

DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO NORTE DO BRASIL, EM 2004 E 2013

RESUMO

Esta pesquisa busca verificar as desigualdades salariais por cor e gênero bem como o impacto das diferenças, seja ela por fatores produtivos ou discriminação, no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil, nos anos de 2004 e 2013, a partir dos microdados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Com fundamentações nas teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, foram estimadas equações mincerianas e aplicadas na decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados encontrados para a Região Norte revelam que ao avaliar o hiato salarial entre trabalhadores de gêneros distintos, o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável por essa diferença salarial. Quanto ao hiato salarial entre trabalhadores brancos e não brancos, o principal fator determinante deve-se à diversidade nos fatores produtivos desses indivíduos. Constata-se, no período estudado, que a maior aproximação das características produtivas dos trabalhadores influenciou positivamente a redução das discrepâncias salariais entre gênero, e negativamente a discrepância entre cor. Verifica-se que o fator discriminatório diminuiu no período para todos os grupos, sendo a alteração mais significativamente favorável para indivíduos não brancos. No entanto, ainda comprova-se a existência de alto grau de desigualdade, ocasionada pela diferença nas dotações produtivas dos trabalhadores e pela persistência do fator discriminatório, para os quatro grupos de trabalhadores da Região Norte, principalmente para a mulher não branca.

Palavras-chave: Desigualdades salariais. Discriminação. Mercado de trabalho. Região Norte.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Mudanças no Perfil da população ocupada, Região Norte, em 2004 e 2013.....	36
Tabela 2 - Participação dos trabalhadores ocupados da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2013.....	39
Tabela 3 - Salário hora médio dos trabalhadores ocupados da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2013.....	41
Tabela 4 – Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, Região Norte, 2004 e 2013.....	43
Tabela 5 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, Região Norte, 2004 e 2013.....	46
Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas, Região Norte, 2004 e 2013.....	47
Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013.....	48
Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, Região Norte, 2004 e 2013.....	50
Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e homens não brancos, Região Norte, 2004 e 2013.....	51
Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre mulheres brancas e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013.....	53
Tabela 11 – Decomposição de Oaxaca- entre homens brancos e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013.....	54
Tabela 12 – Síntese da Decomposição Salarial dos grupos analisados, Região Norte, 2004 e 2013.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
MQO	Mínimos Quadrados Ordinários
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCAs	Profissionais das Ciências e das Artes
PD	População Desocupada
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio
PO	População Ocupada
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus
ZFM	Zona Franca de Manaus

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ABORDAGEM TEÓRICA: CAPITAL HUMANO, SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.1 Teoria Do Capital Humano	15
2.2 Teoria da Segmentação	18
2.3 Teoria da Discriminação	20
3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL E MACRORREGIÕES	23
4 METODOLOGIA.....	27
4.1 Base de dados	27
4.2 Procedimentos de Pesquisa	27
4.2.1 Variáveis selecionadas para a estatística descritiva	28
4.2.2 Equações de determinação de salários de Mincer	29
4.2.3 Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder	31
5 RESULTADOS: DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO NA REGIÃO NORTE	35
5.1 Estatísticas descritivas da população ocupada da Região Norte.....	35
5.2 Determinações de salários para a PO da Região Norte - equações “Mincerianas” ...	41
5.3 Diferenças salariais no mercado de trabalho da Região Norte e decomposição de Oaxaca-Blinder, por gênero e cor	45
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS	61
APÊNDICE	66
Testes econométricos para regressões mincerianas.....	66

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é caracterizado demograficamente por uma expressiva miscigenação, no entanto, nem por isso, é isento de preconceito, racismo e xenofobia; perturbações herdadas desde os primórdios da civilização. A discriminação que ocorre no mercado de trabalho também é legado de injustiças propagadas, por intermédio dela indivíduos igualmente produtivos são remunerados de formas distintas, com base no grupo, classe ou categoria que pertencem. As discrepâncias salariais entre trabalhadores ocorrem mesmo quando empregados no mesmo setor de atividade, ou até mesmo quando possuem o mesmo nível de escolaridade entre outras qualificações.

A determinação e diferenciação de salários tem se mostrado de grande interesse para economistas e formuladores de políticas em geral com finalidade de favorecer o combate à desigualdade social do Brasil, conforme Biderman e Guimarães (2004). Por mais que tenha se acentuado o nível de políticas sociais direcionadas ao acesso e inclusão social a grupos discriminados, as quais têm se caracterizado por medidas de caráter redistributivo, compensatório ou assistencialista, para correção de desigualdades históricas, alguns indicadores sociais ainda apontam a dimensão da desigualdade, da diferença de remuneração, do nível da renda e das oportunidades fornecidas, como resultados dos trabalhos de Bruschini (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010) e Guedes e Araújo (2011).

De acordo com Cavalieri e Fernandes (1998) a cor da pele do indivíduo ainda é um fator elementar de influência no mercado de trabalho brasileiro, onde a cor negra é associada à baixa qualificação, baixo nível de instrução e, conseqüentemente, baixa remuneração. Ao gênero feminino estão ligadas incumbências herdadas desde os primórdios da humanidade, como a submissão e a inferioridade. Segundo Bruschini e Lombardi (2001), tradicionalmente as mulheres eram encarregadas dos trabalhos domésticos e da educação dos filhos enquanto os homens eram responsáveis por atender as necessidades financeiras e de manutenção do lar. A inserção e ascensão profissional da mulher no mercado de trabalho rompe o círculo vicioso onde a figura feminina deixa de ser encarada como meio reprodutivo e a profissional bem sucedida torna-se um novo modelo inspirador, que luta pela justiça da equidade salarial.

No decorrer dos anos 1990 o mercado de trabalho brasileiro passou por profundas alterações, sendo grandes destaques a inserção e o aumento da participação da mulher, assim como a elevação do nível de escolaridade da população e a queda da desigualdade salarial. Entre as principais pesquisas da literatura nacional voltadas para este tema, destacam-se a de Bruschini e Lombardi (1996) sobre o trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da

década de noventa. As autoras mostraram os principais fatores culturais, demográficos e econômicos que têm contribuído para a crescente presença da mulher no mundo do trabalho. Scorzafave e Menezes Filho (2000), também indicaram claras evidências do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, no período de 1982 a 1997.

Além de a participação feminina ter crescido no meio laboral, Guedes e Araújo (2011) reforçam que do ano de 1998 a 2008 as mulheres brasileiras estão mais escolarizadas e apresentam menores taxas de analfabetismo do que os homens, porém esta melhor situação de escolaridade não tem sido suficiente para lhes garantir melhores postos de trabalho e remunerações no mercado de trabalho. Cambota e Marinho (2006) ressaltam que, ainda em 2002, a presença da mulher no mercado de trabalho vem sendo acompanhada por elevado grau de discriminação de gênero.

As disparidades na remuneração no mundo laboral podem ocorrer devido razões de fatores produtivos, ligadas aos níveis de escolaridade e experiência entre os trabalhadores (teoria do capital humano), assim como, por fatores relacionados à região, aos tipos de ocupações, setores, forma de inserção no mercado de trabalho, entre outros (teoria da segmentação) e ainda, à cor da pele ou gênero do trabalhador (teoria da discriminação).

Embora o nível de escolaridade, por si só, seja insuficiente para explicar a diferença de rendimentos salariais entre trabalhadores, autores como Barros, Franco e Mendonça (2007), validaram em seus resultados argumentos defendidos pela teoria do capital humano, onde níveis mais elevados em educação garantem maior produtividade e, conseqüentemente, maior remuneração. Ramos (2007) também constatou relações positivas entre escolaridade e experiência do trabalhador com a produtividade.

Apesar da mão de obra feminina ter adquirido maior instrução nos últimos anos, em média os rendimentos continuam sendo inferiores aos do homem. Quadros (2004) ressalta que os rendimentos médios das mulheres são inferiores aos dos homens; este rendimento médio ainda é menor notadamente se a mulher for negra. Kilsztajn *et al.* (2005) comprovam que brancos auferem maiores rendimentos que negros, mesmo quando não há diferenças no nível de escolaridade. Os autores consideram que o preconceito e a discriminação racial, sem inquietude e preocupação social, limitam as oportunidades econômicas contribuindo com a perpetuidade do passado no presente.

As diferenças de salário causadas em função de fatores não produtivos são denominadas discriminação (BORJAS, 2012). Embasados na teoria da discriminação Bruschini (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010) e também Tatei (2011) encontraram nos resultados de seus estudos vantagens ao gênero masculino e/ou para indivíduos de cor

branca, quando inseridos no mercado de trabalho estes indivíduos tendem a garantir maiores rendimentos do que trabalhadores com fenótipos opostos (mulheres e negros).

Sendo o Brasil o quinto maior país do mundo, no âmbito territorial, Campante, Crespo e Leite (2004) alegam que as características da discriminação no mercado de trabalho são divergentes entre as regiões do país. Diante deste fato, é essencial analisar separadamente o perfil do mercado de trabalho das macrorregiões do país (Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste) no intuito de entender melhor as particularidades de cada região.

Com extensão territorial correspondente a, aproximadamente, 45% da área total do Brasil, a Região Norte é formada por sete estados: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins. Assim como as demais regiões do Brasil, o mercado de trabalho da Região Norte também evidencia diferenciações salariais por gênero e cor. Em termos populacionais a Região Norte do Brasil apresenta a menor estrutura quando comparada com as demais regiões do País, a população nortista soma 16.983.484 de habitantes, conforme contagem populacional realizada em 2013 pelo IBGE, sendo o município mais populoso Manaus, capital do Amazonas (IBGE 2013). Mesmo sendo a segunda região menos habitada do território nacional, a Região Norte é uma das mais pobres.

A pobreza e a extrema pobreza diminuíram no Brasil de forma expressiva do ano de 2004 a 2013, no entanto, os principais aspectos ou perfis da pobreza continuam os mesmos: ela está mais presente no meio rural das regiões Norte e Nordeste do Brasil, segundo Soares *et al.* (2016). A descontinuidade desta redução foi devida dois fatores fundamentais apresentarem limitações ou problemas significativos: o mercado de trabalho e o gasto social. Portanto, como em qualquer outra região do país, a necessidade de equidade de remuneração ainda se faz presente na Região Norte.

Cabe ainda salientar que a Região Norte do Brasil é caracterizada principalmente por ter uma considerável parcela de sua população composta por pretos e pardos. Sendo que a desigualdade social do Brasil é uma herança histórica, que perdura há séculos e reflete-se na atualidade, mesmo com medidas políticas sociais de combate à discriminação. A população negra, parda e indígena acaba por ter uma desvantagem educacional muito grande com relação aos brancos, não apenas no ensino fundamental, mas também no acesso no ensino médio e superior, ocasionando um distanciamento cada vez maior entre brancos e não brancos, principalmente no que diz respeito à educação de modo geral, refletindo em melhores oportunidades e maiores remunerações no mercado de trabalho.

Este estudo buscou analisar as diferenças salariais e investigou o grau de discriminação por cor e gênero no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil para os

anos de 2004 e 2013. Para tanto foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Através do recorte do mercado de trabalho da PO da Região Norte, foi traçado o perfil da população com base em algumas características relevantes, também se analisou as estatísticas descritivas desta população. Por meio das variáveis selecionadas foram estimadas equações de determinação de salários de Mincer para verificar a contribuição do capital humano e da segmentação na formação dos salários. Por fim, aplicou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças resultantes das características observáveis dos trabalhadores e das provenientes discriminações.

Além desta introdução este trabalho descreve no segundo capítulo a abordagem teórica sobre capital humano, da segmentação e a teoria da discriminação no mercado de trabalho. No terceiro capítulo apresenta as evidências empíricas sobre diferenciais de salário e discriminação no Brasil e suas macrorregiões. O quarto capítulo estão descritos detalhadamente os procedimentos metodológicos adotados neste trabalho. No quinto capítulo são apresentados os resultados encontrados na pesquisa. E no último, estão as considerações finais.

2 ABORDAGEM TEÓRICA: CAPITAL HUMANO, SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo são abordadas as teorias do mercado de trabalho que fundamentam o presente estudo. Na parte 2.1 são apresentados os principais pressupostos e previsões da teoria do capital humano. Na parte 2.2 é exibida a teoria da segmentação e na parte 2.3 é abordada a teoria da discriminação.

2.1 Teoria Do Capital Humano

Debates teóricos acerca dos diferenciais salariais procedem desde Adam Smith, em sua obra *An inquiry into the nature and causes of wealth of nations* de 1776, que vinculava os salários pagos ao trabalhador com a produtividade do trabalho. Entre a associação de pagamentos e o desempenho do trabalhador, para o autor, os salários dos trabalhadores eram vistos como estímulos a dedicação e melhoraria de acordo com a proporção recebida, ou seja, o aumento das atividades dos trabalhadores era encorajado por recompensas generosas, ou salários de eficiência. Smith ao equiparar a mão de obra a uma máquina aprimorada aponta que o retorno da produção de uma máquina cara tem de cobrir seu custo inicial e os lucros sobre o investimento, e de maneira similar as remunerações dos trabalhadores deviam pagar pelos custos de sua educação e treinamento além de fornecer uma taxa de retorno sobre o investimento (RAMOS, 2012).

Empregos que exigissem mais educação e treinamento deveriam remunerar os trabalhadores com salários mais altos diferentemente dos trabalhos que não possuíssem essas exigências (RAMOS, 2012). Muitas das hipóteses formuladas por Smith foram absorvidas por diferentes pensadores e economistas como Thomas Robert Malthus, David Ricardo, John Stuart Mill, entre outros, originando a chamada Teoria Econômica Clássica e, posteriormente, a Teoria Neoclássica (BRUE, 2005). Até o final de 1959 a importância do conceito de capital humano era de pouca importância, pois dentre os maiores interesses econômicos estavam o alcance do pleno emprego e estudar os efeitos dos ciclos econômicos (LIMA, 1980).

Diante da preocupação, cada vez maior, com problemas de crescimento econômico e melhor distribuição de renda, a importância da análise econômica do capital humano foi evidenciada na década de 1960, com Gary Stanley Becker e Theodore William Schultz. A melhoria da especialização do trabalhador e o acúmulo de conhecimento passaram a ser reconhecidos como fatores de extrema importância para o crescimento econômico (LIMA,

1980). A melhor distribuição de capital humano, desde então, tem sido utilizada como ferramenta da gestão pública para eliminação da pobreza e diferenciais de rendimento.

Schultz revolucionou a teoria do capital humano no pensamento econômico com sua obra *Investment in Human Capital* no ano de 1961. Para Schultz, o capital humano consistiria no acúmulo de todos os principais investimentos em educação, treinamento no trabalho, saúde, migração e demais fatores que aumentam a produtividade individual do trabalhador e, conseqüentemente, seus ganhos. Os trabalhadores tornavam-se capitalistas, uma vez que maiores investimentos em educação e habilidades, ao gerarem retornos financeiros de médio e longo prazo, possuíam valor econômico (RAMOS, 2012).

