



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NO BRASIL

FÁBIO LÚCIO RODRIGUES

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

CAMILA ESCOBAR

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

EMANOEL MÁRCIO NUNES

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

MATHEUS VICTOR DE MEDEIROS COSTA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

DIÓGENES PINHEIRO DE MEDEIROS JUNIOR

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (UERN)

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEXO DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NO BRASIL

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é marcado por diferentes problemáticas, tanto regionais, quanto nacionais. Questões relativas à baixa escolaridade dos indivíduos, bem como altas taxas de desemprego, informalidade e diferenciais salariais e ocupacionais relativos ao gênero, são algumas das dificuldades encontradas pelos brasileiros. Em relação a esta última, conseguir identificar a nossa sociedade como sendo majoritariamente patriarcal, é primordial para intervenções que visem mudar o espectro nacional de discriminações quanto ao sexo dos indivíduos, uma vez que diversas vezes não identificamos as desigualdades por estarem tão culturalmente naturalizadas com elas (CAPPELLE et al, 2013).

Outra perspectiva é compreender o impacto do nível de escolaridade nos salários dos indivíduos. Isso significa também analisar as influências do salário em um país marcado por disparidades sociais, educacionais, de raça e de gênero. O salário mínimo é o principal meio de renda dos menos afortunados, segundo Ramos e Reis (1995), o aumento real do mínimo pode significar uma melhora na distribuição de renda e uma atenuação dos níveis de pobreza no país. Um fato a ser considerado, segundo Saboia (2007), é que pessoas com salários baixos podem fazer parte de famílias pobres, como também ser um membro de uma família com uma situação mais favorável, os autores consideram que a relação entre o salário mínimo e a pobreza pode ser multifacetada.

Sabe-se que o salário real na América Latina como um todo, vem perdendo poder de compra com as oscilações inflacionárias. Os aumentos consecutivos dos preços, problemáticas relativas ao aumento da cesta de consumo, com energia, transporte e alimentos, ficando consideravelmente mais caros, foram motivos para preocupações das famílias brasileiras, algumas implicações disto é o aumento dos níveis de insegurança alimentar no país. O Brasil está no topo dos países com um dos maiores índices inflacionários do mundo no ano de 2021 (PARENTE; LIMA, 2022). Desta forma, compreender fatores que venham contribuir para a análise dos salários é crucial para a formulação de políticas de controle.

O mercado de trabalho passou por mudanças significativas a partir dos anos de 1970 com o aumento da participação feminina, também impulsionadas mais tarde, a partir de 1994 pela abertura do comércio com o Plano Real. Segundo Cappelle et al (2013), foi na Primeira Grande Guerra que se observou a significativa entrada das mulheres no mercado de trabalho, de forma lógica teve um aumento maior nos países com envolvimento direto com a guerra. Posto isto, mesmo com a introdução das mulheres na população economicamente ativa (PEA), existem problemáticas relacionadas a não equidade de salários.

A discriminação salarial e a discriminação ocupacional são uma realidade em diferentes países. A discriminação salarial diz respeito a indivíduos que são igualmente produtivos e possuem o mesmo cargo e há uma desigualdade de salários, onde o fator de distinção é o sexo. Por sua vez, a discriminação ocupacional diz respeito a inserção de cargos hierarquicamente inferiores, com remuneração mais baixa, dado em maior número as mulheres (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002).

Com a democratização do ensino, o quadro educacional mudou, mas as problemáticas relativas à representação salarial não. O fato de haver maior nível de escolaridade das mulheres não garante uma média salarial equânime em relação aos homens. Cappelle et al (2013),

analisando a média salarial entre homens e mulheres no ano de 2004, conta com 4,25 salários mínimos para os homens, enquanto as mulheres com 3,46 salários mínimos, no qual as mulheres possuem um percentual mais elevado de conclusão do ensino superior, com 58,77% concluintes, e os homens com 41,23%. Assim, o fato de possuir um curso superior ser um fator positivo, a fonte de desigualdade se perpetua (INEP, 2009, apud CAPPELLE et al, 2013). Desta forma, o fato de ter superado os homens no quesito ensino superior completo, ainda não foi suficiente para que as mulheres superem as disparidades salariais arraigadas na estrutura laboral brasileira.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Compreendendo o cenário econômico do Brasil com a pandemia e a alteração profunda das atividades econômicas que ela trouxe, é necessário ressaltar que o aumento generalizado dos preços no país, em relação a produtos e serviços, veio aprofundar ainda mais o baixo potencial do poder de compra dos rendimentos, além das problemáticas relativas à empregabilidade. Políticas de transferências de renda, devido ao alto desemprego e o encerramento das atividades de muitas empresas no país, não foi suficiente para reverter o quadro, que ainda se perpetua (PARENTE; LIMA, 2022).

