos diferenciais de rendimentos entre os gêneros, é crucial analisar as mudanças estruturais no mercado de trabalho. Desde a década de 1990, observa-se uma transformação significativa nas indústrias e nos tipos de empregos disponíveis, com um aumento na demanda por habilidades tecnológicas e de comunicação. Essas mudanças podem ter impactos diferenciados sobre homens e mulheres, influenciando a composição salarial e as oportunidades de carreira disponíveis para cada gênero³.

Além disso, é importante considerar o papel das políticas públicas e das normas sociais na composição salarial. Iniciativas governamentais voltadas para a igualdade de gênero no local de trabalho, como leis de igualdade salarial e licença parental, podem ter um impacto significativo na redução da disparidade salarial. Da mesma forma, a evolução das normas sociais, que influenciam as expectativas e as escolhas profissionais de homens e mulheres, desempenha um papel crucial na determinação dos padrões salariais⁴.

Outro aspecto relevante é a segregação ocupacional por gênero, que se refere à concentração de homens e mulheres em diferentes profissões. Essa segregação muitas vezes resulta em mulheres sendo majoritariamente empregadas em setores com menor remuneração. A análise da evolução dessa segregação ao longo do tempo é fundamental para entender os diferenciais de rendimentos entre os gêneros.

Adicionalmente, a interseccionalidade de gênero com outros fatores como etnia, idade e classe social também deve ser considerada. Estes fatores podem interagir de maneiras complexas, influenciando a experiência de trabalho e os salários de indivíduos de diferentes grupos demográficos. Por exemplo, mulheres de minorias étnicas podem enfrentar desafios adicionais que afetam suas trajetórias profissionais e salários⁵.

Dentro desse contexto, o objetivo deste trabalho é identificar os fatores determinantes na composição salarial e analisar a evolução dos diferenciais de rendimentos entre os gêneros no Brasil para o período de 2012 a 2019.

Este estudo se mostra importante na medida em que busca entender as complexidades dos diferenciais salariais no Brasil, um país marcado por desigualdades de gênero e sociais. A análise foca na segregação ocupacional por gênero e na interseção entre o sexo, raça e outros fatores demográficos, visando oferecer uma compreensão mais profunda dos diferenciais de rendimentos

3 PIETROPAOLI, I.; BAEZ, N. L. X. Gender discrimination in brazilian labour market and the role of the private sector. *Quaestio Iuris*, v. 13, n. 2, p. 610-631, 2020.

4 SALARDI, P. The Evolution of gender and racial occupational segregation across formal and non-formal labor markets in Brazil, 1987 to 2006. *Review of Income and Wealth*, v. 62, p. S68-S89, 2016.

5 SMOLEN, J. R. et al. Intersectionality of race, gender, and common mental disorders in Northeastern Brazil. *Ethnicity & Disease*, v. 28, n. 3, p. 207, 2018.

Estratégia empírica

Este estudo faz uso de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), coletados entre os anos de 2012 e 2019. A seleção desse período temporal foi influenciada pela disponibilidade dos dados da PNADC, que teve início em 2012, e pelo desejo de evitar complicações metodológicas associadas à pandemia da COVID-19, que tornam o ano de 2019 um marco temporal adequado.

A variável dependente utilizada é o logaritmo dos salários ajustados pelas horas trabalhadas e o estudo se concentra na população brasileira com idade entre 14 e 70 anos. Para estimar os prêmios salariais médios, emprega-se o método de mínimos quadrados ordinários (MQO) através de equações mince-rianas. As estimativas de prêmios salariais médios serão realizadas separadamente para cada sexo, de forma a identificar os efeitos específicos das variáveis explicativas em cada grupo.

As variáveis independentes incluem, mas não se limitam a, grau de escolarização, raça, estado civil, região de residência, idade e emprego no setor público. O estudo adota a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder para investigar se as diferenças salariais entre os gêneros são atribuíveis a características observáveis ou a possíveis fatores de discriminação⁶. Na análise, foi aplicada ponderação amostral para minimizar vieses potenciais nas estimativas. Variáveis como grau de escolarização e região geográfica foram categorizadas para isolar seus respectivos efeitos sobre as disparidades salariais.

O Quadro 1 apresenta a descrição das variáveis utilizadas.

⁶ RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S. da.; SOUZA, W. P. S. de F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 21, 2021. *Anais* [...]. [S.l.]: ENABER, 2021.

