

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE ESTATÍSTICA DE VARIÁVEIS DO PROBLEMA

Frank Kendi Hatsumura – fkhats@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia Mecânica
Florianópolis- Santa Catarina

Marco Antonio Bezerra Tenfen – marcotenfen@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Engenharia Mecânica
Florianópolis- Santa Catarina

***Resumo:** O presente artigo procura explicar motivos que levam as mulheres a receberem salários inferiores aos homens. Foi realizado um estudo do panorama atual do Brasil para comprovar tal diferença e buscado variáveis que afetam esse resultado. O intuito é mostrar que boa parte dessa diferença salarial não é explicada simplesmente por discriminação da mulher, pois estatisticamente mulheres conduzem suas vidas de maneira diferente dos homens, como por exemplo a idade de constituir família. E essas diferentes decisões afetam indiretamente o sucesso profissional. Embora algumas variáveis como nível de educação tenham forte presença no tema, não foram incluídas pois a diferença de nível educacional entre gêneros é irrisória. As variáveis discutidas no trabalho têm diferenças discrepantes entre homens e mulheres e podem ser fortes indicadores do motivo da diferença salarial. Os temas analisados são nível de ocupação, probabilidade de abandonar a carreira profissional, competitividade e estrutura familiar. As considerações sobre o tema foram baseadas em estatísticas recentes (2015) entre gêneros fornecidas pelo IBGE. Foi concluído que embora seja difícil pesar o quanto a influência desses fatores afeta diretamente na diferença salarial média, eles possuem sua relevância. Além disso, todas as variáveis observadas favorecem a existência de uma diferença salarial média entre homens e mulheres.*

***Palavras chave:** Diferença salarial entre gêneros; Discriminação salarial entre gêneros; Mulher no mercado de trabalho.*

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje muito se fala sobre preconceito devido ao gênero, e das muitas dificuldades que as mulheres têm no mercado de trabalho, onde são julgadas simplesmente

pelo fato de não serem homens, e por isto recebem remunerações menores que seus concorrentes. Ao mesmo tempo, vivemos em mundo extremamente capitalista, onde as empresas buscam cada vez mais pessoas que tenham a capacidade de fazer mais em menos tempo e com menor custo.

Somando estes dois fatos, há um erro: Se as mulheres de fato ganhassem menos que os homens para realizar as mesmas tarefas, empresas que buscam o diminuir despesas só contratariam mulheres. Diante de dois candidatos com o mesmo potencial, o patrão, é claro, contrataria o mais barato. Porém, o que ocorre é justamente o contrário, pois os homens ainda são a maioria dos empregados no mercado de trabalho brasileiro. Sendo assim, ou os contratantes das empresas são dominados pelo preconceito em pleno século XXI ou dizer que as mulheres produzem tanto quanto os homens é errado.

O presente trabalho visa primeiramente mostrar o real panorama da diferença salarial entre gêneros no Brasil, e feita esta análise, será discutido o porquê desta diferença salarial existir, desconsiderando-se o preconceito, que obviamente existe, porém pode não ser o fator principal dessa desigualdade.

2. ESTUDO DO PANORAMA ATUAL

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a renda média dos trabalhadores no Brasil é de R\$ 2043. Porém, percebeu-se que essa média não é igual para homens e mulheres, havendo uma disparidade considerável entre suas rendas médias. Enquanto a média salarial entre homens é de R\$ 2251 a das mulheres é de R\$ 1762. Sendo assim, as mulheres recebem 21,7% a menos que os homens.

Outro estudo, realizado pela Catho e publicado em março de 2017, levantou as diferenças salariais entre homens e mulheres em 8 diferentes funções, que variam desde estagiário até gerentes. A Figura 1 mostra os resultados obtidos na pesquisa.

