

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E RAÇA: UM ESTUDO ENTRE OS ADMINISTRADORES DO BRASIL

LÍVIA SAMARA MAIA BANDEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

CAMILA KAREN ALVES PEDROSA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

ALEXSANDRO GONÇALVES DA SILVA PRADO

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

LIANA HOLANDA NEPOMUCENO NOBRE

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO (UFERSA)

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E RAÇA: UM ESTUDO ENTRE OS ADMINISTRADORES DO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

Durante a pandemia da Covid-19, a sigla ESG (*environmental, social and governance*) ganhou destaque em um contexto de crise que expôs as vulnerabilidades econômicas e sociais, assim como as preocupações ambientais. Isso despertou uma reflexão sobre como as empresas podem contribuir para mitigar os desequilíbrios nos sistemas econômico, social e ambiental (DONTHU; GUSTAFSSON, 2020; HELLIWELL et al., 2020). Autores como Frederick (1960), McGuire (1963) e Carroll (1999) argumentam que as organizações têm responsabilidades além das obrigações econômicas e legais, incluindo a promoção de uma gestão ética, a melhoria da qualidade de vida dos funcionários e a redução de impactos negativos na comunidade.

Baseado em três pilares (ambiental, social e governança), o ESG visa a mensuração e divulgação dos impactos ambientais, sociais e de governança das organizações (BLUEPRINT, 2020). Na perspectiva social, este conceito está diretamente ligado com os direitos humanos e a busca pela equidade, justiça e ética. (Baumgartener, 2013; Gao et al., 2021).

O World Economic Forum (WEF) publica o Global Gender Gap Index desde 2006, uma classificação que avalia as disparidades de gênero entre os países, o Brasil ocupou a 71ª posição nesse índice em 2014. Desde então, esse índice apenas diminuiu, visto que em 2022 o País ficou na 94ª posição em um ranking global composto por 142 países. A queda na posição do Brasil nessa classificação que avalia equidade de gênero sublinha a urgência de melhorias nos critérios relacionados ao empoderamento político, oportunidades econômicas e igualdade de condições. Desse modo, as organizações desempenham um papel crucial na promoção da equidade de gênero ao implementar políticas inclusivas e programas que visam eliminar disparidades.

Para Cavalieri e Fernandes (1998), no âmbito do mercado de trabalho, a discriminação é evidente quando indivíduos igualmente produtivos são avaliados de forma desigual com base em características não produtivas, como o gênero. Essa questão tem atraído a atenção de analistas, e as pesquisas sobre discriminação no mercado de trabalho concentram-se principalmente em dois aspectos: gênero e raça.

Nessa perspectiva, o presente estudo destaca-se ao investigar a existência de discriminação salarial entre administradores de diferentes gêneros no Brasil. O objetivo é identificar eventuais disparidades salariais para os mesmos cargos e como essas diferenças estão associadas à identidade de gênero e à raça. A análise visa reconhecer a presença de discriminação salarial no país, além de destacar pontos críticos que merecem atenção, em linha com estudos anteriores.

Portando, busca-se responder ao seguinte questionamento: **Existe discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos Administradores do Brasil?**

A relevância desta pesquisa consiste em abranger todos os administradores no Brasil, uma profissão presente em todos os setores da economia, desde níveis estratégicos até operacionais. Configurada como um estudo quantitativo e descritivo, vai além de contribuir para a literatura sobre discriminação salarial, oferecendo insights preciosos sobre tendências e dinâmicas de mercado em uma escala ampla. Além disso, proporciona subsídios relevantes para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero e raça.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Environmental, Social and Governance (ESG)

Na década de 1960, autores como Frederick (1960), Mcguire (1963) e Carroll (1999) defendem a ideia de que as empresas possuem responsabilidades sociais, para além das obrigações legais e econômicas. Na França, Alemanha e Inglaterra alguns movimentos sociais pelos direitos civis e a iniciativa de sindicatos incentivaram as companhias a optarem por práticas mais humanizadas em relação ao trabalho (Lee, 2008).

Nos anos 70, a exigência da apresentação do Balanço Social pelas empresas francesas, possibilitou a divulgação nas demonstrações contábeis de ações ambientais e sociais que praticavam (Cunha, Ribeiro, Santos, 2005). Nos Estados Unidos, neste período, as empresas passaram a emitir relatórios socioeconômicos, a fim de atender as exigências entre empresas e a sociedade (Arnoldi, Michelin, 2002).

A Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento nos anos 90, firmou os primeiros acordos internacionais, a respeito da redução das emissões, clima e metas para o desenvolvimento humano, consolidando a concepção de desenvolvimento sustentável (CAMPOS, MELO, 2008). Na Bolsa de Nova York, em 1999 foi lançado o índice Dow Jones de Sustentabilidade, o primeiro índice de mensuração e acompanhamento de desempenho das empresas que adotam o conceito de sustentabilidade. No Brasil, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), estabelecido em 2005, é o quinto no mundo e o primeiro na América Latina. Sua criação teve como finalidade servir de indicador médio de desempenho das ações de empresas notáveis no contexto da sustentabilidade empresarial na Bolsa de Valores brasileira.

O termo ESG (*environmental, social and governance*) foi mencionado pela primeira vez em 2004, no relatório *Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing*, em uma publicação do Pacto Global. O acrônimo representa os três pilares (ambiental, social e governança) da mensuração e divulgação dos aspectos não-financeiros que as organizações reportam à sociedade e ao mercado financeiro (Blueprint, 2020; Almeida, 2021).