Quadro 1 – Descrições das variáveis

tipo	variável	descrição
depen- dente	logaritmo do rendimento por hora trabalhada	logaritmo dos salários dividido pelas horas trabalhadas.
controles	mulher	atribui-se 1 para os indivíduos do sexo feminino e 0, caso contrário.
	sem instrução	atribui-se 1 para os indivíduos que não possuem instrução escolar e 0, caso contrário.
	alfabetizado	atribui-se 1 para os indivíduos alfabetizados e 0, caso contrário.
	fundamental	atribui-se 1 para os indivíduos com ensino fundamental completo e 0, caso contrário
	médio	atribui-se 1 para os indivíduos com ensino médio completo e 0, caso contrário
	superior	atribui-se 1 para os indivíduos com ensino superior completo e 0, caso contrário
	urbano	atribui-se 1 para os indivíduos que residem na área urbana e 0, caso contrário
	idade	idade do indivíduo em anos
	idade ao quadrado	idade do indivíduo ao quadrado
	raça não branca	atribui-se 1 para os indivíduos autodeclarados não brancos (negros, pardos, amarelos e indígenas) e 0, caso contrário
	casado	atribui-se 1 se o indivíduo esteja casado e 0, caso contrário.
	norte	atribui-se 1 para os trabalhadores que residem na região norte do Brasil e 0, caso contrário.
	nordeste	atribui-se 1 para os trabalhadores que residem na região nordeste do Brasil e 0, caso contrário.
	sul	atribui-se 1 para os trabalhadores que residem na região sul do Brasil e 0, caso contrário.
	sudeste	atribui-se 1 para os trabalhadores que residem na região sudeste do Brasil e 0, caso contrário.
	centro oeste	atribui-se 1 para os trabalhadores que residem na região centro-oeste do Brasil e 0, caso contrário.
responsável pelo domicílio	atribui-se 1 para os trabalhadores que são responsáveis pelo domicílio e 0, caso contrário.	
peças no domicílio	quantidade de peças que residem no domicílio	
setor público	atribui-se 1 para os trabalhadores do setor público e 0, caso contrário.	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC 2019.

A delimitação da faixa etária, variando de 14 a 70 anos, foi baseada em estudos anteriores que consideram a probabilidade de alfabetização aos 14 anos e a tendência à aposentadoria aos 70 anos⁷⁸. O modelo empírico de Oaxa-

78 MOURA, L. S. **Juventude e trabalho**: o sentido do trabalho para o (a) jovem aprendiz. 2009. 106 p. Dissertação (Pós-graduação em Sociologia) – Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009.

8 RODRIGUES, F. L. et al. Discriminação e diferenciais de salários por gênero e raça: uma análise para o estado do Piauí. In: **Competência técnica e responsabilidade social e ambiental nas ciências agrárias** 5. [S.l.]: Atena Editora, 2020, p. 34-46.

ca-Blinder é formulado para quantificar as diferenças salariais entre os gêneros, controlando por variáveis explicativas como educação, idade, raça e estado civil. Adicionalmente, a análise contempla a potencial diminuição na produtividade relacionada à idade.

Apresentação dos resultados e discussão

O objetivo deste trabalho é analisar os fatores determinantes na composição salarial e a evolução dos diferenciais de rendimentos entre os sexos no Brasil, no período de 2012 a 2019. A Tabela 1 exibe as estatísticas descritivas da população estimada, incluindo a média e o erro-padrão populacional para o período analisado.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas da população estimada: média e erro-padrão (2012-2019)