Schultz (1973) afirmava ainda, que o investimento em capital humano é fator indispensável para garantir o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável dos países. Isso porque o capital humano cresce a uma taxa substancialmente maior que o capital reprodutível (não humano) e o aprimoramento da capacidade humana de produzir bens e serviços faz com que a renda nacional cresça mais rápido que o total combinado de terra. Para Schultz, é enganoso atribuir maior importância à formação de capital físico, visto que a taxa de crescimento da economia ficaria gravemente limitada. Então, para colher frutos da produção moderna, seja na da agricultura ou na indústria, seria essencial investir em seres humanos, ou seja em capital humano.

Becker (1993) ao publicar *Human Capital* em 1964 ampliou o trabalho desenvolvido de Schultz, onde apresentou de uma forma generalizada e moderna a importância sobre o investimento em capital humano. Becker afirmava que o capital humano seria uma importante peça do pensamento sobre certos problemas existentes e que ainda viriam existir como desenvolvimento, distribuição de rendimentos e rotatividade da mão de obra. Becker proclamava que o capital humano auxilia a explicar fenômenos empíricos que confundiam os pesquisadores, evidências de que conforme aumenta a idade os rendimentos acompanham a uma taxa decrescente, as taxas de desemprego tendem ser maiores para pessoas menos habilidosas, a rotatividade da mão de obra é maior entre pessoas mais jovens e estes recebem maior quantidade de treinamentos educativos que pessoas com idades mais avançadas, além disso, pessoas mais habilidosas recebem em geral maior treinamento e mais educação durante a vida do que pessoas com menos habilidades.

Becker foi precursor a diferenciar o treinamento geral do específico. O treinamento geral proporciona aumento da produtividade marginal do trabalhador em seu atual emprego e em qualquer outro que ele venha desenvolver, já o treinamento específico aumenta a produtividade marginal somente dentro da firma que o oferece. Dessa forma é possível

distinguir que algumas habilidades do trabalhador são específicas a uma empresa (capital específico), enquanto outras podem ser direcionadas a vários tipos de trabalho (capital geral).

Quando o trabalhador toma a decisão de ofertar sua mão de obra, inicialmente se depara com algumas opções que requerem um considerável investimento de sua parte. A teoria do capital humano assume ao trabalhador três tipos de investimentos: educação e profissionalização, migração e busca de novos empregos. Os investimentos em capital humano possuem custos iniciais que são assumidos mediante a expectativa de recuperação em certo período de tempo, quando as séries de capacidades incorporadas são “alugadas” aos empregadores. O conhecimento e habilitações vinculados ao treinamento e a experiência geram ao trabalhador um estoque de capital produtivo, que é dependente do valor que o mercado dá a elas. A migração e a busca de novos empregos aumentam o valor do capital humano, conseqüentemente, elevam o salário auferido pelo trabalhador, dado seu estoque de aptidões (EHRENBERG; SMITH, 2000).

As expectativas de retornos sobre os investimentos em capital humano são para o trabalhador um nível mais alto de rendimentos, melhor satisfação empregatícia ao longo de sua vida e maior estimacão pelas atividades fora do mercado. Os custos de investimento em capital humano envolvem despesas diretas que incluem mensalidades escolares e livros despesas de mudança e de locomoção, ganhos cedidos, ou seja, o custo de oportunidade de não trabalhar em período integral, e as perdas psicológicas devido à dificuldade da educação e a enfadonha aplicação. Diante das expectativas e dos custos do investimento em capital humano o trabalhador toma sua decisão (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Dentro da tradição neoclássica, a teoria do capital humano supõe que a educação do indivíduo possui efeito positivo em sua renda, ou seja, na medida em que o grau de escolaridade aumenta a renda do indivíduo também aumenta. De acordo com LIMA (1980), o raciocínio do capital humano é de que os indivíduos se educam, a educação possui o efeito de melhorar habilidades e ampliar conhecimentos. O aumento do grau de educação do indivíduo permite a ele adquirir maior habilidade cognitiva para aumentar sua produtividade, e como consequência aumentaria sua remuneração. Confirmando um dos supostos da teoria neoclássica, de que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade marginal.

A teoria do capital humano supõe que a oferta de mão de obra é homogênea e o mercado de trabalho contínuo, com a escolaridade como variável explicativa para as diferenças de rendimento, e o trabalhador, de forma racional, realiza investimentos em sua capacidade produtiva, através da escolarização e treinamento, a fim de auferir maiores níveis de renda no futuro (LIMA, 1980).

De acordo com Borjas (2012), a respeito dos investimentos em educação, um trabalhador altamente educado recebe um salário maior do que um trabalhador menos educado, visto que a educação aumenta os ganhos salariais e, conseqüentemente, pelo aumento da produtividade, por servir como sinalizador de habilidade inata. Com o passar dos anos os ganhos aumentam, mas a taxas decrescentes, pois a taxa de crescimento desacelera com o envelhecimento do trabalhador. Trabalhadores que investem em mais educação no período pós escola atingem melhores remunerações de forma mais rápida do que trabalhadores que recebem treinamento no local de trabalho.

Com o intuito de medir os efeitos do capital humano sobre os salários dos indivíduos Mincer (1974 apud FIUZA-MOURA, 2015) desenvolveu um modelo robusto – na forma log-linear, relacionando experiência e escolaridade em valores absolutos como determinantes do logaritmo do salário – para mensurar as taxas de retorno dos componentes do capital humano sobre a renda. Chamada de “equação minceriana”, em homenagem ao seu criador, à regressão log-linear tornou-se o meio mais difundido de estimação salarial da atualidade, sendo possível incorporar outras variáveis além da escolaridade e da experiência.

Com o fim da década de 1960 cresceram as críticas a certas premissas a teoria do capital humano, principalmente sobre a ênfase de que capital humano é sempre algo produzido quando diferentes pessoas possuem distintos tipos e quantidades de capital físico. Ao longo da década de 1970 se desenvolveu a teoria do mercado dual de trabalho a fim de explicar a determinação de salários e a mobilidade ocupacional.

2.2 Teoria da Segmentação

As críticas à teoria do capital humano levaram ao desenvolvimento de uma teoria alternativa, a do mercado dual ou segmentado. Existem diversos pontos de vista acerca da existência da segmentação, e a variedade de estudos deriva do fato de os autores ressaltarem as distintas causas da segmentação, embora esta diversidade não possa ser vista como concorrente, mas sim complementar.

Em geral, a teoria do mercado segmentado se divide em quatro principais linhas: a primeira, denominada de “teoria da socialização” ou credencialista, afirma que as escolas servem como um meio para socializar algumas pessoas, para se tornarem trabalhadores que se comportem com um elevado grau de conformismo, dispostas a acatar e cumprir ordens, que saibam o momento de falar e quando se calar, que sejam pontuais ao trabalho, etc. Em contrapartida, outras pessoas são socializadas para tomarem decisões, serem criativas e

independentes, etc. Sob esta ótica, as escolas estratificam a mão de obra, preparando diferentes segmentos de trabalhadores para distintos papéis, de acordo com a necessidade dos empregadores.

A segunda linha defende que a única função das escolas não é de socializar e sim selecionar os alunos de acordo com o *background* familiar, suas características pessoais e status sócioeconômico, facilitando a estratificação por grupos ao reforçar as características individuais dos estudantes (LIMA, 1980).

A terceira linha do mercado dual aborda a divisão de classes, onde o estudante seria selecionado de acordo com seu *background*, (principalmente pelo status socioeconômico) e na escola seria educado para certo tipo de atividade futura, sendo algumas pessoas educadas para serem trabalhadores e outros para se tornarem diretores, gerentes, etc. A finalidade é de que os trabalhadores se tornem mais heterogêneos, dificultando a organização para que eles reivindiquem seus direitos (LIMA, 1980).

A quarta e última linha, mostra a divergência fundamental entre as teorias do capital humano e do mercado segmentado de trabalho, ao considerar a análise de dois mercados distintos comprova-se que não se pode mais alegar claramente que a renda cresce de acordo com o nível de educação. A análise da existência de dois mercados paralelos considera que sua divisão é determinada, principalmente, pelo nível tecnológico e velocidade do progresso técnico (LIMA, 1980).

O mercado primário é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, alta produtividade, altos salários, oferta de treinamento no próprio trabalho, etc., normalmente os empregos neste mercado estão relacionados a grandes firmas de alta relação capital/produto. Já no mercado secundário, o papel da educação na determinação do rendimento do trabalho é mínimo, quando senão nulo, este mercado apresenta alta rotatividade, salários relativamente mais baixos, produtividade baixa, poucas senão nulas oportunidades de aprendizagem, más condições de trabalho, estagnação tecnológica e alto nível de desemprego, os empregos estão concentrados em pequenas firmas competitivas que exigem pouco treinamento e um mínimo de qualificação necessário. As distintas características entre os mercados faz com que aumente o hiato entre o emprego primário e secundário (LIMA, 1980).

Para Doeringer e Piore (1970 apud GOMES, 2016), o principal determinante da segmentação seria o “ajuste alocativo”. As características individuais (raça, sexo, anos de escolarização, experiência do emprego, etc.) e o comportamento dos trabalhadores determinariam o tipo de mercado em que eles seriam inseridos. Os empregadores sempre estariam dispostos a ofertar empregos com distintas exigências quanto ao nível de treinamento

e com distintos custos de rotatividade. Depois de inserido em certo segmento, a remuneração do indivíduo dependeria apenas das regras internas com relação a promoções e padrão de remuneração. Os empregadores ofertariam distintas condições internas de trabalho, de acordo com as distintas condições de mercado que as firmas enfrentam. As características dos indivíduos determinariam sua série de oportunidade de trabalho, sendo empregos de características distintas associados a diferentes indivíduos. Os trabalhadores do mercado secundário dificilmente terão acesso a treinamento ou a participar de mercados internos, a não ser que associem um alto valor a estabilidade de emprego e os empregadores vejam como baixo o custo de reduzir a rotatividade da mão de obra, no entanto, os retornos esperados de treinamento serão tão baixos que não despertarão interesse nem em trabalhadores e nem aos empregadores.

2.3 Teoria da Discriminação

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho em Genebra no ano de 1958, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1968).

Outra forma de explicar as diferenças dos rendimentos dos trabalhadores se dá pela teoria da discriminação. Tão somente a partir do estudo elaborado por Becker *The economics of discrimination* em 1957, versão atualizada da sua dissertação de doutorado, a discriminação passa a ser estimada em pesquisas sobre diferenciais de rendimento (BRUE, 2005).

De acordo com Borjas (2012), o modelo de discriminação de Becker, por meio de um conjunto de hipóteses microeconômicas, serviu de impulso para estudos acerca da discriminação nas ocupações trabalhistas. Para Becker as discriminações como uma preferência ou uma predisposição que o discriminador dispunha a pagar, ou seja, sendo maior a demanda por trabalhadores preferidos, quando o coeficiente de discriminação for positivo, a faixa salarial de mercado dos trabalhadores preferidos excederá a dos trabalhadores discriminados.

Para Becker (1993), empregadores discriminadores pagam um excedente no salário devido suas inclinações, enquanto empregadores isentos de inclinação à discriminação possuem vantagem de custo salarial sobre os preconceituosos concorrentes.

Portanto, a definição de Becker de preferência pela discriminação pode ser

interpretada em termos da teoria do diferencial compensatório, a qual se baseia na ideia de que os indivíduos consideram em uma troca econômica o todo das vantagens e desvantagens (BORJAS, 2012).

Com fundamento nos estudos de Becker (1964), Kenneth Arrow (1971), Phelps (1972) e Oaxaca (1973) apud (BORJAS, 2012), contata-se a discriminação econômica no mercado de trabalho quando trabalhadores com as mesmas características profissionais - experiência, grau de escolaridade e produtividade - auferem rendimentos salariais diferentes por razões não explicadas que não afetam sua produtividade no trabalho. De acordo com Borjas (2012) diferenças de rendimentos salariais e oportunidades de emprego podem ocorrer por causa de gênero, cor, nacionalidade ou outras particularidades irrelevantes, mesmo entre indivíduos igualmente qualificados empregados na mesma ocupação.

Portanto, a discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes e tratamento diferenciado em virtude de sua raça ou sexo [(LOUREIRO, 2003); (EHRENBERG; SMITH, 2000)].

Borjas (2012) destaca três causas para a existência da discriminação no mercado de trabalho: o preconceito pessoal, o preconceito estático e o poder de monopólio no mercado de trabalho. O preconceito pessoal é aquele onde os empregadores, colegas de trabalho ou clientes discordam em ter de se relacionar com indivíduos de determinado gênero ou cor. O preconceito estatístico ocorre no processo de seleção de mão de obra quando o empregador associa indivíduos a certos grupos, como mulheres e não brancos. A causa do poder de monopólio no mercado de trabalho explica que empregadores contratam trabalhadores igualmente produtivos e os remunerem de forma desigual intencionalmente devido à lucratividade.

A discriminação de emprego ocorre quando os trabalhadores discriminados ficam em desvantagem no que diz respeito à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego. A discriminação ocupacional ocorre quando os indivíduos são restringidos de assumir certas ocupações mesmo quando capazes de executar determinadas atividades. Por fim, a discriminação decorrente das oportunidades desiguais no que diz respeito ao acesso dos indivíduos na obtenção do seu capital humano.

Borjas (2012) mostra que as diferenças em características não produtivas podem surgir no mercado de trabalho. Destaca que a desigualdade de gênero e raça ainda tem probabilidade de existir mesmo na ausência de preconceito quando analisado o comportamento e a produtividade através de dados estatísticos de um grupo distinto, o autor

expõe este fato como discriminação estatística. Assim sendo o grupo que conter membros com maior produtividade se beneficiara, mesmo que indivíduos com produtividade menor.

Ehrenberg e Smith (2000) asseguram que as mulheres possuem piores salários que os homens, e que uma parcela é explicada devido às suas ocupações de menor remuneração. Entretanto, ao analisar trabalhadores com características semelhantes, o gênero feminino é menor remunerado que o masculino. Outro considerável motivo, da menor remuneração, destacado pelo autor é que as mulheres trabalham em média menos tempo na vida que os homens, pois em geral sua inserção no mercado de trabalho é mais tardia em razão de maior exigência profissional, tendo como sequela paralela o prejuízo de tempo de experiência adquirida.

Borjas (2012) exprime que quando há uma classificação por grupos de acordo com a discriminação, as mulheres negras são as que sofrem maior grau de discriminação, sendo esta causa comum em diversos países. Independente das mulheres possuírem maior nível de escolaridade que os homens seus rendimentos médios são inferiores, assim mulheres brancas recebem menos do que homens brancos e mulheres negras recebem menos do que homens negros, porém mulheres brancas recebem mais do que homens negros em virtude de possuírem maior grau de escolaridade em geral.

Como técnica para mensurar discriminação, ou seja, as evidências sobre a amplitude e a persistência dos diferenciais de rendimento entre gênero e cor, Borjas (2012) destacou a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Neste modelo de decomposição, quanto maior o número de variáveis de controle adotadas na função de rendimentos, mais válidos se tornam os resultados. Em contrapartida, os resultados da decomposição de Oaxaca podem estar incorretos caso não sejam considerados no modelo certas características nas qualificações dos trabalhadores que afetam seus rendimentos. Como resultado, o hiato salarial evidenciado em razão do diferencial entre gênero e/ou cor é definido como discriminação.