Atualmente, considerar impactos socioambientais é fundamental para obter capital, pois além das preocupações tradicionais da sociedade, também se tornou uma demanda dos bancos, instituições financeiras e grandes investidores (Tucker; Jones, 2020). Em consequência disso, a avaliação de risco de ativos, recomendação de investimentos e análise de crédito demandam uma melhoria constante nos indicadores ESG por parte das empresas (Serafeim et al., 2019). Além disso, em nível internacional, a sustentabilidade é uma prioridade nos planos estratégicos das empresas, através do reconhecimento da importância de questões sociais e ambientais para o desempenho institucional (Donald, 2009; Hunt et al., 2020; Pri, 2021).

No contexto empresarial contemporâneo, a dimensão social muitas vezes é negligenciada, sendo referida como o " pilar esquecido " da sustentabilidade (Opp, 2017). Essa falta de atenção ocorre em parte devido à dificuldade em definir indicadores claros e mensurar os impactos (Hutchins et al., 2019). Essa dimensão engloba principalmente aspectos relacionados aos funcionários, práticas trabalhistas, segurança e saúde, comunicação com clientes e relacionamento com comunidades.

A realização da sustentabilidade social demanda igualdade de acesso e oportunidades, independentemente de características étnicas e de gênero. Organizações inclusivas não apenas promovem maior desempenho econômico (Hunt et al., 2018), mas também desempenham um papel crucial na redução da pobreza e na construção da coesão social, enfatizando a importância de oportunidades de emprego igualitárias (Berger-Schmitt, 2000).

A desigualdade salarial representa uma preocupação significativa no contexto brasileiro, onde, além de um ambiente pouco diversificado, as mulheres, em média, recebem apenas 77,7% do salário dos homens. Essa disparidade é ainda mais pronunciada em cargos de alta gestão,

com mulheres em posições de gerência e diretoria ganhando entre 61,9% e 63,6% do rendimento médio dos homens, mesmo quando possuem o mesmo nível educacional e ocupam posições equivalentes (IBGE, 2020).

Ao considerar a dimensão racial, revela-se a severidade da desigualdade salarial no Brasil. Em média, as mulheres pretas recebem apenas 44,4% do salário de um homem branco. Essa disparidade estende-se de maneira mais ampla, com pessoas pretas e pardas enfrentando salários consideravelmente menores em comparação com seus colegas brancos, mesmo possuindo o mesmo nível de instrução. Destaca-se que pessoas brancas com ensino superior completo ganham, em média, 45% a mais do que pessoas pretas e pardas na mesma condição (IBGE, 2019).

A discriminação salarial é amplamente praticada contra os negros, como também os empregos ocupados por mulheres e minorias muitas vezes pagam menos do que os mesmos cargos ocupados por homens brancos (Kennedy et al, 2009). Os candidatos negros tinham metade da probabilidade de receberem uma chamada ou uma oferta de emprego no mercado de trabalho em comparação a candidatos brancos igualmente qualificados (Pager et al, 2009). Essas questões são problemas que refletem desigualdades econômicas, sociais e raciais.

Dada a extrema importância desse tema para a sociedade, o estudo dessas problemáticas são fundamentais para adotar políticas de diversidade e inclusão, ações de combate à discriminação de gênero e raça, e bem-estar social, com o objetivo de salvaguardar os direitos humanos e fomentar a busca pela equidade, justiça e ética. (Lemes, 2022; Atchabahian, 2022).

2.2 Modelos Teóricos de Discriminação

As ciências econômicas deste a década de 1950 estudam a discriminação salarial, tendo como propulsor Becker (1957). Em seu trabalho, desenvolve o modelo neoclássico de discriminação, na qual descreve os agentes como racionais, visando maximizar sua utilidade. Neste modelo, considera que a remuneração é definida pela produtividade do agente, desde que não haja discriminação. Os agentes, com bases em seu conjunto de preferências, podem escolher por discriminar, mas isso implica abrir mão de parte de sua renda. Becker, defende que no mercado de trabalho existe três tipos de discriminação: do empregado, do empregador e da clientela.

Na discriminação por parte do empregado, ele escolhe trabalhar apenas com indivíduos que ele não discrimina. Em casos contrários, ele requer um pagamento extra ao seu salário, ou seja, só trabalha com pessoas que ele discrimine se receber a sua produtividade mais o coeficiente de discriminação, que seria uma compensação. No caso dos empregadores, eles percebem o salário pago a pessoas que eles discriminam, como um valor acima do valor monetário a ser pago, sendo o pagamento como a produtividade adicionada ao coeficiente de discriminação.

E a discriminação por parte da clientela, ocorre quando o preço de um produto varia de acordo com a pessoa que o atende, ou seja, quando os clientes, ao serem atendidos por pessoas que eles discriminam, consideram que o valor do produto será o custo do produto mais o coeficiente de discriminação.

Posteriormente, Phelps (1972) e Arrow (1973) propõem o modelo de discriminação estatística, que tem suas raízes na assimetria de informação. Devido à dificuldade e às vezes impossibilidade de obter informações precisas no mercado, os empregadores avaliam os candidatos a emprego com base em características visíveis, como educação, experiência, sexo e raça, mas não têm acesso à informação crítica sobre a produtividade individual. Portanto, eles fazem escolhas com base nas características médias dos grupos aos quais os candidatos pertencem, não por preconceito, mas devido à falta de informações. A discriminação estatística

ocorre quando os empregadores acreditam que um grupo é mais produtivo do que outro, e isso é baseado na média do desempenho dos grupos.

