

DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS DOS EXECUTIVOS DA ÁREA DE SAÚDE

THAMIRYS DE SOUSA CORREIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)
thamirys_correia@hotmail.com

PAULO AGUIAR DO MONTE
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)
pauloaguiardomonte@gmail.com

DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS DOS EXECUTIVOS DA ÁREA DE SAÚDE

1 INTRODUÇÃO

Há um descompasso sobre as discussões em torno da igualdade salarial entre homens e mulheres no dia-a-dia no mercado de trabalho. Pois, apesar dos avanços que apontam novos valores e conceitos, como a diminuição de obstáculos que dificultam o acesso das mulheres a cargos executivos, ainda há assimetrias no mundo corporativo (Corsini & Souza Filho, 2004; Perryman, Fernando & Tripathy, 2016). Como exemplo, percebeu-se um aumento de mulheres que alcançaram posições de destaque na hierarquia das corporações mundiais a partir dos anos 90, embora mais de 55% destas mulheres não ocupem cargos de liderança (Carli & Eagly, 2001; Corsini & Souza Filho, 2004; Adams *et al.*, 2007).

A remuneração do CEO e de altos executivos têm recebido, cada vez mais, atenção especial dos formuladores de políticas de remuneração e pesquisadores acadêmicos, devido ao aumento do pagamento dos altos executivos em relação aos de outros trabalhadores de grandes empresas (Bertrand, 2009; Catalyst, 2004; Perryman, Fernando & Tripathy, 2016; Fernandes, Ferreira & Winters, 2017). Neste contexto, seria de se esperar que a maior inserção das mulheres em programas executivos deveria vir acompanhado de uma maior igualdade na remuneração (Perryman, Fernando & Tripathy, 2016), em especial daquelas que conseguem exercer ocupações de destaque em cargos de liderança.

A questão da desigualdade entre os sexos que repercute nas diferentes chances de inserção ocupacional é bastante explorada na literatura. Becker (1965), ao argumentar a divisão do trabalho dentro da família, enfatiza as vantagens relativas do homem e da mulher, na qual a diferença salarial pode implicar em menor investimento por parte das mulheres em seu aperfeiçoamento profissional fazendo com que a participação feminina em cargos executivos possa não impedir que permaneçam as diferenças com relação aos salários e à igualdade de tratamento nas promoções ocupacionais (Madalozzo, 2011). Além de questões culturais e históricas, bastante debatidas e que não é o cerne deste artigo, as diferenças de remuneração entre os sexos costumam a ser ressaltadas em diversos aspectos, tais como: (i) os trabalhos oferecidos às mulheres são de menor produtividade; (ii) a carga horária de trabalho das mulheres, em geral, é inferior aos homens, e; (iii) as mulheres estão dispostas a se transferir para outra região, em virtude do papel que exerce na família (Farrell, 2005; Kuhn & Shen, 2010; Bilkis, Habib & Sharmin, 2010).

Conforme dito anteriormente, embora nos últimos anos tenha sido observado um crescimento no número de pesquisas analisando a remuneração dos executivos em empresas privadas, ainda se percebe uma necessidade de mais estudos sobre remuneração nos cargos de alta gestão das empresas, possivelmente, devido à falta de informações disponíveis para análise (Cole e Mehran, 2016). Assim, este trabalho busca contribuir para minimizar essa lacuna, além de abordar uma temática atual, no caso, as diferenças de remuneração entre os executivos conforme o sexo. Especificamente, será feita uma análise da relação entre a remuneração e o sexo do executivo (do CEO e dos cinco maiores executivos) da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), nos anos de 2004 e 2014.

Para atingir o objetivo do estudo, foram usadas diversas metodologias econométricas complementares (Mínimos Quadrados Ordinários, decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), decomposição de Nopo (2008) e regressões RIF) visando captar, de forma robusta, a relação entre o sexo do gestor executivo e a sua remuneração. Nesse sentido, variáveis de controle usualmente adotadas na literatura referentes aos perfis profissionais (idade, raça, escolaridade, tamanho do estabelecimento e tempo de emprego) também foram consideradas.

A escolha pelo setor de saúde deve-se ao fato de ser um dos setores econômicos onde a inserção feminina é maior, o que pode minimizar as barreiras de ingresso e as diferenças salariais, além de estar entre os que melhor remuneram seu gestor (Exame, 2016). Além disso, há uma tendência no setor de saúde brasileiro em buscar sistemas de gestão eficazes, devido à concorrência cada vez mais elevada e os altos custos dos procedimentos e serviços (Ferreira *et al.*, 2014) o que pode explicar, em parte, a valorização salarial e a relevância do estudo da remuneração de executivos para esse setor.

Além desta introdução, este artigo contém mais 5 seções. A seção 2 aborda a Teoria da Discriminação, com enfoque na questão da remuneração em cargos de gerência executiva. Em seguida, a seção 3 refere-se aos procedimentos metodológicos, detalhando a base de dados e os procedimentos econométricos adotados. A seção 4 descreve a análise dos resultados, subdividido em análise descritiva e a inferencial. Por fim, a seção 5 diz respeito as considerações finais do estudo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação refere-se a uma ação negativa que restringe ou até mesmo nega tratamento igualitário aos indivíduos, sendo percebida como processo de distinção entre as pessoas, para chegar a uma decisão que não leva em consideração critérios legítimos como mérito ou potencial. Nesse aspecto é um processo de diferenciação entre pessoas com base em características que não são adequadas ou importantes para atividade a qual a diferenciação é feita (Becker, 1957; Arrow, 1971; Dipboye & Colella, 2005; Macarie & Moldovan, 2012). Diante disso, a discriminação por gênero nas empresas é injustamente ignorada (Adams *et al.*, 2007; Macarie & Moldovan, 2012).

