

The logo for CEUB (Centro Universitário de Brasília) features the letters 'CEUB' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'B' is stylized with a vertical line through its center, resembling a Greek letter beta.

EDUCAÇÃO SUPERIOR

ISSN 2236-1677

The cover image shows a large, white, modern building with a prominent, abstract, white stone statue in the foreground. The statue is seated and appears to be holding a long, thin object. The building has a curved facade and large windows. In the background, there is a tall, white, rectangular tower. The sky is blue with some clouds. The overall scene is set in a well-maintained area with greenery and a paved walkway.

**REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS**  
**BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY**

**Decompondo as desigualdades salariais de gênero: evidências para Brasil e Colômbia**

**Decomposing the gender pay gap: evidence for Brazil and Colombia**

Solange de Cassia Inforzato de Souza

Magno Rogério Gomes

Nadja Simone Menezes Nery de Oliveira

VOLUME 12 • Nº 3 • DEZ • 2022

# Sumário

<b>POLÍTICAS PÚBLICAS, DESENVOLVIMENTO E JUSTIÇA .....</b>	<b>17</b>
<b>OS DONOS DO PODER: A PERTURBADORA ATUALIDADE DE RAYMUNDO FAORO .....</b>	<b>19</b>
Luís Roberto Barroso	
<b>EVIDÊNCIAS DE CICLOS POLÍTICOS OPORTUNISTAS E PARTIDÁRIOS NOS GASTOS SOCIAIS E SEUS EFEITOS NO DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO LOCAL.....</b>	<b>35</b>
Daiane Pias Machado, Maria Nazaré Oliveira Wyse, Marco Aurélio Gomes Barbosa e Ana Paula Capuano da Cruz	
<b>PERCEPÇÕES SOBRE O ACESSO À INFORMAÇÃO E A CORRUPÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL: OS DOIS LADOS DA MESMA MOEDA .....</b>	<b>59</b>
Suélem Viana Macedo, Josiel Lopes Valadares, Wanderson de Almeida Mendes e Marconi Silva Miranda	
<b>O ESTADO SOCIAL E O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ALCANCE DA JUSTIÇA SOCIAL.....</b>	<b>83</b>
Oswaldo Ferreira de Carvalho	
<b>ORÇAMENTO UNIFICADO NACIONAL: UMA PROPOSTA DE SUPERAÇÃO DA DIVISÃO ENTRE UNIÃO COMO EMISSORA E ENTES SUBNACIONAIS COMO USUÁRIOS DA MOEDA ESTATAL .....</b>	<b>108</b>
Julio Cesar de Aguiar	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS EM TECNOLOGIA .....</b>	<b>131</b>
<b>INTRODUCTION OF DIGITAL PLATFORMS TO STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION: OPPORTUNITIES FOR REGULATION AND TRANSFORMATION OF SOCIAL SERVICES FOR THE POPULATION .....</b>	<b>133</b>
Dmitriy Nakisbaev e Natalia Dugalich	
<b>O PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS E AS NOVAS REGRAS DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL .....</b>	<b>145</b>
Devilson da Rocha Sousa e Bianca Amorim Bulzico	
<b>OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO NO BRASIL E O PARADIGMA DA ACELERAÇÃO CONTEMPORÂNEA: O PAPEL DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O SURGIMENTO DAS FORÇAS CONTRA HEGEMÔNICAS.....</b>	<b>162</b>
Bruno Mello Corrêa de Barros Beuron e Thiago Antônio Beuron Corrêa de Barros	
<b>FAKE NEWS, DISCURSOS DE ÓDIO E ATIVISMO DIGITAL: MOVIMENTOS SOCIAIS DE DESMONETIZAÇÃO, DESAFIOS JURÍDICOS E REFLEXÕES SOBRE O CASE SLEEPING GIANTS BRASIL</b>	<b>180</b>
Hígor Lameira Gasparetto, Frederico Thaddeu Pedroso e Rafael Santos de Oliveira	

<b>POLÍTICAS PÚBLICAS EM MATÉRIA ALIMENTAR.....</b>	<b>199</b>
<b>APLICAÇÃO DE INSIGHTS COMPORTAMENTAIS NA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: ROTULAÇÃO DE ALIMENTOS COM SUBSTÂNCIAS CANCERÍGENAS.....</b>	<b>201</b>
Benjamin Miranda Tabak e Guilherme dos Santos Araújo	
<b>UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE OS PROJETOS DE LEI DE COMBATE AO DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS NO BRASIL .....</b>	<b>227</b>
Bruna Laís Ojeda Cruz, Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo, Mayra Batista Bitencourt Fagundes e Paula da Silva Santos	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS EM EDUCAÇÃO.....</b>	<b>253</b>
<b>THE STUDENT MOVEMENT 2011 AND FREE EDUCATION POLICY IN CHILE (2017) .....</b>	<b>255</b>
Alejandro Olivares, Camila Carrasco e Victor Tricot	
<b>POLÍTICA, ADMINISTRAÇÃO E DIREITO EDUCACIONAL: NOÇÕES DE HOLISMO, PLURALIDADE E DEMOCRACIA NA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL.....</b>	<b>275</b>
Rhuan Filipe Montenegro dos Reis, Marcelo Rodrigues dos Reis e Patricia Peregrino Montenegro	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS EM SAÚDE.....</b>	<b>298</b>
<b>HACIA LA CONCRECIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN SANITARIA EN CHILE.....</b>	<b>300</b>
Juliana Salome Diaz Pantoja	
<b>AS PARCERIAS PARA O DESENVOLVIMENTO PRODUTIVO E AS DOENÇAS TROPICAIS NEGLIGENCIADAS.....</b>	<b>322</b>
Marcos Vinício Chein Feres e Alan Rossi Silva	
<b>ANÁLISE MORAL INSTITUCIONAL DE UMA INJUSTIÇA GLOBAL: O CASO DO ACESSO A MEDICAMENTOS ANTIRRETROVIRAIS NO SUL GLOBAL .....</b>	<b>355</b>
Ademar Pozzatti e Lucas Silva de Souza	
<b>A GOVERNANÇA MULTINÍVEL E O CONTROLE EXTERNO EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE NO ÂMBITO LOCAL: A POSSIBILIDADE INDUTORA DOS PARECERES DO TRIBUNAL DE CONTAS .....</b>	<b>387</b>
Betieli da Rosa Sauzem Machado e Ricardo Hermany	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS EM SANEAMENTO .....</b>	<b>415</b>
<b>A REMUNICIPALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA NA FRANÇA: EXEMPLO PARA O BRASIL?.....</b>	<b>417</b>
Patrícia Albuquerque Vieira e Tarin Cristino Frota Mont'Alverne	

<b>CAPACIDADES INSTITUCIONAIS PARA A UNIVERSALIZAÇÃO DO ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO</b> .437 Juliana Maria de Araújo, Marco Aurélio Marques Ferreira e Tiago Carneiro da Rocha	
<b>POLÍTICA PÚBLICA URBANA</b> .....	<b>463</b>
<b>O MUNICÍPIO E A POLÍTICA URBANA: O FEDERALISMO SIMÉTRICO EM XEQUE</b> .....	<b>465</b>
Angela Moulin S. Penalva Santos	
<b>SAMISAKE PROGRAM IS IMPROVING THE ECONOMIC CAPABILITIES OF URBAN POOR IN BENGKULU CITY, INDONESIA</b> .....	<b>489</b>
Sugeng Suharto	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS AMBIENTAIS</b> .....	<b>512</b>
<b>EL SISTEMA DE COMERCIO DE EMISIONES DEL ACUERDO DE PARÍS Y EL CARBONO AZUL</b> .....	<b>514</b>
Alberto Olivares	
<b>OMISSÃO DO ESTADO BRASILEIRO E O ROMPIMENTO DE BARRAGENS DE MINERAÇÃO</b> .....	<b>538</b>
Marcos Ribeiro Botelho e Rodolfo Andrade de Gouveia Vilela	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS DIRECIONADAS A GRUPOS MINORITÁRIOS</b> .....	<b>556</b>
<b>DECOMPONDO AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE GÊNERO: EVIDÊNCIAS PARA BRASIL E COLÔMBIA</b> .....	<b>558</b>
Solange de Cassia Inforzato de Souza, Magno Rogério Gomes e Nadja Simone Menezes Nery de Oliveira	
<b>O PAPEL DA EMPRESA PARA ASSEGURAR OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS REFUGIADOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE: FUNÇÃO SOCIAL, COMPLIANCE E OS DESAFIOS PARA CONTRATAÇÃO</b> .....	<b>579</b>
Leda Maria Messias da Silva e René Dutra Teixeira	
<b>PRETOGLOBALIZAÇÃO: UMA NARRATIVA CONTRA HEGEMÔNICA DAS GLOBALIZAÇÕES E O UNIVERSALISMO EURO-AMERICANO</b> .....	<b>599</b>
Arménio Alberto Rodrigues da Roda e Augusto Checue Chaimite	
<b>OUTROS TEMAS</b> .....	<b>614</b>
<b>LOS PUEBLOS INDÍGENAS COMO SUJETOS DE DERECHO INTERNACIONAL Y ANTE LOS ESTADOS NACIONALES</b> .....	<b>616</b>
Juan Jorge Faundes	
<b>EL CAMPO POLÍTICO DE LAS JUVENTUDES EN COLOMBIA EN ÉPOCA DE PANDEMIA</b> .....	<b>646</b>
Holmedo Peláez Grisales e Lina Marcela Estrada Jaramillo	

**EFFECTS OF CORPORATIZATION ON THE FINANCIAL PERFORMANCE OF NON-FINANCIAL STATE-OWNED ENTERPRISES IN LATIN AMERICA BETWEEN 1999 AND 2018 .....666**  
Martha Liliana Arias-Bello, Mauricio Gómez-Villegas e Oscar Andrés Espinosa Acuña