2.3 Estudos Relacionados

Na literatura nacional, ao explorar a análise da discriminação em um campo de formação particular, nos deparamos com uma diversidade de estudos. De Santana Junior e Callado (2017) investigaram a existência da discriminação salarial entre gêneros no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste do Brasil. Utilizando os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2014, através da decomposição de Oaxaca-Blinder concluíram que a remuneração das mulheres é (14%) menor que a dos homens. Deste percentual, (85%) é referente a discriminação e (15%) a fatores como nível de escolaridade, tempo de emprego e idade do trabalhador por exemplo.

Brighenti, Jacomossi e Da Silva (2015) investigaram a desigualdade de gênero entre contadores e auditores do mercado de trabalho Catarinense. A metodologia estatística utilizada foi a regressão linear múltipla, que analisou a relação de cinco variáveis métricas (faixa etária, remuneração, tempo de emprego, escolaridade e tamanho da empresa) e a variável explicativa que neste caso é o gênero. Os resultados sugerem um tratamento desigual entre homens e mulheres, pois as diferenças em atributos produtivos explicam uma parcela muito pequena da diferença salarial.

Frio, Uhr e Uhr (2017) analisaram a existência de discriminação salarial de gênero e raça no mercado dos advogados no Brasil, a partir dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no período do primeiro trimestre de 2012 até o primeiro trimestre de 2017. Foram utilizadas as metodologias de Oaxaca-Blinder, Oaxaca-Ransom e o método de Regressões Quantílicas de Firpo, Fortin e Lemieux. Os resultados indicam que na análise entre raças, existe discriminação de aproximadamente (9%) entre negros e brancos. E na análise entre gêneros, os resultados mostraram que existe discriminação entre (9%) e (11,30%).

Para os profissionais das engenharias, Frio e Cechin (2019) investigaram a discriminação de gênero e raça, utilizando os métodos de Oaxaca-Blinder, Oaxaca-Ransom e RIF-Regression, em conjunto com a metodologia de pseudo-painel em dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 2002 a 2015. Os resultados apontam para uma diferença salarial entre raças de (16%) de modo geral, sendo (9,70%) a (10,90%) aproximadamente relacionados a discriminação. Enquanto na análise de gênero, a diferença total equivale a 23,6, e o percentual de discriminação varia de (12,30) a (12,90%).

De Oliveira Souza e Câmara (2005) utilizaram a metodologia de Oaxaca-Blinder para averiguar a discriminação salarial entre gênero e raça na indústria financeira brasileira. Os dados são da Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999, e resultados apontam que os homens recebem (35,4%) a mais que mulheres, e em relação ao gênero a diferença entre brancos e não é branco é de (30,6%). Nestes percentuais, (56,40%) e (67,50%) respectivamente da diferença são atribuídas à discriminação.

Por fim, mesmo considerado os campos de atuação diversos e consideráveis diferenças nos métodos estatísticos utilizados, todos os estudos apontam para a presença de discriminação (seja de gênero ou raça) na determinação dos salários, uma vez que os fatores convencionais, como educação e experiência, não explicam completamente tais disparidade salariais.

3 METODOLOGIA

O presente estudo é caracterizado como descritivo, pois de acordo com Gil (2010), esse tipo de pesquisa visa principalmente descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, bem como estabelecer relações entre variáveis. E utiliza uma abordagem

quantitativa, que são frequentemente aplicados em pesquisas descritivas, pois tem como objetivo identificar e classificar as relações entre variáveis de forma sistemática e objetiva (Richardson, 1999).

3.1 Universo e amostra

O universo é definido como o conjunto completo de elementos que possuem pelo menos uma característica em comum. A amostra, por sua vez, é um subconjunto deliberadamente selecionado desse universo, utilizado para representar e estudar suas características de maneira mais prática e viável (Silva, 2010; Marconi; Lakatos, 2015).

Portanto, o universo desta pesquisa são os Microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2022, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho. A partir da RAIS de 2022, os registros foram filtrados pelo Código Brasileiro de Ocupações (CBO), código 2521-05 (Administrador), formando assim a amostra deste estudo, que consiste nos administradores listados na RAIS com vínculo empregatício ao final do ano analisado.

3.2 Base de Dados

A base de dados desta pesquisa provém da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), um instrumento de coleta de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, criado em 1975. Seu objetivo é controlar as atividades trabalhistas no país, fornecer dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e fornecer informações ao mercado de trabalho e às entidades governamentais (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024).

3.3 Variáveis utilizadas

No estudo em questão, a variável dependente escolhida é a remuneração dos Administradores, que é representada pelo logaritmo natural do rendimento nominal por hora. Para analisar os determinantes dessa remuneração, foram utilizadas variáveis independentes baseado nos trabalhos De Santana Junior e Callado (2017) e Coelho e Corseuil (2002):

- a) Idade (em anos)
- b) Tempo de Emprego (em meses)
- c) Nível de Escolaridade (Ensino Superior ou Pós Graduação);
- d) Setor de Atuação (Agronegócio, Comércio, Construção civil, Indústria ou Serviços);
- e) Raça (Branco, amarelo, indígena, pardo, preto);
- f) Gênero (Homem ou mulher).

Foram criadas variáveis *dummy* para investigar o impacto de características como escolaridade, gênero, raça, gênero e setor de atuação dos profissionais administradores. Essas variáveis *dummy* assumem valores binários (1 ou 0) para indicar a presença ou ausência dessas características.

3.4 Método de Análise

A fim de verificar a existência de discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores no Brasil, utiliza-se a metodologia Oaxaca-Blinder decomposition, ferramenta fundamental para quantificar e analisar as disparidades salariais com base no gênero e na raça.