Posto isto, apesar da remuneração mínima oficial do país, o salário mínimo, vem perdendo poder de compra, com as crescentes sazonalidades econômicas e sociais que tem enfrentado a América Latina como um todo, milhões de brasileiros possuem remuneração abaixo do piso. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD apud SABOIA, 2007), no ano de 2005, em torno de 15 milhões de trabalhadores brasileiros recebiam menos que o mínimo, e por volta de 10,7 milhões alcançavam exatamente o mínimo.

Mudanças estruturais ao longo do tempo, são naturais, uma condição importante foram os efeitos da ampliação de programas governamentais educacionais, que vieram trazer um maior nível de qualificação na mão de obra brasileira, e um aumento dos níveis de empregabilidade, em alguns casos. Essa melhora não trouxe um desenvolvimento global do mercado de trabalho, devido que a oferta de trabalho não conseguiu acompanhar a nova mão de obra qualificada e além disso, critica o nível de aprofundamento do ensino, no qual ressalta que não houveram impactos relevantes no nível de habilidades dos trabalhadores (PAULI; NAKABASHI; SAMPAIO, 2012).

No que diz respeito aos grupos ocupacionais, considerando uma média nacional. percebe-se uma maior predominância feminina nos cargos relacionados a serviços domésticos, onde pode-se afirmar que são cargos mais socialmente aceitáveis para o público feminino e uma forte disparidade na ocupação de cargos relativos à indústria, com maior inserção dos homens. As atividades administrativas e associadas ao comércio contam com uma participação integrada entre ambos os sexos. Concluindo que existe no Brasil uma segregação ocupacional por gênero, no qual as maiores diferenças salariais se encontram na Região Sudeste e Sul do país (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002).

Considerando o início da carreira, Lemos, Dubeux e Pinto (2011) realizaram levantamento visando mapear a inserção profissional de formandos em Administração no Rio de Janeiro a partir de realidades socioeconômicas diferentes e não encontraram evidências empíricas de diferenças na qualidade das ocupações obtidas pós-formados, tanto para os indivíduos vindos de famílias mais favorecidas quanto os menos favorecidos, sugerindo relativa igualdade salarial entre ocupações semelhantes quando do início da vida profissional.

Leite (2013) investigou as diferenças na forma como são remunerados os diretores de estatais e de empresas privadas e encontrou resultados que sugerem um salário quase cinco

vezes maior para as atividades de gestão das empresas públicas em decorrência da remuneração por resultados. Já Uhr et al (2014) empregaram técnicas de decomposição salarial para verificar empiricamente a existência de discriminação salarial entre gênero e raça no mercado de trabalho dos administradores brasileiros e apontam evidência de que existem diferenças nas médias salariais entre 21% e 25% em desfavor das mão-de-obra feminina, sendo que a discriminação responde por cerca de 18,4 pontos percentuais da totalidade da diferença entre homens e mulheres. Já em relação a diferença salarial por raça, os autores apontam que os salários dos indivíduos “brancos” estão, em média, 22% acima dos demais e que esse hiato de rendimentos é explicado pela discriminação.

Giuberti e Menezes-Filho (2005) estudando as diferenças salariais entre profissionais de administração do Brasil e dos Estados Unidos identificaram que há concentração de mulheres em ocupações que pagam menos e que na ocupação "executivos, administradores e gerentes" a média de rendimentos das mulheres é de US\$ 5,28 para as brasileiras e de US\$ 15,95 para as americanas, enquanto que os brasileiros recebem, em média, US\$ 8,14 e os americanos US\$ 20,62. Haussmann et al (2018) em estudo mais amplo para os profissionais que atuam na área de ciências sociais aplicadas mostram que o Administrador possui menor desigualdade entre os rendimentos de homens e mulheres no período entre 2013 e 2015 quando comparados com os demais profissionais da área, contudo o hiato salarial ocorre sempre em desfavor das mulheres.

Diante do exposto, urge imprescindível a construção de um panorama descritivo que possa identificar as características da composição de rendimentos dos profissionais em atividades administrativas no país, bem como identificar a magnitude dos hiatos salariais existentes entre os sexos para as ocupações relacionadas. Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo identificar os diferenciais de rendimentos dos profissionais em atividades administrativas no Brasil, evidenciando as características determinantes da composição salarial desses profissionais, identificando as principais componentes salariais relacionadas aos atributos dos indivíduos. A análise é realizada considerando a necessidade de especialização profissional do profissional, ou seja, para atividades gerais de apoio administrativo e aquelas necessárias à gestão e direção de atividades e empresas em geral.

3. METODOLOGIA

O foco deste trabalho é identificar as principais características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil, identificando as principais componentes salariais entre os trabalhadores homens e mulheres.

A estratégia empírica adotada para este trabalho é fundamentada na Teoria do Capital Humano, a qual parte da premissa de que esse tipo de capital é fruto de investimento e de decisões racionais que envolvem a comparação de taxas de retorno e de juros como qualquer outro investimento. O capital humano é definido como o conjunto de conhecimento, atitudes e habilidades possuídos pela força de trabalho que pode ser acumulado. Desta forma, o capital humano seria uma consequência da acumulação de educação, perícia e experiência por parte dos trabalhadores, levando, por sua vez, ao crescimento econômico das nações (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962).