Figura 1 - Diferenças salariais em diversos cargos. Fonte: G1



A pesquisa mais uma vez evidencia que mesmo em funções semelhantes as mulheres continuam recebendo remunerações menores que as dos homens. Vale ressaltar que em cargos que exigem escolaridade maior, as diferenças são notoriamente maiores.

No estudo realizado pelo governo do Rio Grande do Sul, publicado em 2013, os autores chegaram a uma interessante conclusão:

Em 2013, os homens ganharam, em média, 20,8% a mais do que as mulheres no Brasil. Utilizando as mesmas proporções relativas entre as variáveis usadas no estudo, pode-se afirmar que desse diferencial, 13,8 p.p. podem ser explicados pelas variáveis observáveis enquanto 7,0 p.p. não se justificam pelos elementos considerados. Ou seja, se os homens e mulheres tivessem exatamente as mesmas características em todos os perfis considerados na análise, ainda assim as mulheres ganhariam 7,0% a menos do que homens por alguma razão que não se pode observar ou alguma característica que não foi contemplada no estudo. (STEIN et al., 2015).

Ou seja, os pesquisadores através de uma análise estatística chegaram à conclusão de que apesar da diferença salarial entre homens e mulheres chegar a mais de 20%, somente 7% deste fenômeno pode ser explicado por preconceito de gênero, segregação e outros motivos que são subjetivos. Isso quer dizer que 13% dessa diferença salarial pode ser explicada baseada em alguns comportamentos e tendências. O tópico seguinte evidenciará algumas dessas causas.

3. FATORES ESTATÍSTICOS QUE INFLUENCIAM NAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Neste tópico serão abordadas algumas estatísticas que ajudam a entender por que a diferença salarial entre gêneros não é uma questão de somente discriminação.

3.1 Níveis ocupacionais

A tabela 1 a seguir sintetiza alguns dados obtidos pelo IBGE na pesquisa nacional por amostras em domicílios de 2015, a última disponibilizada pelo portal, que dizem respeito ao número de horas dispendidas em função do trabalho principal e também de afazeres domésticos.

Tabela 1: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência. Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

Indicador	Homens	Mulheres
Horas gastas em afazeres domésticos	10	20,5
Horas semanais no trabalho principal	40,8	34,9
Jornada total	50,5	55,1

Analisando os dados, é possível concluir que apesar das mulheres trabalharem mais tempo por semana (somando-se os afazeres domésticos e o trabalho principal), elas em média, trabalham menos fora de casa. Este fator contribui para que a diferença salarial entre os gêneros no Brasil ocorra. 6 horas de diferença na jornada de trabalho semanal fazem com que a média salarial dos homens seja incrementada em relação a das mulheres, pois mais horas trabalhadas acarretam em uma remuneração melhor.

O tempo utilizado para afazeres domésticos não acrescenta valor agregado na renda, pois é um processo interno de uma estrutura familiar. A má divisão desses afazeres (mulheres gastam mais que o dobro de tempo em relação aos homens neste quesito) também é um fator que ajuda a explicar a diferença salarial.

3.2 Probabilidade de abandonar a carreira profissional

No artigo *Relatório sobre o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul — 2001-13*, citado na seção 2 deste trabalho, os autores realizaram um cálculo para avaliar a probabilidade que cada gênero tem de abandonar a carreira profissional no ano seguinte.

A probabilidade de interromper a carreira profissional foi construída da seguinte forma: utilizando os dados das PNADs de 2011 e 2012, criamos grupos a partir das seguintes características: idade, gênero e número de filhos. Em seguida, para cada ano, calculamos a proporção dos indivíduos de cada grupo que estão fora da População Econômica Ativa (PEA). Finalmente, tiramos a média entre 2011 e 2012. Tal variável é uma proxy para a probabilidade que um indivíduo associado a um determinado grupo tem de sair da força de trabalho em 2013. (STEIN et al., 2015).

Os resultados obtidos utilizando os cálculos descritos acima pelos próprios autores foram que a probabilidade de o homem abandonar a carreira profissional no ano seguinte é de 14,7 %, enquanto a da mulher é de 35,2%.