**A GARANTIA DA IGUALDADE NOS NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS E A APLICAÇÃO DO CONTROLE DE VALIDADE PELO JUIZ .....689**  
Francisco Luciano Lima Rodrigues, Nilsiton Rodrigues Andrade Aragão e Bruno Costa Bastos

# Decompondo as desigualdades salariais de gênero: evidências para Brasil e Colômbia\*

## Decomposing the gender pay gap: evidence for Brazil and Colombia

Solange de Cassia Inforzato de Souza\*\*

Magno Rogério Gomes\*\*\*

Nadja Simone Menezes Nery de Oliveira\*\*\*\*

### Resumo

As desigualdades econômicas de gênero têm se manifestado persistentes nos países latino-americanos a despeito dos avanços na legislação trabalhista e nas políticas públicas a elas endereçadas. O objetivo deste artigo é investigar a natureza das assimetrias salariais de gênero e as suas aproximações e divergências entre Brasil e Colômbia, com base na aplicação da técnica da decomposição salarial quantílica e do uso dos microdados da PNAD/IBGE para o Brasil e da GEIH/DANE para a Colômbia, em 2019. Os resultados da pesquisa são os de que o mercado de trabalho colombiano evidencia menores desigualdades salariais de sexo, mas desfavoráveis para as colombianas nos níveis inferiores da distribuição salarial. As principais causas das diferenças derivam da discriminação salarial no Brasil e nos quantis mais altos da distribuição salarial, enquanto, na Colômbia, originam-se dos impactos da valoração dos atributos de gênero pelo mercado e para posição mais baixa da distribuição salarial. Isso reflete o reconhecimento da centralidade dos mercados nacionais latino-americanos, como também a emergência de compromissos regionais para as políticas públicas a favor da equidade de gênero.

**Palavras-chave:** Discriminação de gênero. Diferença salarial. Colômbia. Brasil.

### Abstract

Gender economic inequalities have been persistent in Latin American countries despite advances in labor legislation and public policies addressed to them. The aim of this article is to investigate the nature of gender wage asymmetries and their approximations and divergences between Brazil and Colombia, from the application of the quantile wage decomposition technique and the use of the PNAD / IBGE microdata for Brazil and GEIH / DANE for Colombia, in 2019. The labor market Colombian work shows lower gender pay inequalities, but unfavorable for Colombians in the lower levels of the wage distribution. Its main causes derive from wage discrimination in Brazil and at the highest quantiles, while in Colombia they come from the impacts of the valuation of gender attributes by the market and to the lower position of the wage distribution. This reflects the recognition of

\* Recebido em: 02/07/2021  
Aprovado em 15/12/2021

\*\* Doutora em Educação: história, política, sociedade, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina (UEL/PR).  
Email: solangecassia@uol.com.br

\*\*\* Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM/PR). Professor do Curso de Economia da Universidade Estadual de Londrina -UEL/PR.  
Email: profmagnogomes@gmail.com

\*\*\*\* Doutora em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE/PR). Professora do Departamento de Economia da Universidad del Valle, Cali, Colômbia.  
Email: nadja.menezes@correounivalle.edu.com

the centrality of Latin American national markets, as well as the emergence of regional commitments for public policies in favor of gender equity.

**Keywords:** Gender discrimination. Wage gap. Colombia. Brazil.

## 1 Introdução

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho latino-americano está largamente documentado por pesquisadores nas últimas décadas. Dois elementos são constantemente considerados: o primeiro contempla o fato de que o aumento da escolaridade das pessoas do sexo feminino e das famílias monoparentais e a diminuição da fecundidade não permitiram a ocorrência da desaceleração da taxa de crescimento de participação das mulheres, particularmente nos grupos mais vulneráveis da população<sup>1</sup>. O segundo refere-se ao fato de que as diferenças importantes na renda recebida por mulheres e homens ocupados permanecem na região, especialmente em países onde a participação das mulheres no trabalho é elevada.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a desigualdade entre os gêneros como um dos fatores de entrave ao desenvolvimento da região, cuja ideia central é a de que há fatores de gênero e de atividade no mercado de trabalho que incidem no nível de vulnerabilidade das mulheres à pobreza, tal como nas suas capacidades de subjugar-las. Entre eles estão as menores taxas de atividade econômica, a desvalorização ocupacional marcada por postos de trabalho precários e informalizados, e a baixa participação de mulheres em postos de comando tanto no setor público quanto no privado.

Além disso, a desigualdade de gênero tem sido reconhecida como uma grande questão social e pública que ultrapassa as agendas acadêmicas. A comunidade internacional reconheceu a relevância da igualdade entre os sexos ao incluí-la entre as orientações centrais da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Todavia, o combate à discriminação de gênero, propiciado pela evolução da legislação trabalhista e das políticas públicas para mulheres, essencial para valorizar a força de trabalho das mulheres, não é capaz de eliminar as diferenças em termos de ascensão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres na América Latina.

O Brasil e a Colômbia constituem dois importantes casos de investigação sobre a desigualdade salarial de gênero, não somente porque compõem uma região latino-americana de altas desigualdades sociais e de renda para diferentes grupos demográficos, mas porque geram potencialidades e esforços para mitigar essas condições desfavoráveis. Brasil (212,559 milhões habitantes em 2020) e Colômbia (50,883 milhões de habitantes em 2018) são os países mais populosos da América do Sul (425,664,218 habitantes em 2019). A performance econômica manifesta elevados níveis de pobreza no Brasil (19,4%) e Colômbia (29,9%), de concentração de renda (coeficiente de Gini para Brasil, 0,54 e Colômbia, 0,52), de informalidade no mercado de trabalho (41% no Brasil e 55% na Colômbia, e de desemprego (12,3% no Brasil e 9,1% na Colômbia)<sup>2</sup>. Os dois países aderiram às agendas sociais internacionais, cujos objetivos passam pela concretização dos direitos humanos e da igualdade de gênero considerando-se as diferentes realidades nacionais.

Grande parte da literatura teórica tem realçado o papel do capital humano, especialmente educação e experiência, para a elucidação das desigualdades salariais entre os gêneros, defendido pela Teoria do Capital Humano. Por outro lado, a evolução teórica encontra, nas teorias da segmentação do mercado de trabalho e na Teoria da Discriminação Econômica, outras razões dessas diferenças. A demanda específica dos postos de trabalho, as diferenças tecnológicas, o processo histórico capitalista, entre outros, pode influenciar os

<sup>1</sup> GASPARINI, Leonardo; MARCHIONNI, Mariana (ed.). *Bridging gender gaps? the rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata : Universidad Nacional de La Plata, 2015.

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama Laboral 2016*. Lima: OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

salários dos indivíduos, como afirmam os estudiosos da segmentação. A Teoria da Discriminação, por sua vez, adianta que, controladas as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência das desigualdades salariais é atribuída pela discriminação salarial.

Alguns fatos empíricos já estão estabelecidos em publicações científicas sobre a Colômbia e o Brasil, e tratam das diversidades salariais de gênero. A contribuição desta pesquisa refere-se ao aprofundamento do conhecimento das especificidades regionais mais recentes sobre a temática com bases de dados comparáveis, buscando as semelhanças que possam facilitar a tradução de políticas públicas conjuntas de mercado de trabalho em ações concretas em níveis nacionais.

O objetivo deste artigo consiste em, pois, analisar as assimetrias salariais de gênero e suas naturezas produtiva e discriminatória, bem como desvelar as aproximações e as divergências no Brasil e na Colômbia. As estatísticas foram obtidas pelo processamento de microdados de pesquisas domiciliares da PNAD/IBGE para o Brasil e da GEIH/DANE para a Colômbia, em 2019, por meio do qual efetivaram-se as decomposições salariais quantílicas. As diferenças salariais entre homens e mulheres são decompostas em duas parcelas: aquela que deriva das características produtivas dos indivíduos, e a que traduz a discriminação econômica de gênero ao longo da distribuição salarial. O conceito de discriminação econômica é operacionalizado e mensurado como a parte da diferença salarial entre homens e mulheres que advém da valoração que o mercado de trabalho oferece distintamente para os gêneros com idênticas características produtivas.

O artigo está organizado da seguinte forma, além desta introdução: na segunda seção, expõem-se as bases teóricas e empíricas sobre a temática nos dois países, Brasil e Colômbia, e, na terceira seção, insere-se a estratégia metodológica utilizada. Na quarta e quinta seções, dispõem-se os dados da amostra, os resultados e as análises. Ao final, as conclusões são sumarizadas.

## 2 Desigualdades salariais no Brasil e na Colômbia: bases teóricas e empíricas

As pesquisas sobre as desigualdades salariais de gênero fundamentam-se, teoricamente, pelas diferenças de atributos produtivos dos indivíduos, pela segmentação dos postos de trabalho e pela discriminação econômica e estatística. No primeiro caso, a Teoria do Capital Humano expõe que as diferenças salariais individuais resultam das decisões de acumulação de capital humano<sup>3</sup> e defende a escolaridade e experiência como determinantes dos rendimentos do trabalhador e causas das desigualdades salariais.

As desigualdades pessoais de salários são explicadas, também, pela Teoria da Segmentação do mercado de Trabalho. Nessa linha de argumentação, os teóricos da segmentação<sup>4</sup> enfatizam as características pessoais e o comportamento dos trabalhadores como determinantes do tipo de mercado em que eles serão inseridos e sua remuneração. Em outra abordagem, a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades econômicas, pelo processo histórico e/ou pela existência de diferentes classes sociais que ocasionam a segmentação do mercado de trabalho e, conseqüentemente, as disparidades de rendimentos.

A Teoria da Discriminação econômica se apresenta como uma terceira forma de explicar as diferenças dos rendimentos dos trabalhadores, cujo suporte teórico é majoritariamente assumido nesta investigação.