Mincer (1974) ampliou os estudos sobre a influência do capital humano para a composição salarial dos indivíduos e desenvolveu uma abordagem em que é possível estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. A formulação de Mincer é conhecida como *equação de salários minceriana* e pode ser representada formalmente, conforme descrito por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (1)$$

Em que $\ln w$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos, relacionadas, inclusive, ao seu capital humano, além de características de controle e ε é o termo de erro estocástico. Essa especificação é inicialmente utilizada para a obtenção dos componentes formadores dos rendimentos, além do gap salarial por sexo separadamente para as atividades administrativas e de apoio administrativo, por meio do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO).

A identificação do *gap* salarial entre homens e mulheres considera que a educação e a experiência profissional são fatores essenciais para a sua mensuração, pois o indivíduo se dedica a educação no início de sua vida profissional, quando seu estoque de capital humano é baixo e, à medida que adquire experiência, seu estoque de capital humano se eleva, passando a combinar o processo de aprendizado com suas tarefas profissionais (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015; MORAIS FILHO, 2011).

Dessa forma, a equação (1) é, então, estimada para ambos os sexos (grupos de interesse) separadamente, também utilizando o método MQO, da seguinte forma:

$$\ln \bar{w}_m = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (2)$$

$$\ln \bar{w}_f = \bar{X}'_f \hat{\beta}_f \quad (3)$$

Em que $k = m$ se refere à equação de salários dos homens (masculino) e $k = f$ faz referência à equação de salários das mulheres (feminino).

As especificações separadas possibilitam a identificação da participação de cada componente sobre os salários dos homens e das mulheres de forma distinta. Essa separação proporciona a análise individual do impacto de cada variável na formação dos rendimentos por sexo.

3.1 Base de dados e tratamentos das variáveis

A base de dados escolhida para esse estudo é a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNADC) relativa ao quarto trimestre do ano de 2020. A PNADC acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país (IBGE, 2020).

Desde a divulgação de informações relativas ao Censo Demográfico de 2010 que o IBGE vem substituindo as informações constantes sobre as ocupações nos questionários da PNADC. Os novos dados coletados passaram a não mais considerar Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), substituindo pela Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD). A COD foi elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua estrutura é definida segundo características que dizem respeito às funções, tarefas e obrigações do trabalhador e ao conteúdo de seu trabalho (conhecimentos, habilidades e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação).

Neste sentido, este trabalho separa os profissionais de Administração em duas categorias, seguindo as diretrizes da COD: i) trabalhadores de apoio administrativo, compreendendo os subgrupos de escriturários e secretários em geral, trabalhadores de atendimento direto ao público, trabalhadores de cálculos numéricos e encarregados do registro de materiais, além de outros trabalhadores com ocupações com exigências laborais semelhantes, e; ii) trabalhadores de nível gerencial, formada pelos subgrupos de diretores executivos, dirigentes da administração pública (excetuando-se os membros do poder executivo e legislativo), dirigentes administrativos e comerciais, dirigentes e gerentes de produção e operação, gerentes de hotéis,

restaurantes, comércios e outros serviços, além dos analistas de gestão e administração e dos administradores de sistemas.

A base de dados do quarto trimestre da PNADC 2020 possui 461.795 indivíduos. Após a construção e o tratamento das variáveis para os trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo, a amostra final contém 19.388 indivíduos com rendimentos do trabalho diferente de zero, sendo 13.544 de apoio administrativo e 5.844 em atividades administrativas de nível gerencial. Em termos de expansão amostral, a população equivalente corresponde a 6.036.999 e 2.735.885, respectivamente.

As especificações dos modelos empíricos adaptam o disposto em Shultz (1961), Becker (1962), Mincer (1974), Freitas (2008), Madalozzo, Martins e Lico (2015), Madalozzo e Artes (2017), Santos e Hermeto (2019) e Rodrigues, Cruz e Souza (2021). O Quadro 1 apresenta as variáveis utilizadas e suas descrições.

Quadro 1 – Descrições das Variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	logaritmo do rendimento por hora	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
controles	idade	Idade em anos
	idade ao quadrado	Idade em anos ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	casado	Sendo igual a 1 se o indivíduo for casado e 0, caso contrário
	urbano	Assume valor 1 se o indivíduo reside na zona urbana e 0, caso contrário
	publico	Assume valor 1 se o indivíduo tem emprego público e 0, caso contrário
	graduação	Assume valor 1 se o indivíduo possuir graduação de nível superior e 0, caso contrário
	homeoffice	Assume valor 1 se o indivíduo exerce sua atividade profissional na própria residência e 0, caso contrário
	responsável pelo domicílio	Assume valor 1 se o indivíduo é o responsável pelo domicílio e 0, caso contrário
	peças no domicílio	Quantidade de moradores residentes no domicílio
macroregiões	Assume valor 1 se o indivíduo é residente em uma macroregião específica (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro Oeste) e 0, caso contrário	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC 2020.

