

Diferenças Salariais por Gênero ao Longo da Vida Laboral

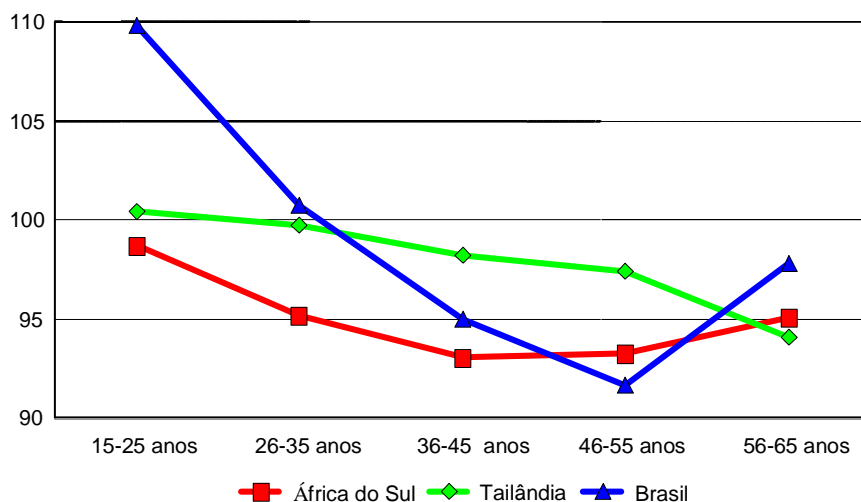
por Hyun H. Son e por Nanak Kakwani, Centro Internacional de Pobreza

A diferença de salário entre homens e mulheres é um fenômeno mundial, mas a sua magnitude pode variar entre os países. Existem vários fatores que causam este diferencial salarial por gênero, sendo os mais importantes: a segregação ocupacional e a discriminação no mercado de trabalho. Podem-se observar facilmente diferenças por gênero nas diferentes indústrias e nos diferentes tipos de ocupações. Estas diferenças implicam grandes variações nos tipos de emprego das mulheres e dos homens. Por exemplo, as mulheres estão, de uma forma geral, mais propensas a trabalhar no setor de serviços, em profissões administrativas ou educativas.

A discriminação por gênero ocorre quando pessoas igualmente produtivas prestam serviços ao mercado de trabalho, mas são tratadas de forma diferenciada devido ao seu gênero. Desigualdade significa que estas pessoas recebem salários diferentes pelo mesmo trabalho realizado, ou se deparam com exigências diferentes no serviço prestado a um mesmo nível salarial. Diversas teorias econômicas sugerem que a discriminação no mercado de trabalho não apenas resulta em uma redução dos salários do grupo desfavorecido, como também em uma elevação dos salários do grupo favorecido.¹

O gráfico abaixo apresenta a razão entre a média salarial por hora feminina e a média salarial masculina ao longo da vida profissional. O salário por hora é ajustado em função do número de anos de escolaridade, da localização geográfica (por exemplo: estados ou zona urbana /rural) e raça. Os cálculos foram realizados para três países: Brasil, África do Sul e Tailândia.

Média salarial por hora feminina como uma porcentagem da média salarial por hora masculina, todos os trabalhadores



Fonte: Cálculos do autor baseados em pesquisas domiciliares.

Existem dois padrões que se sobressaem no gráfico: 1) o diferencial salarial por gênero se eleva até certo ponto e depois se reduz no Brasil e na África do Sul (inicialmente, no Brasil, as mulheres conseguem até salários mais elevados do que os homens, mas depois sofrem um decréscimo substancial nos salários); 2) um aumento contínuo e gradual da diferença de salários entre homens e mulheres na Tailândia. Um outro aspecto interessante é o fato do diferencial de salários por gênero começar mais cedo na África do Sul e muito mais tarde no Brasil e na Tailândia. Estas constatações nos levam a uma reflexão para além das análises convencionais da diferença por gênero.

Fatores sociais e culturais podem desempenhar um papel importante na explicação da diferença persistente de salários entre mulheres e homens. Um estudo recente mostra que o salário médio por hora das mulheres relativamente aos homens tende a assumir a forma de U ao longo da vida laboral de uma mulher no Reino Unido.² As mulheres escolhem sacrificar as suas carreiras profissionais quando têm filhos, o que leva a uma redução dos ganhos nas suas profissões. Assim, as diferenças salariais por gênero no mercado de trabalho derivam da divisão das tarefas em casa, sendo as mulheres as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos.

Outra razão para a existência dessa disparidade salarial tem relação com as distintas escolhas profissionais e acadêmicas feitas pelos homens e mulheres. No período escolar, garotos e garotas têm afinidades em disciplinas diferentes, porém aquelas escolhidas pelos garotos os direcionam a caminhos profissionais bem pagos. Posteriormente, homens e mulheres se especializam distintamente e trabalham em diferentes profissões. Como resultado, a média salarial por hora paga a uma trabalhadora no início e durante sua vida profissional tende, em geral, a ser menor do que a de um trabalhador (como observado na África do Sul), embora ela provavelmente seja mais qualificada.

A fim de reduzir essas diferenças por gênero, os governos podem subsidiar creches como forma de reduzir os custos de oportunidades de trabalho e de aumentar a produtividade das mulheres no mercado de trabalho. Os governos também podem adotar programas que aumentem as opções de escolha das disciplinas pelas meninas, assim como aperfeiçoar o serviço de aconselhamento profissional nas escolas, de forma a encorajá-las a seguirem profissões em áreas como ciências e matemática. Esse tipo de ação pública pode contribuir para a redução dos diferenciais salariais por gênero durante a vida profissional.

Referências:

1. Oaxaca, R. and M. Ransom (1994) "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics* 61, pp.5-21.
2. Institute for Fiscal Studies (2006) "Newborns and new schools: Critical times in women's employment", Research Report No. 308.

O **Centro Internacional de Pobreza** (CIP) é um projeto conjunto do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Governo Brasileiro, que tem como finalidade a promoção da Cooperação Sul-Sul em pesquisa aplicada e treinamento sobre temas relacionados à pobreza. O CIP se especializa na análise dos temas da pobreza e da desigualdade e na provisão de recomendações para a formulação de políticas direcionadas à redução da pobreza. O CIP é diretamente vinculado ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o qual elabora pesquisas no âmbito do Governo Brasileiro, e ao Bureau for Development Policy, PNUD.

O CIP publica Working Papers, Policy Research Briefs, edições da revista *Poverty in Focus*, One Pagers e Country Studies.

Para informações adicionais e acesso às publicações do CIP:
www.undp-povertycentre.org