SÉRIE DE TEXTOS PARA DISCUSSÃO
DO CURSO DE CIÊNCIAS
ECONÔMICAS
TEXTO PARA DISCUSSÃO N. 088

Diferencial de Rendimentos Segundo Gênero no Setor de Serviços Brasileiro

Raquel Morais de Melo
Sandro Eduardo Monsueto
Felipe Pureza Cardoso

FACE/UFG
Goiânia – Outubro de 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
GPT/BC/UFG

Melo, Raquel Morais de. Diferencial de Rendimentos Segundo Gênero no Setor de Serviços Brasileiro / Sandro Eduardo Monsueto, Felipe Pureza Cardoso - 2021.

20 f. (Série de Textos para Discussão do Curso de Ciências Econômicas, 088)

Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE), Goiânia, 2021.

1. Diferencial de Rendimentos. 2. Discriminação. 3. Setor de Serviços. IV. Título.

Diferencial de Rendimentos Segundo Gênero no Setor de Serviços Brasileiro

Raquel Morais de Melo[1]
LAM/UFG

Sandro Eduardo Monsueto[2]
LAM/UFG e PPGECON/UFG

Felipe Pureza Cardoso[3]
LAM/UFG

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar o diferencial de rendimentos segundo gênero no setor de serviços brasileiro. A análise é realizada com os subsetores de comércio e serviço, que são os de maiores níveis de geração de emprego no país. São estimadas equações mincerianas para cada um dos gêneros dos segmentos de análise, a fim de obter quais os determinantes de rendimento e, ainda, é utilizado o método da decomposição de Oaxaca, buscando dimensionar o efeito discriminação. Os dados utilizados foram coletados através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para os anos de 2012 a 2018. Os resultados mostram que a participação feminina é menor no ramo de comércio, que a educação e experiência são os principais determinantes dos rendimentos, mas a premiação desses fatores é diferente para cada sexo. Encontra-se ainda que há diferenciação de rendimentos segundo gênero, e ela é maior no subsetor de serviços. Entretanto, a decomposição de Oaxaca aponta que a discriminação de rendimentos é maior no subsetor de comércio, mesmo ele apresentando um hiato menor no nível de remuneração.

Palavras Chaves: Diferencial de rendimentos, discriminação segundo gênero, setor de serviços

ABSTRACT

This study aims to analyze the differential of income according to gender in the Brazilian services sector. The analysis is performed with the subsectors of trade and service, which are the highest levels of employment generation in the country. Mincerian equations are estimated for each of the genera of the analysis segments in order to obtain the determinants of yield, and the Oaxaca decomposition method is also used to measure the discrimination effect. The data used were collected through the National Continuous Household Sample Survey (PNADC) for the years 2012 to 2018. The results show that female participation is lower in the commerce sector, that education and experience are the main determinants of income, but the reward of these factors is different for each sex. There is also a differentiation of income according to gender, and it is higher in the service subsector. However, the Oaxaca decomposition points out that income discrimination is higher in the trade sub-sector, even though it has a smaller gap in the level of remuneration.

Keywords: Income differential, gender discrimination, service sector

JEL: J31, J30.

[1] Graduada em Ciências Econômicas. E-mail: raquelmelo26@gmail.com
[2] Doutor em Economia. E-mail: monsueto@ufg.br
[3] Mestre em Economia. E-mail: felppureza@gmail.com

1 Introdução

O setor de serviços, também denominado de setor terciário, abrange as atividades de serviços, comércio, administração pública e ensino e ganhou mais espaço no Brasil após a década de 1970. Segundo Labrunie e Saboia (2016), o campo de serviços é muito importante para economia, pois funciona como estabilizador ou suavizador dos movimentos do mercado de trabalho frente à momentos de baixo crescimento, tendo em vista que é o ramo que continua empregando, ao contrário de atividades da indústria e agropecuária.

Devido a importância desse campo para geração de empregos[4], é importante analisar quais os determinantes de rendimentos no setor. As diferenciações salariais podem estar relacionadas ao capital humano, a segmentação dos setores e áreas da economia e ainda a fatores não produtivos, o que pode representar a presença de discriminação. Estudos prévios realizados sobre os diferenciais de salários identificam evidências de que o mercado de trabalho brasileiro é marcado por discriminações segundo gênero e raça, com uma expansão significativa desses estudos a partir dos anos 1990 até o tempo presente. Contudo, apesar de a questão sobre o hiato salarial entre os sexos ser amplamente estudado no Brasil, análises específicas para segmentos de atividade, em particular as relacionadas com o setor de serviços, ainda são muito incipientes. Portanto, cabe avaliar se existem evidência de discriminação salarial por gênero no setor de serviços brasileiro.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é estudar o diferencial de rendimentos segundo gênero dentro do setor de serviços para o mercado de trabalho metropolitano brasileiro. Especificamente, se objetiva analisar os determinantes da remuneração e captar a participação da discriminação no diferencial de gênero nos segmentos de comércio e serviços, que são os ramos de maior empregabilidade do setor. Para tanto, o trabalho utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), estimando regressões de rendimento mincerianas e aplicando uma decomposição do diferencial, seguindo o método de Oaxaca (1973). O restante do trabalho é dividido em mais quatro seções além desta. A segunda aborda a revisão da bibliografia a respeito do assunto. A terceira é responsável por apresentar a metodologia utilizada e a quarta pela apresentação dos dados e resultados obtidos. Por fim, na quinta seção estão as conclusões sobre o estudo.

[4] Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, as atividades de comércio e serviços emprega cerca de 60% da mão de obra metropolitana.