A variável dependente é o logaritmo do rendimento ajustado pelas horas trabalhadas (logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal). As variáveis explicativas (controles) identificam as condições sociais e de localização dos indivíduos. A variável *mulher* é utilizada em uma especificação “unissex” para exatamente identificar a magnitude do *gap* salarial em relação aos rendimentos masculinos.

A idade do indivíduo assume intervalo de valores entre 14 anos – idade mínima para trabalhar no país como menos aprendiz – e 70 anos, que é a idade máxima em que a maioria dos trabalhadores conseguem aposentadoria no Brasil após a reforma da previdência de 2019. A variável *idade2* é incluída a fim de captar o decréscimo na renda decorrente da redução da produtividade do trabalho ao longo da vida laboral.

A fim de identificar o impacto da formação em nível superior na composição do seu rendimento, a variável *graduação* é utilizada para captar esse efeito. Também são definidas *dummies* para identificar o setor público e a macroregião de residência, sendo o Sudeste a região base para comparação. Também é definida a variável *homeoffice*, que identifica o fato dos indivíduos ocupados estarem trabalhando em formato remoto em suas próprias residências.

A vantagem dessa inclusão é gerar informações que possam ser utilizadas para fins de comparação com novas atualizações da base de dados após a pandemia da Covid-19.

Na obtenção das estimativas é fundamental considerar que a PNADC é uma pesquisa em que o plano amostral é conglomerado em dois estágios de seleção com estratificação das unidades primárias de amostragem. Seguindo o disposto em Souza (2016), neste trabalho, os pesos amostrais são aplicados e ponderados, de forma que as estimativas obtidas possam ser extrapoladas para a população.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para identificar as características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil será utilizada a estratégia empírica de estimar os modelos para cada atividade profissional, ou seja, separando as especificações por atividades administrativas de nível gerencial e atividades de apoio administrativo.

Para cada atividade são estimadas três especificações distintas. O Modelo 1 é estimado de forma irrestrita e considera todos os indivíduos, além de utilizar a variável *mulher* a fim de mensurar a magnitude do hiato salarial existente. O Modelo 2 é estimado apenas para os rendimentos masculinos, enquanto que o Modelo 3 considera os salários femininos, para os profissionais de apoio e nível gerencial, respectivamente. As estimações por sexo proporcionam captar os respectivos prêmios salariais que cada uma das características selecionadas impacta sobre a composição dos rendimentos para homens e mulheres separadamente. A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis para cada grupo de profissionais das atividades administrativas sob análise.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das variáveis – Brasil 2020

Variáveis	Amostra				População	
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média	Erro Padrão
Atividades de apoio administrativo						
rendimento por hora	12,53	12,83	0,22	369,23	12,81	0,1633
idade	34,64	12,55	14	70	34,43	0,1486
mulher	0,6168	0,4862	0	1	0,6200	0,0057
raça não branca	0,5308	0,4991	0	1	0,4996	0,0063
casado	0,2300	0,4208	0	1	0,2321	0,0048
urbano	0,9301	0,2549	0	1	0,9693	0,0015
publico	0,2579	0,4375	0	1	0,2129	0,0047
graduação	0,2846	0,4512	0	1	0,2833	0,0060
homeoffice	0,0236	0,1519	0	1	0,0309	0,0023
responsável pelo domicílio	0,3344	0,4718	0	1	0,3310	0,0054
pessoas no domicílio	3,41	1,37	1	13	3,38	0,0177
norte	0,1186	0,3234	0	1	0,0595	0,0016
nordeste	0,2384	0,4261	0	1	0,1959	0,0038
sul	0,2097	0,4071	0	1	0,1684	0,0035
sudeste	0,2993	0,4580	0	1	0,4800	0,0056
centrooeste	0,1339	0,3406	0	1	0,0962	0,0026
observações	13.544				6.036.999	
Atividades administrativas de nível gerencial						
rendimento por hora	37,24	147,38	0,66	9.230,77	43,71	5,25
idade	42,88	11,27	16	70	42,98	0,2174

mulher	0,4103	0,4919	0	1	0,4192	0,0086
raça não branca	0,3727	0,4836	0	1	0,3373	0,0090
casado	0,3231	0,4677	0	1	0,3248	0,0087
urbano	0,9110	0,2847	0	1	0,9660	0,0017
publico	0,1489	0,3560	0	1	0,1221	0,0057
graduação	0,5650	0,4958	0	1	0,6098	0,0099
homeoffice	0,0436	0,2043	0	1	0,0675	0,0060
responsável pelo domicílio	0,5251	0,4994	0	1	0,5269	0,0088
pessoas no domicílio	3,23	1,25	1	9	3,22	0,0286
norte	0,0996	0,2995	0	1	0,0494	0,0029
nordeste	0,1665	0,3726	0	1	0,1322	0,0041
sul	0,2572	0,4371	0	1	0,1864	0,0500
sudeste	0,3474	0,4762	0	1	0,5465	0,0080
centrooeste	0,1294	0,3356	0	1	0,0855	0,0032
observações	5.844				2.735.885	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.