Segundo Macarie e Moldovan (2012), alguns participantes das grandes corporações poderiam argumentar que a ignorância a respeito da discriminação por gênero é uma questão justificável dado que é uma temática abordada no mercado de trabalho desde os anos 60 ou 70 (Becker, 1957; Arrow, 1971), tendo apresentando pouca relevância para os pesquisadores modernos e para o mercado corporativo devido ao baixo impacto que poderia ter sobre a eficiência ou eficácia da gestão. No entanto, como contrapõem Macarie e Moldovan (2012), a discriminação por gênero, por vezes, é ignorada e, na prática, os seus aspectos negativos ainda afetam executivos e gerentes em todo o mundo.

As mulheres podem ser menos remuneradas porque estão empregadas em níveis mais baixos na empresa, pois muitas vezes precisam equilibrar a vida familiar e profissional, afetando a carreira, e provocando a diferença salarial (Farrell, 2005; Kuhn & Shen, 2010; Bilkis, Habib & Sharmin, 2010). No entanto, essas explicações são menos convincentes quando se discute o pagamento de CEOs, afinal por definição os CEOs são funcionários capacitados para o trabalho, assim uma mulher que conquistou a posição de CEO não pode ser considerada orientada apenas para a família, por ter que superar os homens em termos profissionais para ser promovida à função de CEO na empresa. Por conseguinte, a diferença salarial entre homens e mulheres no nível do CEO sugere discriminação (Tang & Wang, 2014).

Channar, Abbassi e Ujan (2011) verificaram que as mulheres foram discriminadas em empresas privadas, causando diminuição da satisfação, motivação, compromisso e do entusiasmo dos funcionários, ocasionando o aumento do nível de estresse. Além disso, Lam, McGuinness e Vieito (2013) ao analisarem a interação entre o gênero do CEO e a remuneração de executivos, examinou mais de 10.000 observações, no período de 2000 a 2008, na qual foi verificado as mulheres representam cerca de 4,4% de todos os CEOs listados na China, havendo

uma maior participação de mulheres executivas, porém as CEOs femininas são menos remuneradas do que os homens, devido à fatores discriminatórios.

No Brasil, Uhr *et al.* (2014), com dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 2002 a 2012, identificaram que há discriminação por gênero no mercado de trabalho de administradores brasileiros inserida em vários setores da economia, tais como indústria de transformação, administração pública, intermediação financeira, seguros e previdência privada, atividades imobiliárias, atividades de informática e pesquisa e desenvolvimento.

Para Lucifora e Vigani (2016) um melhor equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, um ambiente de trabalho de apoio e com maior flexibilidade, em particular para mulheres com alto nível de qualificação, são mostrados como mecanismos eficazes na redução da discriminação de gênero, à medida que implicações semelhantes são fundamentais para diminuição da discriminação por gênero na determinação da remuneração de executivos ou perspectivas de carreira.

2.2 REMUNERAÇÃO DO CEO E DOS CINCO MAIORES EXECUTIVOS BASEADA NO SEXO

O número de mulheres ocupando cargos da alta administração tem aumentado nos últimos anos. Para Catalyst (2004), Adams *et al.* (2007) e Perryman, Fernando e Tripathy (2016), as mulheres têm buscado pelos programas de graduação na área de negócios, aspirando sempre os cargos de liderança sênior. Apesar disso, é importante verificar se o progresso está sendo feito em relação a remuneração, pois só assim o *status* de igualdade entre ambos os sexos existirá no mundo dos negócios, tendo em vista que, há pesquisas que indicam que a liderança executiva são carreiras baseadas no sexo, onde as mulheres enfrentam mais barreiras para avançar na carreira profissional, obtendo menos recompensas (Bertrand & Hallock, 2001; Catalyst, 2004; Adams *et al.*, 2007; Cole & Mehran, 2016; Perryman, Fernando & Tripathy, 2016).

Bertrand e Hallock (2001) usando dados do ExecuComp, que contém informações sobre os cinco executivos mais bem pagos em um grande número de empresas dos Estados Unidos, examinaram a diferença de remuneração entre homens e mulheres que eram executivos de alto nível, identificando que as mulheres quase triplicaram sua participação nos altos cargos executivos e também melhoraram fortemente sua remuneração relativa, principalmente ganhando representação em grandes corporações. Todavia, os autores constataram, apesar dos avanços, a mulheres eram remuneradas em cerca de 45% a menos que os homens, sendo que até 75% dessa lacuna poderia ser explicada pelo fato de as mulheres gerenciarem empresas menores.

Apesar dos indícios de avanço na remuneração relativa enfatizado por Bertrand e Hallock (2001), Stier e Yaish (2014) ao analisar as diferenças de gênero, para verificarem se as atribuições das mulheres oferecem condições e características que compensam a falta de salários elevados e boas oportunidades para o avanço profissional, observaram que as mulheres ficam atrás dos homens na maioria das dimensões da qualidade do trabalho, sendo contrário a expectativa de que as ocupações das mulheres compensem seus baixos salários e oportunidades de promoção, proporcionando melhores condições de emprego. Perryman, Fernando e Tripathy (2016) mesmo afirmando que as mulheres fizeram grandes progressos nos últimos anos para que fossem inseridas no mundo corporativo, identificaram que ainda existem obstáculos para a equidade de sexo, pois apesar de as empresas com maior diversidade de sexo apresentarem menor risco e melhor desempenho, as executivas são contratadas para serem menos remuneradas do que os colegas do sexo masculino, no mesmo no nível ocupação. Ainda assim, à medida que a diversidade de sexo aumenta, as diferenças de remunerações diminuem.