2 Revisão da literatura

As diferenças salariais passaram a ser estudadas com mais afinco nas décadas de 1950 e 1960, partindo dos estudos sobre o capital humano de Schultz (1961) e Becker (1962). De acordo com Borjas e Ours (2010), os salários variam entre trabalhadores porque eles possuem conjuntos de qualificações e habilidades distintas. Essas habilidades formam o que se conhece como capital humano, que representam um conjunto de fatores que aumentam a produtividade da mão de obra no mercado de trabalho. Tradicionalmente, esse capital tem sido captado na literatura empírica através do nível de escolaridade e experiência dos trabalhadores. Dessa forma, indivíduos com distintos estoques de qualificação também devem apresentar níveis de remuneração diferentes.

Contudo, as evidências empíricas têm demonstrado a existência de gaps salariais mesmo entre trabalhadores com mesmo grau de educação e experiência. Para explicar esse fenômeno, é possível listar ao menos duas abordagens complementares. A primeira delas é a de segmentação, que trata diferenças salariais em função das características dos diversos segmentos do mercado de trabalho. Os setores possuem níveis de produtividade distintos e remunerações também desiguais entre si devido as especificidades de cada um, tais como tamanho, nível de rotatividade, intensidade tecnológica etc. – Leone (2016), Cambota e Marinho (2005), Cunha e Vasconcelos (2011).

A segunda abordagem complementar é a de discriminação, que busca explicar por que indivíduos pertencentes ao mesmo setor e com estoque similar de capital humano possuem remunerações distintas. De acordo com tal visão, determinados grupos demográficos estão sujeitos à discriminação, que é definida pelo fato de indivíduos com as mesmas características receberem prêmios salariais diferentes em função de características não produtivas, tais como gênero, raça, religião e outros. Do ponto de vista empírico, essa abordagem tem sido uma das mais analisadas pela literatura nacional para explicar os diferenciais de rendimento no mercado de trabalho brasileiro – Corseuil et al. (2002).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho do Brasil na segunda metade do século XX motivou o surgimento de questões relacionadas a distribuição salarial segundo gênero. Trabalhos como os de Lovell (1994) e de Carvalho, Néri e Silva (2006) detectam disparidades salariais entre homens e mulheres no Brasil e revelam que parte da diferenciação é advinda de fatores não produtivos. Leite (2015) apresenta, através da decomposição de Oaxaca, que homens e mulheres são remunerados de maneiras distintas dados seus níveis educacionais, configurando evidência de discriminação. Ela ainda chama atenção ao fato de que a discriminação por raça é maior que a discriminação por gênero.

Fonseca et al. (2018), Hayashi et al. (2018), Maia et al. (2018) estudam em seus artigos a discriminação de salários para as regiões Norte, Centro-Oeste e Sul do Brasil segundo gênero e utilizando dados da PNAD com equações mincerianas para determinar quais os fatores explicativos da remuneração. Também empregam a decomposição de Oaxaca para mensurar o hiato salarial entre os grupos de trabalhadores homens e mulheres. Os principais resultados encontrados pelos autores são que o sexo feminino apresenta maiores níveis de escolaridade, mas ainda recebe menores remunerações que o sexo masculino. E ainda, que a experiência é positivamente significativa sobre os salários dos indivíduos, possuindo um impacto maior para os rendimentos dos homens que para o das mulheres.

Cambota e Pontes (2007) analisam a desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil e encontram evidências de discriminação contra a mulher. Os autores comentam que a discriminação por gênero é maior nas ocupações com maiores níveis de escolaridade, o que sugere que o mercado de trabalho brasileiro tem dificultado a ascensão feminina em cargos maiores e, assim, a sua mobilidade social. Por fim, eles deixam claro que existem categorias extremamente amplas dentro dos mesmos grupos ocupacionais que podem camuflar a segregação ocupacional, recomendando que sejam realizadas análises mais específicas para cada caso.

Com relação as diferenças intra-setoriais, em especial para as atividades de serviços, as análises ainda são incipientes para o Brasil, mesmo quando se trata do tema de gênero. Contudo, são encontrados estudos sobre o nível geral de remuneração e produtividade, que basicamente apontam para um elevado nível de heterogeneidade no setor. Em Santos e Moreira (2016), por exemplo, encontra-se que dentro do setor de serviços nordestino, as áreas que mais empregam são comércio e prestação de serviços pessoais. Apesar disso, são as áreas com menor grau de remuneração e com maior percentual de indivíduos em situação informal ou por conta própria. Ainda se nota que o aumento no nível de instrução dos trabalhadores é devido a situação precária do mercado de trabalho, que possui muita oferta de mão de obra, obrigando os trabalhadores a buscarem mais instrução.

Segundo Arbache (2015), o setor de serviços é o que apresenta a menor remuneração se comparado aos outros campos da economia. Para o autor, isso ocorre pelo fato de ele ser caracterizado por elevada heterogeneidade, apresentando desde serviços com baixos níveis de capital, remuneração e valor agregado, como atividades relacionadas a alimentação, comércio e serviços pessoais, e também possui atividades de elevado valor agregado, capital e remuneração, como serviços técnico-profissionais e transporte aéreo. Sendo assim, é preciso

entender que há diferenças nas dinâmicas de negócios e salariais dentro do mesmo segmento, sendo necessário estudá-lo separadamente.

Labrunie e Saboia (2016) também mostram que o setor é bastante heterogêneo e que apresenta resultados variados de produtividade intra-setor e entre as regiões do país. Áreas com maior grau de produtividade estão localizadas nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste, caracterizando-se por um maior desenvolvimento tecnológico e alto capital. Vale ainda ressaltar que o campo de serviços é responsável por cerca de 70% do emprego formal no país, porém, possui remuneração média baixa se comparada com a encontrada na indústria.