Variáveis	Período							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
salário-hora	9,8739 (0,1151)	10,0274 (0,1007)	11,0360 (0,1090)	12,5054 (0,1931)	13,1656 (0,1910)	14,4821 (0,2221)	15,2023 (0,2128)	15,4010 (0,2014)
mulher	0,4209 (0,0011)	0,4220 (0,0012)	0,4252 (0,0011)	0,4246 (0,0011)	0,4274 (0,0013)	0,4333 (0,0012)	0,4370 (0,0012)	0,4379 (0,0012)
idade	37,7984 (0,0417)	38,0051 (0,0400)	38,3894 (0,0433)	38,7190 (0,0471)	39,0775 (0,0494)	39,2333 (0,0456)	39,5062 (0,0451)	39,6142 (0,0460)
raça não branca	0,5141 (0,0024)	0,5189 (0,0023)	0,5241 (0,0025)	0,5221 (0,0024)	0,5307 (0,0028)	0,5356 (0,0025)	0,5455 (0,0026)	0,5512 (0,0025)
casado	0,2327 (0,0010)	0,2334 (0,0010)	0,2399 (0,0010)	0,2474 (0,0011)	0,2607 (0,0013)	0,2677 (0,0011)	0,2715 (0,0012)	0,2799 (0,0011)
urbano	0,8892 (0,0009)	0,8852 (0,0009)	0,8928 (0,0011)	0,8897 (0,0012)	0,8940 (0,0012)	0,8981 (0,0012)	0,8976 (0,0011)	0,9030 (0,0012)
setor público	0,1275 (0,0012)	0,1274 (0,0012)	0,1288 (0,0012)	0,1261 (0,0013)	0,1273 (0,0013)	0,1271 (0,0012)	0,1278 (0,0013)	0,1254 (0,0013)
sem instrução	0,0290 (0,0005)	0,0288 (0,0004)	0,0254 (0,0004)	0,0279 (0,0005)	0,0248 (0,0004)	0,0211 (0,0004)	0,0177 (0,0004)	0,0172 (0,0004)
alfabetizado	0,2847 (0,0018)	0,2724 (0,0017)	0,2615 (0,0017)	0,2516 (0,0018)	0,2376 (0,0019)	0,2350 (0,0017)	0,2250 (0,0018)	0,2124 (0,0017)
fundamental	0,1712 (0,0013)	0,1733 (0,0013)	0,1710 (0,0013)	0,1595 (0,0014)	0,1552 (0,0014)	0,1518 (0,0014)	0,1470 (0,0013)	0,1450 (0,0014)
médio	0,3627 (0,0018)	0,3697 (0,0017)	0,3761 (0,0019)	0,3812 (0,0019)	0,3897 (0,0022)	0,3962 (0,0021)	0,4027 (0,0020)	0,4115 (0,0020)

superior	0,1522 (0,0022)	0,1555 (0,0021)	0,1658 (0,0023)	0,1797 (0,0025)	0,1925 (0,0031)	0,1949 (0,0026)	0,2075 (0,0027)	0,2139 (0,0027)
norte	0,0695 (0,0007)	0,0694 (0,0006)	0,0690 (0,0007)	0,0697 (0,0008)	0,0694 (0,0009)	0,0715 (0,0011)	0,0711 (0,0011)	0,0693 (0,0010)
nordeste	0,2296 (0,0014)	0,2347 (0,0015)	0,2338 (0,0020)	0,2335 (0,0022)	0,2268 (0,0022)	0,2251 (0,0021)	0,2220 (0,0020)	0,2239 (0,0022)
sul	0,1574 (0,0011)	0,1584 (0,0011)	0,1608 (0,0014)	0,1613 (0,0016)	0,1611 (0,0017)	0,1628 (0,0017)	0,1635 (0,0018)	0,1642 (0,0019)
sudeste	0,4546 (0,0019)	0,4564 (0,0019)	0,4554 (0,0025)	0,4564 (0,0031)	0,4645 (0,0034)	0,4639 (0,0029)	0,4621 (0,0029)	0,4622 (0,0032)
centro oeste	0,0786 (0,0007)	0,0809 (0,0007)	0,0807 (0,0009)	0,0790 (0,0010)	0,0780 (0,0011)	0,0766 (0,0011)	0,0813 (0,0011)	0,0814 (0,0011)
resp. pelo domicílio	0,4749 (0,0012)	0,4829 (0,0012)	0,4857 (0,0011)	0,4865 (0,0013)	0,4801 (0,0012)	0,4722 (0,0012)	0,4752 (0,0013)	0,4630 (0,0013)
pessoas no domicílio	3,6369 (0,0073)	3,5858 (0,0072)	3,5246 (0,0070)	3,4765 (0,0071)	3,4548 (0,0075)	3,4355 (0,0070)	3,3883 (0,0074)	3,3715 (0,0073)
população estimada	74.817.019	75.343.156	73.142.798	73.000.217	71.532.832	71.985.084	71.867.415	73.488.228

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimativas.

Nota: Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

As estatísticas descritivas indicam que a população em foco compreende uma média de aproximadamente 72 milhões de indivíduos. Predominantemente urbanizada, revelando que, em média, 46% a 48% dos indivíduos são chefes de domicílio, com famílias geralmente compostas por três a quatro membros. Em termos econômicos, o salário-hora médio exibiu uma tendência ascendente, aumentando de R\$ 9,87 em 2012 para R\$ 15,40 em 2019. Notavelmente, trabalhadores do setor público registraram um retorno anual constante de aproximadamente 12% durante o período analisado. Quanto à composição demográfica, houve um modesto aumento de 1,7 pontos percentuais na participação feminina no mercado de trabalho entre 2012 (42,09%) e 2019 (43,79%). A idade média da população também cresceu ligeiramente, cerca de 2 pontos percentuais, com uma representação de mais de 50% da população se autodeclarando como de raça não branca. Adicionalmente, observou-se uma elevação no número de indivíduos casados ao longo do período.

