

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

Patrícia Gomes da Silva<sup>1</sup>  
Carolina Rodrigues Corrêa Ferreira<sup>2</sup>  
Karla Vanessa Batista da Silva Leite<sup>3</sup>

**Resumo:** A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem avançado, mas ainda enfrenta desafios que refletem desigualdades. Persistem as disparidades salariais, a limitação no acesso a cargos de liderança e os estereótipos de gênero, o que mostra a necessidade contínua de promover a igualdade no ambiente de trabalho. Mulheres pretas e pardas enfrentam barreiras adicionais devido à interseccionalidade entre gênero e raça. O presente estudo, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015, buscou avaliar os determinantes da inserção e dos rendimentos das mulheres no mercado de trabalho nacional, através de uma estimação em dois estágios pelo Modelo de Seleção Amostral por Máxima Verossimilhança. Os resultados mostraram que ser mulher e não branca afeta negativamente a empregabilidade e os rendimentos, indicando discriminação de gênero e raça. Portanto, promover a diversidade e implementar políticas afirmativas são essenciais para abordar essas disparidades específicas e construir um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Desigualdade de gênero. Discriminação racial.

**Abstract:** Women's participation in the Brazilian labor market has advanced but still faces challenges reflecting inequalities. Salary disparities, limited access to leadership positions, and gender stereotypes persist, highlighting the ongoing need to promote equality in the workplace. Black women face additional barriers due to the intersectionality of gender and race. This study, using data from the 2015 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, aimed to evaluate the determinants of women's labor market participation and earnings through a two-stage estimation by the Maximum Likelihood Sample Selection Model. The results showed that being a woman and non-white negatively affects employability and earnings, indicating gender and racial discrimination. Therefore, promoting diversity and implementing affirmative policies are essential to address these specific disparities and build a more inclusive and equitable environment.

Keywords: Labor market. Gender inequality. Racial discrimination.

Área: Desigualdade, pobreza e políticas sociais.

JEL codes: J01, J7.

## 1. Considerações iniciais

Durante muito tempo, as mulheres foram, em sua maioria, deixadas à margem do mercado de trabalho. Se não ficavam em casa com a responsabilidade dos afazeres domésticos, ocupavam cargos inferiores e com exigências educacionais menores, acarretando, portanto, em

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares. E-mail: pathygomes.1996@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutora em Economia Aplicada pela UFV. Professora do departamento de economia da Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares. Pesquisadora do Econúcleo – Estudos Socioeconômicos. E-mail: carolina.correa@ufjf.br.

<sup>3</sup> Doutora em Economia pela UFRJ. Professora do departamento de economia da Universidade Federal de Campina Grande. E-mail: kvanessaleite@gmail.com.

remunerações mais baixas. Entretanto, conforme destacam Querino et al (2013), a partir do século XX, observou-se um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, principalmente em face ao grande crescimento da indústria.

O maciço ingresso feminino no mercado de trabalho, ainda que em condições precárias, iniciou-se entre a I e II Guerra Mundial, devido a necessidade de as mesmas assumirem os negócios da família e postos de trabalho desocupados em decorrência da ausência dos homens, que estavam em batalha. O fluxo de entrada e participação das mulheres nos postos trabalhistas foi intensificado, nas economias ocidentais, a partir dos anos 1950, no contexto do Estado de bem-estar social e da era de ouro do capitalismo. Para o Brasil, esse fluxo ocorreu, em grande medida, devido ao contexto econômico favorável e da reconstrução produtiva que o país vivenciava com o Plano de Metas (Bruschini e Lombardi, 1994; Leskinen, 2004; Madalozzo et al, 2010).

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

Diversos estudos buscam avaliar a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Monte e Gonçalves (2008), por exemplo, mostraram que ocorreu uma alteração significativa do perfil da mão-de-obra ocupada feminina, com destaque para a redução do número de filhos e elevação do nível de escolaridade, fatores que contribuíram para elevação da inserção e salários das mulheres. Oliveira (2019) demonstrou que a experiência tem um papel fundamental nos salários; quanto maior a mesma, maior a desigualdade salarial de gênero. Isso ocorreria pelo fato de homens com maior experiência alçarem mais cargos de chefia. Com relação à etnia, pessoas pardas ou negras auferiam 39% a menos de renda do que pessoas brancas, o que indica que a discriminação racial, latente na sociedade brasileira, também se estende para o mercado de trabalho.

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

Espera-se que a inserção e os rendimentos sejam afetados negativamente pelo gênero feminino, ou seja, mulheres teriam relativamente mais dificuldades para conseguir emprego e, quando empregadas, tenderiam a receber salários menores, devido a discriminação de gênero. Adicionalmente, espera-se que ser branco(a), ter maior experiência e maior escolaridade influencie positivamente na inserção e nos rendimentos, conforme apontaram Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008). Por fim, acredita-se que ser mulher preta ou parda, dada a interseccionalidade<sup>4</sup> da discriminação de gênero e racial, traga efeitos negativos para as variáveis dependentes analisadas, o que estaria em consonância com a realidade tanto da sociedade quanto do mercado de trabalho brasileiro.