Considerando as informações populacionais estimadas para as atividades de apoio administrativo na Tabela 1, pode-se perceber que a média do rendimento por hora trabalhada é R\$12,81 e a idade média gira em torno de 34 anos, sendo que as mulheres são majoritárias nessas ocupações, com 62% da força de trabalho específica. Os dados mostram que aproximadamente 50% dos trabalhadores se autodeclararam de raça não-branca e 23% estão casados, enquanto 97% trabalham na área urbana e pouco mais de 21% estão no serviço público. O curso de nível superior foi concluído por cerca de 28% dos indivíduos e aproximadamente 3% atuam no formato *homeoffice*.

Já para as atividades administrativas de nível gerencial o rendimento médio por hora trabalhada é quase 3,5 vezes o valor dos trabalhadores de apoio, chegando a R\$43,71. As mulheres ocupam quase 42% dos postos de trabalho e a idade média é aproximadamente 43 anos. É perceptível uma predominância de indivíduos de raça branca, sendo que apenas 1/3 dos trabalhadores se autodeclararam não-brancos. Aproximadamente 32% estão casados, 97% atuam na área urbana e apenas pouco mais de 12% atuam no serviço público. A conclusão do curso de nível superior é predominante para essas ocupações, chegando a praticamente 61% dos indivíduos, enquanto que 6,75% trabalham em formato remoto.

Uma análise comparativa rápida mostra que os trabalhadores em ocupações gerenciais possuem rendimento bem maiores que os de apoio, possivelmente em decorrência da maior experiência, já que em média são mais velhos e, portanto, possuem mais tempo de atuação em suas atividades e terem mais que o dobro de indivíduos com graduação superior completa. Também são mais numerosos na atuação em *homeoffice*, principalmente devido a natureza de suas atividades. Para demonstrar as diferenças de rendimentos existentes entre as atividades e entre os sexos dos trabalhadores, a Tabela 2 apresenta os testes de diferenças entre médias realizados.

Tabela 2 – Testes comparativos amostrais entre o rendimento/hora médio por sexo e a natureza ocupacional das atividades administrativas – Brasil 2020

Variável	Natureza da Atividade			Pessoal de Apoio			Pessoal de Nível Gerencial		
	apoio	gerencial	diferença	sexo do trabalhador			sexo do trabalhador		
				homens	mulheres	diferença	homens	mulheres	diferença
rendimento por hora	12,52 (0,1102)	37,24 (1,9279)	-24,71***	13,71 (0,1980)	11,78 (0,1290)	1,92***	41,01 (1,8248)	31,82 (3,8963)	9,19***

obs.	13.544	5.844	---	5.190	8.354	---	3.446	2.398	---
------	--------	-------	-----	-------	-------	-----	-------	-------	-----

Fonte: Elaboração própria com base em Rodrigues, Cruz e Souza (2021) e nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão entre parênteses. obs – observações.

A Tabela 2 enfatiza a diferença salarial existente entre os trabalhadores de apoio e de nível gerencial, além do fato que o pessoal de apoio representa mais que o dobro de indivíduos. Para ambas as atividades há um hiato salarial estatisticamente significativo em desfavor das mulheres. Mas, enquanto que nos trabalhadores de apoio esse *gap* representa apenas 14%, nas atividades de nível gerencial as mulheres ganham em média aproximadamente 22% a menos do que os homens em ocupações semelhantes. Neste sentido, para alcançar uma compreensão substantiva sobre as características de formação da composição salarial dos indivíduos, a Tabela 3 traz o primeiro grupo de estimativas, considerando as ocupações de apoio administrativo.

Tabela 3 – Prêmio salarial estimado para as características selecionadas dos trabalhadores de apoio administrativo – Brasil 2020