A análise descritiva ainda indica que as variáveis educacionais demonstram uma elevação no nível de escolaridade da população trabalhadora. Os dados apontam para uma redução na população com baixos níveis de qualificação e um aumento correspondente nos níveis médio e superior de escolaridade. Por exemplo, a proporção da população sem instrução ou analfabeta declinou de 2,9% em 2012 para 1,72% em 2019, enquanto a proporção com níveis médio e superior aumentou de 36,27% e 15,22% para 41,15% e 21,39%, respectivamente. Geograficamente, a maior parte da população está concentrada nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, com flutuações percentuais médias de 15%-17%, 45%-47% e

22%-24%, respectivamente. As regiões Norte e Centro-Oeste, por sua vez, abrigam em média 6%-7% e 7%-9% da população, respectivamente.

A análise estatística das diferenças dos rendimentos médios por hora entre homens e mulheres no Brasil, de 2012 a 2019, evidencia uma disparidade salarial de gênero persistente, embora decrescente. Em 2012, os homens ganhavam, em média, R\$ 1,07 a mais por hora do que as mulheres. Esta diferença diminuiu para R\$ 0,56 em 2019. Apesar do aumento do rendimento médio por hora para ambos os gêneros ao longo do período estudado, a diferença salarial, ainda que reduzida, permanece estatisticamente significativa. Em síntese, os dados indicam um progresso modesto na direção da equidade salarial de gênero no Brasil. A Tabela 2 apresenta as estimativas para o prêmio salarial da população masculina.

Nos principais resultados da análise sobre prêmios salariais na população masculina brasileira expostos na Tabela 2, destacam-se várias influências de variáveis sociodemográficas no salário. O impacto da idade nos salários masculinos mostrou uma tendência constante, mas com nuances. Por exemplo, os salários aumentaram cerca de 3,34% com cada ano adicional de idade em 2012 e mantiveram-se aproximadamente nessa faixa, chegando a 3,40% em 2019. No entanto, o efeito positivo da idade parece diminuir gradualmente ao longo da vida, como evidenciado pela pequena redução percentual que variou de -0,0002 em 2012 para -0,0003 em 2019, demonstrando a presença de um efeito de “desgaste” à medida que a idade avança.

Em relação à desigualdade racial, o cenário é preocupante, mas com sinais de leve melhora. Homens não brancos ganhavam cerca de 14,64% menos em 2012. Embora ainda seja uma lacuna significativa, essa diferença reduziu-se um pouco ao longo dos anos, chegando a 13,75% em 2019. O estado civil também teve seu papel de importância. Os salários de homens casados mostraram um aumento notável, partindo de um bônus de 12,47% em 2012 para atingir 17,38% em 2019. Este acréscimo foi mais pronunciado entre 2015 e 2017.