Duong e Evans (2016) investigaram o impacto do gênero de executivos na remuneração de empresas abertas da Austrália onde as mulheres proporcionam maior qualidade nos relatórios apresentados em relação aos executivos masculinos e, ainda assim, são menos remuneradas em relação aos seus pares masculinos. Da mesma forma, com intuito de verificar a remuneração dos homens e mulheres no cargo de CEO, Li (2015) utilizando o método de regressão linear, não identificou diferenças salariais relevantes, todavia ao analisar com base nos quantis de remuneração, ou seja, em diferentes faixas de rendimento, Li (2015) verificou que em níveis mais elevados (por exemplo, *quantil 95°*) as mulheres são menos remuneradas do que os homens, identificado, portanto, que a discriminação tende a ser mais seletiva, presente principalmente nas ocupações de maiores rendimentos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os dados da pesquisa são oriundos do banco de dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), para os anos de 2004 e 2014 da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), sendo a análise foi restrita ao grupo de atividades de atendimento hospitalar. A escolha pela RMSP deve-se ao fato de ser a região mais dinâmica do país, concentrar parcela significativa do PIB brasileiro e ser relativamente homogênea – fato que não ocorreria caso ampliássemos a amostra para outras regiões. Nesse contexto, a amostra total foi formada por 10.938 observações, em 2004, e 13.638, observações em 2014.

Este trabalho seguiu a metodologia de Bertrand e Hallock (2001) e Adams *et al.* (2007), em que a amostra foi determinada a partir dos seis maiores salários conforme o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) da empresa. Assim, os dados foram divididos em dois grupos: grupo 1, formado pelo CEO (executivo com maior salário na empresa) e grupo 2, formado pelos cinco maiores executivos (cinco executivos com maiores salários, excluindo-se o CEO).

O Quadro 1, abaixo, resume as variáveis que serão inseridas nos modelos econométricos detalhados a seguir.

Quadro 1: Variáveis dependente e independente da amostra

Variável		Descrição
Variável Dependente	Remuneração (LogREM)	Log Remuneração (em reais)
Variáveis Independentes	Sexo (SEXO)	Atribui-se valor 1 se for do sexo masculino e 0, caso contrário
	Raça (RAÇA)	Atribui-se 1 se for branco e 0, caso contrário
	Idade (IDA)	Idade (anos)
	Idade 2 (IDA 2)	Idade (anos ao quadrado)
	Escolaridade (ESC)	Atribui-se 1 se tiver escolaridade superior e 0, caso contrário
	Estabelecimento (ESC)	Atribui-se 1 para estabelecimentos com mais de 100 funcionários e 0, caso contrário, 0
	Tempo de emprego (TEM)	Tempo de emprego (meses)
	Tempo de emprego 2 (TEM 2)	Tempo de emprego (meses ao quadrado)

Fonte: Elaboração própria.

Em termos econométricos, para analisar as diferenças salariais entre os homens e mulheres, nos dois grupos de executivos (CEO e cinco maiores executivos), foram adotadas diversas metodologias econométricas: Mínimos Quadrados Ordinários, decomposições Oaxaca-Blinder (1973) e Nopo (2008) e, por fim, regressões RIF.

Inicialmente estimou-se o modelo de Mínimos Quadrados Ordinários, na forma robusta visando eliminar o viés assintótico, como descrito na Equação 1, abaixo:

$$\text{LogREM} = \beta_0 + \beta_1 \text{SEXO} + \beta_2 \text{RAÇA} + \beta_3 \text{IDA} + \beta_4 \text{IDA}^2 + \beta_5 \text{ESC} + \beta_6 \text{EST} + \beta_7 \text{TEM} + \beta_8 \text{TEM}^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

Em seguida foram realizadas análises tendo como base a decomposição salarial. Primeiramente, adotou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) cujo objetivo é verificar através das médias salariais das equações mincerianas o diferencial bruto de salários, tendo como foco a parcela do diferencial salarial atribuído a parte explicada (características dos gestores) e a parte não-explicada (“possível discriminação”), como destacado na Equação 2:

$$\Delta \bar{W} = [(\alpha m - \alpha f) + (\beta m - \beta f) \bar{X} f] + [\beta m (\bar{X} m - \bar{X} f)] \quad (2)$$

Assim, pode-se obter o diferencial devido possivelmente à discriminação dado por: $[(\alpha m - \alpha f) + (\beta m - \beta f) \bar{X} f]$ e o diferencial devido às diferenças de habilidades (diferença nas variáveis explicativas): $[\beta m (\bar{X} m - \bar{X} f)]$.

Em seguida, aplicou-se o método de decomposição salarial de Nopo (2008) que evidencia o diferencial calculado a partir do valor esperado dos ganhos condicionais às características observáveis e da função de distribuição acumulada das características observáveis. Nopo (2008) argumenta que a decomposição Oaxaca-Blinder superestima o componente de diferencial atribuído às diferenças não observáveis dado que podem haver combinações de características individuais que existem em um grupo mas que não existem no outro. Dessa maneira, o modelo de Nopo (2008), não-paramétrico, isola os efeitos dentro e fora dos suportes comuns (Britto & Waltenberg, 2014).