Variáveis	Modelo 1 (irrestrito)	Modelo 2 (homens)	Modelo 3 (mulheres)
mulher	- 0,1417*** (0,0123)	---	---
idade	0,0122*** (0,0035)	0,0221*** (0,0050)	0,0056 (0,0047)
idade ao quadrado	- 0,0001 (0,0001)	- 0,0001** (0,0001)	0,0001 (0,0001)
raça não branca	- 0,0635*** (0,0126)	- 0,0446** (0,0205)	- 0,0745*** (0,0157)
casado	0,0981*** (0,0171)	0,0954*** (0,0296)	0,0940*** (0,0201)
urbano	0,1135*** (0,0344)	0,0586** (0,0295)	0,1425** (0,0569)
publico	0,2853*** (0,0163)	0,3540*** (0,0256)	0,2383*** (0,0208)
graduação	0,3380*** (0,0160)	0,3812*** (0,0274)	0,3128*** (0,0194)
homeoffice	0,0825 (0,0595)	0,0851 (0,0741)	0,0844 (0,0769)
responsável pelo domicílio	0,1216*** (0,0173)	0,1821*** (0,0257)	0,0741*** (0,0219)
pessoas no domicílio	- 0,0147*** (0,0055)	- 0,0070 (0,0070)	- 0,0199** (0,0081)
norte	- 0,1379*** (0,0211)	- 0,2139*** (0,0331)	- 0,0908*** (0,0263)
nordeste	- 0,2914*** (0,0163)	- 0,3191*** (0,0253)	- 0,2772*** (0,0208)
sul	0,0518*** (0,0154)	0,0289 (0,0237)	0,0638*** (0,0191)
centrooeste	0,0167 (0,0205)	0,0041 (0,0294)	0,0261 (0,0268)
constante	1,8299*** (0,0682)	1,6413*** (0,0914)	1,8260*** (0,0960)

R ²	0,3149	0,3695	0,2779
amostra	13.844	5.190	8.354
população	6.036.999	2.294.090	3.742.908

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) = 1%; (**) = 5%; (*) = 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

O modelo irrestrito expresso na Tabela 3 indica um hiato salarial de aproximadamente 14% em desfavor das mulheres que atuam nas atividades de apoio administrativo. Em relação a idade, os homens elevam seu salário em 2,21% a cada ano de experiência, mas há indícios de haver produtividade decrescente ao longo da vida. A idade não é uma característica significativa para a composição dos rendimentos femininos. O efeito raça parece ser maior entre as mulheres, enquanto os homens perdem 4,4% dos seus rendimentos por serem de raça não-branca, as mulheres não-brancas têm redução de 7,45% em seus rendimentos. O prêmio salarial pelo casamento parece ser o mesmo para ambos os sexos, em torno de 9,5% de acréscimos salarial para os indivíduos casados. Já o fato das mulheres atuarem em centros urbanos elevam os rendimentos femininos em quase três vezes mais do que os salários dos homens nas mesmas condições. Por outro lado, os homens que trabalham no serviço público recebem um prêmio salarial de quase 12 pontos percentuais em relação as servidoras.

Como esperado, a graduação em nível superior promove um aumento superior a 30% dos rendimentos em ambos os sexos do pessoal de apoio administrativo, contudo, os rendimentos masculinos ainda ficam aproximadamente 7 pp superiores aos das mulheres graduadas. O trabalho em *homeoffice* não exerce influencia sobre os rendimentos do pessoal de apoio, possivelmente pela baixa atuação dos profissionais em atividades no formato remoto. A condição de responsável pelo domicílio sugere um prêmio salarial superior para os rendimentos masculinos, dado que o responsável homem possui prêmio salarial acima de 18%, enquanto que as mulheres chefes de família ganham 7,4% a mais por essa condição. Já a quantidade de pessoas morando no mesmo domicílio não influencia os rendimentos dos homens, mas reduzem os salários femininos em praticamente 2% para cada pessoa adicional na residência.

Os resultados da Tabela 3 também sugerem que não há diferenças de rendimentos para os trabalhadores de apoio que atuam nas regiões Sudeste (a região escolhida para comparações) e Centro Oeste, independente do sexo. Já os homens que trabalham nas regiões Norte e Nordeste possuem prêmio salarial negativo de aproximadamente 21% e 32%, respectivamente. As mulheres que trabalham nas regiões Norte e Nordeste também se deparam com prêmios salariais negativos, contudo, em magnitudes bem menores do que os homens, aproximadamente 9% e 28%, para as trabalhadoras do Norte e Nordeste, quando comparados com os rendimentos das trabalhadoras da região Sudeste. O Sul foi a única região que registrou ganhos salariais em relação ao Sudeste, aproximadamente 3% e 6% para os rendimentos dos homens e das mulheres, respectivamente. A Tabela 4 complementa as estimativas trazendo os resultados para os trabalhadores de nível gerencial.

Tabela 4 – Prêmio salarial estimado para as características selecionadas dos trabalhadores de nível administrativo gerencial – Brasil 2020

Variáveis	Modelo 1 (irrestrito)	Modelo 2 (homens)	Modelo 3 (mulheres)
mulher	- 0,2368*** (0,0276)	---	---
idade	0,0292*** (0,0091)	0,0460*** (0,0118)	0,0113 (0,0137)