**Tabela 2 – Prêmios salariais estimados para o Brasil
entre 2012-2019 (amostra masculina)**

Variáveis	Período							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Idade	0,0334*** (0,0014)	0,0322*** (0,0012)	0,0319*** (0,0013)	0,0304*** (0,0013)	0,0315*** (0,0014)	0,0326*** (0,0014)	0,0346*** (0,0014)	0,0340*** (0,0014)
Idade ao quadrado	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)
não branca	-0,1464*** (0,0061)	-0,1388*** (0,0056)	-0,1354*** (0,0057)	-0,1365*** (0,0062)	-0,1373*** (0,0065)	-0,1201*** (0,0066)	-0,1347*** (0,0072)	-0,1375*** (0,0066)
casado	0,1247*** (0,0100)	0,1337*** (0,0093)	0,1393*** (0,0097)	0,1506*** (0,0099)	0,1690*** (0,0098)	0,1798*** (0,0094)	0,1826*** (0,0094)	0,1738*** (0,0089)
urbano	0,3130*** (0,0082)	0,3116*** (0,0076)	0,2650*** (0,0076)	0,3180*** (0,0086)	0,2849*** (0,0084)	0,3008*** (0,0093)	0,2875*** (0,0088)	0,2770*** (0,0091)
setor publico	0,2558*** (0,0101)	0,2439*** (0,0092)	0,2542*** (0,0092)	0,2900*** (0,0106)	0,3191*** (0,0110)	0,3162*** (0,0103)	0,3343*** (0,0108)	0,3356*** (0,0112)
alfabetizado	0,3184*** (0,0136)	0,2729*** (0,0127)	0,2757*** (0,0130)	0,2650*** (0,0142)	0,3045*** (0,0145)	0,2753*** (0,0176)	0,3096*** (0,0181)	0,2909*** (0,0186)
fundamental	0,5113*** (0,0147)	0,4820*** (0,0135)	0,4749*** (0,0140)	0,4705*** (0,0153)	0,5165*** (0,0152)	0,4761*** (0,0186)	0,5287*** (0,0186)	0,4992*** (0,0193)
médio	0,7587*** (0,0148)	0,7217*** (0,0140)	0,6918*** (0,0141)	0,6985*** (0,0152)	0,7374*** (0,0155)	0,7037*** (0,0185)	0,7497*** (0,0187)	0,7277*** (0,0196)
superior	1,5674*** (0,01203)	1,5052*** (0,0182)	1,4879*** (0,0184)	1,4480*** (0,0215)	1,4790*** (0,0221)	1,4205*** (0,0221)	1,4982*** (0,0227)	1,4673*** (0,0229)
norte	-0,1430*** (0,0107)	-0,1739*** (0,0099)	-0,1567*** (0,0103)	-0,2199*** (0,0123)	-0,2439*** (0,0110)	-0,2498*** (0,0104)	-0,2992*** (0,0125)	-0,2649*** (0,0124)
nordeste	-0,3071*** (0,0086)	-0,3209*** (0,0083)	-0,3156*** (0,0083)	-0,3657*** (0,0093)	-0,3539*** (0,0091)	-0,3586*** (0,0114)	-0,3777*** (0,0094)	-0,3831*** (0,0098)
sul	0,0576*** (0,0091)	0,0444*** (0,0080)	0,0571*** (0,0084)	0,0345*** (0,0094)	0,0477*** (0,0100)	0,0614*** (0,0086)	0,0482*** (0,0102)	0,0619*** (0,0098)
centro oeste	0,0836*** (0,0097)	0,0866*** (0,0078)	0,0685*** (0,0091)	0,0704*** (0,0104)	0,0788*** (0,0103)	0,0857*** (0,0107)	0,0728*** (0,0113)	0,0575*** (0,0106)
respons. pelo domicílio	0,1997*** (0,0074)	0,2059*** (0,0066)	0,2141*** (0,0069)	0,2182*** (0,0077)	0,2180*** (0,0078)	0,2240*** (0,0082)	0,2245*** (0,0082)	0,2216*** (0,0092)
pessoas no domicílio	-0,0045*** (0,0017)	-0,0042*** (0,0015)	-0,0022 (0,0016)	-0,0052*** (0,0019)	-0,0032 (0,0020)	-0,0040** (0,0021)	-0,0008* (0,0022)	-0,0012** (0,0020)
constante	0,1659*** (0,0290)	0,3001*** (0,0262)	0,4217*** (0,0272)	0,4941*** (0,0292)	0,4828*** (0,0293)	0,5155*** (0,0323)	0,4580*** (0,0334)	0,5287*** (0,0332)
População estimada	43.322.554	43.546.799	42.048.042	41.999.226	40.958.687	40.781.455	40.461.713	41.306.778

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses.

Viver em áreas urbanas continuou sendo vantajoso ao longo dos anos para os homens, mas com flutuações periódicas. Em 2012, os salários eram cerca de 31,30% maiores para quem morava na cidade. Este prêmio teve uma pequena queda em 2014, mas depois voltou a subir, encerrando o período em 27,70% em 2019. Ser o responsável pelo domicílio veio com seus próprios benefícios. Em 2012, esses homens ganhavam um adicional de 19,97%, um número que aumentou gradualmente, atingindo 22,16% em 2019.

Os prêmios salariais estimados para a população feminina brasileira são apresentados na Tabela 3. As estimativas apontam variações de rendimentos com base em diversos fatores como idade, etnia, estado civil, localização geográfica, e nível de educação, entre outros. A idade apresentou um prêmio salarial positivo, embora decrescente ao longo do tempo. Em 2012, o incremento salarial associado ao aumento de um ano de idade foi de 2,57%, e este valor foi ligeiramente reduzido para 2,06% em 2019. Esse efeito parece perder força com o envelhecimento, como evidenciado pelo coeficiente de -0,0002 em 2012 e -0,0001 em 2019.