Essa diferença de quase 20% obviamente é outro fator que faz com que os homens recebam mais do que as mulheres em seus trabalhos, e também justifica a preferência pela contratação de homens em alguns casos.

Nenhum dono de empresa ou contratante preferirá contratar uma pessoa que tem grandes chances de abandonar o cargo no ano seguinte, pois isso causa perda de tempo devido a necessidade de treinamento e adaptação ao cargo e também perdas financeiras, pois existem todas as questões burocráticas e um gargalo de produtividade quando ocorre a troca de funcionário.

As mulheres tendem a receber remunerações menores pelo fato de oferecerem maior “perigo” neste quesito, tendo mais chances de abandonar o emprego, causando prejuízos ao contratante.

Um dos maiores fatores que fazem as mulheres abandonarem suas carreiras é a constituição de uma família, o que consiste tanto em casamentos quanto em nascimento de

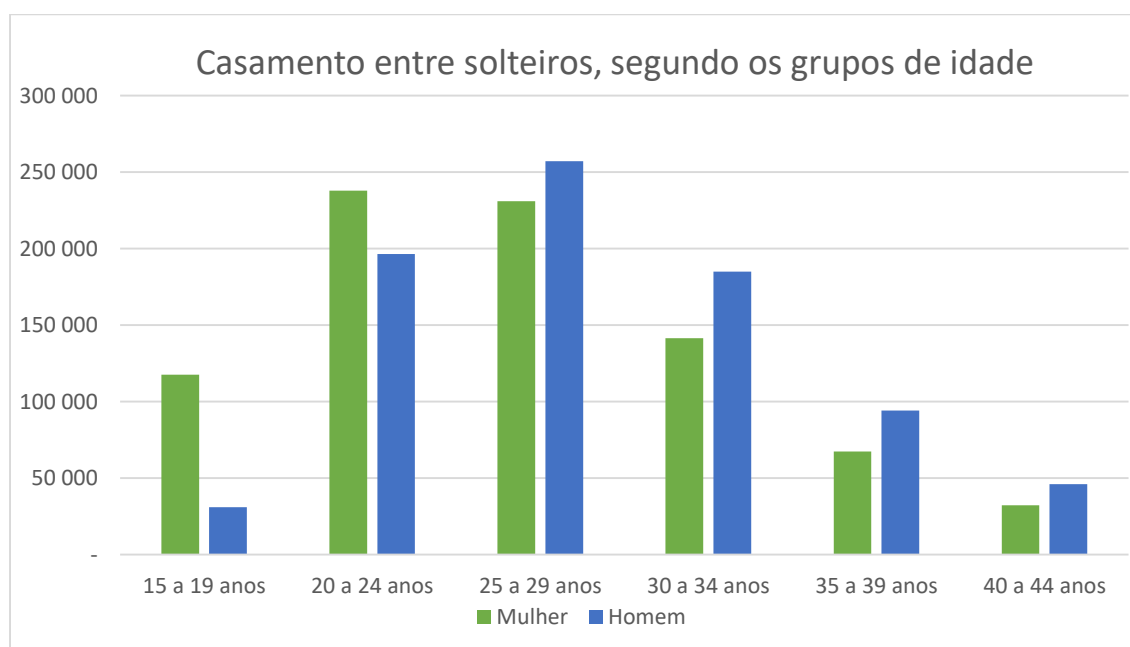
filhos. O próximo assunto demonstra um estudo sobre os tipos de família no Brasil, e como isso influi na vida de mulheres.

3.3 Agravadores da diferença salarial associada a estrutura familiar brasileira

O intuito desse tópico é mostrar agravadores da diferença salarial baseando-se em estatísticas brasileiras do IBGE a respeito das famílias brasileiras. Compreende-se que boas oportunidades de emprego nem sempre estão disponíveis em locais próximos da moradia do interessado, trazendo situações delicadas para pessoas que já possuem cônjuge e filhos. Muitas vezes essas situações, como salários iniciais baixos e mudança de domicílio fazem com que a pessoa interessada desista de tais oportunidades e conseqüentemente tenha menor chance de conseguir sucesso profissional.

