

Sobre a diferença salarial entre homens e mulheres

NOTA

O Congresso brasileiro aprovou uma lei (ainda a ser sancionada pela presidente) que proíbe empresas de pagar salários menores para as mulheres em relação aos homens. As empresas que descumprirem esta lei serão multadas.

Segundo o IBGE,

As mulheres receberam, em média, 72,3% do salário dos homens em 2011, segundo o estudo 'Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas', divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em homenagem ao Dia Internacional da Mulher. O número repete a proporção encontrada nos levantamentos de 2009 e 2010.

O estudo mostrou ainda que a jornada de trabalho das mulheres foi inferior à dos homens. Em 2011, as mulheres trabalharam, em média, 39,2 horas semanais, contra 43,4 horas dos homens, uma diferença de 4,2 horas. Entretanto, segundo o IBGE, 4,8% das mulheres ocupadas em 2011 gostariam de aumentar a carga horária semanal.

Observe que não é preciso ser um gênio econômico para entender que, em média, os salários das mulheres de fato têm de ser menores, uma vez que mulheres trabalham em média menos que os homens.

Mas é claro que a lógica nunca foi o forte nem de feministas e nem de esquerdistas, que sempre operaram em conjunto. O raciocínio marxista-feminista por trás desta lei totalitária é o de que o capitalismo é inerentemente discriminatório e machista, e que, portanto, é necessário o governo impor regulamentações salariais para se alcançar a "igualdade" e a "justiça social" (daqui a pouco vão exigir quotas femininas para a construção civil e para o setor de mineração, sob o rótulo de 'diversidade').

Afinal, toda e qualquer disparidade salarial sempre será explicada unicamente pelo inerente sexismo presente no capitalismo, que seria um sistema amplamente masculino.

No entanto, há outras explicações mais profundas sobre o porquê desta divergência salarial entre os gêneros. Walter Block faz o serviço.

Em primeiro lugar, quero deixar claro que, em um mercado de trabalho com liberdade de contratação e demissão, é impossível haver divergências salariais entre homens e mulheres em decorrência unicamente de discriminação. E isto por um motivo puramente econômico:

se houvesse tal discriminação, qualquer empregador iria obter lucros fáceis contratando mulheres e dispensando homens, uma vez que as mulheres poderiam receber um salário menor para fazer exatamente o mesmo trabalho. A concorrência entre os empregadores iria, então, elevar os salários das mulheres e, assim, abolir qualquer diferença salarial que porventura exista.

Logo, sempre e em qualquer ocasião que houver qualquer tipo de discriminação salarial — e isto vale não apenas para gêneros, mas também para cor de pele, religiões, etnias etc. —, o capitalismo irá abolir tal situação, e não aprofundá-la. E o motivo essencial é que um empregador que permite que seus preconceitos turvem seu juízo de valor estará assim criando uma oportunidade de lucro para seus concorrentes. Uma mulher que produz \$75.000 por ano em receitas para seu patrão, mas que recebe, digamos, \$20.000 a menos que um empregado masculino igualmente produtivo, poderá ser contratada por um concorrente por, digamos, \$10.000 a mais do que recebe hoje e ainda assim permitir que este novo empregador embolse os \$10.000 de diferença. À medida que este processo concorrencial for se aprofundando ele irá, ao fim e ao cabo, elevar os salários femininos ao ponto de paridade com os salários masculinos caso a concorrência salarial seja vigorosa o bastante.

Esta questão da "disparidade salarial" vem sendo abordada há décadas não só pelo economista Prêmio Nobel Gary Becker (meu orientador de teses quando estava na Columbia University), como também por vários outros economistas, sob um mesmo prisma: o casamento afeta a capacidade de renda futura de homens e mulheres de maneira substancialmente distinta. Há exceções, é claro, mas, em termos gerais, a probabilidade de as mulheres saírem da força de trabalho por um período de tempo — por causa de gravidez, criação e educação de filhos e outras tarefas (das quais a maioria dos homens se esquivava) — é maior que a dos homens. As mulheres são muito mais propensas que os homens a se ausentar do mercado de trabalho por um período de tempo (anos) para se dedicar à família. E mesmo que não façam isso, elas tendem a gastar muito mais tempo que os homens cuidando das crianças e das tarefas domésticas. Consequentemente, elas ficam atrás de seus colegas homens em termos de acumulação de capital, produtividade e salários.

Não estou fazendo nenhum juízo de valor, não estou dizendo se isso é justo ou injusto, se é correto ou enviesado; estou apenas citando um fato da vida. E isto ajuda a esclarecer um dos motivos por trás da diferença salarial entre homens e mulheres.