Quanto à desigualdade racial, mulheres não brancas experimentaram uma significativa penalização salarial, que oscilou ao longo dos anos, atingindo -12,67% em 2012 e -13,76% em 2019. Em relação ao estado civil, as mulheres casadas tiveram, de forma geral, um prêmio salarial positivo. Este prêmio aumentou notavelmente ao longo do período, partindo de 10,41% em 2012 para 14,04% em 2019. Residir em áreas urbanas também conferiu um considerável prêmio salarial para as mulheres, mantendo-se estável ao redor de 25% ao longo dos anos, com uma pequena elevação para 26,45% em 2019. Ademais, mulheres empregadas no setor público experimentaram um prêmio salarial crescente, partindo de 26,62% em 2012 para atingir 30,29% em 2019.

A educação mostrou-se como um forte determinante dos salários femininos. Em 2019, o prêmio para mulheres com educação superior foi de 135,51%, enquanto aquelas com ensino médio e fundamental apresentaram prêmios de 64,35% e 43,04%, respectivamente.

Tabela 3 – Prêmios salariais estimados para o Brasil entre 2012-2019 (amostra feminina)

Variáveis	Período							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Idade	0,0257*** (0,0016)	0,0221*** (0,0015)	0,0219*** (0,0016)	0,0208*** (0,0017)	0,0228*** (0,0017)	0,0209*** (0,0017)	0,0225*** (0,0018)	0,0206*** (0,0019)
Idade ao quadrado	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)
não branca	-0,1267*** (0,0070)	-0,1272*** (0,0063)	-0,1086*** (0,0067)	-0,1151*** (0,0073)	-0,1393*** (0,0072)	-0,1173*** (0,0072)	-0,1348*** (0,0072)	-0,1376*** (0,0075)
casado	0,1041*** (0,0086)	0,1123*** (0,0078)	0,0991*** (0,0080)	0,0973*** (0,0068)	0,1238*** (0,0099)	0,1232*** (0,0088)	0,1242*** (0,0098)	0,1404*** (0,0091)
urbano	0,2495*** (0,0109)	0,2442*** (0,0100)	0,2148*** (0,0096)	0,2608*** (0,0113)	0,2616*** (0,0105)	0,2608*** (0,0103)	0,2601*** (0,0105)	0,2645*** (0,0111)
setor publico	0,2662*** (0,0075)	0,2511*** (0,0083)	0,2404*** (0,0090)	0,2496*** (0,0097)	0,2693*** (0,0098)	0,2924*** (0,0096)	0,2859*** (0,0100)	0,3029*** (0,0096)
alfabetizado	0,2217*** (0,0245)	0,2091*** (0,0247)	0,1877*** (0,0245)	0,2166*** (0,0266)	0,2137*** (0,0265)	0,2128*** (0,0339)	0,1456*** (0,0374)	0,2680*** (0,0417)
fundamental	0,4046*** (0,0249)	0,3968*** (0,0248)	0,3631*** (0,0248)	0,4024*** (0,0270)	0,3874*** (0,0271)	0,3966*** (0,0341)	0,3245*** (0,0382)	0,4304*** (0,0424)
médio	0,6400*** (0,0249)	0,6223*** (0,0251)	0,5626*** (0,0249)	0,6131*** (0,0268)	0,5995*** (0,0270)	0,6017*** (0,0338)	0,5342*** (0,0377)	0,6435*** (0,0415)
superior	1,4104*** (0,0270)	1,3869*** (0,0278)	1,3501*** (0,0275)	1,3659*** (0,0291)	1,3346*** (0,0292)	1,3235*** (0,0356)	1,2554*** (0,0395)	1,3551*** (0,0429)
norte	-0,1180*** (0,0121)	-0,1074*** (0,0106)	-0,1366*** (0,0108)	-0,1978*** (0,0122)	-0,2146*** (0,0126)	-0,2376*** (0,0125)	-0,2784*** (0,0133)	-0,2438*** (0,0140)
nordeste	-0,2930 (0,0101)	-0,2952*** (0,0090)	-0,2971*** (0,0093)	-0,3357*** (0,0103)	-0,3289 (0,0104)	-0,3469*** (0,0103)	-0,3689*** (0,0107)	-0,3556*** (0,0105)
sul	0,0242*** (0,0095)	0,0130 (0,0083)	0,0244*** (0,0091)	0,0150 (0,0099)	0,0053 (0,0105)	0,0220** (0,0102)	0,0125 (0,0105)	0,0207** (0,0105)
centro oeste	0,0230** (0,0105)	0,0394*** (0,0097)	0,0295*** (0,0080)	0,0081 (0,0111)	0,0177 (0,0112)	0,0237** (0,0098)	0,0019 (0,0121)	0,0017*** (0,0122)
respons. pelo domicílio	0,0977*** (0,0094)	0,1096*** (0,0083)	0,0902*** (0,0090)	0,1002*** (0,0095)	0,1128*** (0,0096)	0,1004*** (0,0097)	0,1074*** (0,0100)	0,1075*** (0,0097)
pessoas no domicílio	-0,0103*** (0,0021)	-0,0111*** (0,0087)	-0,0113*** (0,0020)	-0,0161*** (0,0022)	-0,0106*** (0,0024)	-0,0083*** (0,0023)	-0,0084*** (0,0026)	-0,0071*** (0,0026)
constante	0,3061*** (0,0236)	0,4370*** (0,0377)	0,6020*** (0,0228)	0,6570*** (0,0416)	0,6848*** (0,0414)	0,7425*** (0,0470)	0,8221*** (0,0512)	0,7384*** (0,0582)
População estimada	31.494.466	31.796.357	31.094.757	31.000.992	30.574.145	31.183.630	31.405.702	32.181.450