Considerando o que foi exposto, busca-se contribuir para a literatura acerca da discriminação de gênero – e sua interseccionalidade – no mercado de trabalho, bem como gerar

---

<sup>4</sup>Interseccionalidade é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. Por exemplo, uma mulher negra sofrer maior discriminação no mercado de trabalho do que uma mulher branca, apesar de ambas vivenciarem hiato salarial em relação aos indivíduos do sexo masculino.

informações relevantes para governos, empresas e *policy makers* a fim de promover a equidade no mercado de trabalho.

## 2. Aspectos teóricos e empíricos

### 2.1 Determinação da participação feminina no mercado de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Destaca-se que alguns desses fatores afetam também a empregabilidade do indivíduo, do ponto de vista do empresário. Como comprovam Madalozzo et al (2010), Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008), gênero masculino e etnia branca, bem como maior escolaridade e experiência, afetam positivamente a possibilidade de uma pessoa conseguir um emprego, sendo que os dois primeiros são afetados pela discriminação de gênero e etnia, em contrapartida aos últimos que estariam relacionados à maior produtividade.

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

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

Conforme Silva, França e Neto (2016), a diferença salarial pode ter explicação com base nas disparidades de produção. Assim, a questão de o indivíduo ser mais produtivo é explicada de acordo com suas habilidades, que proporcionariam melhores salários. A teoria do capital humano aborda que a desigualdade no âmbito do trabalho acontece devido às diferentes qualidades das pessoas.

Lima (1980) também disserta sobre a relação dos rendimentos de um indivíduo com o capital humano, que seria fruto do investimento, especialmente em educação, dos anos de experiência e das diferentes habilidades cognitivas e características pessoais dos indivíduos. Assim, haveria diferenças na qualidade da mão de obra de cada um.

Em relação à experiência, Jesus, Silva e Neves (2020) mostram que quanto maior o tempo de trabalho, consequentemente haverá aumento também na variação da renda. Com dois anos ou mais de experiência em relação a quem tem menos de um mês de trabalho, o salário dos homens sobe em média 44,5% enquanto o das mulheres tem uma variação ainda maior de aproximadamente 45,8%. A variável idade pode ser analisada da seguinte forma: a cada um ano a mais de idade varia 0,8% do salário da população total. Quando analisados homens e mulheres separadamente, percebe-se que a renda do homem varia 50% a mais a cada ano de idade se comparado às mulheres.

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

## 2.2 Discriminação de gênero no mercado de trabalho

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

Becker (1971), em seu estudo sobre a economia da discriminação, um conceito que pode ser entendido como preferências discriminatórias relacionadas às características individuais,

define discriminação de mercado como o fenômeno em que essas preferências resultam na redução salarial de um profissional devido à sua conduta diferenciada com base em atributos físicos ou psicológicos. Portanto, espera-se que a discriminação possa afetar empregabilidade e rendimentos.

Levando em consideração a discriminação de gênero, sendo este o ponto chave para a análise deste estudo, Ehrenberg e Smith (2005) apresentam em destaque a existência de duas formas de discriminação. A primeira, a que é conhecida como discriminação salarial, faz referência à prática dos empregadores de remunerarem de forma inferior as mulheres, quando se compara com os homens com a mesma capacidade profissional, experiência e que desempenham funções semelhantes. A segunda é definida como segregação profissional, que faz relação com o fato de que mulheres com o mesmo treinamento e potencial de produção dos homens têm menor acesso às ocupações de maiores salários e níveis de responsabilidade. Nesse sentido, tem-se observado maior presença da participação feminina em funções relativamente inferiores. Assim, observa-se que a discriminação de gênero afeta não só os rendimentos, mas também a inserção feminina no mercado de trabalho.

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

Cugini et al. (2014) mensuraram a discriminação salarial dos gêneros entre os anos de 2002 e 2011, no Brasil, com base nos dados da PNAD, e constataram que houve aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e que, apesar de uma redução das diferenças salariais entre homens e mulheres ainda há discriminação contra a mulher. De acordo com os dados apresentados, mesmo tendo um avanço da escolaridade feminina, a mulher ainda sofre preconceito ao disputar um cargo com uma pessoa do gênero masculino.

Fiuza-Moura (2015), no estudo das diferenças salariais na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica, com base nos dados da PNAD/2012, mostrou elevado grau de discriminação salarial entre os gêneros, principalmente em relação às mulheres não brancas, sendo menor quando observados segmentos mais intensivos em tecnologia. De acordo com Gomes e Souza (2018) o fato de o indivíduo ser homem e de cor branca resulta diretamente em maiores retornos na comparação com as mulheres e não brancos, independentemente da região ou setor econômico.