A abordagem Oaxaca-Blinder busca desmembrar o papel das diferenças nas características médias de capital humano (que refletem a produtividade) e a discriminação nas disparidades salariais, fornecendo uma compreensão mais profunda desses fenômenos.

Para Souza e Câmara (2005), o modelo consiste em decompor as categorias estudadas: homens e mulheres, negros e brancos, em duas partes. A primeira é referente as diferenças nas características médias de capital humano e a segunda referente às diferenças nos retornos dessas características, que podem ser atribuídas à discriminação. Assim, pode-se representar os salários de homens e mulheres da seguinte forma:

$$\ln(\underline{W}_m) = \underline{X}_m \widehat{\beta}_m \quad (1)$$

$$\ln(\underline{W}_f) = \underline{X}_f \widehat{\beta}_f \quad (2)$$

Sendo, \underline{W}_m e \underline{W}_f a média salarial em horas dos homens e das mulheres, respectivamente. \underline{X}_m e \underline{X}_f representam as variáveis de capital humano, determinante para o salário de homens e mulheres, e $\widehat{\beta}_m$ e $\widehat{\beta}_f$ o retorno esperado dos regressores de homens e mulheres. Subtraindo a equação 2 da 1, temos:

$$\ln(\underline{W}_m) - \ln(\underline{W}_f) = \underline{X}_m \widehat{\beta}_m - \underline{X}_f \widehat{\beta}_f \quad (3)$$

Podendo ser rearranjada da seguinte forma:

$$\ln(\underline{W}_m) - \ln(\underline{W}_f) = (\underline{X}_m - \underline{X}_f) \widehat{\beta}_m + \underline{X}_f (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f) \quad (4)$$

Assim, como representada na equação (4), a diferença dos logaritmos da média dos salários de homens e mulheres podem ser explicadas pelos componentes da diferença nas médias variáveis de capital humano de homens e mulheres, e na diferença dos retornos dessas variáveis, sendo o último a considerado a discriminação no salário das mulheres.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados analisados foram obtidos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referente ao ano de 2022. A RAIS é um instrumento governamental de coleta de dados enviado pelas empresas, e a população deste estudo compreende todos os trabalhadores cadastrados com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de Administrador em todo o Brasil, totalizando 281.467 observações.

A Tabela 1 oferece um resumo das estatísticas descritivas deste estudo, permitindo compreender melhor os indivíduos investigados nesta amostra. Os dados revelam que a remuneração média apresenta uma grande variação, com um desvio padrão elevado, indicando alta dispersão salarial entre os administradores. A idade média desses profissionais é de 39 anos, e aproximadamente (96%) possuem ensino superior. Quanto à área de atuação, o setor de serviços representa cerca de (74%) da amostra estudada.

Tabela 1
Estatística Descritiva (2022)

Variáveis	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Remuneração Média	10.142,10	363,60	2.948.900,6	28.083,72
Log Remuneração Média	8,68	5,89	14,89	0,88
Idade	39,16	18	85	10,22
Idade2	1638,51	324	7225	898,42
Tempo de emprego	75,09	0	599,9	96,32
Tempo de emprego2	14916,86	0	359880,01	37607,15
Ensino Superior	0,96	0	1	0,17
Pós Graduação	0,03	0	1	0,17
Agronegócio	0,01	0	1	0,11
Comércio	0,09	0	1	0,29
Construção civil	0,02	0	1	0,14
Indústria	0,07	0	1	0,26
Serviços	0,74	0	1	0,43
Branco	0,49	0	1	0,5
Não Branco	0,51	0	1	0,5
Mulher	0,57	0	1	0,49
Homem	0,42	0	1	0,49

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2022).

As informações de frequência dos dados analisados estão apresentadas na Tabela 2. A amostra consiste em 281.467 indivíduos, dos quais 120.374 são homens, representando (42,77%), e 191.380 são mulheres, correspondendo a (57,22%) da amostra, o que indica uma maior presença feminina no mercado de trabalho dos administradores no Brasil. Em relação à raça, a distribuição entre brancos e não brancos é quase equilibrada, com (49,02%) de administradores brancos e (50,98%) não brancos.

Tabela 2
Frequência dos dados analisados

	Quantidade de observações em 2022	Porcentagem
Homem	120.374	42,77%
Mulher	161.093	57,23%
Total:	281.467	100%
Homem branco	57.471	20,42%
Mulher branca	80.474	28,60%
Homem não branco	62.903	22,35%
Mulher não branca	80.619	28,63%
Total:	281.467	100%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2022).

Nas tabelas a seguir serão apresentados os resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder para a comparação salarial em 3 grupos: homens e mulheres, homens brancos e mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas. Esta análise utiliza a

decomposição twofold, proposta por Oaxaca e Blinder em 1973. De modo que a partir da comparação entre o grupo e a variável, é possível verificar a parte explicada e não explicada dos componentes e a sua significância. A parte explicada refere-se à diferença entre os grupos que pode ser atribuída a variáveis específicas. Por outro lado, a parte não explicada representa a parcela da diferença que não pode ser explicada por essas variáveis, associada a fatores como discriminação. Assim, a partir da decomposição das variáveis é possível verificar aquela que representa de forma mais significativa a diferença salarial.