Santos (2018), ao analisar a formação dos rendimentos do setor de serviços para o estado de São Paulo, encontra que a educação e a experiência são os principais determinantes no ramo de serviços. Observa também que o investimento em educação é decisivo para incremento da remuneração do indivíduo. Portanto, uma pessoa com doutorado possui maiores prêmios salariais que uma com qualificação inferior. Entretanto, um homem e uma mulher com a mesma qualificação possuem remunerações diferentes, a favor do sexo masculino, demonstrando indício de discriminação por gênero. Além disso, o autor ainda encontra evidências de discriminação segundo raça, ao identificar a presença de hiato salarial em indivíduos com a mesma qualificação, mas de cores diferentes.

Vieira (2007) estuda a expansão do trabalho feminino no setor serviços entre 1995 e 2005 analisando as diferenças salariais entre homens e mulheres nas regiões do país. A autora chama a atenção para o fato de esse setor ganhar força no final do século XX após as mudanças produtivas ocorridas ao longo da terceira revolução industrial. Com isso, a participação feminina aumentou nas áreas pertencentes ao segmento de serviços por todo país, mas com uma persistência da diferença salarial entre os anos analisados. Regionalmente, o maior diferencial segundo gênero é observado no Nordeste, enquanto a região Centro-Oeste apresenta os menores níveis. Quando observado a escolaridade, o resultado também foi de aumento do nível de estudos feminino, e que quando se trata de baixos níveis de estudo, a diferenciação é pequena. Entretanto, para níveis superiores de educação, a discriminação salarial entre sexos é muito alta e pouco diminuiu entre 1995 e 2005. Sendo assim, observa-se que a mulher tem se inserido mais nas atividades pertencentes ao setor de serviços e buscado maior qualificação para poder competir com os homens, mas elas têm encontrado barreiras, como níveis salariais inferiores.

Esta breve revisão permite constatar a existência de um consenso entre os autores da existência de um diferencial de rendimentos segundo gênero, mesmo depois de controladas as características dos indivíduos. A presença de discriminação é também destacada entre os

autores. Por outro lado, pesquisas setoriais são ainda incipientes, sendo que a maioria das análises são realizadas ou para a economia como um todo ou segmentadas regionalmente. Nesse sentido, o presente estudo realiza um conjunto de exercícios econométricos para investigar como se encontra a diferenciação salarial entre homens e mulheres dentro do setor de serviços.

3 Metodologia

Para a análise, são usados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e que fornece informações sobre a força de trabalho e seus indicadores, além de outras características, como idade e educação. A PNADC é uma pesquisa realizada em painéis domiciliares, em que cada domicílio é entrevistado por 5 trimestres consecutivos. A amostra utilizada neste estudo é o empilhamento das informações disponíveis entre o primeiro trimestre de 2012 e o terceiro de 2018, usando dados apenas da primeira entrevista de cada domicílio. São selecionados indivíduos residentes em regiões metropolitanas, brancos, pretos e pardos, ocupados na semana de referência, com idade entre 18 e 65 anos e com informações completas para as variáveis usadas nos modelos. São coletados dados sobre a atividade da ocupação principal do indivíduo para realizar a classificação dos setores da economia para análise.

Para definir o setor de serviços a parir da PNADC, são considerados os segmentos de comércio e de serviços, que, conforme mostra a Tabela 3.1, são os subsetores com maior percentual de indivíduos ocupados, sendo 39% e 20% respectivamente.

Tabela 3.1: Frequência e Percentual de Indivíduos Ocupados por Setores - média do período (2012/2018).

Setores	Frequência	Percentual (%)
1 – Agricultura, Pecuária e Outros	8.257	2%
2 – Indústria	48.817	12%
3 – Construção	35.462	9%
4 – Comércio	**82.838**	**20%**
5 – Serviços	**157.794**	**39%**
6 – Governo, Educação, Serviços Público	75.093	18%
Total	408.261	100%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

A seguir, no Quadro 3.1, são apresentadas de forma mais detalhada as divisões pertencentes a esses segmentos, com base na Classificação Nacional das Atividades Econômicas Domiciliar 2.0 da PNADC.