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses.

Do ponto de vista geográfico, residir no Nordeste associou-se com uma penalidade salarial substancial, com índices chegando a -35,56% em 2019. Em contraste, viver no Sul mostrou um prêmio salarial positivo, embora mais moderado, de 2,07% em 2019. Por último, ser responsável pelo domicílio apresentou um prêmio salarial relativamente estável, em torno de 10%, ao longo do período. O número de pessoas no domicílio, no entanto, mostrou uma leve penalização nos salários, que foi de -1,03% em 2012 para -0,71% em 2019.

Em síntese, observam-se fatores sociodemográficos similares influenciando os salários de ambos os gêneros, como idade, desigualdade racial, estado civil, e localização geográfica. No entanto, a magnitude e a direção desses efeitos divergem substancialmente entre os dois grupos.

Em termos de similitudes, a idade apresenta um impacto positivo nos salários tanto para homens quanto para mulheres. Contudo, esse prêmio salarial apresenta uma tendência de atenuação progressiva à medida que a idade avança, fenômeno identificado como um “efeito de desgaste”. A desigualdade racial, outra constante, persiste em penalizar os rendimentos dos indivíduos não-brancos em ambos os gêneros. O estado civil também aparece como uma variável de impacto positivo: estar casado é associado a um prêmio salarial positivo tanto para homens quanto para mulheres. Finalmente, residir em áreas urbanas é universalmente vantajoso, conferindo prêmios salariais positivos para os dois grupos.

Entretanto, o efeito da idade é significativamente mais pronunciado no grupo masculino, com um incremento salarial que varia de 3,34% a 3,40%, enquanto no grupo feminino, este prêmio é mais modesto, indo de 2,57% a 2,06%. Adicionalmente, a penalização racial é marginalmente mais severa entre as mulheres, intensificando-se ao longo do período estudado, ao contrário dos homens, onde houve uma ligeira mitigação. Aspectos exclusivamente femininos também emergem, como o impacto positivo e crescente de empregos no setor público e o papel significativo da educação formal na determinação salarial. A variação geográfica do prêmio salarial é mais expressiva entre as mulheres, visto que residir no Nordeste impõe uma penalidade salarial substancial, enquanto o Sul apresenta um acréscimo salarial, ainda que moderado.

A Tabela 4 apresenta as estimativas para as diferenças salariais médias por sexo no Brasil entre os anos de 2012 e 2019, estimadas através do método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder.

Tabela 4– Diferenças salariais médias por sexo no Brasil entre 2012 e 2019

Ano	Salário	Salário	Diferença	Diferença	Diferença
	dos homens	das mulheres	salarial	explicada	não explicada
2012	6,3980***	5,6924***	1,1239***	0,3890***	0,6110***
	(0,0298)	(0,0296)	(0,0054)	(0,0035)	(0,0065)
2013	6,8732***	6,1367***	1,1200***	0,3889***	0,6111***
	(0,0302)	(0,0296)	(0,0049)	(0,0034)	(0,0058)
2014	7,6082***	6, 7873***	1,1209***	0,3917***	0,6083***
	(0,0347)	(0,0346)	(0,0049)	(0,0035)	(0,0057)
2015	8,1945***	7,4599***	1,0985***	0,3905***	0,6095***
	(0,0422)	(0,0418)	(0,0051)	(0,0037)	(0,0062)
2016	8,7745***	8,1609***	1,0752***	0,3921***	0,6079***
	(0,0521)	(0,0513)	(0,0052)	(0,0034)	(0,0062)
2017	9,2588***	8,5835***	1,0786***	0,3905***	0,6095***
	(0,0506)	(0,0472)	(0,0052)	(0,0030)	(0,0060)
2018	9,6294***	9,0196***	1,0676***	0,3889***	0,6111***
	(0,0519)	(0,0521)	(0,0051)	(0,0030)	(0,0058)
2019	9,8584***	9,2151***	1,0698***	0,3883***	0,6117***
	(0,0529)	(0,0519)	(0,0053)	(0,0029)	(0,0056)

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses.