idade ao quadrado	- 0,0002** (0,0001)	- 0,0004*** (0,0001)	- 0,0001 (0,0002)
raça não branca	- 0,1611*** (0,0330)	- 0,1551*** (0,0413)	- 0,1731*** (0,0449)
casado	0,1949*** (0,0437)	0,1859*** (0,0570)	0,1950*** (0,0606)
urbano	0,2694*** (0,0519)	0,2755*** (0,0526)	0,2432*** (0,0808)
publico	0,1903*** (0,0392)	0,1747*** (0,0519)	0,2222*** (0,0541)
graduação	0,5641*** (0,0315)	0,6042*** (0,0397)	0,4964*** (0,0443)
homeoffice	0,3500*** (0,0904)	0,2975*** (0,1136)	0,4208*** (0,1305)
responsável pelo domicílio	0,3421*** (0,0429)	0,3880*** (0,0557)	0,2563*** (0,0595)
pessoas no domicílio	- 0,0134 (0,0138)	- 0,0013 (0,0150)	- 0,0453** (0,0222)
norte	- 0,0308 (0,0645)	- 0,0884 (0,0646)	0,0594 (0,0942)
nordeste	- 0,1906*** (0,0412)	- 0,2233*** (0,0510)	- 0,1420*** (0,0546)
sul	0,0217 (0,0366)	0,0043 (0,0443)	- 0,0635 (0,0484)
centrooeste	0,0933** (0,0404)	0,0929* (0,0508)	0,0979* (0,0578)
constante	1,6687*** (0,1812)	1,1715*** (0,2302)	2,0826*** (0,2591)
R ²	0,2422	0,2602	0,1974
amostra	5.844	3.446	2.398
população	2.735.885	1.589.123	1.146.763

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) = 1%; (**) = 5%; (*) = 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

Os dados da Tabela 4 apresentam um diferencial de rendimentos de quase 24% em desfavor das mulheres, evidenciando o fato de que os hiatos salariais são maiores nos salários mais elevados, resultados que vão de encontro as evidências descritas por Rodrigues, Cruz e Souza (2021). Já em relação à idade, as mulheres não parecem ter seus rendimentos impactados à medida que envelhecem, ao contrário dos homens, que possuem prêmio salarial superior a 4% a cada ano adicional de idade, apesar de que esse acréscimo parece ter um limite, a partir do qual o salário deixa de crescer com a idade, podendo, inclusive, gerar prêmios negativos quando a idade masculina for elevada. O fato de pertencer a raça não-branca também traz prêmios negativos para ambos os sexos, contudo, o impacto é maior para as mulheres, visto que elas possuem uma perda salarial de quase 2 pontos percentuais já partindo de um rendimento de mais de 23% menor do que os dos homens.

Os resultados para as atividades administrativas de nível gerencial também apontam que os indivíduos casados tendem a ganhar aproximadamente 19% a mais do que os solteiros e que trabalhar na zona urbana aumenta os rendimentos em torno de 25%, em média, para ambos os

sexos. As mulheres que trabalham no serviço público conseguem reduzir o hiato salarial em quase 5 pontos percentuais em relação aos homens no mesmo setor, mas possuem acréscimo de rendimentos de 10 pontos percentuais pela conclusão do curso de nível superior, apesar deste prêmio salarial pela graduação ser de praticamente 50%. Os resultados para a conclusão do curso de graduação evidenciam a grande vantagem profissional do acúmulo de capital humano, assim como defendido por Schultz (1961) e Becker (1962).

Um resultado que se mostra extremamente interessante, principalmente se comparado com as atividades de apoio administrativo, são as estimativas obtidas para as atividades em *homeoffice*. O trabalho remoto não influencia a composição de rendimentos do pessoal de apoio, mas se mostra de extrema importância para os profissionais de nível gerencial. Enquanto os homens aumentam seus rendimentos em aproximadamente 30% quando trabalham em formato em casa, as mulheres possuem um prêmio salarial um pouco superior a 42% quando executam suas tarefas profissionais em seus lares. Esses resultados parecem sugerir que as mulheres conseguem administrar melhor suas atividades profissionais com as domésticas quando estão em suas próprias residências, fato que pode ser positivo para um melhor planejamento organizacional de suas vidas profissionais e pessoais, mas que também pode trazer malefícios, como por exemplo, Síndrome de Burnout ou depressão (LOPES et al., 2021; MAKOSKI, 2022).

O fato de ser responsável pelo domicílio provoca prêmios salariais positivos de aproximadamente 39% e 26%, respectivamente para homens e mulheres. Contudo, enquanto que a quantidade de pessoas residente no domicílio não tem efeito nos salários masculinos, para as mulheres cada pessoa adicional na residência reduz seus rendimentos em mais de 4,5%, circunstância que pode comprometer fortemente os salários de mulheres com família numerosa morando na mesma residência. Em relação à localização geográfica, os trabalhadores das regiões Norte e Sul não possuem diferenças de rendimentos significativas em relação àqueles que residem no Sudeste. Os trabalhadores do Centro Oeste apresentam ganhos salariais em torno de 9% em relação aos do Sudeste. Já no Nordeste o prêmio salarial é negativo para ambos os sexos, sendo que as mulheres nordestinas ainda sofrem uma penalidade de aproximadamente 8 pontos percentuais em relação aos salários masculinos. Resultados que indicam para uma forte discriminação feminina nos rendimentos da região.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho buscou identificar as principais características da composição de rendimentos dos trabalhadores em atividades administrativas e de apoio administrativo no Brasil, enfatizando os diferenciais salariais existentes entre homens e mulheres no Brasil.