Quadro 3.1: Divisões das Atividades de Comércio e Serviços

Divisão da Atividades de Comércio	45 - Comércio E Reparação De Veículos Automotores E Motocicletas; 48 - Comércio, Exceto De Veículos Automotores E Motocicletas.
Divisão das Atividades de Serviços	49 - Transporte Terrestre; 50 - Transporte Aquaviário; 51 - Trans- porte Aéreo; 52 - Armazenamento E Atividades Auxiliares Dos Transportes; 53 - Correio E Outras Atividades De Entrega; 55 – Alojamento; 56 – Alimentação; 58 - Edição E Edição Integrada À De Impressão; 59 - Atividades Cinematográficas, Produção De Vídeos E De Programas De Televisão; Gravação De Som E De Música; 60 - Atividades De Rádio E De Televisão; 61 – Telecomunicações; 62 - Atividades Dos Serviços De Tecnologia Da Informação; 63 - Atividades De Prestação De Serviços De Informação; 64 - Atividades De Serviços Financeiros; 65 - Seguros, Resseguros, Previdência Complementar E Planos De Saúde; 66 - Atividades Auxiliares Dos Serviços Financeiros, Seguros, Previdência Complementar E Planos De Saúde; 68 - Atividades Imobiliárias; 69 - Atividades Jurídicas, De Contabilidade E De Auditoria; 70 - Atividades De Consultoria Em Gestão Empresarial; 71 - Serviços De Arquitetura E Engenha- ria; Testes E Análises Técnicas; 72 - Pesquisa E Desenvolvimento Científico; 73 - Publicidade E Pesquisas De Mercado; 74 - Outras Atividades Profissionais, Científicas E Técnicas; 75 - Atividades Veterinárias; 77 - Aluguéis Não Imobiliários E Gestão De Ativos In- tangíveis Não Financeiros; 78 - Seleção, Agenciamento E Locação De Mão-De-Obra; 79 - Agências De Viagens, Operadores Turísticos E Serviços De Reservas; 80 - Atividades De Vigilância, Segurança E Investigação; 81 - Serviços Para Edifícios E Atividades Paisagísticas; 82 - Serviços De Escritório, De Apoio Administrativo E Outros Serviços Prestados A Empresas; 90 - Atividades Artísticas, Criativas E De Espetáculos; 91 - Atividades Ligadas Ao Patrimônio Cultural E Ambiental; 92 - Atividades De Exploração De Jogos De Azar E Apostas; 93 - Atividades Esportivas E De Recreação E Lazer; 94 - Atividades De Organizações Associativas; 95 - Reparação E Manutenção De Equipamentos De Informática E Comunicação E De Objetos Pessoais E Domésticos; 96 - Outras Atividades De Serviços Pessoais; 97 - Serviços Domésticos; 99 - Organismos Internacionais E Outras Instituições Extraterritoriais.

Fonte: Classificação Nacional das Atividades Econômicas Domiciliar 2.0 da PNADC.

Para analisar a formação da renda do trabalho dentro desses segmentos, é estimada uma equação minceriana de rendimentos – Mincer (1974) – por Mínimos Quadrados Ordinários (M.Q.O.), do logaritmo do rendimento por hora de trabalho (*y*) em função de uma série de variáveis explicativas, a maioria tradicionalmente utilizada em estudos desta natureza. A equação é definida pela seguinte função:

$$\ln(y) = f(Gênero; Cor; Idade;\ Idade^2; Estudo; Contrato; Região; Ano) \qquad (1)$$

Em que *y* é o rendimento por hora de trabalho, deflacionado para o terceiro trimestre de 2018 pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA). *Gênero* é uma dummy de distinção de gênero entre masculino e feminino, com valor 1 para homens e 0 para mulheres. *Cor* é uma binária de valor 1 para trabalhadores brancos e valor zero para pretos e pardos. Para captar o efeito do capital humano, são incluídas na equação a variável *Idade* e seu respectivo valor ao quadrado, que é usada como proxy da experiência, e *Estudo*, que é classificada por anos de educação e pode variar entre 0 e 15 anos. *Contrato* é um conjunto de dummies para contratos de trabalho formais (indivíduos com carteira de trabalho); informais (trabalhadores sem carteira); e conta própria (trabalhadores por conta própria e empregadores), tendo como

referência trabalho formal. *Região* é um grupo de dummies que identificam as regiões do país, em que sudeste é a região de referência; e, por fim, *Ano* é um conjunto de dummies para os anos utilizados, 2012 (ano de referência) a 2018.

Para captar os determinantes dos rendimentos em cada segmento, são estimados 3 modelos para cada um, sendo eles, um modelo total, outro apenas para homens e um terceiro para a amostra de mulheres. Após a estimação do MQO, é empregada uma decomposição de Oaxaca (1973) sobre a equação de rendimento-hora. O método tem sido amplamente usado na literatura sobre desigualdade de rendimentos devido ao fato de possuir boa abrangência de resultados. Ele é frequentemente utilizado em estudos sobre os efeitos da discriminação, seja por cor ou sexo no mercado de trabalho, pois ele separa a diferença salarial em dois componentes, sendo que o primeiro capta o papel dos atributos produtivos, ou fatores explicados pelo modelo de regressão, e a outra parte diz respeito aos fatores que não são explicados por esses atributos, que pode ser considerada como proxy de discriminação – Araújo e Ribeiro (2001), Duraisamy e Duraisamy (2014). Uma forma sintética de visualizar o resultado do método é pela equação (2):

$$D = y_{ih} - y_{im} = (x_{ih} - x_{im})\beta + x_{im}(\beta_{ih} - \beta_{im}) \qquad (2)$$

Na qual, o termo $(x_{ih} - x_{im})\beta$ capta a parte do hiato relacionada com a diferença na pose de fatores produtivos ou explicados pelo modelo econométrico. Por outro lado, o termo $x_{im}(\beta_{ih} - \beta_{im})$ representa a parcela não explicada do diferencial e representa a proxy de discriminação, isto é, o diferencial de salário devido a forma como o mercado premia homens e mulheres de forma distinta pela posse de um atributo. A ocorrência de valores positivos para o último termo evidencia a porcentagem pela qual o hiato seria reduzido, caso homens e mulheres fossem valorizados de igual forma perante o atributo analisado. Em contrapartida, valores negativos implicam que o diferencial sofreria um aumento, caso os dois grupos fossem igualmente remunerados.

Adicionalmente, como frequentemente aplicado na literatura empírica, é usado o método de Heckman (1979) para controlar o potencial problema de viés de seleção, dado que a amostra considera apenas indivíduos ocupados. Para tanto, é estimada uma equação de seleção sobre a probabilidade de se encontrar ocupado em função das variáveis de gênero, cor e educação, como anteriormente definidas, além de uma dummy para identificar a pessoa de referência no domicílio e uma binária para representar a presença de crianças menores de 10

anos de idade na unidade domiciliar. Com base nessa equação, é extraída da denominada Razão Inversa de Mills, que é incluída como variável adicional nas equações de rendimento.