Assim, pode ocorrer de o suporte da distribuição de características do grupo referente aos executivos do sexo masculino ser diferente do suporte da distribuição de características do grupo de executivos do sexo feminino. Logo, seria aceitável subdividir cada termo do lado direito da equação acima em dois termos, um dentro da interseção de suportes (ou "suporte comum") e outro específico ao grupo em questão (fora do "suporte comum"). Nesse contexto, o diferencial é decomposto levando em conta as diferenças nos salários esperados de homens e mulheres dentro e fora do suporte comum, observado na Equação 3:

$$\Delta = \Delta m + \Delta f + \Delta x + \Delta 0 \quad (3)$$

Em que, Δ é o diferencial total. Δm representa a parte diferencial explicada pelas diferenças entre dois grupos do sexo masculino, um com características que podem ser pareadas com as características dos executivos do sexo feminino e outro que não pode. A segunda variável, Δf , é semelhante ao primeiro caso, sendo que para as mulheres. A terceira variável, Δx , enfatiza o diferencial explicado por características entre homens e mulheres que estão no suporte comum, e o $\Delta 0$, significa a parte não explicada do diferencial.

O último modelo adotado foi o RIF-Regression desenvolvido por Firpo, Fortin e Lemieeux (2008). O RIF-Regression possui como contribuição a estimação da diferença de *quantis* na distribuição de rendimentos. Em que, τ *quantil* representa a distribuição salarial para o CEO $q_{ceot}(\tau)$, e para os cinco maiores executivos $q_{met}(\tau)$. A diferença quantílica é dada pela Equação 4:

$$\Delta t(\tau) = q_{ceot}(\tau) - q_{met}(\tau) \quad (4)$$

Para a presente pesquisa foi definida $RIF_{it} = [W_{it}, q(\tau)]$ para cada grupo da amostra (CEO e cinco maiores executivos). Dessa forma, os modelos de regressões para o CEO e 5 maiores executivos são dados pelas Equações 5 e 6, respectivamente:

$$RIF_{it} = [W_{ceot}, q_{ceot}(\tau)] = X_{it} y_{ceot} + e_{it} \quad (5)$$

$$RIF_{it} = [W_{met}, q_{met}(\tau)] = X_{it} y_{met} + e_{it} \quad (6)$$

O método de decomposição baseado em regressão RIF permitir dividir em efeito composição e efeito da estrutura salarial as contribuições de cada variável explicativa para cada quantil da distribuição da variável dependente, conforme a Equação 7:

$$\begin{aligned} \Delta t = RIF_{it} &= [W_{ceot}, q(\tau)] - RIF_{it}[W_{met}, q(\tau)] = X_{it}y_{ceot} - X_{it}y_{met} \\ &= (X_{it}y_{ceot} - X_{it}y_{met})\beta_{met} + X_{met}(y_{ceot} - y_{met}) \end{aligned} \quad (7)$$

Em que, $q_{ceot}(\tau)$ e $q_{met}(\tau)$ representam os τ th quantis das distribuições marginais de W_{ceot} e W_{met} , respectivamente. Os coeficientes y_{ceot} e y_{met} são estimados pelas regressões RIF-MQO para cada grupo analisado (Almeida, Figueiredo & Ramos, 2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS

A Tabela 1 reporta as estatísticas descritiva da amostra selecionada dos executivos da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo, compreendendo o período de 2004 e 2014, conforme as subdivisões dos grupos: grupo 1 (CEO) e grupo 2 (cinco executivos com maiores salários). Nesta, é possível observar que em 2004 e 2014, a remuneração dos homens é maior do que a das mulheres nos dois grupos estudados. Para a ocupação de CEO, em 2004, a diferença salarial entre homens e mulheres era de 25,35%, havendo um aumento para 28,95%, em 2014. No grupo que representa os cinco maiores executivos, percebe-se que, em 2004, o gap salarial era de 29,02%, havendo também um aumento dessa diferença para 34,41%, em 2014.

Analisando às demais variáveis, observa-se um aumento da inclusão dos executivos que se consideram não brancos, tanto para os CEOs quanto para cinco maiores executivos, fator importante para a inclusão dos que se consideram não brancos no mercado de trabalho do setor de saúde. Destaca-se que com relação ao sexo o aumento dos que se consideram não brancos é maior para as mulheres, ao comparar com os homens.

No referente a idade constatou-se que os profissionais são mais velhos para a ocupação ao cargo de CEO em relação aos cinco maiores executivos, em 2004 e 2014. Em relação ao sexo, percebe-se que as mulheres são mais jovens que os homens. Isso corrobora com Adams *et al.* (2007), que por sua vez identificaram que a idade das mulheres gira em torno de 51 anos, quatro anos mais jovem que o CEO do sexo masculino. No presente estudo essa diferença é menor, por exemplo, em 2014 é de apenas um pouco mais de um ano de idade.

A escolaridade dos CEOs e dos cinco maiores executivos apresentou-se com mais de 80% que possuem ensino superior em 2004, em 2014 esse percentual aumenta para mais de 90% da amostra selecionada para a pesquisa que possuem o ensino superior. Por sua vez, os percentuais são bastantes próximos tanto para os homens, quanto para as mulheres.

No que diz respeito ao tamanho do estabelecimento, a maioria (mais de 90%) dos empreendimentos possuem até 100 funcionários. Quanto ao sexo e as empresas com mais de 100 funcionários, os homens estão mais inseridos em empresas maiores, sugerindo sua propensão a trabalharem em empresas de maior porte ao comparar com as mulheres, o que condiz com Bertrand e Hallock (2001).

Por fim, há uma redução do tempo médio de emprego ao longo do período, principalmente para o grupo formado pelos cinco maiores executivos. Outra observação é a de que as mulheres possuem mais tempo de empresa do que os homens, independentemente do grupo ou período analisado. Este resultado não corrobora os achados de Adams *et al.* (2007) que constatarem que os CEOs do sexo feminino nos Estados Unidos são empregados nas empresas a quase três anos a menos do que os CEOs do sexo masculino.