Em termos puramente econômicos, chamamos este fenômeno de "efeitos assimétricos do casamento". Em um casamento convencional, cabe à mulher fazer a maior parte dos serviços domésticos, como cozinhar, varrer, limpar, fazer compras e cuidar dos filhos. E isto, esta divisão de tarefas, por si só é algo que acentua o rendimento masculino e reduz o feminino. Trata-se de um exemplo do mais básico axioma econômico do 'custo de oportunidade'. Quando uma pessoa se dedica a fazer *alguma coisa*, ela o faz à custa de estar fazendo *outra coisa qualquer*.

Podemos ilustrar esta indelével realidade econômica utilizando o exemplo de Michael Phelps, campeão mundial de natação. Ele jamais poderia, por exemplo, ser um bom violoncelista, dado que ele gasta de 8 a 10 horas por dia em uma piscina em vez de estar praticando suas habilidades musicais. O custo de oportunidade de ser um atleta olímpico é a abdicação de

todas as outras oportunidades de carreira. Da mesma maneira, o custo de oportunidade da alegria da maternidade é a abdicação de um salário potencialmente maior no mercado de trabalho. A maternidade e o casamento fazem com que as mulheres se ocupem de várias outras atividades além de ofertar mão-de-obra ao mercado de trabalho. Daí sua produtividade neste setor ser menor do que aquela que poderiam ofertar caso jamais se casassem.

E isto pode ser comprovado por várias estatísticas que demonstram que, quando você compara apenas homens e mulheres solteiros, a divergência salarial virtualmente desaparece. Da mesma maneira, quando você utiliza uma amostra composta unicamente de jovens entre 18 e 24 anos, a divergência salarial também não é encontrada, uma vez que a maioria deles jamais se casou. E isto faz completo sentido. Afinal, embora a produtividade feminina, em média, de fato possa ter sido menor que a dos homens durante os séculos passados, quando a força física era algo extremamente importante, no século atual isto não mais é válido. Ademais, caso (todas) as mulheres de fato apresentassem hoje a mesma produtividade que os homens (não apresentam por causa do casamento), então, como dito, haveria uma oportunidade de maiores lucros para qualquer empresa que se especializasse na contratação de mulheres. Certamente esta é uma situação que não perduraria por muito tempo.

No que tange às barreiras à ascensão da mulher no mercado de trabalho, há também outra explicação, só que mais radical e, logo, mais politicamente incorreta. Embora homens e mulheres, em média, tenham produtividade semelhante no mercado (desconsiderando aqui as influências do casamento), *suavariância* não é a mesma de forma alguma. Os homens são as "criaturas aleatórias" de Deus ou da natureza: em termos de habilidades e capacidades, sua distribuição estatística está completamente dispersa no espectro. Em comparação, as mulheres são as "apólices de seguro" de Deus ou da natureza: sua frequência de distribuição está bem mais concentrada na média, tanto em termos de QI quanto de produtividade. Seu desvio padrão é muito baixo.

Pensemos na famosa "curva em forma de sino" que representa o fenômeno estatístico da distribuição normal. Peguemos, primeiramente, o lado esquerdo desta curva. Os homens excedem *vastamente* as mulheres em números de prisioneiros, de mendigos, de pacientes em manicômios e demais instituições psiquiátricas, e de mortes precoces (ou seja, os homens morrem antes das mulheres não apenas de causas naturais, mas também como vítimas de homicídios). Do outro lado do espectro, no lado direito, há muito poucas mulheres. São pouquíssimas as mulheres campeãs de xadrez, vencedoras de Prêmio Nobel em ciências exatas ou economia, ou reconhecidas físicas, químicas ou matemáticas. O ex-reitor de Harvard, Lawrence Summers, foi demitido de seu posto por ter especulado que parte da explicação para este estado de coisas era de origem biológica. Vou mais além do que ele e digo que isto é uma *importante* parte da explicação, pois, em termos sócio-biológicos, foi esta baixa *variância* feminina o que permitiu que nossa espécie fosse superior a todas as outras. Por exemplo, se as mulheres, assim como os homens, pudessem hoje ser encontradas em números desproporcionalmente altos em prisões, nas ruas como sem-teto, em instituições mentais etc., elas teriam sido incapazes, milhões de anos atrás, de criar filhos. Tal espécie não teria durado, ao contrário da nossa, na qual são *muito poucas* as mulheres que não são capazes de criar e educar a próxima geração.