4 Resultados

Esta seção é dividida em três partes, sendo a primeira com a análise descritiva das variáveis sem o uso de controles. A segunda apresenta o modelo estimado para os determinantes dos rendimentos-hora. A terceira parte mostra os resultados da decomposição de Oaxaca. As análises utilizam os respectivos pesos amostrais da PNADC.

4.1. Análise Descritiva

A amostra utilizada neste trabalho é composta por 82.838 trabalhadores ocupados no comércio e 157.794 ocupados em atividades do ramo de serviços. Os trabalhadores do primeiro segmento se dividem em 57,1% homens e 42,9% mulheres, enquanto a parte de serviços está composta por 49,5% homens e 50,5% mulheres. Assim, a participação feminina é maior nas atividades de serviços que nas de comércio, podendo dizer que as mulheres possuem maior facilidade para inserção nele.

A Tabela 4.1 apresenta o perfil dos trabalhadores segundo a raça, escolaridade e idade. A maior parte dos trabalhadores de ambos os segmentos é composta por indivíduos não-brancos, principalmente entre o sexo feminino nas atividades de serviços e para o sexo masculino nas de comércio. As mulheres do comércio possuem maiores níveis de escolaridade, enquanto os homens possuem maior grau de experiência. Já no campo de serviços, o sexo masculino possui maior qualificação educacional comparado ao feminino e os dois gêneros possuem o mesmo nível de experiência.

Tabela 4.1: Perfil dos trabalhadores de comércio e serviços - média do período (2012/2018)

	Comércio		Serviços	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brancos	43,4%	46,1%	48,2%	45,1%
Educação Média (anos)	9,4	10,3	10,3	9,7
Idade Média (anos)	37,5	36,4	38,7	38,7

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

De acordo com a Tabela 4.2, há uma maior participação feminina no mercado formal e por conta própria no ramo de comércio. O contrário se observa no segmento de serviços, que possui um elevado percentual de mulheres informais. Uma possível explicação para isso se deve ao maior índice de mulheres alocadas em serviços domésticos, apesar das recentes mudanças na legislação específica dessas atividades que visavam a formalização da mão de obra dessa atividade.

Tabela 4.2: Distribuição segundo tipo de contrato (%) - média do período (2012/2018)

	Comércio		Serviços	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Formal	52,70	55,40	58,30	50,40
Informal	12,3	8,9	11,8	28,7
Conta Própria/Empregador	35,0	35,7	29,9	20,9

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

A Tabela 4.3 apresenta os dados de remuneração dos trabalhadores dos segmentos abordados. As mulheres recebem menos que os homens em ambas as atividades, entretanto, serviços possui uma maior diferenciação segundo gênero, pois nele as mulheres recebem 61% dos rendimentos masculinos, enquanto no comércio elas possuem 71% da remuneração do sexo oposto. Vale ressaltar ainda que, apesar de os indivíduos ocupados em comércio trabalharem mais horas, o valor da sua hora trabalhada é menor que do outro subsetor.

Tabela 4.3: Rendimento e horas trabalhadas - média do período (2012/2018)

	Comércio		Serviços	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Rendimento mensal médio (R$)	2339,7	1683,6	3049,2	1862,0
Rendimento/hora médio (R$)	12,4	10,2	17,3	12,2
Horas médias trabalhadas	45,3	41,2	43,3	37,8

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Com base nos dados descritivos da amostra, é possível inferir alguns resultados. O segmento com maior hiato de gênero também é o mesmo que possui maior percentual de mulheres negras e de informalidade, além de menor escolaridade. Contudo, a análise descritiva mostra apenas o diferencial simples, isto é, sem controles de demais fatores produtivos ou do mercado de trabalho, além de não permitir separar a participação da discriminação nesse diferencial. Portanto, é necessário realizar uma análise com uso de controles das variáveis.

4.2. Modelo de Regressão de Rendimentos

Com o intuito de verificar a existência de discriminação salarial segundo gênero para os subsetores de serviços e comércio, é estimado um conjunto de equações sobre o logaritmo do rendimento-hora, como exposto na seção metodológica. Os resultados são exibidos na Tabela 4.4, segmentadas segundo gênero para os dois subsetores de serviços escolhidos. Os coeficientes estimados representam os retornos marginais e apresentam sinais e significância de acordo com o esperado pela bibliografia da área, além de R^2 com valores esperados pela literatura.

Tabela 4.4: Equações de rendimento-hora segundo gênero e setor – coeficientes estimados