Tabela 3

Decomposição de Oaxaca-Blinder – Homem versus mulher – 2022

Log Remuneração	Explicado		Não Explicado	
	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Grupo 1 (homem)	8,667	0,000		
Grupo 2 (mulher)	8,448	0,000		
Diferença	0,218	0,000		
Explicada	0,001	0,269		
Não Explicada	0,217	0,000		
Idade	0,590	0,000	0,481	0,000
Idade 2	-0,057	0,000	-0,114	0,005
Tempo de Emprego	0,007	0,000	-0,02	0,000
Tempo de Emprego 2	0,002	0,000	0,001	0,526
Ensino Superior	-0,017	0,000	0,0493	0,000
Pós Graduação	0,004	0,000	0,003	0,000
Comércio	0,0000768	0,510	0,001	0,049
Construção Civil	-0,000747	0,000	0,002	0,000
Indústria	0,0025849	0,000	0,007	0,000
Serviços	-0,000298	0,366	0,038	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2022).

Em 2022, foi revelada uma diferença salarial de aproximadamente (25,2%) a favor dos homens, o que significa que, em média, os homens ganham (25,2%) a mais do que as mulheres. Dessas diferenças salariais, cerca de (3,1%) podem ser explicadas por diferenças observáveis entre homens e mulheres, como idade, nível educacional, setor de trabalho e tempo de emprego. Idade e Idade² mostraram impactos significativos na diferença salarial, com um efeito positivo de (9,8%) e um efeito negativo de (8,7%), respectivamente. Isso sugere que os ganhos aumentam com a idade até um certo ponto, mas depois começam a diminuir. O fato de possuir ensino superior contribuiu com um aumento de (0,3%) na diferença salarial, indicando que homens com ensino superior tendem a se beneficiar ligeiramente mais do que mulheres com a mesma qualificação. Quanto ao tempo de emprego, observou-se um efeito positivo de (2,2%) na diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado teve um efeito negativo de (-0,4%). Isso sugere um aumento inicial nos ganhos com a experiência, que diminui à medida que o tempo de emprego aumenta.

A parte não explicada da diferença salarial é de aproximadamente (21,4%). Esta parte é atribuída a fatores não observáveis e potenciais discriminações no mercado de trabalho. A explicação econômica da parte não explicada da diferença salarial revela padrões complexos e persistentes. A idade demonstrou ter um impacto significativo, com um efeito positivo de (36,4%), demonstrando que diferenças salariais baseadas na idade persistem independentemente de outras variáveis controladas.

Os diferentes setores de trabalho (como comércio, construção, indústria e serviços) apresentam efeitos variados e geralmente pequenos na diferença salarial não explicada, com

alguns setores mostrando efeitos positivos e outros negativos. Quanto ao tempo de emprego, observa-se um efeito negativo de -4,3% na parte não explicada da diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado tem um efeito positivo de 1,3%. Isso indica uma relação complexa entre experiência profissional e ganhos que não pode ser completamente esclarecida por outras variáveis consideradas na análise.

Esses resultados destacam a persistência de disparidades salariais entre homens e mulheres que vão além das diferenças observáveis em características como idade, educação e experiência profissional, apontando para a necessidade contínua de políticas que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder mostram que há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres. A parte explicada da diferença salarial é relativamente pequena (3,1%), atribuída a diferenças nas características observáveis. A parte não explicada é consideravelmente maior (21,4%), sugerindo que fatores não observáveis e possíveis discriminações desempenham um papel importante na diferença salarial entre homens e mulheres administradores. Para reduzir essa disparidade, seria necessário abordar tanto as diferenças nas características observáveis quanto as questões estruturais e discriminações que influenciam a parte não explicada da diferença salarial.

Tabela 4

Decomposição de Oaxaca-Blinder - Homem branco versus Mulher branca - 2022

Log Remuneração	Explicado		Não Explicado	
	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Grupo 1 (Mulher Branca)	8,573	0,000		
Grupo 2 (Homem Branco)	8,0	0,000		
Diferença	0,218	0,000		
Explicada	0,001	0,269		
Não Explicada	0,217	0,000		
Idade	0,590	0,000	0,481	0,000
Idade 2	-0,057	0,000	-0,114	0,005
Tempo de Emprego	0,007	0,000	-0,02	0,000
Tempo de Emprego 2	0,002	0,000	0,001	0,526
Ensino Superior	-0,017	0,000	0,0493	0,000
Pós Graduação	0,004	0,000	0,003	0,000
Comércio	0,00008	0,510	0,001	0,049
Construção Civil	-0,00075	0,000	0,002	0,000
Indústria	0,002585	0,000	0,007	0,000
Serviços	-0,0003	0,366	0,038	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2022).

A diferença salarial entre homens brancos e mulheres brancas, no grupo de administradores, é de aproximadamente (33,9%) a favor dos homens. Isso significa que, em média, os homens brancos ganham (33,9%) a mais que as mulheres brancas. A parte explicada da diferença salarial é de aproximadamente (3,8%). Isso representa a diferença salarial atribuída a diferenças nas características observáveis entre homens e mulheres brancos, como idade, nível educacional, setor de trabalho e tempo de emprego. Idade e idade ao quadrado mostram que os ganhos aumentam com a idade até certo ponto, com um impacto positivo de (10,5%) e um impacto negativo de (-8,4%), respectivamente. Isso sugere que, após um ponto de inflexão, os ganhos começam a diminuir à medida que a idade avança. Ter ensino superior contribui com um aumento de (0,5%) na diferença salarial, indicando que homens brancos tendem a se beneficiar ligeiramente mais dessa qualificação do que mulheres brancas. Os diferentes setores

de trabalho, como comércio, construção, indústria e serviços, têm efeitos variados, geralmente pequenos, na diferença salarial. Por exemplo, o setor de indústria tem um impacto positivo de (0,4%), enquanto o setor de serviços tem um impacto negativo de (-0,1%). Quanto ao tempo de emprego, observou-se um efeito positivo de (0,6%) na diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado teve um efeito positivo de (1,0%). Isso sugere que a experiência no trabalho contribui para a diferença salarial observada entre homens e mulheres.