3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL E MACRORREGIÕES

Este capítulo apresenta uma revisão das teorias dos diferenciais de salários e do conceito de discriminação, traz evidências empíricas sobre os determinantes dos diferenciais de salários no mercado de trabalho a nível nacional e internacional.

Diferenciação de salários e discriminação por cor e por gênero é um fenômeno mundial, mas alguns países apresentam índices menores de que em outros. O Brasil é um dos países que evidencia melhorias significativas neste âmbito, devido ao aumento do grau de escolaridade, notadamente em níveis superiores de ensino, em que ocorre maior inserção social de mulheres e negros no mercado de trabalho formal. Vários autores pesquisaram sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, bem como a mudança na estrutura familiar e o fortalecimento do papel da mulher no mundo laboral.

Segundo Machado, Oliveira e Wajzman (2005) e Machado e Matos (2006) os movimentos feministas de 1970 contribuíram para o aumento do ingresso da mulher no mercado de trabalho. E Bruschini e Lombardi (1996) em seus estudos salientam o fortalecimento das mulheres no mercado de trabalho na década de noventa e sua continuidade no mercado informal e formal. Assim como os autores anteriores, Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009), enfatizam que mulheres mais instruídas geram menor número de filhos, o que as torna mais adequadas para atividades trabalhistas. Logo, a mudança na estrutura familiar brasileira, é ocasionada pela redução contínua da taxa de fecundidade, presumível reflexo do aumento da taxa de participação da mão de obra da mulher no mercado de trabalho.

Embasados pela teoria da segmentação Cacciamali e Hirata (2005) asseveram que a discriminação contra a raça no mercado de trabalho sucede a de gênero, em consequência da segregação social e ocupacional. No entanto, também realçam que a tradição patriarcal da sociedade brasileira e os valores transmitidos pela família são fatores que proporcionam a discriminação por gênero, pois incubem a mulher a atividades ligadas ao lar e desestimulam seu envolvimento e descontinuidade no exercício do trabalho, acarretando menores oportunidades de mobilidade vertical e estipulando menores salários a seu grupo.

Silva (2010) expõe que os primeiros indícios de segregação no mercado de trabalho são observados quando há assimetria no emprego de trabalhadores pela empresa, que, baseada em atributos não produtivos (como o sexo e a cor), induz à concentração desses trabalhadores em determinados grupos ocupacionais.

Bonetti *et al.* (2008) fortalece que o acesso para as mulheres no mercado de trabalho

é mais dificultoso. Borjas (2012) acentua que em diversos países a mulher necessita de maior nível de escolaridade para entrar no mercado de trabalho posto que tenha remuneração inferior a do homem, em razão a dificuldade enfrentada ao acesso das melhores ocupações que conseqüentemente possuem as mais altas remunerações. A faixa educacional de ensino superior é a que demonstra ter menores discrepâncias de diferenciação salarial.

Para Cacciamali (1978), há diferentes critérios de seleção, recrutamento, treinamento e ascensão do trabalhador, para cada tipo de emprego bem como estes apresentam diversos requisitos de trabalho, formas de supervisão e distintos níveis salariais. No geral os empregos são preenchidos por diferentes grupos de trabalhadores que constituem a força de trabalho. E características como *status* socioeconômico, sexo, escolaridade, experiência da mão de obra, determinam a inserção do trabalhador no emprego primário ou secundário. Logo, homens de maior escolaridade, experiência profissional e *status* sócioeconômico obterão no mercado primário os melhores empregos, e os indivíduos menos favorecidos da sociedade, entre homens e mulheres, preencherão os empregos secundários.

Portanto, seguindo a teoria da segmentação, é de se esperar que os jovens ingressantes no mercado de trabalho tendam a ser alocados nos empregos secundários, que normalmente são fornecidos por pequenas empresas competitivas, intensivas em mão de obra, com baixos salários, e sem planos de carreira. De acordo com Remy e Vaz (2014) a situação é ainda pior para jovens de condição socioeconômica desfavorecida, pois tendem a abandonar os estudos por diversos fatores e se inserem no mercado de trabalho mais precário de forma precoce.

Em suma, segundo a teoria da segmentação, em Cacciamali (1978), Lima (1980), Casari (2012) e outros, conclui-se que os jovens sem experiência, mulheres, negros, estão fadados a engajar nos empregos secundários, que normalmente são ofertados por pequenas empresas competitivas, que exploram a mão de obra de forma intensiva e a remunera com salários abaixo do mercado, além de não ofertar plano de carreira.

Borjas (2012) explica que no geral o diferencial de renda é motivo do árduo acesso as ocupações que dispõe de melhores remunerações. Reforçado por Mello (2013) no mercado de trabalho brasileiro a segregação por sexo é maior que por cor. Bonetti *et al.* (2008) ainda afirma que brancos trabalham menos tempo durante a vida do que não brancos, fundamentado pela segmentação que revela que os brancos possuem cargos de maior remuneração.

Cacciamali e Hirata (2005) enfatizam o aumento da discriminação com a elevação do grau de escolaridade e realçam que a discriminação é maior contra a mulher negra. Sob outra

perspectiva evidenciam que no mercado de trabalho formal prevalece à discriminação por gênero enquanto no mercado informal a discriminação por raça é mais alarmante.

Cambota e Marinho (2006) analisaram através de dados da PNAD 2002 a discriminação salarial por raça e gênero entre as regiões Nordeste e Sudeste utilizando uma metodologia semiparamétrica e de regressão quantílica concluindo que há discriminação contra mulheres e indivíduos negros no mercado de trabalho de ambas as regiões estudadas, evidenciam ainda que esta discriminação é maior contra o gênero feminino, pois sua remuneração é menor mesmo com o mesmo grau de escolaridade que os homens. Além disso, verificaram que a discriminação contra a raça é maior no Sudeste do que na região Nordeste. Realizando uma simulação contrafactual, equipararam o nível de escolaridade entre trabalhadores negros e brancos, cujo resultado foi uma redução entre as densidades de salários, onde uma porcentagem considerável da diferença salarial era explicada por diferenças na educação, porém persiste uma porcentagem desta diferença não explicada pelo nível de escolaridade o que pode ser considerada discriminação. Afirma que a discriminação é positivamente relacionada com os salários, ou seja, quando mulheres possuem o mesmo grau de escolaridade que homens a diferença entre suas densidades de salário aumentam e a única solução para combater tal problemática e a formulação de políticas públicas de incentivo a educação e combate a discriminação no mercado de trabalho levando em consideração raça, gênero e características regionais.

Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010) confirmam a incidência e a evolução da discriminação por raça e gênero nos mercados de trabalho formal e informal entre 2002 e 2006 mensurando diferenças de rendimento por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) utilizando microdados da PNAD. Classificam a população em quatro grupos: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, considerando que o grupo de homens brancos é isento de discriminação sendo o restante examinados por serem passíveis alvos de práticas discriminatórias. Os seus resultados indicaram que a prática de discriminação ainda se mantém, porém o hiato salarial dos grupos discriminados reduziu-se para o período analisado com exceção do grupo de mulheres brancas. Verificaram que a discriminação salarial afeta de forma particular os trabalhadores dos mercados formal e informal, entretanto, os resultados evidenciam que a discriminação é menor no mercado de trabalho informal possivelmente em consequência de deficiência da fiscalização trabalhista e em razão de cargos menos qualificados que estes trabalhadores possuem. Os autores creem na necessidade de melhoria no sistema escolar para aumento do grau de escolarização da população o que ocasiona mais oportunidades na inserção ao mercado de trabalho formal.

Batista e Cacciamali (2009) relatam que o aumento da participação da mulher como provedora da renda familiar deu um grande salto a partir dos anos 1970 e mesmo com esta inserção não se teve diminuição o papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar. Os trabalhos empíricos que abordam este tema dependem do período e os principais determinantes da crescente presença da mulher na força de trabalho variam em importância entre queda da fecundidade, proporção de mulheres como chefes de família, situação conjugal e idade. A única variável comum nos estudos da área diz respeito ao aumento da escolaridade feminina.

O acréscimo no nível de instrução não gera maior renda para a mulher que apresenta uma média salarial inferior à masculina. Mesmo com a redução da diferença salarial entre homens e mulheres observada nos últimos anos, o primeiro grupo ganha, em média, 60% a mais do que o segundo (MACHADO, OLIVEIRA E WAJNMAN, 2005).

Loureiro (2003) aponta mais três tipos de discriminação no mercado de trabalho: (i) discriminação de emprego, (ii) discriminação ocupacional, (iii) discriminação no acesso ao capital humano.

Outros autores como Miro e Suliano (2009) usam a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para observar como atributos produtivos e discriminatórios se comportam no mercado de trabalho da região Sudeste e Nordeste. Dentre os resultados encontrados destacam que mulheres brancas possuem mais anos de estudo que homens brancos no Nordeste implicando em uma elevação do seu salário médio acima destes, porém mesmo com estes resultados o rendimento da mulher branca é inferior ao do homem branco.

Soares (2000) realiza a decomposição a partir de uma extensão de Oaxaca (1973), sendo ela feita tanto para médias salariais como para centésimos das distribuições salariais. O autor faz uma decomposição do diferencial salarial, considerando como grupo base os homens brancos, comparativamente com os homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Soares (2000) expõe que a disparidade salarial pode vir de três explicações: qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes ou diferencial salarial puro. O que se faz é decompor o diferencial de acordo com cada uma das causas acima. Como resultado verifica que mulheres brancas têm um diferencial salarial puro, homens negros têm menores rendimentos principalmente devido a diferenças de qualificação, apesar da alta discriminação. Destaca-se a situação das mulheres negras como a pior, pois sofrem tanto dos diferenciais de salário puro das mulheres brancas, do diferencial de salário puro dos negros, do diferencial devido à inserção e ainda tem o diferencial devido à qualificação.

4 METODOLOGIA

4.1 Base de dados

A fonte de dados desta pesquisa é a PNAD dos anos de 2004 e 2013, produzida pelo IBGE. Os dados extraídos retrata a População Ocupada (PO) da Região Norte do Brasil.

A PNAD disponibiliza informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas dos cidadãos, como gênero, cor, idade, educação, trabalho e rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, etc, entre diversos outros temas que podem ser incluídos na pesquisa de acordo com a exigência de necessidade de informação para o país.

A concentração da população urbana e rural da Região Norte nas margens de rios, decorrente da carência de vias de transporte rodoviário e ferroviário, aspecto denominado de população ribeirinha, este fator dificultava a apuração das estatísticas realizadas pelo IBGE até 2003. Belém, Manaus, Porto Velho e Santarém são exemplos de municípios que denotam esta característica por recorrerem ao uso de embarcações fluviais como principal meio de deslocamento. Até o ano de 2003 a PNAD não abrangia a área rural da Região Norte, com exceção do estado do Tocantins onde era retratado em toda a sua totalidade. A partir de 2004 a PNAD foi implantada também a área rural das Unidades da Federação de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá, passando a cobrir todo Território Nacional (IBGE 2004). A apuração dessas estatísticas constitui um importante instrumento para elaboração de políticas voltadas para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil e melhorias das condições de vida da população (IBGE, 2009).

4.2 Procedimentos de Pesquisa

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa referem-se ao cálculo dos diferenciais de rendimentos por gênero e cor da PO da Região Norte do Brasil, nos anos de 2004 e 2013. O conceito adotado pelo IBGE em relação às características investigadas de trabalho e rendimentos, são consideradas as pessoas de 10 anos ou mais de idade, entretanto, neste estudo estabeleceu-se o limite de trabalhadores com 14 anos de idade ou mais, justificando-se por ser a idade mínima para a atividade legal através do programa governamental jovem aprendiz conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que tem como objetivo enriquecer o aspecto educacional do Brasil.

Dentre os trabalhadores que formam a população ocupada foram selecionados os empregados, conta própria e empregadores; indivíduos que, num determinado período de referência, trabalharam ou possuíam trabalho, mas não exerciam por exemplo, pessoas em férias (IBGE, 2002, p. 7). E para uma verificação mais específica os trabalhadores foram divididos, conforme gênero e cor, em quatro grupos principais: homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas. Cabe destacar que os “não brancos” são os indivíduos autodeclarados pardos e pretos.

A pesquisa desconsiderou os indivíduos autodeclarados amarelos e indígenas por sua pouca representatividade, em conjunto representam menos de 1,3% da força de trabalho da PO da Região Norte. Os anos analisados dessa população ocupada foram 2004 e 2013, ou seja, um intervalo contemplado de nove anos.

Em seguida, foram estimadas as equações mincerianas de determinação de salários. A equação minceriana objetiva compreender os retornos da educação e experiência dos trabalhadores sobre o salário e visa mensurar o diferencial de salário entre diferentes grupos de trabalhadores.

O modelo econométrico de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) foi aplicado como procedimento final, para mensurar os diferenciais de salário entre gênero e cor e o efeito exercido pelas diferenças das dotações dos trabalhadores (escolaridade, experiência, alocação, etc.) e o impacto do fator discriminatório sobre os salários dos trabalhadores dos grupos em desvantagem (mulheres e não brancos).

4.2.1 Variáveis selecionadas para a estatística descritiva

Na análise descritiva foi traçado o perfil da PO da Região Norte do Brasil por gênero e cor. Para tanto, foram considerados o mercado de trabalho formal e informal, bem como os residentes da área urbana e rural. Através do recorte do mercado de trabalho foram selecionadas algumas variáveis relevantes da população Região Norte para análise: idade média dos trabalhadores, tempo médio de experiência, média de anos de estudos, salário médio mensal, média de horas trabalhadas na semana, salário médio hora, forma de inserção no mercado de trabalho, região censitária de moradia, proporção como chefes de família e número médio de filhos. Outro aspecto relevante acatado pelo estudo refere-se a experiência².

Além disso, foi calculada a participação dos trabalhadores ocupados por gênero, cor e anos de estudo, com a finalidade de verificar a evolução da participação dos trabalhadores e seus respectivos níveis de escolaridade, em 2004 e 2013. Foram consideradas cinco faixas de

escolaridades, para verificar o grau de instrução dos trabalhadores: (i) entre 0 e 3 anos; (ii) entre 4 e 8 anos; (iii) entre 9 e 11 anos; (iv) entre 12 e 14 anos; e (v) 15 ou mais anos de estudo.

Considerou-se o salário médio por hora trabalhada para análise dos diferenciais de rendimento dos grupos de trabalhadores. Como o salário médio mensal desconsidera as horas trabalhadas durante a semana, não demonstra com exatidão a realidade, o que pode justificar discrepâncias salariais, sendo mais próximo da realidade o salário médio hora. Para obtenção dos resultados os salários de 2004 foram reajustados a preços constantes de 2013, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA acumulado.

Sobre os setores de atividade dos trabalhadores, estes foram agregadas em quatro grupos principais, sendo o primeiro setor a Agricultura que inclui a agropecuária, extrativo vegetal, caça e pesca. O segundo setor é o da Indústria, nela foram englobadas os subsetores da Indústria de Transformação, Construção Civil e Outras Atividades Industriais. Comércio sendo o terceiro setor. No quarto setor, o de Serviços agruparam-se as atividades de Alojamento e Alimentação, Transporte, Armazenagem e Comunicação, Administração Pública, Educação, Saúde e Serviços Sociais, Serviços Domésticos, Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais. Ao passo que, Outras Atividades e Atividades Mal Definidas foram excluídas da amostra.