<sup>3</sup> MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958; MINCER, Jacob. *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974; BECKER, Gary. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962; BECKER, Gary; CHISWICK, Barry. Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, v. 56, n. 2, p.358-369, 1966.

<sup>4</sup> DOERINGER, Peter; PIORE, Michael. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass: Heat, 1970. VIETORISZ, Thomas; HARRISON, Bennett. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. *American Economic Review*, v. 63, n. 2, p. 366-376, maio 1973; HARRISON, Bennett; SUM, Andrew. The theory of “dual” or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.



Dadas as características produtivas dos indivíduos e considerando-se a ausência de salários compensatórios, a persistência dos hiatos salariais é atribuída pela discriminação<sup>5</sup>. Há discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que os salários pagos sejam menores já descontadas as diferenças pelas habilidades individuais, provocada pelo empregador, pelo cliente e/ou pelo funcionário. Ainda, a discriminação estatística — oriunda do problema das informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade — e o potencial do empregado fazem com que o indivíduo seja valorado, tendo como base a média do grupo ao qual pertence<sup>6</sup>.

As evidências empíricas sobre a desigualdade, em relação à distribuição dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, estão publicadas nos canais científicos em todos os continentes do mundo. De forma geral, utilizam a técnica de decomposição salarial em que se desagregam componentes relacionados aos fatores produtivos (educação e experiência) e à discriminação econômica entre gêneros.

Pesquisas dos Estados Unidos, Europa e África revelaram dados importantes com a aplicação das decomposições salariais. Para os Estados Unidos, mostraram a persistência da discriminação de gênero no país nos anos de 1978, 1988 e 1998 e, particularmente, na Geórgia, em 2000 e 2004<sup>7</sup>. Na Holanda, pesquisas verificaram as diferenças salariais entre homens e mulheres que trabalham em tempo integral, em 1992<sup>8</sup>. A diferença do logaritmo natural dos salários foi, em média, de 20% (contra as mulheres), e maior para quantis mais elevados. Desse hiato, aproximadamente, um quarto é derivado das diferenças nas características (estado civil, experiência, escolaridade, região) e três quartos decorrentes da diferença de gênero<sup>9</sup>. Em Portugal encontrou-se a existência de diferença salarial favorável aos homens em 2007 e 2012, e a maior parte desse diferencial é explicado por práticas discriminatórias<sup>10</sup>.

Na África, as diferenças de rendimentos dos gêneros (a favor dos homens) foram grandes para todas as cidades analisadas da África Ocidental entre 2001 e 2002. A parte explicada pelas diferenças nas características (escolaridade, experiência, estado civil, grupo étnico) explicam menos da metade do hiato de gênero. No Egito, com base no *Egypt Labor Market Panel Survey* de 2006, demonstrou-se que a diferença sexual de salário se deveu à discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho

Na América Latina<sup>11</sup>, os dados da *Encuesta de Caracterización Socio Económica Nacional*, e uso do modelo de Oaxaca-Blinder e de Oaxaca e Ransom, para o Chile, entre 1990 e 2003, comprovaram que, de fato, existia um prêmio salarial para o gênero masculino de 27,5% no ano de 2003. Pelo mesmo método, a discriminação salarial de 12,4% contra mulheres, controladas as variáveis do capital humano, foi identificada no México

<sup>5</sup> BECKER, Gary. *The economics of discrimination*. 2. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971; ARROW, Kenneth. *The theory of discrimination*. 1971. Disponível em: <https://dataspaces.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf> Acesso em: 21 dez. 2021.

<sup>6</sup> PHELPS, Edmund S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, v.62, n. 4, p. 659-661, set. 1972.

<sup>7</sup> BLAU, Francine. D.; KAHN, Lawrence. Gender differences in pay. *American Economic Review*, v. 14, n. 4, p. 75-99, 2000; HITARISHVILI, Tamar. *Explaining the gender wage gap in Georgia*. 2009. Disponível em: [https://www.levyinstitute.org/pubs/wp\\_577.pdf](https://www.levyinstitute.org/pubs/wp_577.pdf) Acesso em: 21 dez. 2021. BLACKABY, David; BOOTH, Alison; FRANK, Jeff. Outsider offers and the gender pay gap: empirical evidence from the UK academic labour market. *The Economic Journal*, v. 115, n. 501, p. 81-107, fev. 2005.

<sup>8</sup> ALBRECHT, James. *Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments*. 2004. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/tin/wpaper/20040123.html> Acesso em: 21 dez. 2021.

<sup>9</sup> NORDMAN, Christophe; ROBILLIARD, Anne Sophie; ROUBAUD, Francois. *Decomposing gender and ethnic earnings gaps in seven West African cities*. 2009. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/diawpaper/dt200907.htm> Acesso em: 21 dez. 2021; BILTAGY, Marwa. Estimation of Gender Wage Differentials using Oaxaca Decomposition Technique. *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, n. 16, 2014.

<sup>10</sup> FONSECA, Letícia Freitas. *Discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho português*. 2017. Dissertação (Mestrado em Economia e Administração de Empresas) – Universidade do Porto, Porto, 2017.

<sup>11</sup> FUENTES, Jeanette; PALMAS, Amalia; MONTERO, Rodrigo. Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, v. 32, n. 2, p. 133-157, 2005.

em 2006<sup>12</sup>, e nas atividades formais do Equador em 2015<sup>13</sup>, a partir dos dados de informação de registros administrativos de atividades fornecidos pelo *Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial*.

Igualmente relevantes são os resultados da pesquisa, que detectaram que a participação econômica laboral das mulheres é uma variável que diferencia o grupo de países da Aliança do Pacífico (Chile, Colômbia, México e Peru), em relação aos demais países da América Latina. Esses resultados vão ao encontro de publicações de organismos internacionais que mostram uma maior integração econômica das mulheres na Colômbia e Peru, e em menor percentual no Chile e México, revelando as diferenças econômicas de gênero nos países latinoamericanos<sup>14</sup>.

No Brasil, com o uso de decomposições salariais, um estudo concluiu que mulheres brancas são mais qualificadas que os homens brancos e recebem menos, ainda que inseridas nos mesmos setores e regiões no Brasil dos anos de 1987 a 1998, e que as mulheres negras sofrem com uma dupla discriminação de cor e de gênero<sup>15</sup>. Outros autores confirmaram que as mulheres brasileiras sofreram discriminação, sendo menos atingidas as jovens, menos instruídas e residentes em regiões mais pobres do país. E ainda, a discriminação é responsável por 97% do diferencial de salários entre homens de cor branca e mulheres de cor preta ou parda em 2003<sup>16</sup>. Da mesma forma, para os anos de 2002, 2006 e 2009, para o Brasil e todas as regiões, o grupo mais discriminado foi o das mulheres não brancas, seguido pelas mulheres brancas e pelos homens não brancos<sup>17</sup>. Em outro estudo, constatou-se, com base na PNAD 2002 e 2011, a redução relativa às diferenças salariais entre o sexo masculino e feminino, e o aumento da discriminação contra as mulheres. A discriminação econômica se revela mais intensa do que os atributos produtivos, como causa das disparidades de gênero<sup>18</sup>.

As investigações evoluem para segmentos importantes e indicam que a discriminação contra as mulheres é menor em relação à inserção do primeiro emprego do que à condição de colaboradoras remanescentes das empresas, na Bahia, pela RAIS 2013, sendo mais intensa entre os indivíduos de cor branca<sup>19</sup>. Além disso, há alta discriminação salarial contra as mulheres, sendo maior quando observados os segmentos mais intensivos em tecnologia no Brasil, em 2013<sup>20</sup>.

Outros resultados de pesquisas mostraram que a região Nordeste exibiu a menor discriminação de gênero contra as mulheres em comparada à região Sul do Brasil em 2013<sup>21</sup>. A discriminação de gênero, também, se manifesta nas grandes empresas, pois os homens recebem salários maiores que as mulheres, a respeito da mesma função exercida. E, embora as mulheres possuam maiores atributos produtivos que os homens, elas recebem menores rendimentos do trabalho, mesmo quando se realizam controles para a alocação nas atividades e para mercados de trabalho locais, nos principais municípios das sete mesorregiões do Rio Grande

<sup>12</sup> MENDONZA COTA, Jorge Eduardo; GARCÍA BERMÚDEZ, Karina Jazmin. Discriminación salarial por género en México. *Revista Latinoamericana de Economía*, v. 40, n. 156, p. 77-99, 2009.

<sup>13</sup> BENÍTEZ, Diego; ESPINOZA, Boris. Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo*, n. 6, 2018.

<sup>14</sup> PARRA, José Carlos Vasquez; TRAPERO, Florina Arredondo; DE LA GARZA, Jorge. Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, v. 32, p. 336-345, 2016.

<sup>15</sup> SOARES, Sergei S. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

<sup>16</sup> CARVALHO, Alexandre Pinto; NÉRI, Marcelo; SILVA, Denise. *Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas*. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

<sup>17</sup> SOUZA, Paola Faria. *A importância da discriminação nas diferenças salariais: uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009*. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

<sup>18</sup> MAIA, Katy *et al.* A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. *Ciências Sociais em Perspectiva*, v.14, n. 26, p.30-53, 2015.

<sup>19</sup> GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange Cassia Inforzato. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores no estado da Bahia. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, v. 17, n. 29, p. 106-127, jan./jun. 2020.

<sup>20</sup> FIUZA-MOURA, Flavio *et al.* The luck of being of the right gender and color: a detailed discussion about the wage gaps in the Brazilian manufacturing industry. *Quality & Quantity*, v. 53, n. 3, p. 1275-1300, 2019.

<sup>21</sup> GOMES, Magno Rogério, SOUZA, Solange Cassia Inforzato. Diferenças salariais de gênero no nordeste do Brasil: uma análise das classes de emprego e setores econômicos. *Espacios*, v. 37, 2016.

do Sul, em 2010. Evidências suficientes para a existência de discriminação estatística contra as mulheres em todos os municípios analisados<sup>22</sup>.