### **3. Metodologia**

No Brasil, segundo dados da PNAD contínua (IBGE, 2019), em relação ao 1º trimestre de 2019, as mulheres representavam 52,6% do percentual de pessoas desocupadas. No que se refere ao percentual de mulheres ativas no mercado de trabalho, mesmo com uma queda da desigualdade salarial entre 2012 e 2018, os salários recebidos eram, em média, 20,5% menores que os homens. Ressalta-se que a diferença de salários, de modo geral, está presente em todos os níveis de cargos no mercado.

O rendimento médio do trabalho das mulheres chegou apenas a 77,7% do auferido pelos homens. Apesar da diferença salarial e de inserção, mais mulheres possuem um diploma de ensino superior. Na faixa-etária entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres concluíram o nível superior, contra 18,3% dos homens. Como existem indicativos de discriminação de gênero foi realizada, inicialmente, uma análise descritiva dos dados, buscando a existência de mais indícios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. Resultados

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

**Tabela 1 – Valores médios e erros padrão para salários e escolaridade, por grupo**

	Salários	Escolaridade
<b>Mulheres</b>	2,43	9,09
<b>Homens</b>	2,48	8,48
<b>Branços</b>	2,77	9,68
<b>Não brancos</b>	2,22	8,16

Fonte: elaboração própria com dados da PNAD.

Pode-se observar que, conforme esperado, a média do logaritmo do salário das mulheres (2,43) foi menor que a dos homens (2,48) no período analisado. Em contrapartida, a escolaridade média das mulheres mostrou-se maior (9,09) que a dos indivíduos do sexo masculino (8,48). Com relação à raça, observa-se que a média do logaritmo do salário das pessoas autodeclaradas brancas (2,77) foi superior à daquelas não-brancas (2,22). Com relação à escolaridade, a média dos primeiros (9,68) é superior à dos segundos (8,16). Identifica-se, portanto, indícios de discriminação de gênero na amostra.

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

**Tabela 2 – Resultados da estimação – participação**

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

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

Fonte: elaboração própria.

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

dentro da idade produtiva, pode ser um indicador de experiência, que refletiria em maior produtividade.

Ser mulher afeta negativamente a probabilidade de estar trabalhando em 0,6 pp, o que pode indicar a menor empregabilidade da mulher devido a discriminação de gênero, conforme corroboram Madalozzo et al (2010), Oliveira (2019) e Monte e Gonçalves (2008). Porém, também pode estar ligado ao fato de muitas mulheres serem as cuidadoras principais da casa e familiares.

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

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

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

**Tabela 3 – Resultados da estimação – rendimentos**

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

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

Fonte: elaboração própria.

Todas as variáveis foram estatisticamente significativas a 1%. Conforme esperado, idade e escolaridade afetam positivamente o rendimento médio das pessoas. Um ano a mais de idade e escolaridade aumentam, respectivamente, 2,26 pp e 11,9 pp o rendimento médio individual, refletindo a elevação do capital humano.

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

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



Os resultados obtidos neste estudo indicam a presença preocupante da discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro. A análise dos dados revelou disparidades significativas em empregabilidade e remuneração, evidenciando a provável existência de barreiras que impactam negativamente mulheres e não brancos. Tais constatações não apenas validam a necessidade urgente de intervenções eficazes, mas também ressaltam a complexidade e a profundidade do problema. O entendimento desses resultados é fundamental para orientar políticas e práticas que busquem corrigir as desigualdades existentes, promovendo assim um ambiente de trabalho mais equitativo.

## **5. Conclusões**

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

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

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

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

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

## **Referências**

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

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

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

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

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

CORRÊA, C. R.; LIMA, J. E. Determinantes da participação e dos rendimentos dos jovens no mercado de trabalho: o caso da Região Metropolitana de Recife. *Cadernos Metr pole* [online], v. 17, n. 34, pp. 541-553, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2015-3412>. Acesso em: 09 set. 2021.

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

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

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

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

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

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Revista de Economia Contemporânea* [online], v. 22, n. 3, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198055272234>. Acesso em: 09 set. 2021.

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

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

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

JESUS, D. F.; SILVA, A. R. M.; NEVES, O. F. J. Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019. *Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho*, v. 9, n. 1, p. 57-81, 2020.

LESKINEN, M. Educación una clave hacia la igualdad. *Revista Observatorio Social*, n. 5, 2004.

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

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

MINCER, J. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. Journal of Political Economy, v. 82, S76-S108, 1974.

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

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

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

OLIVEIRA, L. A. V. de. Desigualdade de gênero no Brasil: uma análise da renda em 2015. Rio de Janeiro, p. 42, 2019.

SILVA, A. N.; FRANÇA, C.; NETO, M. A. Evolução da taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 20 anos. Monografia (Graduação em Economia) – Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2016.

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

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

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

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

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

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