Tabela 1 - Estatística descritiva do CEO e dos cinco maiores executivos da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo – Brasil. 2004 e 2014

2004				
Variáveis	Grupo 1		Grupo 2	
	CEO Masculino	CEO Feminino	5 Maiores Executivos Masculino	5 Maiores Executivos Feminino
Remuneração (média, em reais)	8.196,52	6.118,37	6.079,11	4.315,13
Log Remuneração (média, em reais)	5,21	4,96	4,84	4,61
Branca (%)	92,63	95,49	91,53	91,83
Não branca (%)	7,37	4,51	8,47	8,17
Idade (Média em anos)	42,30	40,01	39,37	37,97
Ensino médio (%)	12,58	11,12	18,42	17,99
Ensino superior (%)	87,42	88,88	81,58	82,01
Até 100 funcionários (%)	97,75	99,85	97,24	99,84
Acima de 100 funcionários (%)	2,25	0,15	2,76	0,16
Tempo emprego (média, em meses)	174,76	178,88	151,70	162,20
Observações	1.113	710	4.463	4.652
2014				
Variáveis	CEO Masculino	CEO Feminino	5 Maiores Executivos Masculino	5 Maiores Executivos Feminino
Remuneração (média, em reais)	14.286,45	10.150,00	8.517,15	5.586,23
Log Remuneração (média, em reais)	5,68	5,47	5,07	4,88
Branca (%)	88,26	88,78	80,32	82,21
Não branca (%)	11,74	11,22	19,68	17,79
Idade (Média em anos)	42,87	41,85	37,04	36,81
Ensino médio (%)	1,39	1,43	2,90	2,90
Ensino superior (%)	98,61	98,57	97,10	97,10
Até 100 funcionários (%)	96,08	99,02	94,84	99,26
Acima de 100 funcionários (%)	3,92	0,97	5,16	0,74
Tempo emprego (média, em meses)	126,14	150,97	97,14	110,13
Observações	1.150	1.123	4.443	6.922

Fonte: RAIS.

4.2 ANÁLISE ECONOMETRICA

Para uma análise mais detalhada da diferenciação salarial dos executivos, conforme o sexo, foram estimados diversos modelos econométricos, tendo como variáveis de controle as comumente adotadas na literatura sobre o tema.

Inicialmente, estimou-se uma regressão por mínimos quadrados ordinários, na forma robusta, para os determinantes da remuneração do CEO (grupo 1) e dos cinco maiores executivos (grupo 2), tanto para o ano de 2004 quanto para 2014. Em relação ao sexo, os resultados mostram que os homens são melhor remunerados comparativamente às mulheres. Os coeficientes indicam que os homens ganham, em média, cerca de 16,53% e 13,02% - em 2004 – 12,00% e 10,66% em 2014 a mais do que as mulheres. Adams *et al.* (2007) evidenciaram coeficientes menores, implicando que as mulheres recebiam uma remuneração de apenas 5% a menos do que CEOs masculinos.

Quanto as variáveis de controle, com exceção da variável do tempo de emprego, às demais apresentaram relações positivas e significativas a 5%, na determinação da remuneração dos CEOs e dos cinco maiores executivos. Por exemplo, quanto maior a idade ou a escolaridade

do gestor, maior tende a ser a sua remuneração. Com relação ao tempo de emprego, o sinal negativo do coeficiente, associado ao sinal positivo da variável tempo de emprego ao quadrado, indica que gestores mais recentes, ou seja, com menor tempo de empresa, estão ganhando mais comparativamente àqueles que têm maior tempo. Dado que a informação em relação ao tempo de emprego não se refere, exclusivamente, ao tempo ocupado no cargo de gestão, e sim, ao período total de emprego na empresa, infelizmente, não se pode inferir maiores conclusões.

Tabela 2 - Regressão OLS robusta: Remuneração do CEO e cinco maiores executivos da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo – Brasil. 2004 e 2014

Variáveis Independentes	2004		2014	
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
	CEO	5 Maiores Executivos	CEO	5 Maiores Executivos
Sexo	0,1653** (9,54)	0,1302** (16,40)	0,1200** (8,28)	0,1066** (15,06)
Raça	0,1415** (3,82)	0,1023** (7,38)	0,0883** (3,96)	0,0840** (10,74)
Idade	0,0913** (5,88)	0,0976** (15,07)	0,0380** (3,70)	0,0772** (19,94)
Idade2	0,0008** (-4,37)	-0,0008** (-9,78)	-0,0001** (-1,56)	-0,0006** (-12,12)
Escolaridade	0,1806** (7,33)	0,2306** 28,09	0,1831** (2,88)	0,2055** (9,53)
Estabelecimento	1,0526** (13,38)	1,1452** (28,85)	1,3339** (16,41)	1,5723** (39,90)
Tempo emprego	-0,0020** (-6,73)	-0,0028** (-18,98)	-0,0024** (-11,19)	-0,0016** (-13,24)
Tempo emprego2	0,0000** (4,38)	0,0000** (12,55)	0,0000** (7,74)	0,0000** (5,13)
Constante	1,3265** (3,99)	0,6770** (5,26)	2,6185** (10,01)	1,0817** (13,03)
R ²	0,33	0,40	0,45	0,51
Teste F (p-valor)	0,00	0,00	0,00	0,00
Observações	1.823	9.115	2.273	11.365

Fonte: RAIS. Notas: Estatística Z entre parênteses. ** Estatisticamente significativa a 5%.

Em seguida, procurou-se analisar além da questão salarial o fato da existência de uma possível discriminação salarial entre os gestores. Nesse contexto, a Tabela 3 apresenta o resultado da decomposição de Oaxaca Blinder e da decomposição Nopomatch.