	Comércio			Serviços		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Cor/Raça	0,131*	0,100*	0,173*	0,166*	0,137*	0,194*
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Gênero	0,223*			0,166*		
	(0,01)			(0,01)		
Idade	0,043*	0,048*	0,034*	0,042*	0,043*	0,038*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Idade^2	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*	-0,000*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Anos de Estudo	0,083*	0,080*	0,086*	0,094*	0,104*	0,083*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Informal	-0,087*	-0,078*	-0,076*	-0,057*	-0,074*	-0,059*
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
C. Própria/Empregador	0,135*	0,161*	0,111*	0,108*	0,105*	0,110*
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Norte	-0,218*	-0,227*	-0,194*	-0,246*	-0,215*	-0,265*
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Nordeste	-0,242*	-0,225*	-0,255*	-0,262*	-0,242*	-0,276*
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Sul	0,071*	0,083*	0,058*	-0,008	-0,015***	-0,002
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Centro-Oeste	0,068*	0,092*	0,033***	-0,024*	0,008	-0,054*
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2013	0,034*	0,016	0,059*	0,027*	0,025**	0,028**
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2014	0,032*	0,021	0,051*	0,034*	0,024**	0,043*
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2015	0,013	-0,003	0,038**	0,022*	0,028**	0,015
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2016	0,007	0,004	0,018	0,002	0,001	0,006
	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2017	-0,014	-0,030**	0,019	-0,039*	-0,048*	-0,022***
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
2018	-0,037*	-0,059*	0,002	-0,054*	-0,069*	-0,028**
	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Mills	-0,477*	-0,881*	0,075	-0,570*	-1,077*	-0,100**
	(0,05)	(0,06)	(0,07)	(0,03)	(0,05)	(0,05)
Intercepto	0,279*	0,528*	0,236*	0,354*	0,523*	0,404*
	(0,04)	(0,05)	(0,06)	(0,03)	(0,04)	(0,04)
R^2 ajustado	0,2702	0,3056	0,2128	0,3382	0,3517	0,2914
Número de obs.	82838	47277	35561	157794	78056	79738
F	664,81	503,07	209,37	1802,84	1030,34	802,40
Prob>F	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota: Erros padrão robustos entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, * p<0.01. Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

Os coeficientes da binária de gênero para os modelos totais representam a existência de diferenciação salarial entre homens e mulheres em ambos os segmentos. Dessa forma, a diferença é maior no comércio, apresentando um percentual de 22% contra 16% do outro. Em relação a dummy de cor, o resultado é de remuneração maior para brancos que para os não brancos. Já o setor de serviços possui um hiato total maior que o de comércio em relação a raça. Combinando a variável raça com a análise segundo gênero, encontra-se que homens brancos recebem mais que os não brancos e que as mulheres brancas nas atividades de

serviços, e as mulheres não brancas possuem a menor remuneração dentre todos os grupos. Tal resultado se assemelha com a análise encontrada por Leite (2015), em que a discriminação segundo raça é maior que a de gênero.

As variáveis de idade e de educação representam proxies de capital humano, em que idade tem a função de capturar o capital humano específico e a experiência do indivíduo, enquanto a educação, expressa em anos de estudo, representa capital humano mais geral, que pode ser utilizado em qualquer atividade. Em ambos os segmentos, se observa que quanto maiores os valores dessas variáveis, maior será a remuneração. Ao analisar as equações separadamente de acordo com sexo, o resultado é que ambas as atividades premiam melhor os homens que as mulheres pelo estoque de experiência, assim como encontrado por Fonseca et al. (2018), Hayashi et al. (2018) e Maia et al. (2018). Em relação a escolaridade, o resultado encontrado é que o comércio apresenta um prêmio maior para as mulheres que para os homens, o que diverge de Vieira (2007) e Santos (2018). No outro segmento, é averiguado que há uma premiação da escolaridade melhor para os homens do que para as mulheres, o que vai ao encontro com os resultados da literatura sobre o setor de serviços.

Para analisar as características de trabalho, as variáveis que indicam a informalidade e a atuação por conta própria tomam o trabalho formal como referência. Os resultados encontrados se assemelham com os da bibliografia prévia sobre o assunto, em que trabalhadores por conta própria ou empregadores possuem maiores rendimentos em relação aos empregados formais, ao passo que trabalhadores informais tendem a receber rendimentos menores que a categoria de referência. Ao analisar a questão de gênero para os dois campos, verifica-se que as mulheres de serviços apresentam um maior bônus em relação a conta própria e menor ônus quanto a informalidade. Sendo assim, é possível que as mulheres informais ou as por conta própria alocadas nas atividades de serviços possuem rendimentos superiores que os homens com os mesmos tipos de contrato nesse ramo.

Como síntese dos resultados das regressões, é possível constatar que, de um lado, o comércio premia melhor as mulheres segundo sua escolaridade. Contudo, ele é o setor com maior hiato segundo gênero. Já serviços apresenta maior desigualdade em relação a raça e qualificação feminina. Entretanto, apesar de encontrar a existência de diferenciação de remuneração como esperado, tais resultados não são suficientes para determinação da discriminação, sendo necessário a utilização da decomposição de Oaxaca que segue adiante.

4.3. Decomposição de Oaxaca

Para verificar a existência de discriminação salarial segundo gênero nos setores de comércio e serviços, utiliza-se a decomposição de Oaxaca, citada na seção de metodologia. A Tabela 4.5 apresenta uma síntese dessa decomposição para cada setor, comparando as equações salariais de homens e mulheres. O método divide a diferença salarial entre os sexos em duas partes, sendo uma explicada pelo modelo, como as características produtivas dos indivíduos, e outra parte não explicada, que funciona como proxy de discriminação. Além disso, para cada segmento são apresentadas duas colunas. A primeira considera a decomposição tradicional enquanto a segunda aplica um ajuste usando a Razão Inversa de Mills, obtida pela equação de seleção.

Tabela 4.5: Decomposição de Oaxaca

	Comércio		Serviços	
	Sem Ajuste	Ajustada	Sem Ajuste	Ajustada
Homens	2,160*	2,395*	2,397*	2,676*
	(0,00)	(0,01)	(0,00)	(0,01)
Mulheres	1,987*	1,963*	2,126*	2,156*
	(0,00)	(0,02)	(0,00)	(0,01)
Diferença	0,173*	0,432*	0,272*	0,520*
	(0,01)	(0,02)	(0,00)	(0,01)
Explicada	-0,026*	-0,069*	0,138*	0,085*
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Não Explicada	0,199*	0,501*	0,134*	0,435*
	(0,01)	(0,02)	(0,00)	(0,01)

Nota: Erros padrão entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, * p<0.01. Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC.