Em relação às ocupações dos trabalhadores, para observar os comportamentos de cada grupo com relação ao rendimento salarial e às características ocupacionais, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) optou-se por quatro agrupamentos: Diretores e Gerentes (Dirigentes), Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs), Técnicos de nível médio e Operacional. Cabe destacar que os trabalhadores dos Serviços administrativos, dos Serviços, da Agricultura, Vendedores e Comércio e Trabalhadores da Produção foram incorporados à categoria “Operacional”, enquanto foi retirada da amostra a categoria Forças Armadas e Mal Definidos.

4.2.2 Equações de determinação de salários de Mincer

Jacob Mincer foi precursor na estimação de equações de determinação de salários e a equação de determinação de salários. Tais equações são o alicerce de uma vasta literatura em economia empírica. Seu modelo salarial consiste na relação entre as variáveis produtivas (capital humano) e o rendimento do trabalhador, ou seja, é utilizado para estimar os retornos da educação e da experiência, entre outras variáveis. A fim de captar o retorno da escolaridade

e treinamento da mão de obra sobre o nível salarial, Mincer (1974) desenvolveu a seguinte equação log-linear, também denominada “equação minceriana”:

$$Lnw = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + Xi + \mu \quad (1)$$

Onde Lnw representa o logaritmo natural do salário, E representa os anos de estudo, T representa a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, T^2 é uma variável utilizada para captar o retorno de longo prazo da experiência, e Xi é um vetor de características pessoais do trabalhador.

Para este estudo, a equação de Mincer (1) foi estendida ao serem inseridas algumas variáveis categóricas com o intuito de observar as diferenças nos coeficientes entre os setores, cargo, forma de inserção da mão de obra e região censitária.

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + \beta_4 Ind + \beta_5 Com + \beta_6 Ser + \beta_7 Dir + \beta_8 PCA + \beta_9 Tec + \beta_{10} For + \beta_{11} Urb + \mu \quad (2)$$

Para os setores de atividades foram utilizadas as seguintes binárias categóricas: *Ind* (Indústria), *Com* (Comércio), *Ser* (Serviços) e omitido o setor Agrícola, para evitar colinearidade perfeita.

Foi criado um grupo de variáveis categóricas para medir os efeitos das diferentes ocupações sobre os salários, sendo elas as seguintes: *Dir* (dirigentes), *PCA* (profissionais das Ciências e das Artes), *Tec* (técnicos de nível médio) e omitida a categoria de trabalhadores Operacionais, para evitar colinearidade perfeita.

Foi adotada a binária (*For*), com a intenção de medir os ganhos salariais dos trabalhadores inseridos no mercado formal sobre aqueles inseridos no mercado informal. E também adotada a binária para meio geográfico urbano (*Urb*), com o intuito de medir os ganhos salariais dos trabalhadores inseridos no meio urbano sobre aqueles residentes no meio rural.

Segundo Borjas (2012) a equação log-linear (1) é o sustentáculo de uma imensa literatura em economia empírica, sendo à base da economia da educação em países em desenvolvimento, os estudos por ela motivados tentam incorporar diferentes custos educacionais, como mensalidades, material didático, impostos, custos de oportunidade, expectativa dos agentes nas tomadas de decisões, etc. É usada para analisar a relação entre crescimento e nível de escolaridade de certa sociedade, também é utilizada em estudos que buscam mensurar o diferencial de salários entre diferentes grupos, sejam eles ocupacionais, de

gênero ou étnicos.

Para estimar as equações mincerianas de determinação de salários, no presente estudo foram selecionados os seguintes aspectos dos trabalhadores: educação, experiência, setor de atividade (Indústria, Comércio, Serviços e Agrícola – variável omitida), ocupação no trabalho (Dirigentes, PCAs, Técnicos e Operacionais – variável omitida), forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) e região de moradia (urbana ou rural). Por meio destas características selecionadas, buscou-se apresentar o ganho percentual sobre o salário que um trabalhador recebe ao acrescentar uma unidade do aspecto em questão (para variáveis contínuas) ou o ganho percentual sobre o salário que o indivíduo observa ao atender determinada característica (para variáveis categóricas).

Ainda vale acrescentar que a variável experiência², representa a existência de retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, retratando a produtividade marginal decrescente da mão de obra ao longo do tempo (EHRENBERG; SMITH, 2000).

É válido admitir que neste estudo optou-se por não aplicar o procedimento de Heckman, correção de viés de seleção amostral, visto que o desemprego é involuntário no Brasil.

4.2.3 Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) desenvolveram o modelo econométrico até então mais utilizado para mensurar a discriminação. A utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder permite a comparação do rendimento de grupos distintos de trabalhadores, separando as possíveis contribuições para a mensuração do diferencial de rendimento em duas partes. A primeira é a parte explicada, devido às diferenças de dotações, características dos postos de trabalho ou moradia dos grupos e a outra se constitui na parte não explicada, diferenças atribuídas à discriminação. De acordo com Borjas (2012), o salário é a variável sensível a esta discriminação. Este modelo assume que na inexistência da discriminação os efeitos estimados das características individuais dos trabalhadores sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado.

A discriminação salarial é normalmente analisada em quatro passos. No primeiro passo, são mensuradas todas as características teoricamente importantes à determinação dos ganhos. Nível de escolaridade e o treinamento, a experiência, horas de trabalho, a região, a ocupação e o setor econômico são algumas das variáveis selecionadas. Como segundo passo, é realizada uma estimativa estatística de como cada uma dessas variáveis colabora para os

ganhos de cada grupo, seja por gênero ou cor. No passo três, usam-se os salários estimados no segundo passo para calcular quanto os grupos em desvantagem receberiam se suas características produtivas fossem idênticas as dos trabalhadores do grupo em vantagem. Finalmente, o nível hipotético calculado de ganhos para o gênero feminino no passo três é confrontado com os ganhos médios reais do gênero masculino. Essa última comparação procura estimar o grau de discriminação salarial, pois na omissão de discriminação a mão de obra feminina e a masculina com características produtivas idênticas seriam igualmente remuneradas. Esta decomposição foi desenvolvida por Ronald Oaxaca em sua obra *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets* em 1973 (BORJAS, 2012).

O método de Oaxaca-Blinder reconhece que os ganhos médios salariais podem diferir entre os grupos favorecidos e desfavorecidos do mercado de trabalho por diferenças nos níveis de características produtivas e por diferenças de gênero e cor. A última fonte de diferença é considerada discriminação salarial.

As variáveis selecionadas para a decomposição de Oaxaca-Blinder para os quatro grupos, foram: escolaridade, experiência, forma de inserção no mercado de trabalho, setor, ocupação e a região censitária. Por retratarem os aspectos produtivos da mão de obra e de postos de trabalho, tais variáveis foram qualificadas como a Diferença Explicada. Já a diferença na valorização dos coeficientes atribuídos às dotações dos trabalhadores, advinda de fatores não observados nas variáveis independentes da equação, foi denominada como a Diferença Não Explicada (fator discriminatório).

O modelo econométrico baseia-se em estimativas da função de salário do tipo minceriana para os grupos considerados. O desenvolvimento a seguir supõe a aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder entre gênero, mas pode ser aplicado na comparação de quaisquer grupos, considera-se um como grupo em vantagem e outro em desvantagem.

$$\ln w_m = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + \mu_{mi} \quad (3)$$

$$\ln w_f = \alpha + \beta_{fi} X_{fi} + \mu_{fi} \quad (4)$$

Em que α é o intercepto da regressão, X é o vetor das variáveis de capital humano, neste caso, educação, experiência e experiência²; $\ln w$ é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro ou termo estocástico. Os subscritos m e f representam, respectivamente, as variáveis de gênero do trabalhador, masculino e feminino; e o subscrito i indica o número de indivíduos participantes da amostra, de forma que $i = 1, \dots, n$.

As estimativas das funções salário (3) e (4), pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) podem ser escritas como:

$$\ln \bar{w}_m = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (5)$$

$$\ln \bar{w}_f = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (6)$$

Onde a barra sobre o X indica o valor médio e acento circunflexo sobre α e β , os valores estimados, de forma que a diferença de rendimentos pode ser determinada como a diferença entre as equações (5) e (6):

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (7)$$

Para aplicar a decomposição de Oaxaca (1973) deve-se incluir na equação (7) a subtração e a soma de uma média artificial, que é dada pelo produto dos coeficientes da regressão dos homens, o grupo considerado em vantagem, e a média da dotação dos atributos das mulheres, o grupo considerado em desvantagem, ou seja, $\hat{\beta}_m \bar{X}_f$:

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \hat{\beta}_m \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_f \quad (8)$$

Rearranjando a equação (8), obtém-se:

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad (9)$$

Os dois primeiros termos da equação, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, indicam se há diferença nos rendimentos em decorrência da discriminação salarial contra o gênero feminino. Por isso, Oaxaca (1973) denominou-os de “termo de discriminação”. O último termo, $\hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, mostra a discrepância nos rendimentos devido às diferenças na dotação de atributos produtivos dos trabalhadores (educação e experiência), bem como setor (indústria, comércio, serviço ou agricultura), ocupação (dirigentes, PCA’s, , forma de inserção da mão de obra (formal ou informal) e região censitária (urbana ou rural).

Neste estudo aplicou-se o método descrito acima para verificar a existência e o grau de discriminação, por gênero e cor, no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil nos anos de 2004 e 2013. Os resultados da pesquisa são apresentados em diferenças explicadas

(parte da decomposição que corresponde aos ganhos de salários pelas dotações dos trabalhadores) e não explicadas (parte da decomposição que corresponde aos ganhos de salários pelo fato das dotações serem valorizadas de formas distintas). A decomposição de salários foi subdividida em grupos de variáveis e em forma exponencial, apesar de pouco utilizada na literatura, foi explorada nos trabalhos de Fiuza-Moura (2015), Souza *et al.* (2015) e Gomes (2016).

5 RESULTADOS: DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO NA REGIÃO NORTE

5.1 Estatísticas descritivas da população ocupada da Região Norte

A população economicamente ativa (PEA) é formada pela mão de obra potencial que o setor produtivo dispõe, ela é dividida em dois subgrupos, a população desocupada (PD) e a população ocupada (PO). A Tabela 1 apresenta características pertinentes ao perfil da população ocupada no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil para os anos de 2004 e 2013.

Constata-se, na Tabela 1, que houve um aumento na idade média dos trabalhadores da Região Norte entre os anos de 2004 e 2013. Entretanto, perdurou neste período a disparidade por gênero e cor, visto que o homem branco apresentou idade média superior se comparada com a dos demais grupos nos dois anos analisados.

De forma semelhante, a experiência média (tempo de serviço) dos trabalhadores teve um aumento de 2004 para 2013, exceto para o grupo de homens brancos. Observando separadamente por gênero, a experiência do gênero masculino foi maior do que do gênero feminino nos dois anos examinados, e ao se considerar a cor da pele, a experiência do homem não branco foi maior do que a do homem branco no ano de 2013, assim como a experiência da mulher não branca foi maior do que a da mulher branca, tanto em 2004 como em 2013.

Em relação à média dos anos de estudo dos trabalhadores da Região Norte constata-se que, independente da cor da pele do trabalhador, a mulher expressou níveis mais significativos que o homem para os dois anos analisados, evidenciando que as mulheres investem mais em educação, o que é muito positivo para o mercado de trabalho brasileiro. Ainda, é importante destacar que o homem não branco apresentou os piores desempenhos em relação à escolaridade dentre os demais grupos.

No que tange o salário médio mensal, o homem branco obteve resultados superiores aos demais grupos, para os dois anos analisados. Ao contrapor a média mensal salarial, para o ano de 2004, do homem branco, grupo em vantagem, com a da mulher não branca, grupo com maior desvantagem, percebe-se que a diferença representa pouco mais que o dobro. Todavia, é possível verificar que o aumento do salário médio mensal se deu para todos os grupos, em especial para as mulheres, sendo que este acréscimo foi maior para a mulher branca do que para a mulher não branca. Mesmo com tal aumento, ainda se manteve uma vasta disparidade salarial por gênero e cor, sem levar em consideração as demais variáveis que podem

esclarecer tal fato.

No período analisado houve uma diminuição nas horas trabalhadas semanais para os quatro grupos. No entanto, os homens mantiveram a se dedicar, em média, mais de 40 horas semanais e as mulheres menos. Desconsiderando a experiência e a média dos anos de estudo desta população e analisando a média individual de hora trabalhada por semana de cada grupo é possível constatar que as mulheres dedicam menos horas ao mercado de trabalho que os homens, o que explica em parte sua remuneração ser menor que a do homem, quando observado o resultado do salário médio mensal.

Tabela 1 – Mudanças no perfil da população ocupada, Região Norte, em 2004 e 2013

Variáveis	Ocupados							
	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Idade (média)	36,90	38,04	35,93	37,71	34,80	36,86	34,83	36,56
Experiência (média)	23,55	23,41	23,21	23,73	18,95	19,89	19,77	20,52
Anos de estudo (média)	6,91	8,62	5,47	7,06	9,18	10,62	7,52	9,37
Salário mensal R\$ (média)	1432,27	1791,36	900,47	1197,10	1045,36	1512,84	668,23	1036,78
Horas trabalho/semana (média)	44,46	41,25	44,26	41,04	37,60	37,11	36,91	35,40
Salário hora R\$ (média)	8,15	19,08	5,32	10,72	7,33	21,85	4,83	12,03
Mercado Formal (%)	35,90	49,91	29,38	39,56	44,44	57,04	31,20	45,20
Mercado Informal (%)	64,10	50,09	70,62	60,44	55,56	42,96	68,80	54,80
Região urbana (%)	73,72	80,87	66,88	72,90	86,23	91,50	82,74	86,52
Região rural (%)	26,28	19,13	33,12	27,10	13,77	8,50	17,26	13,48
Chefe de família (%)	77,63	58,30	71,77	60,67	31,85	34,56	33,41	42,47
Número de filhos (média)	-	-	-	-	2,75	2,43	3,13	2,85

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2013.

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2004 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Analisando a variável salário hora, que descreve com mais exatidão a realidade salarial da população da Região Norte do Brasil. A mulher branca foi o grupo que se distinguiu entre os demais por possuir o melhor rendimento por hora de trabalho no ano de 2013, visto que em 2004 estava na segunda posição. Provavelmente tal resultado se deu por este grupo também ser o que se destacou em possuir níveis mais elevados em educação, ratificando pressupostos defendidos pelos principais teóricos da teoria do capital humano em que trabalhadores mais qualificados recebem maiores remunerações. É importante destacar que o homem não branco, em 2004, recebia um salário hora mais elevado que o da mulher

não branca; porém, em 2013 foi o grupo que obteve o menor salário hora, assim como também foi o grupo que apresentou os piores desempenhos em investimentos em educação.