Sobre a decomposição de Oaxaca Blinder é possível perceber que a parte explicada (sexo, raça, idade, idade ao quadrado, escolaridade, estabelecimento, tempo de emprego e tempo de emprego ao quadrado) do diferencial salarial do CEO é responsável por 26,81% ($0,0650 \cdot 100 / 0,2424$) e 31,67%, em 2004 e 2014, enquanto a parte não explicada responde por cerca de 73,18% ($0,1774 \cdot 100 / 0,2424$) e 68,28%, respectivamente. No referente ao grupo formado pelos cinco maiores executivos, em 2004 e 2014, respectivamente 34,68% e 37,97% representam as partes explicadas e 65,31% e 62,02% as partes não explicadas. Observa-se, portanto, que mesmo não podendo afirmar que se trata de um efeito discriminatório contra as mulheres, um percentual significativo (mais de 60%) do salário dos executivos é atribuído a fatores não explicados.

Com relação ao modelo de Nopo (2008) foi observado que para o CEO há um aumento da parte explicada em 2004 (-0,0009) em relação a 2014 (0,0026), como também uma diminuição da parte não explicada, em respectivamente 0,0251 e 0,0177, para 2004 e 2014 – fato também observado na decomposição de Oaxaca. Do mesmo modo, no tange aos cinco executivos de maiores salários também se verifica, respectivamente para 2004 e 2014, um

aumento da parte explicada (-0,0166 e -0,0004) e diminuição da parte não explicada (0,0387 e 0,0153).

É importante enfatizar que, para os dois métodos de decomposição adotados, a diferença salarial da parte não explicada é extremamente acentuada em relação ao benefício das características observáveis (explicadas) da amostra por apresentar coeficientes elevados, mesmo com os aumentos dos percentuais da parte explicada ao comparar 2004 e 2014.

Tabela 3 - Resultado Oaxaca Blinder e Nopomatch do CEO e cinco maiores executivos da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo – Brasil. 2004 e 2014

	Variáveis	2004		2014	
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 1	Grupo 2
		CEO	5 Maiores Executivos	CEO	5 Maiores Executivos
OAXACA	Grupo 1 (Feminino)	4,9686** (354,20)	4,6107** (770,59)	5,4701** (544,32)	4,8822** (1084,12)
	Grupo 2 (Masculino)	5,2111** (375,21)	4,8400** (552,64)	5,6808** (358,10)	5,0718** (535,95)
	Diferença	-0,2424** (-12,28)	-0,2292** (-21,62)	-0,2106** (-11,22)	-0,1896** (18,10)
	Explicada	-0,0650** (-5,33)	-0,0795** (-11,86)	-0,0667** (-6,61)	-0,0720** (10,58)
	Não explicada	-0,1774** (-9,09)	-0,1497** (-16,03)	-0,1438** (-9,48)	-0,1176** (15,73)
	NOPOMATCH	D	0,0488	0,0497	0,0385
D0		0,0251	0,0387	0,0177	0,0153
DM		-0,0201	0,0056	0,0033	0,0239
DF		0,0447	0,0220	0,0147	-0,0008
DX		-0,0009	-0,0166	0,0026	-0,0004
percM		0,0539	0,0958	0,1530	0,3418
percF		0,0774	0,1162	0,1585	0,2766

Fonte: RAIS. Notas: Estatística Z entre parênteses. ** Estatisticamente significativa a 5%.

Uma última análise inferencial foi feita por meio da estimação das regressões RIF. Estas regressões têm a vantagem de estimar os determinantes salariais para diferentes *quantis* de salários (no caso, foram adotados os *quantis* 25°, 50° e 75°) e não apenas na média, como no modelo de Mínimos Quadrados Ordinários.

A Tabela 4 apresenta os resultados das regressões RIF para o grupo 1 (CEO) e grupo 2 (cinco maiores executivos), nos anos de 2004 e 2014. Nesta tabela é observado que em 2004, para a ocupação de CEO, no menor *quantil* de remuneração (*quantil* 25°) e no *quantil* 50°, os homens eram remunerados em cerca de 19,64% e 15,56% a mais que as mulheres, respectivamente. Em 2014, por sua vez, os homens passaram a ser remunerados em 3,82% e 9,77% a mais que as mulheres, respectivamente, havendo, portanto, uma significativa diminuição da diferença salarial por sexo para estes *quantis*. Porém, quanto se considera o maior *quantil* da distribuição de salários (*quantil* 75°) os homens eram remunerados em 14,58% a mais que as mulheres em 2004, e cerca de 15,15%, em 2014. Ou seja, apesar de pequena, houve uma ampliação do diferencial salarial para os níveis mais elevados de salário, para o cargo de CEO.

Tabela 4 - Regressão RIF para CEO e cinco maiores executivos da área de saúde na Região Metropolitana de São Paulo – Brasil. 2004 e 2014