De acordo com o resultado negativo e significativo do setor de comércio para parcela explicada pelo modelo, pode-se dizer que as mulheres desse segmento possuem maior estoque de fatores produtivos, como capital humano e características de trabalho. Mas o efeito de discriminação mais que compensa tais fatores, gerando a desigualdade já relatada. Já em relação ao setor de serviços, o resultado positivo da parcela explicada pelo modelo demonstra que os homens possuem maiores estoques produtivos que as mulheres. Ao comparar os resultados para os dois setores, encontra-se que a parte não explicada do comércio é maior em termos percentuais que a de serviços, o que faz dele o segmento mais discriminatório. Sendo assim, apesar de ele possuir menor hiato de remuneração, ele é o que mais dissemina discriminação segundo gênero.

Observando os resultados da decomposição em conjunto com a análise descritiva dos dados, alguns resultados chamam atenção. O setor com maior grau de discriminação é o que apresenta menor participação feminina, podendo ser indicativo da existência de barreiras a sua entrada. Ainda se encontra que as mulheres pertencentes a esse ramo possuem em média

maiores níveis de escolaridade que os homens, mas, assim como abordado na revisão da literatura, possuem um nível menor de premiação para essa variável produtiva.

As implicações dos resultados obtidos é que, embora a mão de obra feminina possua maiores fatores produtivos e busque mais segurança através do mercado formal ou conta própria, elas ainda encontram muitas dificuldades em obter uma remuneração mais justa. Dessa forma, se o setor realmente possuir barreiras à entrada feminina e elementos discriminatórias na remuneração, novos estudos devem ser feitos para melhor explorar o fenômeno.

Ao fim da análise, cabe ainda a indicação de alguns estudos futuros dentro do assunto. Por exemplo, pesquisas mais desagregadas para cada um dos subsetores a fim de identificar quais seriam as atividades mais discriminatórias e elaboração de políticas para melhorias. E também, estudos sociais com o intuito de caracterizar o perfil das mulheres pertencentes a cada atividade e quais são as dificuldades que elas encontram nas suas ocupações.

5 Considerações Finais

Este trabalho teve por objetivo analisar a existência de discriminação de rendimentos segundo gênero no setor de serviços. Através da revisão bibliográfica, verificou-se a importância desse ramo para economia nacional e principalmente para a geração de emprego e manutenção da renda brasileira. Serviços é o campo da economia com maior geração de empregos, mas com menor nível médio de remuneração. Esse último fato se deve a heterogeneidade do ramo, que possui desde atividades com baixos níveis de tecnologia, capital humano e geração de valor agregado, a atividades com elevados níveis de capital humano, tecnologia e geração de valor agregado.

Os estudos sobre diferenciação de rendimentos são importantes para caracterização do mercado de trabalho e para identificar os determinantes salariais. Suas principais abordagens são para gênero e raça, sendo encontrado que homens brancos recebem mais que mulheres e não brancos. Embora haja muitos estudos sobre o assunto, pouco se discute sobre o setor em específico, o que o faz este estudo necessário. Para alcançar o objetivo do trabalho, foram utilizados dados da PNADC e selecionados os segmentos de atividades de serviços e comércio do setor de serviços por serem os com maior participação de trabalhadores. Após tratamento das variáveis, estimou-se equações mincerianas em um MQO seguido da decomposição de Oaxaca para identificação de fator discriminante.

O referencial bibliográfico apontou que a escolaridade feminina não é tão valorizada em termos de remuneração como a masculina. Tanto a análise descritiva, quanto os resultados do MQO reafirmam esse resultado para as atividades de serviços. Entretanto, o resultado foi contrário para as atividades de comércio, em que a premiação dessa variável para as mulheres é maior que para os homens. E para o fator experiência, os resultados deste estudo são os mesmos que já encontrados anteriormente, indicando que os homens possuem maiores níveis de experiência e maior premiação por isso.

O modelo estimado indica que o subsetor de serviços apresenta maior grau de diferenciação de rendimentos, mas isso não quer dizer que ele é o com maior fator discriminante. Segundo a decomposição de Oaxaca, o segmento com discriminação segundo gênero é o de comércio, pois a parte não explicada do modelo é maior que a explicada, o que é determinante de fator discriminante. Sendo assim, é importante ressaltar que maior hiato de rendimentos não quer necessariamente dizer maior discriminação, pois esse hiato pode ser explicado por diferenças nos fatores produtivos da área.

Os resultados deste estudo são importantes para entender algumas dinâmicas dos setores da economia e do mercado de trabalho. Um exemplo disso é a necessidade de estudos mais específicos para os setores e ocupações, a fim de obter resultados mais próximos da realidade, para assim promover ações mais assertivas e solucionar os pontos de melhoria de cada um. O mercado de trabalho é muito diverso entre os setores, medidas de melhoria para um podem não ser as mesmas para outro, assim como os perfis dos trabalhadores também muda.

Medidas de melhoria para diminuição da diferenciação de rendimentos para ambos os setores seria investimento em qualificação que, como visto, é fator positivo e significativo para aumento da remuneração. Para além disso, seria necessário que os agentes de política pública fiscalizassem a existência de discriminação no mercado e barreiras para inserção e ascensão feminina, e utilizasse de medidas punitivas as empresas e estabelecimentos que discriminam. Vale ressaltar que isso é também necessário no que se trata das diferenciações de remuneração segundo raça identificadas.

As questões de desigualdade de rendimentos do mercado de trabalho têm de ser de interesse e de ação de políticas públicas, pois muitas vezes o mercado apenas dissemina as diferenciações já existentes no texto social. Além disso, é fundamental o interesse do governo para a manutenção e geração de renda do país através dos rendimentos da população.