A primeira observação relevante dos resultados expostos pela Tabela 4 é a persistência de um *gap* salarial significativo entre homens e mulheres ao longo do período analisado. Em 2012, por exemplo, os salários médios eram de R\$ 6,40 para o sexo masculino e R\$ 5,69 para o feminino, representando uma diferença de R\$ 1,12. Mesmo em 2019, a diferença salarial permaneceu em um patamar elevado, de R\$ 1,07, muito significativo estatisticamente.

Importa destacar que essa diferença salarial é decomposta em duas partes: a explicada e a não explicada. A parcela explicada refere-se às diferenças que podem ser atribuídas a variáveis observáveis como educação, experiência profissional e localização geográfica. Por outro lado, a parcela não explicada pode ser interpretada como a diferença que não pode ser justificada por fatores observáveis, sugerindo a presença de discriminação por sexo ou outros fatores não observáveis. Em 2012, a parcela explicada foi de 0,3890, e a não explicada foi de 0,6110. Notavelmente, essas proporções mantiveram-se relativamente estáveis ao longo dos anos, com a parcela não explicada em 2019 situando-se em 0,6117.

Esses resultados têm implicações políticas e sociais profundas. O fato de que uma parcela substancial da diferença salarial não pode ser explicada

por variáveis observáveis indica a necessidade de abordagens políticas mais rigorosas para combater as discriminações de gênero no mercado de trabalho. Adicionalmente, a persistência dessas diferenças ao longo do tempo sinaliza a ineficácia das medidas atuais em resolver este problema estrutural. Portanto, os resultados apresentados ressaltam a urgência de intervenções direcionadas tanto à promoção da igualdade de oportunidades no acesso a empregos de qualidade quanto à eliminação de barreiras não observáveis que perpetuam a desigualdade salarial de gênero no Brasil.

Considerações finais

O estudo aborda a persistente desigualdade salarial de gênero no Brasil de 2012 a 2019, observando uma melhoria incremental, mas ainda significativa desigualdade, nos rendimentos entre homens e mulheres ao longo do período. Fatores sociodemográficos como idade, estado civil, localização geográfica e desigualdade racial têm efeitos similares nos salários de ambos os gêneros, mas a magnitude desses efeitos é frequentemente maior entre os homens.

A educação se mostra como um forte determinante para o rendimento das mulheres. A penalização racial é ligeiramente mais severa entre as mulheres e tem aumentado ao longo do tempo, enquanto para os homens mostrou uma pequena redução. O estudo também destaca diferenças geográficas nos prêmios salariais, sendo mais expressivos entre as mulheres. A pesquisa sugere que, embora haja progresso recente na direção da equidade salarial, ainda há um longo caminho a percorrer, particularmente em relação a questões de gênero e raça.

Bibliografia

MOURA, L. S. **Juventude e trabalho**: o sentido do trabalho para o (a) jovem aprendiz. 2009. 106 p. Dissertação (Pós-graduação em Sociologia) – Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009.

PIETROPAOLI, I.; BAEZ, N. L. X. Gender discrimination in brazilian labour market and the role of the private sector. **Quaestio Iuris**, v. 13, n. 2, p. 610-631, 2020.

RODRIGUES, F. L. et al. Discriminação e diferenciais de salários por gênero e raça: Uma análise para o estado do Piauí. In: **Competência Técnica e Responsabilidade Social e Ambiental nas Ciências Agrárias 5**. [S.l.]: Atena

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S. da; SOUZA, W. P. S. de F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 21., 2021. **Anais [...]**. [S.l.]: ENABER, 2021.

SALARDI, P. The evolution of gender and racial occupational segregation across formal and non-formal labor markets in Brazil, 1987 to 2006. **Review of Income and Wealth**, v. 62, p. S68-S89, 2016.

SMOLEN, J. R. et al. Intersectionality of race, gender, and common mental disorders in Northeastern Brazil. **Ethnicity & Disease**, v. 28, n. 3, p. 207, 2018.

YAHMED, S. B. Formal but less equal. Gender wage gaps in formal and informal jobs in urban Brazil. **World Development**, v. 101, p. 73-87, 2018.