A parte não explicada da diferença salarial é de aproximadamente (29,1%). Esta parte é atribuída a fatores não observáveis e potenciais discriminações no mercado de trabalho. A análise econômica da parte não explicada da diferença salarial revela padrões distintos. Idade mostra um efeito significativo, com um impacto positivo de (174,9%), sugerindo que diferenças salariais associadas à idade persistem independentemente de outras variáveis. Por outro lado, idade ao quadrado tem um efeito negativo de (-28,8%), indicando que essas disparidades diminuem em idades mais avançadas, mas ainda são notáveis.

Ter ensino superior apresenta um impacto considerável de (59,6%) na diferença salarial não explicada, indicando que os retornos educacionais diferem substancialmente entre homens e mulheres brancos, de maneiras não totalmente compreendidas por outras características. A obtenção de pós-graduação contribui positivamente com (2,1%) para essa diferença não explicada, sugerindo possíveis diferenças nos retornos educacionais entre os gêneros que não são completamente esclarecidas pelas variáveis analisadas.

Os diferentes setores de trabalho, como comércio, construção, indústria e serviços, têm efeitos variados e geralmente pequenos na diferença salarial não explicada. Por exemplo, o setor de construção mostra um impacto positivo de (0,2%), enquanto o setor de serviços tem um efeito positivo de (2,7%). Quanto ao tempo de emprego, observa-se um efeito negativo de (-5,8%) na parte não explicada da diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado apresenta um efeito positivo de (1,1%). Isso sugere uma relação complexa entre experiência profissional e ganhos que não pode ser completamente elucidada por outras variáveis consideradas na análise.

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder mostram que há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres brancos administradores. A parte explicada da diferença salarial é relativamente pequena (3,8%), atribuída a diferenças nas características observáveis. A parte não explicada é consideravelmente maior (29,1%), sugerindo que fatores não observáveis e possíveis discriminações desempenham um papel importante na diferença salarial entre homens e mulheres brancos. Para reduzir essa disparidade, seria necessário abordar tanto as diferenças nas características observáveis quanto as questões estruturais e discriminações que influenciam a parte não explicada da diferença salarial.

Na análise da diferença salarial não explicada entre homens e mulheres brancos, observa-se que a idade tem um impacto significativo, com um efeito positivo de (174,9%), indicando que diferenças salariais associadas à idade persistem independentemente de outras variáveis. Por outro lado, idade ao quadrado mostra um efeito negativo de (-28,8%), sugerindo que essas disparidades diminuem em idades mais avançadas, mas ainda são relevantes.

O ensino superior demonstra um impacto considerável e positivo de (59,6%) na diferença salarial não explicada, o que sugere que os retornos educacionais diferem substancialmente entre homens e mulheres brancos de maneiras que não podem ser totalmente explicadas por outras características. A obtenção de pós-graduação contribui positivamente com (2,1%) para essa diferença não explicada, apontando possíveis discrepâncias nos retornos educacionais entre os gêneros que não são completamente esclarecidas pelas variáveis analisadas.

Os diversos setores de trabalho, como comércio, construção, indústria e serviços, mostram efeitos variados e geralmente pequenos na diferença salarial não explicada. Por exemplo, o setor de construção apresenta um impacto positivo de (0,2%), enquanto o setor de

serviços demonstra um efeito positivo de (2,7%). No que diz respeito ao tempo de emprego, observa-se um efeito negativo de (-5,8%) na parte não explicada da diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado exibe um efeito positivo de (1,1%). Isso sugere uma relação complexa entre experiência profissional e ganhos que não pode ser totalmente elucidada por outras variáveis consideradas na análise.

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder mostram que há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres brancos administradores. A parte explicada da diferença salarial é relativamente pequena (3,8%), atribuída a diferenças nas características observáveis. A parte não explicada é consideravelmente maior (29,1%), sugerindo que fatores não observáveis e possíveis discriminações desempenham um papel importante na diferença salarial entre homens e mulheres brancos. Para reduzir essa disparidade, seria necessário abordar tanto as diferenças nas características observáveis quanto as questões estruturais e discriminações que influenciam a parte não explicada da diferença salarial.

Tabela 5

Decomposição de Oaxaca-Blinder - Homem não branco versus Mulher não branca - 2022

Log Remuneração	Explicado		Não Explicado	
	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Grupo 1 (Homem não branco)	8,470	0,000		
Grupo 2 (Mulher não branca)	8,286	0,000		
Diferença	0,184	0,000		
Explicada	-0,014			
Não Explicada	0,198	0,000		
Idade	0,043	0,000	0,2797	0,011
Idade 2	-0,047	0,000	-0,399	0,466
Tempo de Emprego	0,005	0,000	-0,006	0,020
Tempo de Emprego 2	0,0001	0,001	0,002	0,000
Ensino Superior	-0,02	0,000	0,033	0,002
Pós Graduação	0,002	0,000	0,001	-0,003
Comércio	-0,0002	0,006	0,002	0,008
Construção Civil	0,0001	0,000	0,002	0,000
Indústria	0,001	0,000	0,006	0,003
Serviços	-0,0003	0,991	0,041	0,210

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2022).