Recentemente, a inclusão do pareamento de Ñopo como estratégia empírica revelou uma diferença salarial a favor dos homens e brancos nas regiões metropolitanas brasileiras por níveis ocupacionais, pela PNAD de 2014<sup>23</sup>. A aplicação da correção do *index problem* na decomposição salarial de Oaxaca Blinder para o gênero no mercado de trabalho, com os microdados da PNAD de 2015, confirmaram as diferenças e discriminação salariais entre homens e mulheres no Brasil<sup>24</sup>.

Na Colômbia, vários estudos estimaram as diferenças salariais por sexo, especialmente pela técnica da decomposição salarial. Com esse intuito, um trabalho pioneiro utilizou informações provenientes da *Encuesta Nacional de Hogares* (ENH) referentes aos anos de 1976, 1980, 1984 e 1989, para os trabalhadores de Bogotá e comprovaram que, a partir de 1980, as mulheres assalariadas possuíam maior nível de capital humano que os homens e que, apesar da diminuição do diferencial salarial, mais de 100% do diferencial salarial se devia à discriminação<sup>25</sup>.

A partir da mesma base de dados para 2003, afirmou-se a maior discriminação estatística para as mulheres casadas, uma vez que o empregador tem dúvidas com relação à sua produtividade, por saberem que essas mulheres, em geral, são as encarregadas do trabalho reprodutivo<sup>26</sup>. Com o modelo probabilístico (*Probit*) (1984 a 2010) para a ocupação de mulheres das áreas metropolitanas da Colômbia (Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto e Barranquilla), revelou-se que há uma maior probabilidade de os homens com nível superior completo ocuparem um posto de direção em comparação às mulheres. Estar casada e chefe de família reduzem a probabilidade de exercer um cargo diretivo, mais intensamente para as mulheres<sup>27</sup>.

A estimação do componente discriminatório também revela que as cidades localizadas em regiões periféricas do país (Barranquilla, Bucaramanga, Ibagué, Pasto, Montería, Cúcuta e Cartagena) apresentaram, em 2009, maior discriminação salarial de gênero, ao passo que as cidades localizadas na área central do país tiveram menores desigualdades salariais (Bogotá, Cali, Medellín, Manizales e Pereira)<sup>28</sup>.

Com base na decomposição salarial e nos dados da *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH), o fator educação apresenta uma relação positiva com a renda, ao passo que a idade e experiência tem efeitos não lineares com relação à renda em Santander, de 2012 e 2014. Para o total de amostra do estado de Santander, entre 25% e 30% da diferença salarial entre homens e mulheres se deve a um componente discriminatório<sup>29</sup>. Ainda, um exercício empírico realizado para a diferença salarial entre homens e mulheres — controlando os anos de educação, pela estimação do Índice de Diferença Salarial (IDS), e os dados da enquete de *Empleo y Calidad de Vida*, realizada pela Prefeitura da Cidade de Cali e o Ministério de Trabalho, entre 2012 e 2013 —

<sup>22</sup> ROCHA, Thaissa Tamarindo; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018; PEREIRA, Rafael Mesquita; OLIVEIRA, Cristiano. Discriminação por gênero no mercado de trabalho local: um estudo para os municípios do Rio Grande do Sul. *Análise Econômica*, v. 68, p. 87-116, 2017.

<sup>23</sup> MARIANO, Francisca Zilania *et al.* Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: uma análise através do Pareamento de Ñopo. *Estudos Econômicos*, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

<sup>24</sup> GOMES, Magno Rogério *et al.* Wage gap decomposition models: a methodological contribution. *Brazilian Review of Econometrics*, v. 39, n. 2, p. 243-267, dez. 2019.

<sup>25</sup> TENJO, Jaime. Cambios diferenciales salariales entre hombres y mujeres 1976-1989. *Planeación y Desarrollo*, n. 24, 1993.

<sup>26</sup> ABADÍA, Luz Karime. *Discriminación salarial por sexo en Colombia*: un análisis desde la discriminación estadística. Bogotá, 2005. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/4831364\\_Discriminacion\\_salarial\\_por sexo\\_en\\_Colombia\\_un\\_analisis\\_desde\\_la\\_discriminacion\\_estadistica](https://www.researchgate.net/publication/4831364_Discriminacion_salarial_por sexo_en_Colombia_un_analisis_desde_la_discriminacion_estadistica) Acesso em: 21 dez. 2021.

<sup>27</sup> MANOLO CHÁVEZ, Nelson; RÍOS, Héctor. Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, v. 12, n. 2, p. 29-45, 2014.

<sup>28</sup> GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista De Economía Del Rosario*, v. 13, n. 2, p. 235-277, 2010.

<sup>29</sup> CÓRTEZ, Alexandra; FLÓREZ, María. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, v. 35, n. 61, p. 267-302, 2016.

revela que, entre os ocupados da cidade e, independentemente do nível educativo, as mulheres ganham um salário semanal inferior aos dos homens<sup>30</sup>.

Em anos atuais, autores estudaram a Colômbia e três estados da Costa Atlântica desse país (Bolívar, Atlântico e Magdalena), em 2017, e comprovaram que a diferença bruta do salário por hora médio da Costa Atlântica se mostrava acima da diferença apresentada para a Colômbia. O efeito característica (educação e experiência) se mostrou a favor das mulheres, em ambos os casos (Colômbia e Costa Atlântica), mas há o efeito das características não observáveis, como a discriminação salarial em razão do gênero, principalmente na Costa Atlântica<sup>31</sup>.

As evidências encontradas confirmam as diferenças de rendimento entre homens e mulheres na Colômbia e no Brasil, todavia, o assunto requer atenção em relação às causas particulares da desigualdade entre os dois países e sua atualidade. Esse reconhecimento permite o entendimento da heterogeneidade das causas dos hiatos de gênero e auxilia nas ações particulares para solucionar o problema nesses dois países da América Latina.

### 3 Estratégia empírica

Os microdados utilizados foram extraídos de duas bases de dados comparáveis, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do IBGE, para o Brasil, e da *Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH*, DANE, para a Colômbia, no ano de 2019. Estes referem-se ao trabalho único ou principal das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade. No Quadro 1, reúnem-se as variáveis utilizadas.

**Quadro 1** - Variáveis utilizadas na determinação e decomposição dos salários

Variável	Descrição
Salário hora	Logaritmo natural da renda ajustada por horas de trabalho.
Baixa instrução	1 se ensino fundamental ou inferior; 0 contrário (Base)
Média instrução	1 se ensino médio; 0 contrário
Alta instrução	1 se ensino superior; 0 contrário
Experiência	Idade – anos de estudo - 5
Experiência <sup>2</sup>	Variável experiência elevada ao quadrado.
Emprego formal	1 se o indivíduo atuar no mercado formal, 0 caso contrário.
Público	1 se o indivíduo atuar setor público, 0 caso contrário.
Urbano	1 se o indivíduo reside na área urbana, 0 caso contrário.
Mulher	1 se for mulher, 0 caso contrário.
Setor econômico	Agrícola = 1, 0 contrário; (Base) Comércio = 1, 0 caso contrário; Serviços = 1, 0 caso contrário; Indústria - 1, 0 caso contrário.
Unidade federativa	<i>Dummies</i> para cada Unidade Federativa correspondente à sua região. (Nordeste Base) para o Brasil e (Amazonas Base) para Colômbia

<sup>30</sup> JIMENEZ RESTREPO, Diana Marcela; PINO GARCÉS, Anderson. ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. *Sociedad y economía*, n. 35, p. 32-49, 2018.

<sup>31</sup> LOSADA CERQUERA, Oscar Hernan; BARRERA ARIAS, Cristian Jose; MURCIA, Juan Pablo. Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la Costa Atlántica colombiana. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, v. 56, p. 109-125, 2019.

Variável	Descrição
Ocupações	Dirigentes = 1, 0 contrário Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) = 1, 0 caso contrário; Técnicos nível médio = 1, 0 caso contrário; Operacional - 1, 0 caso contrário.

Fonte: elaboração própria com base na PNADC (2019) e GEIH 2019.

Nota: São 189.447 trabalhadores no Brasil e 335.746 na Colômbia, ocupados acima de 14 anos.

### 3.1 Decomposição salarial quantílica

A técnica de decomposição quantílica pode ser exposta.

$$Q_q(y_i | \mathbf{x}_i) = \mathbf{x}'_i \beta_q \quad (1)$$

Para o  $j$ -ésimo regressor, o efeito marginal é o coeficiente para o  $q^{\text{th}}$  quantil.

$$\frac{\partial Q_q(y | \mathbf{x})}{\partial x_j} = \beta_{qj} \quad (2)$$

O parâmetro da regressão quantílica,  $\beta_{qj}$ , estima a mudança em um quantil especificado  $q$  da variável dependente  $y$  produzida por uma mudança de uma unidade na variável independente  $x_j$ .

Para a decomposição salarial, a pesquisa apresentada neste artigo ampliou a decomposição tradicional de Oaxaca-Blinder, o que constitui uma metodologia amplamente utilizada, como consta em grande parte da revisão de literatura empírica, e tem como objetivo analisar as diferenças de resultados salariais médias entre dois grupos.

Essas diferenças são caracterizadas como funções de diferenças nas características (efeito explicado ou composição) e diferenças nos coeficientes associados a essas características (efeito não explicado ou da estrutura salarial – *proxy* da discriminação). Outros estudos, no entanto, utilizam outras estatísticas distributivas além da média

Neste artigo, portanto, parte da equação minceriana de salários com correção do viés amostral de Heckman, efetua a decomposição de Oaxaca-Blinder e evolui para a decomposição na distribuição salarial, pelas regressões quantílicas, RQ, conforme estudo de Scicchitano. Uma vez que os coeficientes das RQ foram estimados, as diferenças nos quantis selecionados da distribuição salarial entre os dois grupos podem ser decompostas em um componente que se baseia em diferenças de características e em um componente que se baseia em diferenças de coeficientes na distribuição de salários.