Os resultados sugerem a existência de hiatos salariais em desfavor das mulheres em ambas as atividades, sendo que para o pessoal de apoio o *gap* se mostrou menor, cerca de 14%, enquanto que para o nível gerencial o diferencial encontrado foi de quase 24%. As evidências encontradas corroboram a literatura empírica tradicional, a qual é enfática em apontar que salários mais elevados geram diferenciais de rendimentos maiores, mesmo para mulheres que possuem os mesmos atributos masculinos e as vezes até melhor colocadas em termos de formação escolar e técnica. Outro achado interessante foi a influência do trabalho remoto para os rendimentos femininos em nível gerencial, aumentando os salários das mulheres em aproximadamente 42%, ganho de quase 14 pontos percentuais superiores aos salários dos homens.

As estimativas sugerem, neste sentido, um perfil de discriminação dos salários femininos para as atividades administrativas, seja aquelas de apoio, seja as relacionadas ao nível gerencial. Sendo necessário, portanto, o planejamento de políticas direcionadas à redução das desigualdades de rendimentos existentes entre homens e mulheres, sobretudo quando os

profissionais estiverem em um mesmo nível de formação e experiência profissional, reduzindo a ainda existente segregação ocupacional e a marginalização profissional da mulher arraigada na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 33, n.2, p. 196-217, 2002.

BALASSIANO, M; SEABRA, A. A. D; LEMOS, A. H. Escolaridade, Salários E Empregabilidade: Tem Razão A Teoria Do Capital Humano? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 31-52, 2005.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962.

CAPPELLE, M. C. A, et al. Mulheres, Trabalho e Administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.2, n. 2, p. 161-191, 2013.

FREITAS, U. R. P. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre**: Uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca. Salvador: UFBA, 2008, 86 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, p. 369-384, 2005.

HAUSSMANN, D. C. S. et al. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. Enfoque: **Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 129-148, 2018.

LEITE, P. K. N. **Remuneração de administradores em estatais e em empresas privadas**. São Paulo: INSPER, 2013, 41 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Programa de Mestrado Profissional em Administração, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2013.

LEMOS, A. H. C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S. Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática? **Brazilian Business Review**, v. 8, n. 1, p. 94-115, 2011.

LEONE, E. T; PORTILHO, L. Inserção de Mulheres e Homens com Nível Superior de Escolaridade no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Temáticas**, v. 26, n. 52, p. 227-246, 2018.

MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. São Paulo: Insper, 2015. (Insper Working Paper, n. 357).

MAKOSKI, E. **Síndrome de Burnout e home office**: Um estudo com Trabalhadores durante a pandemia de COVID-19. Chapecó: UFFS, 2022, 77 p. Monografia (Curso de Administração) – Bacharelado em Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2022

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

MORAIS FILHO, G. B. **Discriminação salarial e segregação ocupacional**: Uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009). João Pessoa: UFPB, 2011, 76 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

PARENTE, M. A. S.; LIMA, M. S. M. C. No Pódio da Inflação: Covid-19 e o Caminho para a Pior Crise desde a Criação do Plano Real no Brasil. In CARVALHO, A. C.; CASTRO, A. C. (Org.). **Implicações socioeconômicas da COVID-19 no Brasil e no mundo**. – Guarujá: Científica Digital, 2022.

PAULI, R. C. D; NAKABASHI, L.; SAMPAIO, A. V. Mudança Estrutural e Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 32, n. 3, p. 459-478, 2012.

RAMOS, L.; REIS, J. G. A. Salário Mínimo, Distribuição de Renda e Pobreza no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 25, n. 1, p. 99-114, 1995.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S. F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 49., 2021, Evento Remoto. *Anais ...* Brasília: ANPEC, 2021.

SABOIA, J. O Salário Mínimo e seu Potencial para a Melhoria da Distribuição de Renda no Brasil. In: BARROS, R. P.; FOGUEL, M.; ULYSSEA, G. (Org.). **Desigualdade de Renda no Brasil** - Uma Análise da Queda Recente. Brasília: IPEA, 2007.

SANTOS, M. M.; HERMETO, A. M. Uma abordagem de decomposição quantílica para diferenciais regionais de salários no Brasil metropolitano. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 1, p. 99-132, 2019.

SHULTZ, T. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

LOPES, B. G. et al. **Impactos da síndrome de Burnout em tempos de home office**. São Paulo: CEETPS, 2021, 63 p. Monografia (Curso Técnico em Recursos Humanos) – Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2021.

SOUZA, P. F. L. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o nível salarial brasileiro**. Fortaleza: UFC, 2016, 111 p. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Centro de Aperfeiçoamento dos Economistas do Nordeste (CAEN), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

UHR, D. A. P. et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.