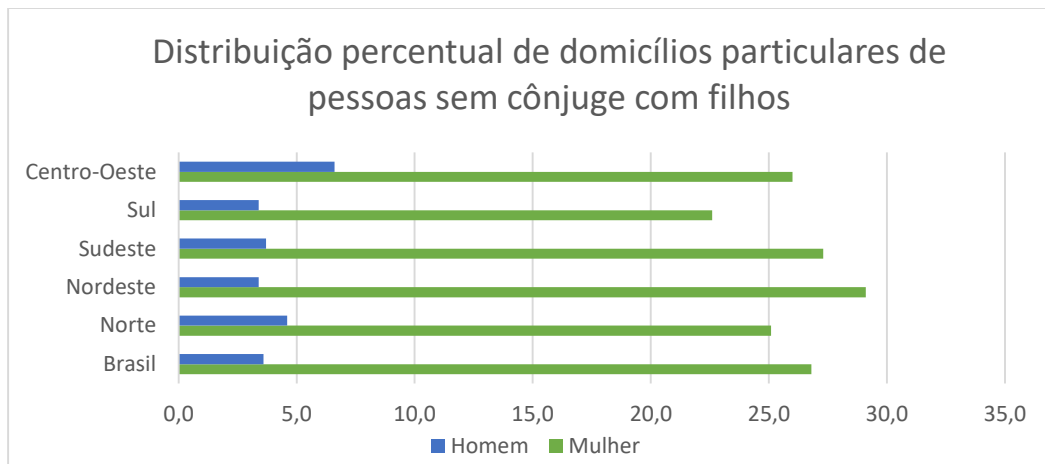
Será mostrado a seguir que essa perda de oportunidades que a família traz diante do sucesso profissional das pessoas é muito mais impactante em mulheres do que em homens.

Figura 2 - Casamentos entre solteiros, segundo grupo de idade - Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estatísticas do Registro Civil 2015.



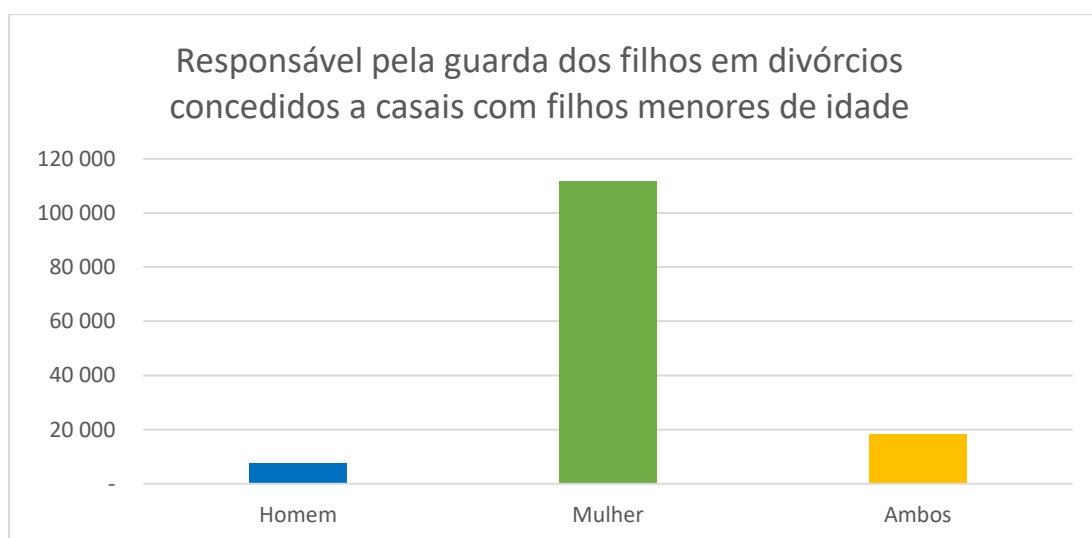
A Figura 2 mostra que a tendência da mulher é se casar muito mais nova que o homem, o que em outras palavras, quer dizer que elas têm muito menos tempo para buscar o sucesso profissional antes de constituir família. Em 2015, 356 mil mulheres se casaram antes dos 24 anos, contra apenas 228 mil homens na mesma faixa etária. E esta faixa de idade é essencial para o sucesso profissional de um indivíduo, pois é o período em que os jovens estão terminando seus estudos e procurando oportunidades de emprego.