No procedimento clássico de decomposição de Oaxaca-Blinder, a divisão exata da diferença salarial média entre dois grupos refere-se à suposição de que o salário médio condicional aos valores médios das variáveis explicativas seja igual ao salário médio incondicional. Assim, como sugerido por Melly, aplicamos um procedimento para decompor diferenças em determinados quantis da distribuição incondicional. Primeiramente, a distribuição condicional é estimada pelo método das RQ. A distribuição condicional dos salários é, então, integrada às covariáveis.

Representando  $\hat{\beta} = (\hat{\beta}(\theta_1), \dots, \hat{\beta}(\theta_j), \dots, \hat{\beta}(\theta_J))$ , o vetor de parâmetros da RQ, estimado em  $J$  diferentes quantis  $0 < \theta_j < 1$  com  $j = 1, \dots, J$ , e integrando sobre todos os quantis e observações, um estimador do  $\tau$ -ésimo quantil incondicional do salário hora é dado por

$$q(\tau, x, \beta) = \inf \left\{ q : \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^J (\theta_j - \theta_{j-1}) \mathbf{1}(x_i, \hat{\beta}(\theta_j) \leq q) \geq \tau \right\} \quad (3)$$

em que  $\mathbf{1}(\bullet)$  é uma função indicadora. A distribuição contrafactual pode ser estimada substituindo os parâmetros estimados da distribuição de características dos homens ou as características de distribuição das mulheres. A diferença em cada quantil da distribuição incondicional pode ser decomposta nos dois componentes da seguinte maneira:

$$q(\theta, x^L, \beta^L) - q(\theta, x^{NL}, \beta^{NL}) = \left[ q(\theta, x^L, \beta^L) - q(\theta, x^L, \beta^{NL}) \right] + \left[ q(\theta, x^L, \beta^{NL}) - q(\theta, x^{NL}, \beta^{NL}) \right] \quad (4)$$

O termo à direita, no primeiro conjunto de colchetes, constitui a diferença dos retornos salariais que os dois grupos recebem por suas características no mercado de trabalho, enquanto, no segundo conjunto de colchetes, constitui o efeito de diferenças nas características do mercado de trabalho entre homens e mulheres, pela discriminação salarial. Este é um método semiparamétrico, e a estrutura da RQ não necessita de nenhuma suposição distributiva e permite que as covariáveis influenciem toda a distribuição condicional.

## 4 Descrição da amostra

Na Tabela 1, apresentam-se as características gerais dos trabalhadores ocupados que compõem a amostra da pesquisa para o Brasil e a Colômbia, no ano de 2019. A idade média dos trabalhadores do Brasil e Colômbia é similar (39 anos), mas os ocupados colombianos são mais experientes no mercado de trabalho e os brasileiros tendem a permanecer mais tempo na ocupação. Os trabalhadores brasileiros apresentam maior escolaridade, 10,79 anos em média, e os trabalhadores colombianos 6,53 anos, e estão distribuídos, proporcionalmente, em termos de níveis de educação, com predominância da baixa e média instrução.

**Tabela 1** - Descrição da Amostra. Brasil e Colômbia, 2019

Variáveis	Brasil			Colômbia		
	Média	Homem	Mulher	Média	Homem	Mulher
Salário hora*	13,60	14,26	12,75	5634,86	5687,64	5569,17
Jornada Semanal	39,73	41,81	37,07	44,45	47,88	39,59
Idade	39,82	40,05	39,52	39,83	40,03	39,55
Anos de Estudo	10,79	10,18	11,56	6,53	6,50	6,56
Baixa instrução	0,39	0,45	0,31	0,40	0,45	0,32
Média Instrução	0,37	0,36	0,39	0,31	0,31	0,32
Alta instrução	0,24	0,19	0,31	0,28	0,24	0,36
Experiência	24,03	24,87	22,96	28,31	28,53	28,00
Tempo na ocupação	7,58	8,11	6,90	6,64	7,41	5,54
Mulher	0,44	---	---	0,41	---	---
Formal	0,63	0,61	0,64	0,35	0,34	0,37
Público	0,12	0,08	0,16	0,04	0,03	0,04
Dirigentes	0,04	0,05	0,04	0,07	0,05	0,09
Pcas	0,11	0,08	0,16	0,03	0,03	0,03

Variáveis	Brasil			Colômbia		
	Média	Homem	Mulher	Média	Homem	Mulher
Técnicos	0,08	0,08	0,08	0,08	0,06	0,12
Operacional	0,76	0,79	0,73	0,82	0,86	0,76
Agrícola	0,09	0,13	0,04	0,16	0,22	0,07
Serviços	0,51	0,40	0,66	0,44	0,35	0,57
Comércio	0,19	0,19	0,19	0,20	0,19	0,22
Indústria	0,20	0,28	0,11	0,20	0,24	0,14
Urbano	0,88	0,86	0,91	0,79	0,75	0,85
Norte	0,08	0,08	0,07	---	---	---
Nordeste	0,23	0,23	0,22	---	---	---
Centro oeste	0,07	0,07	0,07	---	---	---
Distrito Federal	0,01	0,01	0,02	---	---	---
Sudeste	0,45	0,44	0,46	---	---	---
Sul	0,16	0,16	0,16	---	---	---
Caribe	---	---	---	0,21	0,22	0,20
Central	---	---	---	0,39	0,40	0,38
Pacífico	---	---	---	0,01	0,01	0,01
Oriental	---	---	---	0,02	0,02	0,02
Distrito Capital	---	---	---	0,19	0,17	0,21
Amazonas	---	---	---	0,18	0,18	0,18

Fonte: elaboração própria com base em PNAD C 2019 e GEIH (2019)

Notas: Brasil: número de observações (189.447) – Colômbia: número de observações (335.746).

\*em reais, para o Brasil; em pesos colombianos, para Colômbia.

O mercado de trabalho se apresenta discrepante em relação à formalização dos postos de trabalho e a sua posição de emprego público: no Brasil, 63% dos trabalhadores são formais e 12% têm uma ocupação pública, enquanto na Colômbia 35% são formalizados e 4% são trabalhadores públicos, percentual três vezes menor.

Tanto para o Brasil quanto para a Colômbia, o grande contingente da população está nas ocupações operacionais, contudo, destaca-se a maior participação de ocupados como profissionais das ciências e das artes no mercado brasileiro, comumente um grupo de ocupação com ensino superior. Para ambos os países, o setor de serviços é o que mais emprega, com mais intensidade no Brasil. Por outro lado, na Colômbia, o percentual de ocupados no setor Agrícola é de 16%, ao passo que, no Brasil, esse percentual é de 9%. Os trabalhadores residem, em sua grande maioria, no setor urbano, 88% em relação ao Brasil e 79% em relação à Colômbia. No Brasil, as regiões Nordeste, Sudeste e Sul, correspondem a mais de 84% da população ocupada. Na Colômbia, as regiões que mais empregam são, Central, Caribe e Distrito Capital, 71% da população ocupada.

Do ponto de vista do gênero, os ocupados no Brasil e na Colômbia são, em sua maioria, homens. As mulheres são mais escolarizadas, no Brasil (11,56) e na Colômbia (6,56), com vantagem brasileira, têm menos experiência e tendem a permanecer menor tempo na ocupação em relação aos homens. O setor de serviços abriga, sem dúvida, as mulheres de ambas as nacionalidades. Embora a concentração em ocupações operacionais seja maior para as colombianas e brasileiras, as brasileiras ocupam mais, relativamente, cargos públicos, e trabalham em ocupações relacionadas às ciências e às artes do que as colombianas. Essas últimas se dedicam às profissões técnicas.

Para os dois países, as mulheres têm salários abaixo da média. O brasileiro tem uma jornada de trabalho semanal inferior ao trabalhador colombiano, sendo os homens, para ambos os países, os que têm a maior jornada de trabalho na comparação com as mulheres.

Os resultados sobre os salários por hora vão ao encontro da Teoria do Capital Humano, pois quanto maior o nível de estudos maiores são os rendimentos observados para ambos os sexos (Tabela 2). Isso pode ser ocasionado por alguns fatores como os salários menores para os indivíduos no primeiro emprego, como tratado em trabalhos citados, e os avanços para carreiras profissionais superiores e nas atividades desempenhadas dentro das empresas. No entanto, no Brasil, quanto maior o nível de instrução maior a diferença de salários, e, na Colômbia, o movimento é o inverso; quanto maior o nível de instrução menor a diferença salarial entre os gêneros. Para o nível superior, por exemplo, as mulheres brasileiras recebem 68,69% dos salários dos homens com o mesmo nível de instrução, e para a Colômbia, as mulheres desse mesmo nível recebem, em média, 86,8% dos salários do sexo oposto.

**Tabela 2** - Trabalhadores ocupados, níveis educacionais e gênero. Brasil e Colômbia, 2019.

Faixa de Estudos	Brasil (\$)			Colômbia (\$)		
	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)
Sem instrução	6,27	5,85	93,3%	2.548,72	1.958,93	76,9%
Fundamental/básica	8,49	7,21	84,9%	3.511,64	2.804,52	79,9%
Médio	11,97	9,06	75,7%	4.520,13	3.766,10	83,3%
Superior	32,96	22,64	68,69%	10.173,57	8.832,34	86,8%
Geral	14,26	12,75	89,4%	5.687,64	5.569,17	97,9%

Fonte: elaboração própria a partir de PNAD C (2019) e GEIH (2019).