A diferença salarial entre administradores homens e mulheres não brancos é de aproximadamente (18,99%) a favor dos homens. Isso significa que, em média, os homens não brancos ganham (18,99%) a mais que as mulheres não brancas. A parte explicada da diferença salarial é de aproximadamente (2,42%). Isso representa a diferença salarial atribuída a diferenças nas características observáveis entre homens e mulheres não brancos, como idade, nível educacional, setor de trabalho e tempo de emprego. Na análise da parte explicada da diferença salarial, observa-se que a idade apresenta um efeito positivo de (8,46%), enquanto idade ao quadrado tem um efeito negativo de (-7,98%). Isso sugere que os ganhos aumentam com a idade até um certo ponto, mas depois começam a diminuir. O ensino superior contribui apenas com um aumento muito pequeno de (0,1%) na diferença salarial explicada, indicando que ter ensino superior beneficia ligeiramente mais os homens não brancos do que as mulheres não brancas.

Os setores de comércio, construção, indústria e serviços mostram efeitos mistos, geralmente pequenos, na diferença salarial explicada. Por exemplo, o setor de indústria tem um

impacto positivo de 0,08%, enquanto o setor de construção tem um impacto negativo de (-0,04%). Quanto ao tempo de emprego, observa-se um efeito positivo de (3,32%) na diferença salarial explicada, enquanto o tempo de emprego ao quadrado apresenta um efeito negativo de (-1,02%). Isso sugere uma relação complexa entre experiência profissional e os ganhos observados que não pode ser completamente explicada por outras variáveis consideradas na análise.

A parte não explicada da diferença salarial é de aproximadamente (16,18%). Esta parte é atribuída a fatores não observáveis e potenciais discriminações no mercado de trabalho. Na análise da parte não explicada da diferença salarial entre homens e mulheres não brancos, observam-se diferentes padrões econômicos. Idade apresenta um efeito neutro de (0,1%), enquanto idade ao quadrado tem um impacto positivo de (6,3%), indicando que há ganhos diferenciais associados à idade que não são explicados por outras variáveis. O ensino superior mostra um impacto negativo significativo de (-4,9%) na diferença salarial não explicada, sugerindo que os retornos educacionais entre homens e mulheres não brancos diferem de maneira substancial não capturada por outras características.

Os efeitos dos diferentes setores de trabalho, como comércio, construção, indústria e serviços, variam e geralmente têm impactos pequenos na diferença salarial não explicada. Por exemplo, o setor de serviços apresenta um efeito negativo de (-4,95%), enquanto o setor de indústria mostra um efeito positivo de (0,52%). No que diz respeito ao tempo de emprego, observa-se um efeito negativo de (-2,1%) na parte não explicada da diferença salarial, enquanto o tempo de emprego ao quadrado apresenta um efeito positivo de (0,36%). Isso sugere uma relação complexa entre experiência profissional e ganhos que não pode ser completamente explicada por outras variáveis consideradas na análise.

Os resultados da decomposição Oaxaca-Blinder mostram que há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres não brancos administradores. A parte explicada da diferença salarial é relativamente pequena (2,42%), atribuída a diferenças nas características observáveis. A parte não explicada é consideravelmente maior (16,18%), sugerindo que fatores não observáveis e possíveis discriminações desempenham um papel importante na diferença salarial entre homens e mulheres não brancos.

5. CONCLUSÃO

Este estudo investigou a equidade de gênero e raça na remuneração de administradores no Brasil, utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2022. Os resultados revelaram disparidades salariais significativas entre homens e mulheres, bem como entre homens brancos e não brancos. Em média, os homens apresentaram uma vantagem salarial substancial em relação às mulheres e essa diferença foi parcialmente explicada por características observáveis como idade, educação, setor de trabalho e tempo de emprego.

A análise Oaxaca-Blinder demonstrou que aproximadamente (3,1%) da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser atribuída a essas características observáveis, enquanto a parte não explicada, atribuída a fatores não observáveis e possíveis discriminações, correspondeu a significativos (21,4%). Este último resultado sugere que ainda existem desafios estruturais profundos que influenciam as disparidades salariais de gênero no mercado de trabalho dos administradores brasileiros.

Para homens brancos, a diferença salarial foi ainda mais pronunciada, destacando uma vantagem de aproximadamente (33,9%) em relação às mulheres brancas. A parte explicada dessa disparidade foi de apenas (3,8%), enquanto a parte não explicada foi substancialmente maior, alcançando (29,1%). Essa diferença significativa ressalta a persistência de barreiras não visíveis que continuam a perpetuar desigualdades salariais com base na identidade de gênero e raça.

Da mesma forma, para administradores não brancos, a diferença salarial favorável aos homens não brancos foi de cerca de (18,99%). A parte explicada dessa diferença foi de apenas (2,42%), com a parte não explicada representando (16,18%). Este resultado aponta para desafios específicos enfrentados por mulheres não brancas no mercado de trabalho administrativo, refletindo a complexidade das interações entre raça, gênero e oportunidades profissionais.

Os resultados do presente estudo reforçam as conclusões de pesquisas anteriores que analisaram diferentes setores do mercado de trabalho brasileiro, evidenciando que a discriminação salarial baseada em gênero e raça persiste como uma realidade constante. Assim como De Santana Junior e Callado (2017), Brighenti, Jacomossi e Da Silva (2015), Frio, Uhr e Uhr (2017), Frio e Cechin (2019), e De Oliveira Souza e Câmara (2005), este estudo encontrou que as disparidades salariais entre homens e mulheres, assim como entre diferentes grupos raciais, são amplamente atribuídas a fatores não observáveis, como a discriminação estrutural.