Figura 3 - Distribuição percentual de domicílios particulares de pessoas sem cônjuge com filhos -
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.



Analisando agora em relação as pessoas que não possuem cônjuge, mas constituem família, pois cuidam de seus filhos, percebe-se (Figura 3) que existem muito mais domicílios com mulheres sem cônjuge e filhos do que homens sem cônjuge e filhos. No Brasil, a relação é de 3,7% para homens contra 26,8% para mulheres. Cuidar de uma criança custa tempo e dinheiro, fazendo com que a pessoa gaste menos dinheiro para se capacitar ao mercado e busque empregos de carga horária menor para que consiga conciliar sua rotina. Infelizmente, esse filtro na busca de oportunidades de emprego diminui muito a chance de a mulher conseguir um bom nível de sucesso profissional e consequentemente maiores salários.

Figura 4 - Responsável pela guarda dos filhos em divórcios concedidos a casais com filhos menores de idade - Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estatísticas do Registro Civil 2015.



Em relação a Figura 4, fica claro que as mulheres tendem a ficar com a guarda da criança caso ocorra divórcio. Dos 141 mil casos de divórcio ocorridos em 2015, em apenas

7 mil dos casos o homem ficou sozinho com a guarda da criança. E isso sustenta ainda mais a hipótese de que as mulheres estão muito mais presas a estrutura familiar do que o homem, e por esse motivo os homens possuem mais oportunidades, tempo livre para se capacitar e menos gastos com crianças e filhos.

Além disso, existem as famílias compostas por casal e filhos, onde predominantemente a mulher fica encarregada de cuidar das crianças, fato que pode ser confirmado indiretamente pela Tabela 1 que mostra que a mulher gasta muito mais tempo em casa do que os homens.

3.4 Diferença de Competitividade entre Gêneros

Na cultura mundial somos situados pela competição. São recompensados os vencedores e rejeitados os perdedores. O sistema educacional é baseado na competição, os esportes são baseados na competição e também o assunto abordado, o sucesso profissional.

Em termo de competitividade, também temos grandes diferenças entre homens e mulheres que podem fortalecer o motivo da diferença salarial. A seguir será transcrita uma pesquisa elaborada pelo professor de economia Uri Gneezy, da Universidade da Califórnia a respeito da diferença de competitividade existente em homens em mulheres em sociedades patriarcais e matriarcais. Para estudo do tema foram selecionadas duas sociedades, Os Maasai e os Khasi, representando respectivamente uma sociedade patriarcal e matrilinear. A seguir uma breve descrição das duas.

3.4.1.1 Os Massai

A idade e o gado dominam a estrutura social Maasai. A distinção mais importante entre os homens é baseada em idade, e quase toda a riqueza está no gado. Essa estrutura baseada na idade evita que os homens se casem até terem aproximadamente 30 anos e a poligamia é a forma mais comum de casamento. Portanto, em média, a mulher Maasai é casada com um homem muito mais velho que tipicamente tem múltiplas esposas. A situação das mulheres entre os Maasai é tal que as esposas são ditas ser menos importante para um homem do que seu gado. Por exemplo, as filhas não são contadas em resposta à pergunta "Quantos filhos você tem?" E um homem Maasai se referirá a sua esposa e filhos como "propriedade".