Na Tabela 3, mostra-se que, para o Brasil, o setor que apresenta o maior salário/hora é o setor de serviços, e, para a Colômbia, é o setor da indústria. No que se refere à média salarial de homens e mulheres, tanto para o Brasil quanto para a Colômbia, o setor mais igualitário foi o setor agrícola, e o mais divergente foi o setor de serviços, para o Brasil, tendo as mulheres recebendo 76,3% dos salários dos homens. Para a Colômbia, o setor mais desigual é o de comércio, em que as mulheres recebem em média 80,4% dos salários dos homens.

**Tabela 3** - Trabalhadores ocupados, setores de atividade e gênero. Brasil e Colômbia, 2019

Setores	Brasil (\$)			Colômbia (\$)		
	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)
Agrícola	8,31	7,88	94,8%	3.730,35	3.716,52	99,6%
Comércio	11,85	9,59	80,9%	6.054,57	4.870,59	80,4%
Industria	12,52	10,84	86,6%	9.024,79	7.923,52	87,8%
Serviços	18,52	14,13	76,3%	6.673,37	6.011,03	90,1%

Fonte: elaboração própria a partir de PNADC (2019) e GEIH (2019).

No Brasil e na Colômbia, a predominância é por empregado do setor privado e trabalhadores por conta própria (Tabela 4). Há um contingente significativo de mulheres no trabalho doméstico nos dois países. Em comparação entre as duas nações, trabalhadores por conta própria na Colômbia são mais representativos do que no Brasil e, por outro lado, o percentual de mulheres na ocupação de domésticas no Brasil é praticamente o dobro da Colômbia.



**Tabela 4** - Trabalhadores ocupados, posição na ocupação e gênero. Brasil e Colômbia, 2019

Posição na ocupação	Brasil (%)			Colômbia (%)		
	Homem	Mulher	Geral	Homem	Mulher	Geral
Empregado no setor privado	53,85	44,05	49,61	41,11	41,88	41,42
Trabalhador doméstico	0,93	14,30	6,71	0,32	7,45	3,21
Empregado no setor público	9,36	16,79	12,58	3,42	4,52	3,87
Empregador	5,78	3,34	4,72	4,62	2,52	3,77
Conta-própria	30,09	21,52	26,38	44,78	43,06	44,08
Outros	---	---	---	5,75	0,57	3,65
Geral	100	100	100	100	100	100

	Brasil (\$)			Colômbia (\$)		
	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H)
Empregado no setor privado	11,72	10,91	93,1%	6.983,90	6.515,42	93,3%
Trabalhador doméstico	7,43	7,04	94,8%	3.663,03	2.649,72	72,3%
Empregado no setor público	26,72	20,56	76,9%	14.892,14	16.401,35	110,1%
Empregador	35,7	29,32	82,1%	11.274,61	10.972,23	97,3%
Conta-própria	11,6	11,53	99,3%	4.549,85	4.285,12	94,2%
Outros	---	---	---	3.014,57	2.443,56	81,1%

Fonte: elaboração própria a partir de PNAD C (2019) e GEIH (2019)

As posições na ocupação que melhor remuneram os trabalhadores para o Brasil e Colômbia são as de empregado do setor público e de empregador. Com exceção dos trabalhadores empregados no setor público, para a Colômbia, as mulheres, em geral, são remuneradas com salários menores em relação aos homens, mesmo atuando em posições iguais.

Conforme a Tabela 5, no Brasil, a região que melhor remunera seus trabalhadores é o Distrito Federal, seguido da região Sudeste, e a de menor remuneração é a região Nordeste do país. Na Colômbia, a região que se destaca é o Distrito Capital, e a que pior remunera os trabalhadores é a região do Caribe.

**Tabela 5** - Trabalhadores ocupados segundo as regiões do país e gênero. Brasil e Colômbia, 2019

Regiões	Brasil (\$)		
	Homem	Mulher	Razão salarial (M/H) (%)
Norte	10,15	10,63	104,7
Nordeste	9,88	9,78	99,0
Centro oeste	13,5	11,59	85,9
Distrito Federal	25,13	21,43	85,3
Sudeste	16,47	13,97	84,8
Sul	15,95	13,43	84,2
Geral	14,26	12,75	89,4

Região	Colômbia (%)		
	Homem	Mulher	Razão salarial
Caribe	5.065,17	4.845,27	95,4
Central	5.750,74	5.595,51	97,3
Pacífica	5.927,11	5.909,96	99,7
Amazonas	5.368,89	5.544,68	103
Oriental	6.230,41	5.849,63	93,8
Distrito Capital	8.627,14	8.021,10	92,9
Geral	5.687,64	5.569,17	97,9

Fonte: elaboração própria a partir de PNAD C (2019) e GEIH (2019).

## 5 Decompondo as diferenças salariais de gênero no Brasil e na Colômbia: resultados e interpretação

Nas Tabelas 6 e 7, reúnem-se os determinantes salariais para o Brasil e Colômbia. No Brasil, ter uma alta instrução aumenta os salários em 71,86%, em comparação aos trabalhadores de baixa instrução, e esse percentual aumenta para os maiores quantis de salários. A experiência, também, mantém uma relação positiva com maiores salários, conforme esperado pela teoria do capital humano. A experiência ao quadrado demonstra os retornos decrescentes da experiência. A partir dos 30 anos de experiência, esse retorno passa a ser negativo.

As mulheres brasileiras recebem, em média, 20% menos em relação aos homens, esse percentual aumenta nos quantis mais elevados dos rendimentos. A formalidade contribui, positivamente, com uma maior remuneração, e é menor à medida que os quantis aumentam. Uma ocupação no setor público aumenta de 11 a 13% os salários dos trabalhadores em comparação com os ocupados do setor privado. Uma posição de dirigente aumenta os salários, em 92,08% em comparação com uma ocupação operacional (base). E, para o maior, o quantil (q75) é de 125%. O setor de serviços remunera, em média, 30,30% a mais do que o setor Agrícola, e, para o menor quantil, o impacto é maior.

A região urbana remunera, em média, 20,38% a mais do que a região rural, e esse percentual é de 13,20% para o quantil (q75). Trabalhadores do Distrito Federal observam, em seus salários, um prêmio de 70,21% a mais do que os trabalhadores do Nordeste (base).

**Tabela 6** - Determinantes salariais para o Brasil

Variáveis	ols	q25	q50	q75
	lnsalhora	lnsalhora	lnsalhora	lnsalhora
Média instrução	0,1823***	0,1228***	0,1326***	0,1503***
Alta instrução	0,7186***	0,4304***	0,5748***	0,8508***
Experiência	0,0301***	0,0234***	0,0279***	0,0350***
Experiência 2	-0,0005***	-0,0005***	-0,0005***	-0,0005***
Mulher	-0,2006***	-0,1569***	-0,1800***	-0,2120***
Formal	0,2805***	0,4486***	0,2212***	0,0822***
Público	0,1369***	0,1121***	0,1190***	0,1248***
Dirigentes	0,9208***	0,6012***	0,9247***	1,2579***
PCas	0,7797***	0,7154***	0,8357***	0,9137***
Técnicos	0,2711***	0,1894***	0,2512***	0,3558***
Serviços	0,3030***	0,3615***	0,2149***	0,1905***
Comércio	0,2169***	0,2729***	0,1347***	0,1061***
Indústria	0,2789***	0,3933***	0,2285***	0,1608***
Urbano	0,2038***	0,2016***	0,1582***	0,1320***
Sul	0,4961***	0,4549***	0,4466***	0,4468***
Centro oeste	0,4278***	0,3370***	0,3606***	0,3985***
Norte	0,1248***	0,1038***	0,1030***	0,1195***
Sul deste	0,4055***	0,3333***	0,3414***	0,3606***
Distrito Federal	0,7021***	0,4989***	0,6163***	0,6859***
Constante	2,6727***	1,8614***	3,1404***	4,6848***
Obs.	181,207	181,207	181,207	181,207
R-squared	0,4336			

Fonte: elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Para a Colômbia, a escolaridade e experiência são fatores que contribuem, positivamente, com os salários. Ter alta instrução na Colômbia contribui em 52,22% a mais nos salários em comparação com os trabalhadores de baixa instrução. Em média, a mulher é remunerada em menos de 20,5% na comparação com os homens. Quanto maior o quantil menor é o diferencial de ganho entre homens e mulheres.

A formalidade incrementa, em média, os salários em 52,3%, relativo aos informais, o setor público em 0,4629%, em relação ao trabalho privado, e a região urbana em 19,20% em comparação com o emprego rural, sendo menores para os quantis mais elevados. Um Profissional das Ciências e das Artes (PCAs) recebe, em média, 118% a mais do que um trabalhador operacional, Trabalhadores do Serviços 8,14% em relação aos trabalhadores Agrícolas, e quanto maiores os níveis salariais, maiores os retornos salariais. Com exceção do Distrito Federal e Leste, as demais regiões da Colômbia apresentam salários menores em comparação com a região da Amazônia.