Este surpreendente resultado indica uma diminuição na desigualdade salarial para a mulher branca em relação ao homem branco. Entretanto, há um aumento na desigualdade salarial entre o homem branco e a mulher não branca, causado possivelmente pela existência de discriminação no mercado de trabalho, visto que a mulher não branca manteve-se com um nível de escolaridade superior aos grupos do gênero masculino durante o período estudado, assim como a mulher branca ela também deveria auferir melhores retornos.

Na primeira década do século XXI ocorreram avanços em direção à ampliação da proteção social decorrente de um conjunto de fatores sociais e políticos que obtiveram resultados positivos, especialmente o crescimento do emprego protegido com registro e a redução das desigualdades de rendimentos no trabalho. É possível verificar tais avanços no mercado de trabalho da Região Norte, onde os quatro grupos em questão tiveram aumento de participação no mercado de trabalho formal durante o período estudado. Os grupos de trabalhadores brancos apresentaram maior percentual de formalização que os grupos de não brancos. Nota-se que as mulheres brancas mantiveram-se como o grupo mais formalizado no ano de 2013, seguidas pelos homens brancos, mulheres não brancas e homens não brancos. Por outro lado, o mercado de trabalho informal foi reduzido para estas quatro categorias ou grupos. O homem não branco teve a maior representatividade no mercado informal nos dois anos analisados, sofrendo as consequências com a ausência da proteção social, além disso, com a falta de investimentos em capacitação que o mercado de trabalho exige.

Ao analisar a variável referente às regiões censitárias para os estados da Região Norte do país, é importante levar em consideração a questão da expansão da fronteira agrícola, o avanço da monocultura da soja e da pecuária sobre o meio rural, mais precisamente a zona de expansão que se encontra na floresta Amazônica, que passa então a ser ameaçada por desmatamento, queimadas, e não menos crítico a extinção da fauna e flora segundo Domingues e Bermann (2012). Um dos impactos sociais, mais observado, é o deslocamento de populações das áreas rurais das regiões de expansão da fronteira agrícola para as grandes áreas urbanas. Os latifúndios apropriam-se de espaços no campo antes ocupado por pequenas produções familiares, reduzindo o emprego no campo e a possibilidade de produção de alimentos tradicionais (IBGE, 2014).

Este tema é tocante a outras séries de problemas, como a Reforma Agrária, devastação das reservas florestais e outros elementos do espaço social do campo, principalmente pelo fato de abrigar a maior floresta equatorial do mundo. Segundo Fearnside

(2005), a repressão através de procedimentos de licenciamento, monitoramento e multas são estratégias para desacelerar o desmatamento.

De acordo com a tabela 1, percebe-se que ocorreu um significativo êxodo rural nos quatro grupos, com maior destaque para o homem branco, que teve um aumento de 7,15 p.p. do ano de 2004 para 2013. A participação da mão de obra do homem não branco no campo diminuiu no ano de 2013, no entanto é a mais representativa no meio rural com um pouco mais que um quarto, seguido do homem branco, da mulher não branca e da mulher branca com menores participações. Políticas públicas de incentivo aos trabalhadores rurais, subsídios e a criação de opções de crédito financeiro destinadas a produtores rurais e suas associações e cooperativas foram os principais responsáveis por esta mudança não ser ainda mais brusca. O aumento na participação da mão de obra na área urbana incha as cidades devido à falta de planejamento urbano, cria problemas como desemprego, violência e desigualdade social. Visto que os homens possuem menos escolaridade que as mulheres, estes foram os que mais se mantiveram no meio rural no período analisado, já que o campo exige menos capacitação.

Outro importante indicador para identificar o perfil do trabalhador da Região Norte, refere-se à sua posição como chefe de família. A composição familiar brasileira ainda é muito tradicional, mas com o passar das últimas décadas ocorreram algumas transformações significativas, embora de forma gradativa. É notável que o homem, da Região Norte, tem maior participação como chefe de família. Todavia, é perceptível que sua participação diminuiu, comparando os anos de 2004 e 2013. Quando a queda desta participação passa a ser analisada por cor, observa-se que o homem branco perdeu 19,33 p.p.; já para o homem não branco esta queda foi menor, apenas 11,1 p.p.. Esta queda na participação do homem vem sendo preenchida pela mulher. De forma semelhante ao analisar este aumento por cor, a mulher não branca destaca-se como chefe de família, com um aumento de 9,06 p.p., enquanto para as mulheres brancas este aumento foi de apenas 2,71 p.p.. Os resultados obtidos sugerem ter ocorrido o aumento do número de famílias monoparentais femininas, de forma mais significativa entre as mulheres não brancas.

Ao analisar a média do número de filhos das mulheres ocupadas da Região Norte no período examinado, é perceptível comprovar que houve redução. A mulher branca obteve maior redução do que a mulher não branca, comparando o ano de 2004 ao de 2013. Ainda que a mulher branca receba em média um salário hora superior ao da mulher não branca e que sua média de anos de estudos seja também superior, os resultados de número de filhos para o ano de 2013 foram menos discrepantes do que para o ano de 2004. Tais resultados explicam que o fato de a mulher dedicar menor tempo em atividades ligadas ao mercado de trabalho do que o

homem, ela continua a se responsabilizar pela maioria dos afazeres do lar, além dos cuidados com os filhos e com os idosos guiados por seu instinto maternal. A conscientização quanto ao uso de contraceptivos, maior dedicação com a educação, somados ao aumento do custo de vida das famílias e a maior participação do gênero feminino no mercado de trabalho contribuem para reforçar a tendência de ter menos filhos.

A Tabela 2 mostra a participação dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil, por gênero, cor e anos de estudo. Ao analisar os resultados de 2004, verifica-se que a participação masculina foi de 64,41% e a feminina foi de 35,59%, caracterizando uma população essencialmente masculina, em que a presença de trabalhadores não brancos é três vezes maior do que a de brancos. O homem branco representava em 2004 15,01% desta população e a mulher branca 9,92%.

Verifica-se que, de 2004 a 2013, houve uma leve diminuição da participação masculina no mercado de trabalho na Região Norte de 1,32 p.p.; portanto, a população ocupada desta região continuou mais masculina. Também houve um declínio da participação de trabalhadores brancos para ambos os gêneros, sendo 1,23 p.p. para o homem e 0,16 p.p. para a mulher. Este fato enfatiza uma população ocupada de maioria não branca.

Tabela 2 – Participação dos trabalhadores ocupados da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2013

(em %)							
2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	3,56	17,42	20,980	1,04	4,95	5,99	26,98
4-8	5,78	19,26	25,03	2,74	9,02	11,76	36,79
9-11	4,20	10,81	15,01	4,06	9,01	13,07	28,08
12-14	0,43	0,66	1,09	0,68	1,06	1,74	2,83
15 ou mais	1,03	1,27	2,30	1,39	1,63	3,02	5,32
Total	15,01	49,41	64,41	9,92	25,66	35,59	100,00
2013							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	2,05	11,77	13,82	0,62	2,77	3,40	17,22
4-8	4,09	17,29	21,38	1,78	6,68	8,46	29,84
9-11	4,90	15,51	20,41	3,84	11,58	15,42	35,82
12-14	0,99	2,08	3,07	1,02	2,42	3,44	6,51
15 ou mais	1,75	2,67	4,42	2,50	3,69	6,19	10,61
Total	13,78	49,31	63,09	9,76	27,15	36,91	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2013.

Ao averiguar os anos de estudo, no ano de 2004 a maior parte dos homens, 25,03%,

tinha de 4 a 8 anos de estudo, enquanto a maior parte das mulheres, 13,07%, possuía de 9 a 11 anos de estudo. Acima da faixa de 12 anos de estudo a mulher distinguiu-se do homem, provando mais comprometimento com investimentos em educação. A mulher continuou a investir mais em educação ao se passar dos 12 anos de estudo, ou seja, em 2004 a participação feminina com 12 a 14 anos de estudo era de 1,74% e em 2013 chegou a 3,44%. Já na faixa de 15 ou mais anos de estudo, em 2004, sua participação era de 3,02%, passando para 6,19% em 2013. Este aumento apreciável revela que a prevalência das mulheres entre os mais escolarizados sobrevém a partir do ensino médio e se estende ao ensino superior. Nota-se que no total, comparando 2013 a 2004, as participações dos trabalhadores com níveis de escolaridade de 9 a 11 até 15 ou mais melhoraram, enquanto as participações de 0 a 3 e de 4 a 8 anos de estudo diminuíram. De forma geral, houve aumento na participação dos trabalhadores com mais de nove anos de estudo, comprovando que o nível de escolaridade da Região Norte tem se elevado através dos anos.

A tabela 3 permite averiguar o salário médio por hora da PO da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo. Em 2004, o homem recebeu R\$ 5,98 e a mulher R\$ 5,53, uma pequena diferença de R\$ 0,45 a mais no salário hora médio do homem. Considerando também a cor de pele, em 2004, o homem branco recebeu, em média, a maior remuneração por hora, seguido da mulher branca, do homem não branco e da mulher não branca, sendo o salário do homem branco quase o dobro da mulher não branca. Cabe destacar que para todas as faixas de escolaridade o gênero masculino recebeu um salário hora médio maior do que o feminino.

Ao investigar minuciosamente os resultados na Tabela 3, no ano de 2004, a categoria de mulher não branca recebeu os menores salários hora médios em todas as faixas de escolaridade. Em 2013, na faixa de 0 a 3 anos de estudo a mulher branca recebeu a menor remuneração e na faixa de 12 a 14 anos de estudo o menor salário hora foi do homem não branco.

Em 2013, o trabalhador do sexo masculino recebeu, em média, R\$12,53 e a trabalhadora do sexo feminino R\$14,61, uma notável diferença de R\$2,08 a mais a favor da mulher.

A mulher branca recebeu, em média, a maior remuneração por hora no ano de 2013, seguida do homem branco, da mulher não branca e do homem não branco, sendo a remuneração da mulher branca, R\$21,85, um pouco mais que o dobro do que a do homem não branco, R\$10,72. Considerando somente o gênero, o salário hora médio feminino foi maior que o masculino apenas na faixa de 12 a 14 anos de estudo.

Tabela 3 – Salário hora médio dos trabalhadores ocupados da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2013

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,68	3,91	4,04	3,55	3,32	3,36	3,89
4-8	6,29	4,58	4,97	4,24	3,53	3,69	4,56
9-11	8,24	6,49	6,98	5,92	4,99	5,28	6,19
12-14	11,59	12,53	12,16	10,06	8,33	9,00	10,21
15 ou mais	29,06	22,27	25,31	19,11	13,64	16,17	20,12
Total	8,15	5,32	5,98	7,33	4,83	5,53	5,82
2013							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,18	7,28	7,26	4,94	6,30	6,05	7,02
4-8	9,97	7,44	7,92	6,87	5,98	6,17	7,42
9-11	17,62	11,00	12,58	11,67	8,37	9,18	11,11
12-14	22,11	16,10	18,02	43,19	18,28	25,65	22,06
15 ou mais	58,30	42,15	48,46	44,24	35,00	38,69	42,73
Total	19,08	10,72	12,53	21,85	12,03	14,61	13,30

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2013.

Conclui-se, portanto, que conforme o nível de escolaridade aumenta a remuneração média por hora trabalhada tende a ser mais elevada. Este acontecimento ocorreu para os quatro grupos de trabalhadores no período estudado, e permite dizer que as mais notadas diferenças de salários se deram a partir de 12 anos ou mais de estudo, pois até onze anos de estudos as diferenças não foram tão discrepantes.

5.2 Determinações de salários para a PO da Região Norte - equações “Mincerianas”

Na tabela 4 são apresentadas as equações de determinação de salários estimadas para o gênero masculino e feminino no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil, de 2004 e 2013. Tais equações visam mensurar as taxas de retorno dos componentes do capital humano sobre os salários dos indivíduos, bem como da segmentação sobre estes salários. É importante ressaltar que, a partir das estimações de equações de determinação de salários, foram realizados os testes para verificação dos problemas de multicolinearidade, de heterocedasticidade e o valor do coeficiente de determinação dos modelos (R^2)¹.

Os resultados expõem relações positivas entre variáveis de aspectos produtivos,

¹ Para um melhor entendimento consultar o Apêndice.

educação e experiência, com os salários dos trabalhadores. Corroborando as principais hipóteses da teoria do capital humano, em concordância com Shultz (1961), Becker (1971) e Mincer (1974) maiores graus de educação e experiência viabilizam maiores rendimentos.

Nos dois anos examinados, 2004 e 2013, as variáveis de aspectos produtivos, quando acrescidas em uma unidade, garantiram retornos positivos sobre os salários para os quatro grupos de trabalhadores considerados. Além disto, os retornos atribuídos à escolaridade mostraram-se superiores aos da experiência. E o grupo a apresentar os maiores retornos da educação foi o da mulher branca, para os dois anos selecionados.

Para o homem branco no ano de 2004, a adição de um ano de estudo no seu nível educacional lhe garantiu um retorno de 6,84% em seu salário. Já para o homem não branco, cada ano de estudo acrescentado em sua carreira garantiu um retorno menor do que para o homem branco, equivalente a 6,0% em seu salário. O acréscimo de um ano de estudo na carreira da mulher branca lhe assegurava um retorno de 7,76% em seu salário, em 2004. A mulher não branca teve um aumento em seu salário de 5,81% com um ano a mais em educação. Conclui-se, portanto, que trabalhadores brancos, independente do gênero, obtêm retornos superiores do que não brancos para um ano a mais de estudo.

As gratificações para um ano adicional em educação no ano de 2013 foram inferiores às de 2004. De forma análoga, para o ano de 2013, um ano a mais em educação garantiu aos trabalhadores brancos retornos mais elevados sobre os seus salários do que os indivíduos não brancos. Um ano adicional de estudo para o homem branco garantiu 6,0% de acréscimo salarial, e para o homem não branco apenas 4,31%. Para um ano a mais em educação a mulher de cor de pele branca assegurou um acréscimo de 7,47% em seu salário e para a mulher não branca este acréscimo foi menor, correspondente a 5,58%.

Ao examinar os resultados referentes à experiência, outra variável do capital humano, é possível observar que os valores foram positivos, mas com retornos menores do que os de educação. Um ano a mais de experiência, em 2004, assegurou aos trabalhadores do gênero masculino receber retornos superiores em suas remunerações do que para o gênero feminino. Em tal situação, o retorno de um ano a mais em experiência assegurou para o homem branco um acréscimo salarial de 4,51%, para o homem não branco de 3,29%, para a mulher branca de 2,18% e para a mulher não branca de 2,31%.

De forma semelhante para o ano de 2013, a adição de um ano a mais de experiência na carreira dos trabalhadores, garantiu aos brancos obter retornos mais elevados sobre os seus salários do que para os indivíduos não brancos. As remunerações para um ano adicional em experiência em 2013 foram inferiores às de 2004, exceto para a mulher branca. Este retorno

garantiu para o homem branco um aumento salarial de 2,89%, para o homem não branco 2,31%, para a mulher branca 2,60% e para a mulher não branca o equivalente a 2,25%.