Variáveis Independentes	2004					
	Grupo 1 - CEO			Grupo 2 - 5 Maiores Executivos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Sexo	0,1964** (8,34)	0,1556** (6,63)	0,1458** (5,88)	0,0391** (3,25)	0,1003** (10,63)	0,2613** (17,56)
Raça	0,2381** (4,65)	0,1653** (3,73)	0,1477** (3,34)	0,1047** (4,79)	0,1286** (8,04)	0,1663** (7,43)
Idade	0,1202** (8,12)	0,1026** (7,33)	0,0425** (2,56)	0,1392** (19,89)	0,0883** (17,70)	0,0828** (9,39)
Idade2	-0,0012** (-7,11)	-0,0009** (-5,83)	-0,0002 (-1,28)	-0,0014** (-16,45)	-0,0007** (-12,47)	-0,0006** (-5,21)
Escolaridade	0,1808** (5,23)	0,1931** (5,99)	0,1025** (3,04)	0,2311** (16,98)	0,1727** (17,04)	0,3370** (22,64)
Estabelecimento	0,0800** (2,99)	0,3049** (9,97)	0,7775** (20,81)	0,0401** (2,11)	0,1824** (11,26)	0,8650** (33,35)
Tempo emprego	-0,0024** (-7,30)	-0,0023** (-6,68)	-0,0015** (-3,62)	-0,0041** (-23,57)	-0,0033** (-22,11)	-0,0031** (-12,34)
Tempo emprego2	0,0000** (5,98)	0,0000** (5,22)	0,0000** (2,15)	0,0000** (22,05)	0,0000** (17,90)	0,0000** (7,60)
Constante	1,0559** (4,31)	1,4559** (6,17)	2,7995** (8,84)	0,3818** (5,41)	1,70** (20,42)	0,5378** (6,96)
R ²	0,18	0,17	0,14	0,21	0,25	0,23
R ² – Ajustado	0,18	0,17	0,14	0,21	0,25	0,23
Teste F (p-valor)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Observações	1.823			9.115		
Variáveis Independentes	2014					
	CEO			5 Maiores Executivos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Sexo	0,0382** (2,36)	0,0977** (5,79)	0,1515** (6,94)	0,0416** (7,00)	0,0610** (7,17)	0,1068** (9,43)
Raça	0,1159** (4,19)	0,1090** (4,39)	0,0797** (2,62)	0,0561** (7,16)	0,0806** (7,67)	0,1183** (9,48)
Idade	0,0868** (8,18)	0,0480** (5,43)	-0,0191 (-1,42)	0,1113** (41,02)	0,1180** (33,68)	0,0706** (13,81)
Idade2	-0,0008** (-6,76)	-0,0003** (-2,97)	0,0005** (3,27)	-0,0012** (-34,58)	-0,0011** (-24,97)	-0,0005** (-7,29)
Escolaridade	0,1224** (2,20)	0,0849 (1,73)	0,1658 (1,35)	0,0679** (4,37)	0,1419** (5,85)	0,2327** (7,29)
Estabelecimento	0,1363** (7,06)	0,2839** (11,22)	0,6873** (12,64)	0,0521** (7,94)	0,2294** (17,24)	0,7523** (33,84)
Tempo emprego	-0,0028** (-12,85)	-0,0034** (-14,89)	-0,0026** (-8,28)	-0,0010** (-11,70)	-0,0027** (-19,74)	-0,0025** (-13,66)
Tempo emprego2	0,0000** (10,83)	0,0000** (11,51)	0,0000** (5,42)	0,0000** (10,12)	0,0000** (13,55)	0,0000** (5,16)
Constante	2,5302** (9,70)	3,4822** (15,85)	4,2828** (15,06)	1,9183** (34,76)	1,4501** (21,39)	1,6320** (19,10)
R ²	0,19	0,26	0,24	0,25	0,24	0,22
R ² – Ajustado	0,19	0,26	0,24	0,25	0,24	0,22
Teste F (p-valor)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Observações	2.273			11.365		

Fonte: RAIS. Notas: Estatística Z entre parênteses. ** Estatisticamente significante a 5%.

Para o grupo 2 da amostra, formado pelos cinco maiores executivos (segunda coluna da tabela), os coeficientes estimados mostram que o gap salarial entre executivos homens e mulheres é maior para os maiores quantis da distribuição – similar ao observado para o grupo 1 (CEO) em 2014.

No que tange as variáveis de controle, a variável tamanho do estabelecimento, representado pelo número de funcionários dos empreendimentos, é a que apresenta os maiores coeficientes em 2004 e 2014, havendo uma tendência ao aumento dos percentuais quanto mais elevados forem os *quantis* de salário. Essa variável é a que melhor explica a remuneração dos CEOs e dos cinco maiores executivos selecionados na amostra, corroborando com Cole e Mehran (2016).

Concluindo, com base nas Regressões RIF, parece haver uma indicação forte de que as mulheres executivas – no caso, as melhores remuneradas - recebem menos comparativamente aos homens, e, que existe uma tendência de redução do gap salarial ao longo dos anos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou analisar a questão da diferenciação salarial entre os executivos homens e mulheres, tendo como amostra os executivos que ocupam o cargo de CEO (grupo 1) e os cinco executivos melhor remunerados (grupo 2), na área de saúde da Região Metropolitana de São Paulo, nos anos de 2004 e 2014. Em termos de mercado de trabalho brasileiro, tratou-se de um estudo inédito, incorporando diversas metodologias e exclusivo para um setor de atividade onde as possíveis barreiras de inserção ocupacional relacionadas ao sexo são minimizadas.

A análise descritiva acerca do perfil socioeconômico dos grupos de executivos analisados indica que: (i) os homens ganham, em média, mais do que as mulheres (algo próximo a 40% superior); (ii) mais de 80% consideram-se da raça branca; (iii) os profissionais possuem mais idade para a ocupação ao nível de CEO ao comparar com os cinco maiores executivos, e as mulheres são mais jovens que os homens; (iv) mais de 80% dos CEOs e altos executivos possuem ensino superior; (v) mais de 90% dos empreendimentos possuem até 100 funcionários, e; (vi) as mulheres possuem mais tempo de empresa do que os homens.