**Tabela 7** - Determinantes salariais para a Colômbia

Variáveis	ols	q25	q50	q75
	lnsalhora	lnsalhora	lnsalhora	lnsalhora
Média instrução	0,1643***	0,1284***	0,1081***	0,1068***
Alta instrução	0,5222***	0,2923***	0,3409***	0,5102***
Experiência	0,0193***	0,0145***	0,0151***	0,0180***
Experiência 2	-0,0004***	-0,0004***	-0,0004***	-0,0004***
Mulher	-0,2051***	-0,1637***	-0,1403***	-0,1348***
Formal	0,5230***	0,8412***	0,4080***	0,1935***
Público	0,4629***	0,5505***	0,6167***	0,4935***
Dirigentes	0,8692***	0,6757***	0,9363***	1,2064***
PCas	1,1895***	0,6887***	1,1507***	1,8646***
Técnicos	0,0467***	0,0485***	0,0414***	0,0511***
Comércio	0,0056	-0,0458***	0,0250***	0,0587***
Serviços	0,0814***	0,0184*	0,0736***	0,0985***
Indústria	0,0824***	0,0438***	0,1140***	0,1250***
Urbano	0,1920***	0,2210***	0,1271***	0,0989***
Caribe	-0,1843***	-0,1764***	-0,1539***	-0,1378***
Central	-0,0465***	-0,0624***	-0,0337***	-0,0143*
Costa do O. Pacífico	-0,0896***	-0,1203***	-0,0689***	-0,0117
Leste	0,0372**	0,0064	0,0477***	0,0698***
Distrito Capital	0,0807***	-0,0070	0,0392***	0,1003***
Constante*	2.165,49***	1.633,26***	2.432,26***	3.269,25***
Observations	292.572	292.572	292.572	292.572
R-squared	0,3917			

Fonte: elaboração própria a partir da GEIH (2019)

Na Tabela 8, apresenta-se a composição salarial quantílica entre homens e mulheres no Brasil e Colômbia. No geral, para o Brasil, a diferença salarial entre os gêneros foi de 6,58, desfavorável às mulheres. Isso significa que, para que os salários das mulheres se equiparassem aos dos homens, o salário delas deveria se elevar em 6,58%. No que tange à parte explicada, a diferença foi de -15,74, ou seja, se as mulheres tivessem as mesmas características dos homens, o salário delas sofreria uma redução de 15,74%, o que revela a superioridade dos atributos produtivos e de mercado de trabalho das mulheres. A parte não explicada, *proxy* da discriminação de salários, foi de 26,48, isto é, em um cenário de ausência de discriminação de gênero (contra as mulheres), o salário dessas trabalhadoras deveria aumentar em 26,48%. Os trabalhos científicos endereçados ao Brasil, citados em seção anterior, desenvolvem-se nessa ordem de ideias.

Para a Colômbia, os resultados seguem na mesma direção, porém com menos intensidade, sendo os salários das mulheres inferiores aos dos homens (3,65%). Em uma análise contrafactual, se as mulheres colombianas tivessem as mesmas características dos homens colombianos, o salário dessas mulheres observaria uma redução de 6,89%. Assim como no Brasil, as mulheres têm melhores características produtivas em relação aos homens, principalmente no que se refere à escolaridade. Apesar de menor, em comparação ao Brasil, as mulheres colombianas, também, são discriminadas no mercado de trabalho. Se não houvesse valoração diferente entre os gêneros na Colômbia, ou seja, discriminação salarial, as remunerações delas deveriam aumentar em 11,31%. Investigações elaboradas anteriormente chegaram a resultados similares, mas com dados mais baixos do que os que constam neste artigo.

O conjunto dessas informações manifesta elementos relevantes. Em primeiro lugar, os dois países da América Latina desvelam os benefícios dos perfis produtivos e de mercado de trabalho da mulher brasileira e colombiana, relativamente mais vantajosos para a brasileira ocupada. A seção anterior detecta a maior escolaridade da mulher brasileira e a sua presença no setor formal, público e de ocupações relacionadas às ciências e intelectuais, que podem provocar mais altos salários e explicar os melhores resultados no Brasil. Em contrapartida, a mulher colombiana tem mais experiência no mercado que a favorece no mercado de trabalho, mas se dedica mais às atividades agrícolas e às profissões técnicas, que tendem a ter menores remunerações, mas também menores diferenças salariais entre os sexos.

Em segundo lugar, se, por um lado, as dotações das mulheres brasileiras manifestam a sua favorabilidade no mercado de trabalho, por outro, do ponto de vista das causas discriminatórias provocadas pelo sexo, as mulheres colombianas vivenciam um menor indicador da situação. No entanto, ambos os países exibem um componente discriminatório relevante, como os experimentos publicados para os Estados Unidos, Europa, África e América Latina. Nesse último caso, o Brasil tem sido majoritário na discriminação salarial entre os sexos.

Ao final, esses dois aspectos explicam os resultados das diferenças salariais entre homens e mulheres nos dois países. A decomposição das fontes das desigualdades ao longo da distribuição salarial por gênero enriquece o conhecimento do mercado de trabalho para os dois países em análise.

Para Brasil, a parte explicada pelas dotações dos indivíduos é negativa e negativamente inclinada, ou seja, à medida que os quantis da distribuição de salários aumentam, os efeitos desfavoráveis de uma equiparação dessas dotações para as mulheres se amplificam (Tabela 8 e Gráfico 1). Especificamente, para o quantil q75, os salários das mulheres reduziriam em, aproximadamente, 20%, caso dispusessem das mesmas características dos homens. Já a parte não explicada (*proxy* da discriminação de gênero) é crescente, isto é, a discriminação salarial para o Brasil é maior para os quantis maiores de salários. Em um cenário de ausência de discriminação de gênero no Brasil, as mulheres observariam um aumento de mais de 30% nos seus salários, valor maior do que os relativos aos quantis inferiores na distribuição de salários. Embora haja discriminação de salários em todos os quantis da distribuição, isso significa que as mulheres sofrem mais discriminação quando estão mais bem posicionadas no mercado de trabalho. Os dados estão em concordância com os padrões estimados para outros trabalhos revisados para o Brasil.

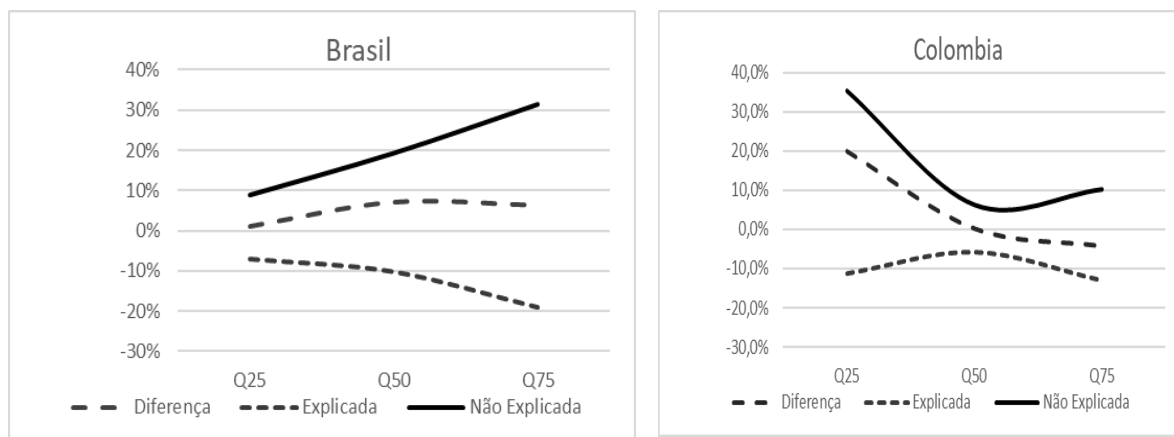
**Tabela 8** - Decomposição Salarial Quantílica entre homens e mulheres. Brasil e Colômbia, 2019

	OLS	Q25	Q50	Q75
<b>Brasil</b>				
Diferença (%)	6,58	1,2	7,1	6,3
Explicada (%)	-15,74	-7,1	-10,2	-19,1
Não explicada (%)	26,48	8,8	19,3	31,4
<b>Colômbia</b>				
Diferença (%)	3,65	20,1	0,3	-4,2

Brasil	OLS	Q25	Q50	Q75
Explicada (%)	-6,89	-11,3	-5,7	-13,2
Não explicada (%)	11,31	35,4	6,4	10,3

Fonte: elaboração própria a partir de PNAD C (2019) e GEIH (2019).

**Gráfico 2 -** Decomposição salarial Brasil e Colômbia, 2019



Fonte: elaboração própria com base em PNADC (2019) e GEIH (2019).

Para a Colômbia, em oposição aos dados para o Brasil, a diferença salarial de gênero é decrescente na perspectiva da distribuição salarial, isto é, à medida que os níveis salariais aumentam, o *gap* salarial entre homem e mulher é menor. As causas dessa evolução estão nos resultados dos atributos dos indivíduos e outras variáveis do mercado de trabalho, e da discriminação de gênero. A parte explicada expressa que as mulheres que moram e atuam no mercado de trabalho colombiano apresentam melhores características produtivas do que os homens e são ainda melhores nos quantis mais elevados dos salários, em comparação aos dados brasileiros. Para o quantil (q75), se as mulheres colombianas tivessem as mesmas características dos homens, os salários delas reduziriam em mais de 10%. No entanto, diferentemente do Brasil, na Colômbia, a discriminação sexual é maior no menor quantil. Em um cenário colombiano de ausência de discriminação, para o q25, as mulheres deveriam observar um aumento de mais de 35% em seus salários. Isso reflete a ideia de que, além de estarem em níveis menores de salários, as mulheres, ainda, convivem com maior discriminação na Colômbia, ocorrência detectada em outras pesquisas na área.

## 6 Considerações finais

A despeito dos crescentes esforços e avanços significativos para a compreensão do papel do gênero nas desigualdades salariais no mercado de trabalho, este artigo contribui para captar a dimensão e mecanismos de atuação dos atributos dos trabalhadores e da discriminação salarial provocada pelo gênero em dois países importantes na América Latina, Brasil e Colômbia, não explorados em estudos anteriores.

Os resultados da aplicação da metodologia de decomposição salarial expõem as fragilidades dos mercados latino-americanos. Há diferenças salariais consistentes entre os gêneros e, apesar de que essas diferenças não possam ser totalmente justificadas pela discriminação, há uma substancialidade dos efeitos discriminatórios. Por outro lado, não se pode desprezar o papel das características dos trabalhadores nos dois países analisados.

Do ponto de vista do comportamento das diferenças salariais entre homens e mulheres, há elementos díspares. O mercado de trabalho colombiano sinaliza indicadores menores de desigualdades salariais, menos do que a metade daquelas vividas no Brasil. Essa relação tem uma tendência ascendente no Brasil ao longo da distribuição salarial, ao contrário do mercado colombiano. Isso significa que as mulheres colombianas sofrem os salários desiguais nos quantis inferiores da distribuição salarial, em oposição ao Brasil, cujas assimetrias de sexo são mais expressivas nos quantis superiores.