Do ponto de vista estatístico, como agenda de pesquisa futura, se recomenda a melhora do modelo econométrico para considerar elementos relacionados com a possibilidade

de viés de seleção amostral, uma vez que a amostra utilizada contém apenas mão de obra já empregada. Outro possível avanço seria o uso de regressões quantílicas para melhor captar o diferencial segundo gênero ao longo dos quantis do rendimento hora. Ainda sem a implementação desses métodos, contudo, o presente estudo contribui para a análise da dinâmica das atividades investigadas.

Referências bibliográficas

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. [S.l.]: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001.

ARBACHE, J. Produtividade no setor de serviços. Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes, v. 2, p. 277–300, 2015.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of political economy, The University of Chicago Press, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9–49, 1962.

BORJAS, G. J.; OURS, J. C. V. Labor economics. [S.l.]: McGraw-Hill/Irwin Boston, 2010.

CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste do brasil: uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica. Monografias premiadas, v. 2, p. 5, 2005.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no brasil, em 2004. Revista de economia contemporânea, SciELO Brasil, v. 11, n. 2, 2007.

CARVALHO, A. P. D.; NÉRI, M.; SILVA, D. B. do N. Diferenciais de salários por raça e gênero no brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. Rio de Janeiro, Brazil: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mimeographed document, 2006.

CORSEUIL, C. H. et al. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Diferenciais de salários intersetoriais no mercado de trabalho paranaense. Revista de Economia, v. 37, n. 2, 2011.

DURAISAMY, M.; DURAISAMY, P. Occupational segregation, wage and job discrimination against women across social groups in the indian labor market: 1983–2010. Preliminary Draft, 2014.

FONSECA, M. R. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região norte do brasil. Revista de Políticas Públicas, v. 21, n. 2, p. 739–760, 2018.

HAYASHI, P. A. et al. Discriminação salarial de gênero no centro-oeste brasileiro: O preço do trabalho da mulher. Revista de Economia do Centro-Oeste, v. 4, n. 1, p. 13–30, 2018.

HECKMAN, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, v. 47, n.1, 153.

LABRUNIE, M.; SABOIA, J. A produtividade do trabalho do setor de serviços ea evolução recente do mercado de trabalho no brasil. Texto para Discussão, v. 26, 2016.

LEITE, L. S. Retornos financeiros da educação superior no estado de São Paulo: uma análise dos diferenciais de salários por educação, gênero e raça. 2015.

LEONE, E. T. A expansão do emprego feminino, na região metropolitana de São Paulo, nos anos 90. Anais, p. 2345–2368, 2016.

LOVELL, P. A. Race, gender, and development in Brazil. Latin American Research Review, Latin American Studies Association, v. 29, n. 3, p. 7, 1994.

MAIA, K. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do brasil. Estudo & Debate, v. 25, n. 1, 2018.

MINCER, J. Schooling, experience, and earnings. human behavior & social institutions no. 2. ERIC, 1974.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, p. 693–709, 1973.

SANTOS, C. C. Determinantes do diferencial de renda do setor de serviços do estado de São Paulo: uma análise cross-section para o ano de 2006. Pós-Graduação em Economia, 2018.

SANTOS, L. M. dos; MOREIRA, I. T. Condições do mercado de trabalho no setor de serviços nordestino. Anais, p. 1–16, 2016.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. The American economic review, p. 1–17, 1961.

VIEIRA, A. A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do brasil. Florianópolis, 2007.

Anexo 1 – Equação de Seleção

```
Iteration 0:   log likelihood =  -58781516
Iteration 1:   log likelihood =  -57217343
Iteration 2:   log likelihood =  -57208712
Iteration 3:   log likelihood =  -57208711

Probit regression                                 Number of obs   =     288822
                                                  LR chi2(5)      = 3145610.57
                                                  Prob > chi2     =     0.0000
Log likelihood =  -57208711                       Pseudo R2       =     0.0268

------------------------------------------------------------------------------
     ocupado |      Coef.   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
      genero |    .066459    .000267   248.95   0.000     .0659357    .0669822
    educacao |   .0008167   .0000382    21.36   0.000     .0007417    .0008916
         cor |   .2230883   .0002763   807.35   0.000     .2225467    .2236298
       chefe |   .4150917   .0002808  1478.25   0.000     .4145414    .4156421
     menores |  -.0129852   .0002835   -45.81   0.000    -.0135408   -.0124296
       _cons |   .6977444    .000451  1546.97   0.000     .6968604    .6986284
------------------------------------------------------------------------------
```

EDITORIAL

FACE – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas

Curso de Ciências Econômicas

Direção FACE
Profª. Andrea Freire de Lucena
Vice-Direção FACE
Profª. Daiana Paula Pimenta
Coordenação do Curso de Ciências Econômicas
Prof. Everton Sotto Tibiriçá Rosa

SÉRIE DE TEXTOS PARA DISCUSSÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS DA UFG
Coordenação e Equipe de Editoração
Prof. Sandro Eduardo Monsueto

Endereço
Campus Samambaia, Prédio da FACE – Rodovia Goiânia/Nova Veneza, km. 0 – CEP 74690-900, Goiânia – GO.
Tel. (62) 3521 – 1390

URL
http://www.eco.face.ufg.br

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos que contam com a participação de pesquisadores do Curso de Ciências Econômicas da FACE/UFG. As opiniões contidas nesta publicação são de inteira responsabilidade do(s) autor(es), não representando necessariamente o ponto de vista do Curso ou da FACE/UFG. É permitida a reprodução, desde que citada a fonte.