Como forma de detalhar a análise da remuneração salarial dos executivos, foram aplicadas diversas metodologias econométricas com variáveis de controle para os dois grupos da amostra. Os resultados indicaram que: (i) pela regressão de Mínimos Quadrados Ordinários, os homens são remunerados melhores que as mulheres, porém os coeficientes mostram que este gap salarial vem diminuindo com o tempo (de 16,53% (CEO) e 13,02% (cinco maiores executivos) em 2004, para 12,00% (CEO) e 10,66% (cinco maiores executivos), em 2014); (ii) por meio da decomposição de Oaxaca Blinder e da decomposição de Nopo, percebe-se que a diferença salarial das parte não explicada é elevada (algo próximo a 60%) em relação ao benefício das características observáveis (parte explicada), atribuindo-se, assim, um forte viés discricionário a determinação salarial; (iii) pelo modelo de regressão RIF, verificou-se que as maiores diferenças salariais não estão situadas na média de salários, mas sim nas faixas maiores de salários, fato que somente uma regressão quantílica poderia captar.

Por fim, os resultados do estudo não devem ser generalizados dado que se tratou de uma amostra restrita a Região Metropolitana de São Paulo, contudo desde a escolha do setor (saúde - grupo de atividades de atendimento hospitalar) à robustez dos métodos econométricos aplicados, é possível fazer inferências significativas acerca da existência de um diferencial salarial pró-homem. Como sugestão para futuras pesquisas está a ampliação dos setores econômicos e área de abrangência da amostra.

REFERÊNCIAS

- Adams, S. M., Gupta, A., Haughton, D. M., & Leeth, J. D. (2007). Gender differences in CEO compensation: evidence from the USA. *Women in Management Review*, 22(3).
- Almeida, R. S., Figueiredo, N. R. M., & Ramos, H. S. (2011). Decomposição das diferenças na distribuição dos salários do setor público e privado: uma aplicação do modelo rifregression. *XVI Encontro Regional de Economia (ANPEC)*.
- Arrow, K. (1971). *The theory of discrimination*. New Jersey: Industrial Relations Section. (Working Paper, n. 30A).
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 178p.
- Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493-517.
- Bertrand, M., & Hallock, K. F. (2001). The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1).
- Bertrand M. (2009). “CEOs.” *Annual Review of Economics*, 1, 121-150.
- Bilkis, A., Habib, S. B., & Sharmin, T. (2010). A Review of Discrimination in Employment and Workplace. *ASA University Review*, 4(2), 1-14.
- Britto, A. M., & Waltenberg, F. D. (2014). É atrativo tornar-se professor do Ensino Médio no Brasil? Evidências com base em decomposições paramétricas e não paramétricas. *Estud. Econ.*, São Paulo, 44(1), 5-44.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Carli, L., & Eagly, A. (2001). Gender, hierarchy and leadership: an introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629-636.
- Catalyst (2004). *The Bottom Line: Connecting Performance and Gender Diversity*, Catalyst, New York, NY.
- Channar, Z. A., Abbassi, Z., & Ujan, I. A. (2011). Gender Discrimination in Workforce and its Impact on the Employees. *Pak. J. Commer. Soc. Sci*, 5 (1), 177-191.
- Cole, R. A., & Mehran, H. (2016). What do we know about executive compensation at small privately held firms? *Small Bus Econ*, 46, 215-237.
- Corsini, L., & Souza Filho, E. A. (2004). Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: estilo de comportamento e de gestão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 67-80.
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). ‘An Introduction’, in Dipboye, R.L. and Colella, A. (eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1-8.

- Duong, L., & Evans, J. (2016). Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs. *Pacific-Basin Finance Journal*, 40, 17-35.
- Exame (2016). *Os profissionais com maiores salários no Brasil em 2016*. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/carreira/os-profissionais-com-maiores-salarios-no-brasil-em-2016/>> Acesso em: 07/12/2016.
- Farrell, W. (2005). *Why Men Earn More*, AMACON, New York, NY.
- Fernandes, A. P., Ferreira, P., & Winters, L. A. (2017). The Effect of Competition on Executive Compensation and Incentives: Evidence from a Quasi-natural Experiment. *The Journal of Human Resources*, 52(2), 1-59.
- Ferreira, E. F. C., Matos, F. R. N., Matos, D. M., Bugarim, M. C., & Machado, D. Q. (2014). GOVERNANÇA CORPORATIVA NA SAÚDE SUPLEMENTAR: Estudo de Caso em uma Operadora de Plano de Saúde. *Revista Pensamento & Realidade*, 29(3), 19-39.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2008). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica Journal of the econometric society*, 77(3), 953-973.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/> > Acesso em:08/12/2016.
- Lam, K. C. K., McGuinness, P. B., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender, executive compensation and firm performance in Chinese-listed enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal*, 21(1), 1136-1159.
- Li, M. (2015). Moving beyond the linear regression model: Advantages of the quantile regression model. *Journal of Management*, 41(1), 71–98.
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2016). What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace. *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper 9737.
- Kuhn, P., & Shen, K. (2010). Gender Discrimination in Job Ads: Theory and Evidence. *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper 5195.
- Macarie, F. C., & Moldovan, O. (2012). Gender Discrimination In Management. Theoretical And Empirical Perspectives. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35,153-172.
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil? *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137.
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579–586.
- Relação Anual de Informações Sociais (2016). Disponível em: < <https://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf> > Acesso em:08/12/2016.
- Stier, H., & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, employment and society*, 28(2), 225–246.

- Tang, J., & Wang, Y. (2014). Gender and CEO Compensation. *Summit - Simon Fraser University*, 1-24.
- Uhr, D. A. P., Frio, G. S., Zibetti, A., & Uhr, J. G. Z. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13(2), 194-213.