Embora poucos Maasai recebam qualquer educação formal, as mulheres recebem ainda menos educação do que os homens. Suas restrições na sociedade combinada com a desigualdade de idade no casamento influenciam notavelmente a visão de que as mulheres casadas têm seus lugares definidos na sociedade.

3.4.1.2 Os Khasi

Os Khasi de Meghalaya, no nordeste da Índia, são uma sociedade matrilinear, e a herança e a adesão ao clã seguem sempre a linhagem feminina através da filha mais nova. A vida familiar é organizada em torno da casa da mãe e é liderada pela avó que mora com suas filhas não casadas, sua filha mais nova (mesmo que seja casada) e as crianças de sua filha mais nova. Além disso, seus irmãos e filhos solteiros, divorciados ou viúvos moram no lar. A filha mais nova nunca sai e, eventualmente, se torna o chefe da família. As filhas

mais velhas costumam formar famílias separadas adjacente à casa de sua mãe. Um homem geralmente deixa a casa de sua mãe para se juntar à casa de sua esposa. Em alguns casos, um homem vai praticar casamento duolocal (em que ele mora nas famílias de sua mãe e de sua esposa). Mesmo nos casos em que um homem casado reside com a família de sua esposa, ele permanece a maioria de seu tempo na casa de sua mãe ou irmã.

Embora as mulheres Khasi geralmente não assumam os papéis dos homens nas sociedades patriarcais (eles não se tornam guerreiros ou caçadores, por exemplo), elas sempre vivem em famílias nas quais elas ou suas mães têm autoridade sobre a maioria das decisões domésticas. Por outro lado, os homens frequentemente ocupam papéis que parecem refletir os das mulheres nas sociedades patriarcais. O marido de Khasi habita em uma casa em que ele não tem autoridade ou propriedade, é esperado para trabalhar pelo ganho da família de sua esposa e não tem papéis sociais considerados importantes.

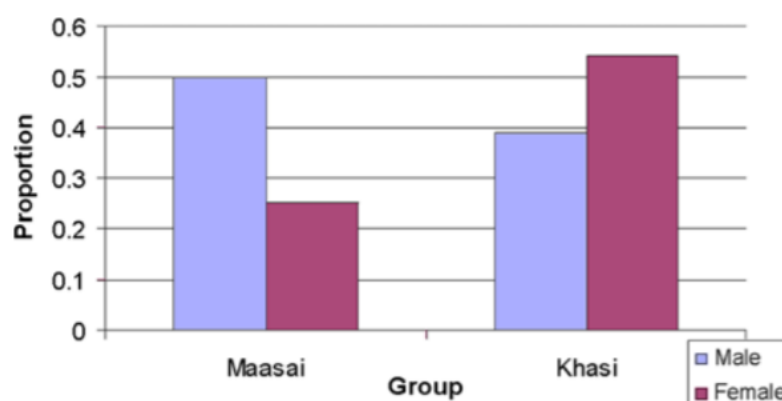
3.4.2 O Experimento

Para identificar as diferenças na competitividade entre as duas sociedades, foram elaborados testes idênticos nos dois ambientes. Em cada ocasião foram recrutadas pessoas no centro de suas vilas e foram divididas em dois grupos, separados por gêneros. Por vez, um de cada grupo era conduzido para o local do experimento, de modo que o participante do primeiro grupo não conhecia a identidade do participante do outro grupo e vice-versa. Era solicitado ao participante jogar uma bola de tênis em um balde a 3 metros de distância, e foi dito ao participante que ele terá 10 tentativas e que o participante do outro grupo terá a mesma tarefa. A única escolha que eles fizeram foi como gostaria de receber a recompensa pela atividade, e que precisavam escolher antes de realizar a tarefa, existiam duas opções.