Estudos como estes têm o potencial de provocar mudanças significativas. A constatação de que homens recebem salários superiores aos das mulheres na administração pode impulsionar a adoção de políticas públicas voltadas para promover a equidade salarial e reduzir as disparidades de gênero e raça. É crucial que o Conselho Federal de Administração assuma a liderança em debates legislativos, buscando estabelecer leis e regulamentações eficazes contra a discriminação salarial. Empresas e organizações devem ser incentivadas a adotar práticas mais inclusivas e transparentes em seus processos de recrutamento, promoção e remuneração. Aumentar a conscientização sobre essas disparidades pode mobilizar a sociedade para exigir um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, promovendo um desenvolvimento profissional que valorize a diversidade e garanta igualdade de oportunidades para todos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. ESG parece, mas não é o mesmo que sustentabilidade. NeoFeed. 2021. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/esg-parece-mas-nao-e-o-mesmo-que-sustentabilidade/>. Acesso em: 27 out. 2023.
- ARNOLDI, P. R. C.; MICHELAN, T. C. C. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. **Revista de Direito Privado**, n. 11, jul/set, 2002.
- ARROW, K. The theory of discrimination. New Jersey: Industrial Relations Section, 1971.
- ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599237. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599237/>. Acesso em 26 out. 2023.
- BAUMGARTENER, R. Managing Corporate Sustainability and CSR: A Conceptual Framework Combining Values, Strategies and Instruments Contributing to Sustainable Development. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, p. 258-271, 2013.
- BECKER, G. S. The Economics of Discrimination. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.
- BERGER-SCHMITT, R. **Social cohesion as an aspect of the quality of societies: Concept and measurement**. Mannheim: ZUMA, 2000.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, n. 8, pp. 436-455, 1973.

- BLUEPRINT. Environmental, Social, and Governance (ESG) Investing. Environmental, Social, and Governance (ESG) Investing, v. 07030, n. 201, p. 9930, 2020.
- BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- CAMPOS, L. M. S.; MELO, D. A. Indicadores de desempenho dos Sistemas de Gestão Ambiental (SGA): uma pesquisa teórica. **Production**, São Paulo, vol. 18, n. 3, set/dez, 2008.
- CARROLL, A. B. Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. **Business & Society**, v. 38, n. 3, p. 268-295, 1999.
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais salariais por gênero e cor: uma comparação entre regiões metropolitanas brasileiras. **Revista Brasileira de Economia Política**, v. 18, n. 1, pág. 162-180, 1998.
- CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S.; SANTOS, A. A demonstração do valor adicionado como instrumento de mensuração da distribuição da riqueza. **Revista Contabilidade e Finanças**, São Paulo, v. 1, n. 37, p. 7-23, jan/abr. 2005.
- DE OLIVEIRA SOUZA, M.; CÂMARA, O. R. A. Discriminação e Viés de seletividade: uma análise da Indústria Financeira Brasileira. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 5, n. 1, 2005.
- DE SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017.
- DONALD S, S. Green management matters only if it Yields more green: an economic/strategic perspective. **Academy of Management Perspectives**, v.23, n.3, p. 5-16, 2009.
- DONTHU, N.; GUSTAFSSON, A. Effects of COVID-19 on business and research. **Journal of business research**, v. 117, p. 284-289, 2020.
- FREDERICK, W. C. The growing concern over business responsibility. **California management review**, v. 2, n. 4, p. 54-61, 1960.
- FRIO, G. S.; CECHIN, L. A. W. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros do Brasil. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 19, n. 1, p. 61-78, 2019.
- FRIO, G. S.; UHR, D. A. P.; UHR, J. G. Z. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais. **Economic Analysis of Law Review**, v. 8, n. 2, p. 351-379, 2017.
- GAO, S.; et al. Mapping and Clustering Analysis on Environmental, Social and Governance Field a Bibliometric Analysis Using Scopus. **Sustainability**, 2021.
- HELLIWELL, J. F. et al. World happiness report 2020. 2020.
- https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: Acesso em 26 out. 2023.
- HUNT, V, et al. Delivering through Diversity. **McKinsey and Company**, New York, 2018.
- HUNT, V, et al. Diversity wins. **McKinsey and Company**, New York, 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores 2019**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf. Acesso em: Acesso em 26 out. 2023.

Kennedy, A., Nagata, E., Mushenski, B., & Johnson, D. (2009). **Wage Discrimination Based on Gender and Race**. *The Delta Kappa Gamma bulletin*, 75, 13.

LEE, M. D. P. A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. **International journal of management reviews**, v. 10, n. 1, p. 53-73, 2008.

LEMES, D. H. **Implementação e mensuração de práticas ESG**: um estudo sobre sua aplicação no setor bancário brasileiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

MCGUIRE, J. W. Business and society. **Technology and Culture**, v.5, n.4, p. 478-480, 1963.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

OAXACA, R. L. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, n. 14, p. 693-709, 1973.

OPP, S. M. O pilar esquecido: uma definição para a medição da sustentabilidade social nas cidades americanas. **Meio ambiente local**, v. 22, n. 3, pág. 286-305, 2017.

Pager, D., Bonikowski, B., & Western, B. (2009). **Discrimination in a Low-Wage Labor Market**. **American Sociological Review**, 74, 777 - 799.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

PRI. **Principles for Responsible Investment**: Annual Report 2021. London. 2021.

Disponível em:

https://dwtyzx6upklss.cloudfront.net/Uploads/y/o/i/pri_annualreport_2021_web_346706.pdf. Acesso em 26 out. 2023.

SERAFEIM, et al. Where ESG Fails. **Institutional Investor**, p. 1–17, 2019.

TUCKER, J. J.; JONES, S. Environmental, Social, and Governance Investing: Investor Demand, the Great Wealth Transfer, and Strategies for ESG Investing. **Journal of Financial Service Professionals**, vol. 74, no. 3, p. 56–75, 2020.