Por outro lado, explicações muito mais explosivas sobre diferenças salariais podem ser encontradas no livro do professor James T. Bennett, do departamento de economia da George Mason University, intitulado *The Politics of American Feminism: Gender Conflict in Contemporary Society*. Neste livro, o professor Bennett enumera, utilizando paráfrases, mais de vinte motivos por que os homens ganham mais que as mulheres. Cumulativamente, tais explicações respondem por completo a existência de qualquer "disparidade salarial", embora o próprio Bennett acredite que a discriminação salarial por gênero não seja algo inexistente. Os motivos, baseados em generalizações respaldadas por volumosas estatísticas, são:

- Homens têm mais interesse por tecnologia e ciências naturais do que as mulheres.
- Homens são mais propensos a aceitar trabalhos perigosos, e tais empregos pagam mais do que empregos mais confortáveis e seguros.
- Homens são mais dispostos a se expor a climas inclementes em seu trabalho, e são compensados por isso ("diferenças compensatórias" no linguajar econômico).
- Homens tendem a aceitar empregos mais estressantes que não sigam a típica rotina de oito horas de trabalho em horários convencionais.
- Muitas mulheres preferem a satisfação pessoal no emprego (profissões voltadas para a assistência a crianças e idosos, por exemplo) a salários mais altos.
- Homens, em geral, gostam de correr mais riscos que mulheres. Maiores riscos levam a recompensas mais altas.
- Horários de trabalho mais atípicos pagam mais, e homens são mais propensos que as mulheres a aceitar trabalhar em tais horários.
- Empregos perigosos (carvoaria) pagam mais e são dominados por homens.
- Homens tendem a "atualizar" suas qualificações de trabalho mais frequentemente do que mulheres.
- Homens são mais propensos a trabalhar em jornadas mais longas, o que aumenta a divergência salarial.
- Mulheres tendem a ter mais "interrupções" em suas carreiras, principalmente por causa da gravidez, da criação e da educação de seus filhos. E menos experiência significa salários menores.
- Mulheres apresentam uma probabilidade nove vezes maior do que os homens de sair do trabalho por "razões familiares". Menos tempo de serviço leva a menores salários.
- Homens trabalham mais semanas por ano do que mulheres.
- Homens apresentam a metade da taxa de absenteísmo das mulheres.
- Homens são mais dispostos a aturar longas viagens diárias para o local de trabalho.
- Homens são mais propensos a se transferir para locais indesejáveis em troca de empregos que pagam mais.
- Homens são mais propensos a aceitar empregos que exigem viagens constantes.
- No mundo corporativo, homens são mais propensos a escolher áreas de salários mais altos, como finanças e vendas, ao passo que as mulheres são mais predominantes em áreas que pagam menos, como recursos humanos e relações públicas.
- Quando homens e mulheres possuem o mesmo cargo, as responsabilidades masculinas tendem a ser maiores.

- Homens são mais propensos a trabalhar por comissão; mulheres são mais propensas a procurar empregos que deem mais estabilidade. O primeiro apresenta maiores potenciais de ganho.
- Mulheres atribuem maior valor à flexibilidade, a um ambiente de trabalho mais humano e a ter mais tempo para os filhos e para a família.

Portanto, caso as mulheres queiram salários maiores, elas deveriam prestar mais atenção a estes determinantes e se concentrar menos em cruzadas quixotescas como legislações sobre "diversidade e igualdade" que demonizam empregados e patrões homens.

A sugestão de que atributos sexuais são utilizados na escolha de um empregado, ou que eles são determinantes para o contra-cheque, nada diz a respeito dos gostos sexuais do empregador. Diz apenas sobre escassez. Empregadores não têm como saber qual a produtividade de um empregado antes de sua contratação. Mais ainda: a produtividade deste empregado pode não ser prontamente perceptível após sua contratação. O processo de contratação utiliza recursos. Adicionalmente, o período de teste e adaptação é custoso; ele também consome recursos da empresa na forma de monitoramento, supervisão e materiais. E empregadores têm um incentivo para economizar todos estes custos. Logo, uma contratação não pode ser algo guiado unicamente pelo sexo do indivíduo. Vários outros possíveis atributos e possíveis ocorrências futuras têm de ser considerados pelo empregador.

Porém, tal lógica econômica é normalmente suprimida por grupos politicamente corretos que julgam ser muito mais fácil e produtivo simplesmente difamar aqueles que tentam explicar que há motivos economicamente racionais para a existência de eventuais divergências salariais entre homens e mulheres.