Tabela 4 - Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Variáveis	Homens Brancos		Homens Não Brancos		Mulheres Brancas		Mulheres Não Brancas	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Educação	0,0684*	0,0600*	0,0566*	0,0431*	0,0776*	0,0747*	0,0581*	0,0558*
Experiência	0,0451*	0,0289*	0,0329*	0,0231*	0,0218*	0,0260*	0,0231*	0,0225*
Experiência ²	-0,0005*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0002	-0,0004*	-0,0002*	-0,0003*
Indústria	-0,0098	0,1102*	0,0562	0,1595*	-0,3402*	0,0168*	0,0436	0,0423*
Comércio	-0,0354	-0,0384*	-0,0027	0,0960*	-0,1934	0,1125*	0,1986*	0,0564*
Serviços	0,0456	0,1183*	0,0772*	0,2129*	-0,1779	0,1566*	0,0440	0,1204*
Dirigentes	0,6782*	0,7433*	0,6678*	0,7614*	0,7564*	0,6845*	0,7007*	0,5992*
PCAs	0,8212*	0,7239*	0,6940*	0,6018*	0,6984*	0,6208*	0,8113*	0,6521*
Técnicos	0,4129*	0,3983*	0,3539*	0,2996*	0,4378*	0,3458*	0,4276*	0,2971*
Formal	0,2350*	0,3030*	0,2755*	0,2834*	0,2051*	0,2222*	0,2793*	0,2806*
Urbano	-0,0303	0,1528*	-0,0036	0,2094*	0,0984	0,2023*	0,0244	0,1647*
Constante	0,2558*	0,5136*	0,2560*	0,5218*	0,2924	0,1780*	0,1175	0,3643*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013.

Nota: *significativo a 5%; dados não significativos não possuem asteriscos.
para testes econométricos do modelo consultar Apêndice.

No que se refere à experiência elevada ao quadrado, verificou-se a presença de sinal negativo; constata-se assim a existência de retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, representando a produtividade marginal decrescente da mão de obra no longo do tempo. Tal fato corrobora a teoria neoclássica, em que os fatores de produção são remunerados de acordo com a produtividade marginal.

Ao analisar os retornos salariais de acordo com os setores em que os trabalhadores estavam inseridos, no ano de 2004, o homem não branco empregado no setor de Serviços obtinha rendimento superior quando comparado ao trabalhador inserido no setor Ocupacional (setor omitido), chegando a auferir 7,72% a mais do que o trabalhador do setor ocupacional. No ano de 2013, o homem não branco empregado na Indústria, no Comércio ou setor de Serviços recebeu rendimentos superiores ao do trabalhador inserido no setor Ocupacional, sendo o trabalhador do setor de Serviços o mais bem remunerado, chegando a auferir 21,29% a mais do que o trabalhador ocupacional.

É válido destacar que as indústrias da região também exercem grande desempenho na captação de receitas financeiras. Fruto da política de Integração Nacional no início dos governos militares, a Zona Franca de Manaus – ZFM foi criada objetivando a ocupação e o desenvolvimento da Amazônia Ocidental. Atualmente o Polo Industrial de Manaus é composto por mais de 600 indústrias de alta tecnologia de variados segmentos, que geram

mais de meio milhão de empregos diretos e indiretos, sendo um dos grandes destaques econômicos na Região Norte administrado pela Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA, que se expandiu através de políticas de incentivos fiscais (SUFRAMA, 2015).

Em análise semelhante para as mulheres brancas no ano de 2004, a trabalhadora inserida no setor da Indústria obtinha remuneração mais baixa do que a inserida no Ocupacional, ela ganhava menos 34,02% do que a trabalhadora ocupacional. No entanto no ano de 2013 o setor omitido foi para as mulheres brancas o setor que proporcionava piores salários, sendo o setor de Serviços o que melhor remunerava 15,66% a mais do que o ocupacional, seguida do Comércio que remunerou com 11,25% a mais do que o setor omitido.

A mulher não branca inserida no setor de Comércio no ano de 2004 auferiu 19,86% a mais do que a trabalhadora não branca inserida no setor Ocupacional. No ano de 2013 o setor Ocupacional foi o que tinha as piores remunerações para a mulher não branca; por outro lado, o setor de Serviços garantiu melhor salário, sendo 12,04% a mais do que o Ocupacional. No ano de 2013, o setor ocupacional foi para o gênero feminino, independente da cor de pele, o setor que pior assegura as melhores remunerações.

Ao verificar as ocupações selecionadas para os quatro grupos de trabalhadores, as categorias Dirigentes (diretores e gerentes), Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) e Técnicos se firmaram como aquelas com os melhores salários quando comparadas à variável omitida (Operacional). Os homens brancos Dirigentes, em 2004, receberam 67,82% a mais em seus salários do que aqueles que ocuparam um cargo operacional. Já o homem não branco dirigente recebeu 66,78%, a mulher branca 75,64% e a mulher não branca 70,07% a mais do que aqueles do cargo operacional, respectivamente.

Os homens brancos Profissionais das Ciências e das Artes – PCAs, em 2004, receberam a maior remuneração entre os demais, 82,12% a mais do que o homem branco do cargo Operacional. Em 2013, foram os Dirigentes que obtiveram melhor rendimento, 74,33% a mais do que o Operacional. De forma análoga, os homens não brancos que ocuparam o cargo PCAs, em 2004, obtiveram melhor remuneração, sendo 69,40% a mais dos salários de homens não brancos do cargo Operacional. No entanto, em 2013, os Dirigentes receberam melhor salário, 76,14% a mais do que o Operacional. Portanto, as ocupações que melhor remuneraram mantiveram-se as mesmas para os homens, no período analisado.

Os resultados referentes à formalização da mão de obra comprovam que para os trabalhadores dos quatro grupos que atuam no mercado formal os salários foram superiores aos dos trabalhadores do mercado informal, ou seja, sem carteira de trabalho assinada, tanto para o ano de 2004 como para o ano 2013. A formalidade assegurou para estes trabalhadores

homens e mulheres melhores remunerações, além da maior estabilidade. O setor formal possibilitou para o homem branco um rendimento de 23,50% em 2004 e 30,30% em 2013, a mais comparativamente ao trabalhador do setor informal.

As estimativas das variáveis de setor e ocupação da mão de obra do trabalhador confirmam a teoria da segmentação, de acordo com Lima (1980) sobre as desigualdades salariais serem constituídas, além das diferenças dos fatores de Capital Humano, também pelas diferenças de alocação dos trabalhadores em determinado segmento, ocupação, setor ou região.

Para os homens não brancos os resultados foram similares, com uma superioridade do mercado formal em relação ao informal de 27,55% em 2004 e 28,34% em 2013. Em relação à remuneração das mulheres, em 2004, o mercado de trabalho formal também lhes assegurou salários superiores aos do mercado informal, visto que as mulheres brancas do setor formal obtiveram resultados positivos sobre os rendimentos de 20,51% em 2004 e 22,22% em 2013. As mulheres não brancas foram remuneradas com 27,93% a mais do que as do setor informal em 2004 e 28,06% em 2013.

Ao examinar se o trabalhador auferiu maior rendimento por estar alocado na área urbana ou rural, foi constatado que, em 2013, a mão de obra do homem branco urbano foi mais bem remunerada do que a do trabalhador alocado no meio rural, assim como para o homem não branco, a mulher branca e a mulher não branca. Em 2013, o homem não branco do meio urbano recebeu 20,94% mais do que o trabalhador não branco alocado na área rural.

5.3 Diferenças salariais no mercado de trabalho da Região Norte e decomposição de Oaxaca-Blinder, por gênero e cor

Ao aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder, para os quatro grupos classificados, homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca, foi possível determinar as origens das desigualdades salariais para os grupos em desvantagem. As diferenças dos salários dos trabalhadores podem ser determinadas por fatores produtivos, ocupacionais ou de região, intituladas como diferenças explicadas, ou por fatores não observados, denominadas diferenças não explicadas. A diferença salarial não explicada refere-se à discriminação observada nas comparações entre os grupos, no mercado de trabalho da Região Norte em 2004 e 2013.

Com a finalidade de analisar a intensidade das desigualdades salariais causadas por diferenças relacionadas ao gênero dos trabalhadores da Região Norte do Brasil, as tabelas 5, 6

e 7 expõem as decomposições de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres.

A tabela 5 expõe os hiatos salariais, conforme a decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero, para 2004 e 2013. É importante notar que o impacto percentual da diferença total de salários entre os homens e as mulheres diminuiu drasticamente de 7,49% em 2004 passou para -3,25% em 2013. Ao considerar as diferenças explicadas e não explicadas, é possível perceber que o impacto percentual das dissimilaridades qualitativas sobre o salário feminino foi de -14,69% em 2004 e passou para -22,33% em 2013, ou seja, na hipótese da mão de obra feminina apresentar as mesmas características masculinas, a mulher teria uma perda salarial de -14,69% em 2004 e de -22,33% em 2013. Logo, é constatado que esta perda aumentaria 7,64 p.p. ao longo do período.

A representatividade do valor negativo significa a vantagem da mulher em relação ao homem. no que se refere à escolaridade, por exemplo, no ano de 2004 a mulher deixaria de receber -12,54% em seu salário caso tivesse a mesma escolaridade que o homem, já para o ano de 2013 ela deixaria de receber -10,90% em seu salário caso sua escolaridade fosse similar à do gênero masculino.

Tabela 5- Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial			
	2004	2013	2004	2013		
Homens	1,3256*	1,6833*	3,76*	5,38*		
Mulheres	1,2534*	1,7163*	3,50*	5,56*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1589*	-220,01	-0,2527*	764,90	-14,69*	-22,33*
Escolaridade	-0,1340*	-185,49	-0,1154*	349,36	-12,54*	-10,90*
Experiência	0,1336*	184,96	0,0779*	-235,80	14,29*	8,10*
Experiências ²	-0,0732*	-101,42	-0,0442*	133,95	-7,06*	-4,33*
Formalidade	-0,0109*	-15,15	-0,0200*	60,48	-1,09*	-1,98*
Setores	-0,0227*	-31,39	-0,0451*	136,64	-2,24*	-4,41*
Ocupações	-0,0528*	-73,14	-0,0770*	233,01	-5,15*	-7,41*
Urbanização	0,0012	1,61	-0,0288*	87,25	0,12	-2,84*
Discriminação de gênero	0,2311*	320,01	0,2196*	-664,90	26,00*	24,56*
Diferença total	0,0722*	100,00	-0,0330*	100,00	7,49*	-3,25*

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013.

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

A queda mais intensa do impacto da diferença explicada sobre o salário revela que ocorreu maior discrepância entre as características produtivas da mulher em relação às do homem, e que esta diminuição não se deu integralmente devido às variáveis de capital humano, o que propiciou um aumento de apenas 1,64 p.p.; já a experiência passou de 14,29%

em 2004 para 8,10% em 2013, com uma queda de 6,19 p.p.. A causa do aumento do impacto da diferença explicada em prol das mulheres se deu também acerca de outras variáveis, a questão da formalidade da mão de obra da mulher representou uma queda de 0,89 p.p., setores e ocupações tiveram uma diminuição de 2,17 p.p. e 2,26 p.p..

Contata-se que o impacto salarial da discriminação por gênero apresentou um declínio, passando de 26,0% em 2004 a 24,56% em 2013, com uma queda de 1,44 p.p.. Assim, se não houvesse discriminação salarial por gênero, a mão de obra feminina teria um aumento de 26,0% em 2004 e de 24,56% em 2013. Embora tenha havido redução no impacto da discriminação de salários contra as mulheres, ainda manteve-se um significativo percentual.

Na tabela 6 são apresentadas as decomposições dos diferenciais salariais, de 2004 e 2013, entre homens brancos e mulheres de cor branca. A diferença total salarial em 2004 foi de 10,06%.

Ao analisar a redução do impacto da diferença explicada, que passou de -16,73% em 2004 para -21,74% em 2013, se torna verídico que a redução se intensificou ainda mais em prol da mulher. De modo que se a mulher dotasse das mesmas características masculinas, no ano de 2004 ela deixaria de receber -16,73% em seu salário e esta perda seria ainda maior em 2013, o correspondente a -21,74%.

Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2004	2013	2004	2013		
Homem branco	1,5766*	1,9291*	4,84*	6,88*		
Mulher branca	1,4808*	1,9063*	4,40*	6,73*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1831*	-191,09	-0,2451*	-1075,13	-16,73*	-21,74*
Escolaridade	-0,1563*	-163,07	-0,1279*	-560,97	-14,47*	-12,00*
Experiência	0,2041*	212,98	0,1026*	450,25	22,64*	10,81*
Experiências2	-0,1234*	-128,78	-0,0569*	-249,52	-11,61*	-5,53*
Formalidade	-0,0206*	-21,49	-0,0223*	-97,65	-2,04*	-2,20*
Setores	-0,0189	-19,69	-0,0202	-88,51	-1,87	-2,00
Ocupações	-0,0719*	-75,05	-0,1025*	-449,69	-6,94*	-9,74*
Urbanização	0,0039	4,02	-0,0180*	-79,05	0,39	-1,79*
Discriminação de gênero	0,2790*	291,09	0,2679*	1175,14	32,18*	30,72*
Diferença total	0,0958*	100,00	0,0228	100,00	10,06*	2,31

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Ao desmembrar o impacto da diferença explicada, torna-se possível analisar o impacto das variáveis sobre o salário; em relação à escolaridade dos trabalhadores brancos,

por gênero, o impacto foi de -14,47% em 2004 e passou para -12,0% em 2013, mostrando um aumento de 2,47 p.p. no salário das mulheres brancas. No que se refere à experiência, a mudança foi mais significativa, ocorreu uma queda de 22,64 % em 2004 para 10,81% em 2013, uma queda de 11,83 p.p. no salário feminino entre os brancos, retratando que a mulher se tornou mais experiente no ano de 2013; a ocupação do trabalhador teve uma queda de 2,8 p.p. e a formalidade da mão de obra teve uma leve queda de 0,16 p.p..

O impacto da discriminação por gênero entre os brancos diminuiu de forma amena, de 32,18% em 2004 para 30,72% em 2013, correspondente a uma redução de 1,46 p.p.. Se inexistisse discriminação salarial por gênero entre brancos no mercado de trabalho da Região Norte, a mulher branca teria um aumento salarial de 32,18% em 2004 e de 30,72% em 2013.

A tabela 7 apresenta as decomposições de Oaxaca-Blinder aplicadas em 2004 e 2013 entre homens e mulheres, considerando apenas indivíduos não brancos. A diferença total de salários em 2004 foi de 8,72% e passou para -3,28% em 2013, com uma queda de 12,0 p.p..

O impacto da diferença explicada total em 2004 foi de -12,47% e se intensificou ainda mais em 2013, passando a -21,08%. Caso a mulher não branca possuísse as mesmas características do homem não branco, em 2004 ela deixaria de receber em seu salário 12,47%, esta perda seria ainda mais intensa no ano de 2013, o equivalente a 21,08%.

Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2004	2013	2004	2013		
Homem não branco	1,2493*	1,6171*	3,49*	5,04*		
Mulher não branca	1,1656*	1,6504*	3,21*	5,21*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1332*	-159,27	-0,2367*	710,70	-12,47*	-21,08*
Escolaridade	-0,1153*	-137,83	-0,1024*	307,52	-10,89*	-9,74*
Experiência	0,1114*	133,24	0,0715*	-214,72	11,79*	7,41*
Experiências2	-0,0586*	-70,10	-0,0425*	127,56	-5,69*	-4,16*
Formalidade	-0,0052*	-6,21	-0,0171*	51,34	-0,52*	-1,70*
Setores	-0,0241*	-28,79	-0,0528*	158,54	-2,38*	-5,14*
Ocupações	-0,0420*	-50,27	-0,0628*	188,42	-4,12*	-6,08*
Urbanização	0,0006	0,69	-0,0307*	92,05	0,06	-3,02*
Discriminação de gênero	0,2169*	259,27	0,2034*	-610,70	24,22*	22,56*
Diferença total	0,0836*	100,00	-0,0333*	100,00	8,72*	-3,28*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Ao examinar o impacto de cada variável selecionada sobre o salário dos indivíduos não brancos, verifica-se que a escolaridade em 2004 impactou em -10,89% no salário da

mulher não branca e -9,74% em 2013, resultando uma queda de 1,15 p.p.. De modo que se a mulher não branca possuísse as mesmas características educacionais que o homem não branco ela deixaria de receber 10,89% em seu salário em 2004, esta perda seria um pouco menor em 2013, uma redução de 9,74% em seu salário.

Considerando a experiência, caso a mulher não branca obtivesse a mesma experiência que o homem não branco, ela teria um incremento em seu salário de 11,79% em 2004 e em 2013 de 7,41%, com uma redução de 4,38 p.p.. A experiência ao quadrado teve uma queda de 1,53 p.p.. Quanto à formalidade da mão de obra, se a mulher não branca se equiparasse ao homem não branco no mercado formal, haveria uma queda no seu salário de 1,18p.p.. No que se referem aos setores, os salários das trabalhadoras não brancas sofreriam queda de 2,76 p.p. em seus salários, e com respeito às ocupações, haveria redução salarial de 1,96 p.p.. Reforçando que a representatividade do valor negativo indica vantagem da mulher não branca em relação ao homem não branco.

O impacto da diferença discriminatória de gênero nos salários dos trabalhadores não brancos apresentou uma redução no período analisado, de 24,22% em 2004 passou para 22,56% em 2013, constatando uma diminuição de 1,66 p.p.. Na eventualidade de inexistir a discriminação de gênero no mercado de trabalho da Região Norte, o aumento salarial para a mulher não branca seria de 24,22% em 2004 para 22,56% em 2013.

É crível que a diminuição na diferença total de salários entre os não brancos no período examinado se deu em maior parte devido ao impacto da diferença explicada total que resultou uma queda de 8,61 p.p., e também, não menos importante, a queda do fator discriminatório, com diminuição de 1,66 p.p..

Os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder apresentados nas Tabelas 5, 6 e 7 evidenciam que, no período analisado, a redução da diferença total de salários por gênero foi mais acentuada entre os grupos de homens não brancos e mulheres não brancas; em 2004 representou um aumento de 8,72% no salário da mulher não branca e em 2013 passou a ser de -3,28%, uma redução de 12 p.p.. Essa maior igualdade salarial se deve principalmente à melhoria das características produtivas da mulher não branca do que à ínfima queda da discriminação por gênero.

Com o objetivo de analisar a proporção de desigualdade salarial causada por diferenças relacionadas à cor dos trabalhadores da região nortenha do país, as tabelas 8, 9 e 10 expõem as decomposições de Oaxaca-Blinder entre trabalhadores brancos e não brancos.

Comparando inicialmente brancos e não brancos desconsiderando as diferenças de gênero, os resultados da Tabela 8 apresentam uma redução de 3,69 p.p. no hiato salarial total

entre os dois grupos no período estudado. A diferença salarial total entre trabalhadores brancos e não brancos passou de 37,42% em 2004 para 33,73% em 2013. Este resultado se deve principalmente à queda do impacto causado pelo fator discriminatório e, não menos importante, à redução do impacto da diferença total explicada.

Quanto à diferença explicada total, na hipótese do trabalhador não branco, considerado grupo menos favorecido, dotar as mesmas características produtivas do trabalhador branco, grupo favorecido, teria um impacto percentual favorável no seu salário de 20,94% em 2004, e de 20,01% em 2013.

Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2004	2013	2004	2013	
Branços	1,5387*	1,9196*	4,66*	6,82*	
Não brancos	1,2208*	1,6289*	3,39*	5,10*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,1902*	59,82	0,1824*	62,76	20,94*
Escolaridade	0,1115*	35,07	0,0943*	32,43	11,79*
Experiência	-0,0100	-3,14	-0,0151*	-5,20	-0,99
Experiências ²	0,0080	2,51	0,0054	1,84	0,80
Formalidade	0,0215*	6,77	0,0316*	10,86	2,18*
Setores	-0,0106*	-3,33	-0,0071*	-2,44	-1,05*
Ocupações	0,0686*	21,60	0,0612*	21,06	7,11*
Urbanização	0,0011	0,35	0,0122*	4,20	0,11
Discriminação de cor	0,1277*	40,18	0,1083*	37,24	13,62*
Diferença total	0,3179*	100,00	0,2907*	100,00	37,42*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Em relação ao impacto de cada variável selecionada sobre o salário, caso o trabalhador não branco obtivesse a mesma característica educacional do trabalhador branco no ano de 2004 ele receberia a mais em seu salário 11,79% e em 2013 este ganho passaria a representar 9,89%, havendo uma redução de 1,9 p.p. no período. Este resultado reflete os importantes avanços da homogeneização educacional e à profissionalização dos indivíduos não brancos ocorridos nos últimos anos.

No que concerne à formalização da mão de obra dos trabalhadores, a mudança foi bem menos significativa, foi de 2,18% em 2004 e passou para 3,21% em 2013. Na hipótese do trabalhador não branco dotar as mesmas características do trabalhador branco no mercado de trabalho formal, em 2004 ele receberia 2,18% em seu salário e em 2013 ele receberia um incremento de 3,21%, uma diferença de 1,03 p.p. Tal resultado possibilita afirmar que o trabalhador não branco atuou mais no mercado informal, o qual o assegura muito menos.

Em relação aos setores em que estes trabalhadores estão inseridos, o impacto salarial apresentou um aumento de 0,34 p.p. no período a favor dos não brancos.

Quanto às ocupações, houve uma redução no impacto salarial de 0,8 p.p.. Assim, caso o trabalhador não branco tivesse as mesmas características do trabalhador branco em relação à ocupação, passaria a receber 7,11% a mais em seu salário em 2004, porém em 2013 ele receberia um pouco menos, o correspondente a 6,31%.

Contatou-se um declínio considerável no impacto salarial da discriminação de cor entre trabalhadores brancos e não brancos; em 2004 foi de 13,62% e em 2013 passou para 11,43%, resultando uma queda de 2,19 p.p.. Se não houvesse discriminação salarial por cor, o ganho salarial da mão de obra não branca seria de 13,62% em 2004 e de 11,43% em 2013.

A Tabela 9 apresenta as decomposições de Oaxaca-Blinder para trabalhadores do gênero masculino por cor, para os anos de 2004 e 2013.

A diferença salarial total entre os trabalhadores do sexo masculino, brancos e não brancos, declinou de 38,73% em 2004 para 36,61% em 2013, representando uma queda de 2,12 p.p.. Este resultado deve-se fundamentalmente mais a redução do impacto causado pelo fator discriminatório do que a redução do impacto da diferença total explicada.

Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e homens não brancos, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2004	2013	2004	2013	
Homem branco	1,5766*	1,9291*	4,84*	6,88*	
Homem não branco	1,2493*	1,6171*	3,49*	5,04*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,1785*	54,54	0,1747*	55,99	19,55*
Escolaridade	0,0974*	29,75	0,0861*	27,61	10,23*
Experiência	0,0162	4,96	-0,0062	-1,99	1,64
Experiências ²	-0,0065	-1,99	-0,0011	-0,34	-0,65
Formalidade	0,0151*	4,62	0,0313*	10,04	1,52*
Setores	0,0006	0,17	0,0002	0,06	0,06
Ocupações	0,0579*	17,67	0,0524*	16,78	5,96*
Urbanização	-0,0021	-0,63	0,0119*	3,82	-0,21
Discriminação de cor	0,1488*	45,46	0,1373*	44,01	16,05*
Diferença total	0,3274*	100,00	0,3120*	100,00	38,73*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Ao observar o leve declínio na diferença total explicada, na hipótese do homem não branco possuir as mesmas dotações produtivas do homem branco, em 2004 obteria um acréscimo salarial de 19,55% e em 2013 de 19,08%, esta diferença indica um declínio de 0,47

p.p. no período analisado.

Ao examinar o impacto de algumas variáveis que compõem a diferença total explicada sobre o salário, verificou-se que se o homem não branco tivesse o mesmo nível educacional do trabalhador branco, em 2004, ele receberia 10,23% a mais em seu salário, contudo em 2013 este ganho passaria a 9,0%, havendo uma redução de 1,23 p.p. no período.

Quanto à formalidade desses trabalhadores, a mudança foi pouco mais significativa; em 2004 foi de 1,52% e passou para 3,18% em 2013. De forma análoga, se o homem não branco dotasse a mesma característica do homem branco no mercado de trabalho formal, em 2004 ele receberia 1,52% a mais em seu salário e em 2013 ele receberia um incremento de 3,18%, lembrando de que mercado de trabalho informal assegura menos o trabalhador.

No que se refere às ocupações, houve uma redução do impacto salarial equivalente a 0,58 p.p.. Logo se o homem não branco possuísse a mesma dotação do homem branco em relação às ocupações, ele receberia 5,96% a mais em seu salário em 2004, e 5,38% em 2013.

O impacto da disparidade discriminatória de cor nos salários dos homens não brancos apresentou uma redução no período analisado, de 16,05% em 2004 passou para 14,72% em 2013, com uma redução de 1,33 p.p.. Se não houvesse discriminação de cor no mercado de trabalho da Região Norte, o aumento salarial para o homem não branco seria de 16,05% em 2004 e de 14,72% em 2013.

A tabela 10 expõe as decomposições de Oaxaca-Blinder das diferenças salariais entre mulheres brancas e mulheres não brancas de 2004 e 2013. Nota-se que o impacto percentual da diferença total de salários entre as mulheres diminuiu drasticamente, de 37,05% em 2004 para 29,16% em 2013.

Ao examinar diferença explicada, o impacto percentual das dissimilaridades qualitativas sobre o salário da mulher não branca, verifica-se que em 2004 foi 24,61% e em 2013 passou a 20,85%. Se a mão de obra feminina não branca apresentasse as mesmas características da mulher branca, o grupo em desvantagem obteria um aumento salarial de 24,61% em 2004 e de 20,85% em 2013.

Da diferença explicada, ao considerar a variável escolaridade, em 2004 a mulher não branca receberia a mais em seu salário 13,85% se tivesse o mesmo nível educacional que a mulher branca; já em 2013 ela teria um aumento de 9,27% no salário. Esta redução da diferença na escolaridade no período retrata a busca incessante da mulher não branca em investimentos na educação.

Em relação à diferença discriminatória de cor nos salários das mulheres não brancas, houve uma queda considerável no período. Em 2004, caso inexistisse a discriminação de cor,

a mulher não branca teria um incremento de 9,98% em seu salário, já em 2013 este aumento passou a representar 6,87%, constatando uma redução de 3,11 p.p..

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre mulheres brancas e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2004	2013	2004	2013	
Mulher branca	1,4808*	1,9063*	4,40*	6,73*	
Mulher não branca	1,1656*	1,6504*	3,21*	5,21*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,2200*	69,82	0,1894*	74,02	24,61*
Escolaridade	0,1297*	41,17	0,0886*	34,63	13,85*
Experiência	-0,0170*	-5,39	-0,0175	-6,84	-1,69*
Experiências ²	0,0090	2,86	0,0117	4,57	0,91
Formalidade	0,0273*	8,67	0,0259*	10,11	2,77*
Setores	-0,0066*	-2,09	0,0019	0,75	-0,66*
Ocupações	0,0740*	23,49	0,0688*	26,88	7,68*
Urbanização	0,0035	1,11	0,0100*	3,92	0,35
Discriminação de cor	0,0951*	30,18	0,0665*	25,98	9,98*
Diferença total	0,3152*	100,00	0,2559*	100,00	37,05*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Os resultados obtidos com as decomposições de Oaxaca-Blinder apresentados nas Tabelas 8, 9 e 10 demonstram que, ao longo do período analisado, a redução da diferença total de salários por cor foi mais acentuada entre os grupos de mulheres brancas e não brancas, visto que em 2004 o impacto salarial foi de 37,05% para a mulher não branca, em 2013 passou para 29,16%, uma queda de 7,89 p.p.. Essa maior equidade em 2013 deve-se à melhoria das características produtivas da mulher não branca, simultaneamente a diminuição da discriminação de cor.

As desigualdades de gênero e cor são exploradas mais intensamente na Tabela 11, ao comparar o grupo de vantagem (homem branco) com o de desvantagem (mulher não branca). Os resultados obtidos das análises anteriores proporcionaram a escolha destes extremos. De acordo com a classificação dos grupos (homem branco, mulher branca, homem não branco e mulher não branca), o homem branco é historicamente privilegiado em termos de remuneração e alocação no mercado de trabalho diferentemente da mulher não branca.

Ao analisar o impacto percentual da diferença total de salários entre os homens brancos e mulheres não brancas, nota-se que ocorreu uma notável diminuição de 50,83% em 2004 para 32,13 em 2013, um declínio equivalente a 18,7 p.p..

Comprova-se que o impacto salarial da discriminação por gênero e cor apresentou

um considerável declínio, passando de 46,78% em 2004 a 41,15% em 2013, resultando uma queda de 5,63 p.p.. Se não houvesse discriminação salarial por gênero e cor no mercado de trabalho da Região Norte, o ganho salarial da mão de obra feminina não branca teria um acréscimo de 46,78% em 2004 e este incremento salarial para o ano de 2013 seria de 41,15%. Ainda que tenha havido significativa redução do impacto da discriminação de gênero e cor entre os salários dos homens brancos e das mulheres não brancas, a discriminação existente representa um elevado percentual. Apesar da mulher não branca possuir melhores desempenhos quanto ao nível de escolaridade que o homem branco é importante levar em consideração os demais fatores produtivos que auferem rendimentos.