- a) Ganhar “X” por bolinha acertada no balde.
- b) Ganhar “3X” por bolinha acertada se acertasse mais bolinhas que o participante do outro grupo, porém não ganhar nada se fosse acertasse menos.

3.4.3 Resultados

Figura 5 - Proporção da quantidade de pessoas que escolheram a opção competitiva b) nas duas sociedades



Os resultados de suas escolhas estão demonstrados na Figura 5. Na sociedade Maasai, 50% dos homens optaram por competir e apenas 26% das mulheres optaram por

competir. E de maneira contrária, na sociedade Khasi, 54% das mulheres escolheram competir, enquanto apenas 39% dos homens selecionaram a opção competitiva.

Sabemos que sucesso empresarial e consequentemente melhores salários estão relacionados a características competitivas das pessoas. A competição estimula o sucesso profissional, tanto que é uma prática comum de grandes empresas criar ambientes que estimulem a competição, exemplos claros são bonificações para o empregado com maior eficiência ou o que gerou mais lucro para empresa.

Embora difícil de mensurar o impacto da competitividade na diferença salarial, esse fator faz com que a tendência seja que, em média, homens ganhem mais que mulheres em sociedades que tem no seu histórico o patriarcado como no Brasil.

4. CONCLUSÃO

Diante dos pontos apresentados, percebe-se que a mulher possui uma tendência de ter um salário médio menor que o homem. Embora exista essa constatação, pouco pode-se afirmar o quanto esses fatores influenciam nessa diferença salarial. Ainda assim, pode-se dizer que mesmo se o preconceito acabasse utopicamente, a mulher deve mudar seu modo de viver para que seja alcançado uma média salarial equivalente ao homem. O mesmo resultado pode ser obtido caso os homens busquem se assemelhar a conduta da mulher.

Os temas analisados foram nível de ocupação, probabilidade de abandonar a carreira profissional, competitividade e estrutura familiar. Não significa que estes sejam os únicos fatores e nem que sejam os fatores mais importantes no problema da diferença salarial entre os gêneros. Sugere-se aos interessados no tema que procurem outros fatores que desfavoreçam ou favoreçam a mulher no mercado de trabalho. Foram mostrados temas bem distintos entre si para que estes incentivem o leitor a propor e investigar novas variáveis do problema.

A pretensão do trabalho era encontrar indicadores mais concretos que explique a diferença salarial entre homens e mulheres. É praticamente impossível medir o preconceito ou a influência dele a respeito do tema, o que torna muito complexo agir sobre esse problema social. Por outro lado, caso seja feito um mapeamento completo de outros fatores que afetam a diferença salarial, governos e instituições interessadas podem agir em prol da diminuição dessa diferença salarial procurando intervir em fatores mais mensuráveis. O mesmo pode ser extrapolado para soluções de problemas discriminatórios entre raças. Acreditamos que a variável preconceito, ao ser retirada de equações de problemas complexos, faz com que as soluções sejam mais óbvias e que ao resolvê-las, o preconceito também diminui sua magnitude.

5. REFERÊNCIAS

Portal G1, Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 29 de junho de 2017

Mises Brasil, A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2093>>. Acesso em 29 de junho de 2017

STEIN, Guilherme; SULZBACH, Vanessa Neumann; BARTELS, Mariana. Relatório sobre o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul — 2001-13. Porto Alegre: FEE, 2015.

GNEEZY, U., K. L. LEONARD, AND J. A. LIST: “Gender Differences in Competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society”, *Econometrica*, Vol. 77, No. 5 (September, 2009), 1637–1664, Disponível em: <<http://rady.ucsd.edu/faculty/directory/gneezy/pub/docs/gender-differences-competition.pdf>>. Acesso em 30 de junho de 2017

Estatísticas do IBGE de 2015. Disponível em: <http://downloads.ibge.gov.br/downloads_estatisticas.htm>. Acesso em 30 de junho de 2017