A maior presença da mulher no mercado de trabalho bem como a crescente escolarização e experiência desta associa-se a outras características do mercado de trabalho, que contribuem para amortizar as históricas disparidades de gênero nos países. Mulheres brasileiras e colombianas possuem melhores atributos do que os homens e isso repercute, favoravelmente, nos dados salariais, visivelmente, conforme se avança na distribuição das remunerações do trabalho.

O efeito particular da discriminação salarial entre homens e mulheres, e entre os países, são evidentes. Há prevalência da discriminação como fonte da desigualdade entre os sexos, mais expressiva no Brasil e, em particular nesse país, esse evento tem incremento nos quantis mais altos. Em contrapartida, no mercado laboral colombiano, a posição mais baixa da distribuição sofre mais com os impactos da valoração dos atributos de gênero pelo mercado.

Diante do exposto, esta pesquisa reforça a centralidade dos mercados de trabalho nacionais, e suas especificidades, nos estudos da economia do trabalho, ao mesmo tempo em que eleva a necessidade de ações conjuntas pela igualdade de gênero nos países da América Latina. Lança luzes sobre as potenciais sinergias entre os países da região para reforçar a intervenção pública a respeito da qualificação das dotações da mão de obra das mulheres e, decisivamente, atuar com o objetivo de eliminar a discriminação de sexo, atualizadas e confirmadas neste trabalho e admitidas pelas organizações nacionais e internacionais.

## Referências

- ABADÍA, Luz Karime. *Discriminación salarial por sexo en Colombia*. un análisis desde la discriminación estadística. Bogotá, 2005. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/4831364\\_Discriminacion\\_salarial\\_porsexo\\_en\\_Colombia\\_un\\_analisis\\_desde\\_la\\_discriminacion\\_estadistica](https://www.researchgate.net/publication/4831364_Discriminacion_salarial_porsexo_en_Colombia_un_analisis_desde_la_discriminacion_estadistica) Acesso em: 21 dez. 2021.
- ALBRECHT, James. *Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments*. 2004. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/tin/wpaper/20040123.html> Acesso em: 21 dez. 2021.
- ALBRECHT, James; VAN VUUREN, Aico; VROMAN, Susan. Counterfactual distributions with sample selection adjustments: Econometric theory and an application to the Netherlands. *Labour Economics*, v. 16, n. 4, p. 383-396, 2009.
- ARROW, Kenneth. *The theory of discrimination*. 1971. Disponível em: <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf> Acesso em: 21 dez. 2021.
- BECKER, Gary. Human capital. In: HENDERSON, David R. *The Concise Encyclopedia of Economics*. Carmel, USA: Liberty Fund, 2008.
- BECKER, Gary. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.
- BECKER, Gary. *The economics of discrimination*. 2. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.
- BECKER, Gary; CHISWICK, Barry. Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, v. 56, n. 2, p.358-369, 1966.

- BENÍTEZ, Diego; ESPINOZA, Boris. Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo*, n. 6, 2018.
- BILTAGY, Marwa. Estimation of Gender Wage Differentials using Oaxaca Decomposition Technique. *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, n. 16, 2014.
- BLACKABY, David; BOOTH, Alison; FRANK, Jeff. Outsider offers and the gender pay gap: empirical evidence from the UK academic labour market. *The Economic Journal*, v. 115, n. 501, p. 81-107, fev. 2005.
- BLAU, Francine. D.; KAHN, Lawrence. Gender differences in pay. *American Economic Review*, v. 14, n. 4, p. 75-99, 2000.
- BLINDER, Alan. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, 1973.
- CARVALHO, Alexandre Pinto; NÉRI, Marcelo; SILVA, Denise. *Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas*. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.
- CÓRTEZ, Alexandra; FLÓREZ, María. Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, v. 35, n. 61, p. 267-302, 2016.
- DINARDO, John; FORTIN, Nicole; LEMIEUX, Thomas. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: a Semiparametric Approach. *Econometrica*, v. 64, n. 5, p. 1002-1044, 1996.
- FIUZA-MOURA, Flavio *et al.* The luck of being of the right gender and color: a detailed discussion about the wage gaps in the Brazilian manufacturing industry. *Quality & Quantity*, v. 53, n. 3, p. 1275-1300, 2019.
- FONSECA, Leticia Freitas. *Discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho português*. 2017. Dissertação (Mestrado em Economia e Administração de Empresas) – Universidade do Porto, Porto, 2017.
- FORTIN, Nicole; LEMIEUX, Thomas; FIRPO, Sergio. Decomposition methods in economics. In: ASHENFELTER, Orley; CARD David (ed.). *Handbook of labor economic*. San Diego, USA: Elsevier, 2011. v. 1. p. 41-102.
- FUENTES, Jeanette; PALMAS, Amalia; MONTERO, Rodrigo. Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, v. 32, n. 2, p. 133-157, 2005.
- GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista De Economía Del Rosario*, v. 13, n. 2, p. 235-277, 2010.
- GASPARINI, Leonardo; MARCHIONNI, Mariana (ed.). *Bridging gender gaps? the rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata : Universidad Nacional de La Plata, 2015.
- GOMES, Magno Rogério *et al.* Wage gap decomposition models: a methodological contribution. *Brazilian Review of Econometrics*, v. 39, n. 2, p. 243-267, dez. 2019.
- GOMES, Magno Rogério, SOUZA, Solange Cassia Inforzato. Diferenças salariais de gênero no nordeste do Brasil: uma análise das classes de emprego e setores econômicos. *Espacios*, v. 37, 2016.
- GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange Cassia Inforzato. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores no estado da Bahia *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, v. 17, n. 29, p. 106-127, jan./jun. 2020.
- HARRISON, Bennett.; SUM, Andrew. The theory of “ dual” or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.
- HECKMAN, James. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). *Econometrica*, n. 47, mar. 1979.

HITARISHVILI, Tamar. *Explaining the gender wage gap in Georgia*. 2009. Disponível em: [https://www.levyinstitute.org/pubs/wp\\_577.pdf](https://www.levyinstitute.org/pubs/wp_577.pdf) Acesso em: 21 dez. 2021.

JIMENEZ RESTREPO, Diana Marcela; PINO GARCÉS, Anderson. ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. *Sociedad y economía*, n. 35, p. 32-49, 2018.

LOSADA CERQUERA, Oscar Hernan; BARRERA ARIAS, Cristian Jose; MURCIA, Juan Pablo. Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la Costa Atlántica colombiana. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, v. 56, p. 109-125, 2019.

MACHADO, José; MATA, José. Counterfactual decompositions of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.

MAIA, Katy *et al.* A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. *Ciências Sociais em Perspectiva*, v.14, n. 26, p.30-53, 2015.

MANOLO CHÁVEZ, Nelson; RÍOS, Héctor. Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, v. 12, n. 2, p. 29-45, 2014.

MARIANO, Francisca Zilania *et al.* Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: uma análise através do Pareamento de Ñopo. *Estudos Econômicos*, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

MELLY, Blaise. Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics*, v.12, p. 577-590, 2005.

MENDONZA COTA, Jorge Eduardo; GARCÍA BERMÚDEZ, Karina Jazmin. Discriminación salarial por género en México. *Revista Latinoamericana de Economía*, v. 40, n. 156, p. 77-99, 2009.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281- 302, 1958.

MINCER, Jacob. *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

NORDMAN, Christophe; ROBILLIARD, Anne Sophie; ROUBAUD, Francois. *Decomposing gender and ethnic earnings gaps in seven West African cities*. 2009. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/diawpaper/dt200907.htm> Acesso em: 21 dez. 2021.

OAXACA, Ronald. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama Laboral 2016*. Lima: OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

PARRA, José Carlos Vasquez; TRAPERO, Florina Arredondo; DE LA GARZA, Jorge. Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico, *Estudios Gerenciales*, v. 32, p. 336-345, 2016.

PEREIRA, Rafael Mesquita; OLIVEIRA, Cristiano. Discriminação por gênero no mercado de trabalho local: um estudo para os municípios do Rio Grande do Sul. *Análise Econômica*, v. 68, p. 87-116, 2017.

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

ROCHA, Thaissa Tamarindo; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

SCHULTZ, Theodore. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.



- SCICCHITANO, Sergio. The male–female pay gap across the managerial workforce in the United Kingdom: a semi-parametric decomposition approach. *Applied Economics Letters*, v. 19, n. 13, p. 1293-1297, 2012.
- SOARES, Sergei S. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- SOUZA, Paola Faria. *A importância da discriminação nas diferenças salariais: uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009*. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.
- TENJO, Jaime. Cambios diferenciales salariales entre hombres y mujeres 1976-1989. *Planeación y Desarrollo*, n. 24, 1993.
- TENJO, Jaime; RIVERO MEDINA, Rociouisa.; BERNAT DÍAZ, Luisa Fernanda. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina*. 2002. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/5006137\\_Evolucion\\_De\\_Las\\_Diferencias\\_Salariales\\_Por\\_Sexo\\_En\\_Seis\\_Paises\\_De\\_America\\_Latina\\_Un\\_Intento\\_De\\_Interpretacion](https://www.researchgate.net/publication/5006137_Evolucion_De_Las_Diferencias_Salariales_Por_Sexo_En_Seis_Paises_De_America_Latina_Un_Intento_De_Interpretacion) Acesso em: 21 dez. 2021.
- VIETORISZ, Thomas; HARRISON, Bennett. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. *American Economic Review*, v. 63, n. 2, p. 366-376, maio 1973.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico [www.rbpp.uniceub.br](http://www.rbpp.uniceub.br)  
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.