Tabela 11 – Decomposição de Oaxaca- entre homens brancos e mulheres não brancas, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2004	2013	2004	2013		
Homem branco	1,5766*	1,9291*	4,84*	6,88*		
Mulher não branca	1,1656*	1,6504*	3,21*	5,21*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,0272	6,63	-0,0660*	-23,68	2,76	-6,39*
Escolaridade	-0,0420*	-10,21	-0,0567*	-20,33	-4,11*	-5,51*
Experiência	0,1690*	41,11	0,0832*	29,86	18,41*	8,68*
Experiências ²	-0,0994*	-24,18	-0,0480*	-17,23	-9,46*	-4,69*
Formalidade	0,0107*	2,60	0,0130*	4,67	1,08*	1,31*
Setores	-0,0216	-5,26	-0,0228	-8,17	-2,14	-2,25
Ocupações	0,0078	1,89	-0,0243*	-8,73	0,78	-2,40*
Urbanização	0,0028	0,68	-0,0104*	-3,75	0,28	-1,04*
Discriminação de gênero e cor	0,3838*	93,37	0,3446*	123,68	46,78*	41,15*
Diferença total	0,4110*	100,00	0,2787*	100,00	50,83*	32,13*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Estes resultados, assim como alguns outros indicadores sociais, apontam a dimensão do alto grau de desigualdade salarial, do nível de renda e das oportunidades fornecidas para diferentes tipos de grupos. Mesmo que tenham sido adotadas algumas políticas sociais, direcionadas ao acesso e inclusão social a grupos discriminados, ainda se faz necessário um aprofundamento de políticas que busquem não apenas a equidade dos atributos produtivos entre os trabalhadores, mas também políticas de conscientização que visem o combate a todo tipo de preconceito, para equidade justa.

A tabela 12 sintetiza os principais resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder das sete tabelas anteriores entre os grupos de trabalhadores da Região Norte. As três primeiras linhas consideram os grupos que apresentaram diferenças salariais de gênero. Neste critério pode-se afirmar que a decomposição para o grupo de homens não brancos e de mulheres não

brancas foram os que evidenciaram maior queda na diferença salarial total, passando de 8,72% no ano de 2004, para -3,28% em 2013, redução de 12,0 p.p.. Percebe-se que no ano de 2013 ocorreu vantagem salarial em prol das mulheres ao analisar a decomposição entre homens e mulheres e entre homens não brancos e mulheres não brancas. Os resultados também revelam que ao avaliar o hiato salarial entre trabalhadores de gêneros distintos, o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável pela diferença de salários entre esses grupos.

Tabela 12 - Síntese da Decomposição Salarial dos grupos analisados, Região Norte, 2004 e 2013

Grupos	Impacto percentual no salário					
	Diferença Total		Diferença Explicada		Discriminação	
	$(\bar{W}_m - \bar{W}_f)$		$\hat{\beta}_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$		$(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Homens e Mulheres	7,49*	-3,25*	-14,69*	-22,33*	26,00*	24,56*
Homens brancos e Mulheres brancas	10,06*	2,31	-16,73*	-21,74*	32,18*	30,72*
Homens não brancos e Mulheres não brancas	8,72*	-3,28*	-12,47*	-21,08*	24,22*	22,56*
Brancos e não brancos	37,42*	33,73*	20,94*	20,01*	13,62*	11,43*
Homens brancos e Homens não brancos	38,73*	36,61*	19,55*	19,08*	16,05*	14,72*
Mulheres brancas e Mulheres não brancas	37,05*	29,16*	24,61*	20,85*	9,98*	6,87*
Homens brancos e Mulheres não brancas	50,83*	32,13*	2,76	-6,39*	46,78*	41,15*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2004 e 2013

Nota: *significativo a 5%; Dados não significativos não possuem asteriscos.

Nas linhas 4, 5 e 6 estão os grupos que possuíam diferenças salariais devido à cor. Examinando apenas o hiato salarial por cor dos trabalhadores, fica perceptível que o principal fator determinante foi relativo à diversidade nos fatores produtivos desses indivíduos.

Considerando somente a diferença explicada total, é notável que a decomposição de Oaxaca-Blinder entre os grupos de mulheres brancas e mulheres não brancas, foi a que demonstrou maior percentual, de 24,61% em 2004 e 20,85% em 2013. Estes dados indicam que ocorreu uma diminuição de 3,76 p.p., porém as mulheres brancas dotavam de fatores produtivos mais favoráveis que as mulheres não brancas.

Esta conclusão corrobora os resultados do estudo de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010). Diante dos resultados obtidos nesta pesquisa é possível concluir que a maior

aproximação das características produtivas dos trabalhadores (diferença total explicada) influenciou positivamente a redução das discrepâncias salariais entre homens e mulheres, e negativamente a discrepância entre brancos e não brancos. Pertinentes ao fator discriminatório ocorreram pequenas diminuições no período, sendo a alteração mais favoravelmente significativa para os indivíduos não brancos.

O presente estudo demonstra resultados convergentes aos resultados empíricos de trabalhos como o de Carvalho, Néri e Silva (2006) e de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010), em que o mercado de trabalho brasileiro apresenta reduções do hiato salarial entre gênero.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por finalidade constatar as desigualdades salariais bem como averiguar e contrapor o grau de discriminação seja ela por cor e/ou gênero existente no mercado de trabalho da Região Norte do Brasil nos anos de 2004 e 2013.

Ao analisar o perfil da PO da Região Norte do país, constatou-se que o trabalhador do gênero masculino possuía, em média, maior idade em relação ao gênero feminino, maior experiência de mercado, mais horas de trabalho semanais, maior percentual de residentes no meio rural, e também, apresentou maior proporção como chefe de família, nos dois anos estudados. Por sua vez, o gênero feminino obteve índices mais elevados de escolaridade, maior percentual de atuação no mercado formal e de urbanização do que o gênero masculino, para os dois anos estudados.

Em particular, o homem branco obteve em média os maiores níveis de idade, para o ano de 2004 e 2013, mais experiência no trabalho no ano de 2004 e a segunda maior em 2013, salário médio mensal mais elevado nos dois anos analisados, mais horas semanais trabalhadas, e também maior salário hora médio em 2004, no entanto, em 2013 foi o segundo maior. Por outro lado, o indivíduo não branco, negro ou pardo, apresentou, entre as categorias consideradas, o menor índice de educação nos dois anos analisados, o segundo maior nível de experiência no trabalho em 2004, a segunda maior dedicação de horas semanais trabalhadas, maior percentual de participação no mercado informal, maior percentual entre os residentes no meio rural, segunda maior proporção como chefe de família; apresentou também a pior remuneração em termos de salário médio hora, no ano de 2013.

A mulher branca, por sua vez, apresentou a menor idade média em 2004 e a segunda menor em 2013, assim como menos experiência no mercado de trabalho, nos dois anos examinados. Em contrapartida apresentou a maior média de escolaridade, a segunda melhor remuneração média mensal nesses anos, e o maior salário médio hora no ano de 2013, maior percentual de participação no mercado formal e o mais alto índice de urbanização nos dois anos selecionados dentre as quatro categorias consideradas. Por fim, a mulher não branca apresentou a menor média de idade em 2013, a segunda menor experiência no mercado de trabalho, assim como a mais baixa remuneração média de salário mensal, a menor dedicação de horas trabalhadas na semana, em 2004 e 2013. Auferiu o pior salário médio hora em 2004 e o segundo pior em 2013, o segundo maior percentual de participação no mercado informal assim com a segunda maior taxa urbanização, em 2004 e 2013. Ainda mostrou ter em média maior taxa de natalidade que a mulher branca.

O homem branco apresentou maior vantagem quanto à remuneração, no quesito salário médio mensal e salário médio hora no ano de 2004, assim como mostrou maior dedicação de horas semanais de trabalho. Em contrapartida, a mulher não branca obteve a pior remuneração mensal e por hora no ano de 2004, assim como o menor tempo dedicado as horas de trabalho semanais, podendo ser considerada o grupo de pior vantagem em 2004. Em 2013 o homem branco apresentou maior salário médio mensal e o segundo mais alto salário médio hora, apenas ficando atrás da mulher branca. Por outro lado, a mulher não branca denotou o menor salário médio mensal e o segundo mais baixo salário médio hora, sendo o mais baixo o do homem não branco.

No que concerne à participação da PO, por gênero, cor e anos de estudo no mercado de trabalho da Região Norte, constata-se uma população de maioria masculina e não branca. Os trabalhadores do gênero masculino representaram mais da metade da população em 2004 e em 2013. A presença dos trabalhadores não brancos representou três quartos da população em 2004, e um pouco mais que isso em 2013. Houve uma evolução no nível de escolaridade da PO da Região Norte; em 2004, a maioria dos trabalhadores possuía de 4 a 8 anos de estudo, já em 2013, a maior parte dos trabalhadores passou a ter de 9 a 11 anos de estudo.

Quanto ao salário médio por hora da PO da Região Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 o homem branco auferiu maior remuneração que os demais grupos, em todas as faixas de escolaridade. Em contrapartida as mulheres não brancas auferiram as mais baixas remunerações por hora no período, independente do grau de instrução. A mulher branca recebeu em média o maior salário hora no ano de 2013. Para os quatro grupos de trabalhadores a escolaridade foi positivamente relacionada com a remuneração, corroborando a teoria do capital humano, a qual mostra que conforme aumenta os anos de estudo o salário médio por hora trabalhada tende a ser maior.

Os resultados estimados das equações de determinação de salários de Mincer, aplicadas aos quatro grupos de trabalhadores, apontaram relações positivas entre variáveis de aspectos produtivos, educação e experiência, com os salários dos indivíduos. Tais resultados confirmam os preceitos apresentados por Schultz (1961), Becker (1971) e Mincer (1974), de que o maior grau de educação e experiência viabiliza maiores rendimentos. Os retornos atribuídos à educação mostraram-se superiores aos da experiência, sendo que a mulher branca da Região Norte apresentou os maiores retornos nos dois anos selecionados. Os trabalhadores brancos, independente do gênero, apresentaram retornos superiores aos dos não brancos para um ano a mais de estudo.

Quanto aos retornos salariais em função da experiência, os trabalhadores do gênero

masculino auferiram os maiores em relação ao gênero feminino, em 2004 e 2013. O homem branco obteve os maiores retornos, seguido do homem não branco, da mulher branca e da mulher não branca. A experiência elevada ao quadrado apresentou sinais negativos, contata-se assim a existência de retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, representando a produtividade marginal decrescente da mão de obra do trabalhador ao longo do tempo.

Ao analisar os retornos salariais de acordo com os setores em que os trabalhadores estavam inseridos, no ano de 2013, exceto o homem branco inserido no comércio, os trabalhadores inseridos na indústria, comércio e serviços obtiveram maiores remuneração do que os inseridos no Operacional.

No que se refere às ocupações, o cargo Operacional proporcionou pior remuneração para os quatro grupos, nos dois anos examinados. Em 2004, o cargo de PCAs assegurou aos trabalhadores maiores retornos salariais, exceto para a mulher branca; e no ano de 2013 a ocupação de Dirigentes foi a que proporcionou melhores salários, com exceção da mulher não branca.

Os resultados referentes à formalização da mão de obra comprovaram que para os quatro grupos de trabalhadores as remunerações do mercado formal foram superiores aos dos trabalhadores do mercado informal. A formalidade assegurou para estes trabalhadores melhores remunerações e maior estabilidade.

O fato de residir na região urbana no ano de 2013 garantiu aos trabalhadores da Região Norte retornos positivos sobre a determinação salarial, sendo que este retorno foi maior para o homem não branco.

Ao captar o impacto dos atributos produtivos e da discriminação sobre os salários, com a aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder entre os quatro grupos de trabalhadores, constatou-se que o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável pela diferença de salários entre gêneros. Examinando o hiato salarial dos trabalhadores conforme sua cor de pele, os fatores produtivos dos indivíduos foram os principais responsáveis pela discrepância na determinação salarial. Estes resultados corroboram os estudos de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2010).

Conclui-se, então, que a maior aproximação das características produtivas dos trabalhadores (diferença total explicada) influenciou positivamente a redução das discrepâncias salariais por gênero, e negativamente a discrepância por cor. No que concerne ao fator discriminatório ocorreram significativas diminuições no período, sendo a alteração mais favorável para os indivíduos não brancos.

Embora o grau de discriminação por gênero e cor tenha paulatinamente se reduzido no período, ainda, foi possível observar uma grande parcela de desigualdade salarial, devido, principalmente, pela persistência do fator discriminatório no mercado de trabalho da Região Norte, tendo em vista a evolução do nível de escolaridade da PO. Tal fato evidencia a necessidade de políticas que busquem a equidade dos atributos produtivos entre os trabalhadores, e que conscientizem a população para o combate ao preconceito. Preconceito este, que têm se perpetuado ao longo da formação histórica, social e econômica do país.

Devido à discrepância de desenvolvimento socioeconômico da Região Norte, quando comparada às demais regiões brasileiras, o grau de escolaridade entre os trabalhadores tende ser mais homogêneo. Assim, a teoria do capital humano explica grande parte dos diferenciais de salário da Região Norte e ameniza a discrepância da diferenciação, se não fosse maior o nível de escolaridade em prol da mulher a diferença salarial seria ainda maior.

Este estudo vem contribuir para o esclarecimento da desigualdade salarial e da discriminação, bem como auxiliar nas políticas públicas para o mercado de trabalho, embora se faça necessário um aprofundamento nas pesquisas sobre o tema, por tratar-se de um estudo regional, especificamente, do mercado de trabalho da Região Norte.

REFERÊNCIAS

ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. **Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações**. Brasília, DF: IPEA, 2002. 33 p. (Texto para Discussão, n. 918).

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 30A, 1971. Industrial Relations Section Princeton. **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 1971.

BARROS, R. P. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: IPEA, 2007. 34 p. (Texto para Discussão, n. 1288).

BATISTA, N. N. CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.

BECKER, G. S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special reference to Education**. 3. rd ed. University of Chicago Press. 1993.

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.

BORJAS, G. J. **Labor Economics**. 3. ed. MacGraw-Hill. 2005.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho**. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2012.

BONETTI, A.; FONTOURA, N.; PINHEIRO, L.; QUERINO, A.; Rosa, W. Livroto **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3. ed. Brasília: Ipea: SPM: UNIFEM, 2008.

BRASIL. Decreto, nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Repartição Internacional do Trabalho. Casa Civil, Brasília, DF, 19 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em mar de 2015.

BRUE, S. L. **História do Pensamento Econômico**. São Paulo: Cengage Learning. 2005.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10. 1996, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP: 1996. v. 1, p.483-516.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos pagu**, São Paulo, n. 17-18, p. 157-196, 2001.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.4, p.767- 795, out-dez. 2005.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?. **Planejamento e políticas Públicas**, 2010.

CACCIAMALI, M. C. S. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste, 2006, **XXXIV Encontro Nacional de Economia**. 2006.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, 2004.

CASARI, P. **Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”**. 2012. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo. 2012.

CAVALIERI, C.; FERNANDES, R.. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de economia política**, v. 18, n. 1, p. 69, 1998.

DOERINGER, P.; PIORI, M. **Internal labor markets and Manpower analysis**. Lexington, Mass: Heat, 1970.

DOMINGUES, M. S.; BERMANN, C.. O arco de desflorestamento na Amazônia: da pecuária à soja. **Ambiente & Sociedade**, v. 15, n. 2, p. 1-22, 2012.

EHRENBERG, R., SMITH, R. **A Moderna economia do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Makron Books Hucitec, 2000.

FEARNSIDE, P. M. Desmatamento na Amazônia brasileira: história, índices e consequências. **Megadiversidade**, v. 1, n. 1, p. 113-123, 2005.

FERREIRA NETO, A. B.; FREGUGLIA, R. D. S.; FAJARDO, B. D. A. G. Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil. **Economia aplicada**, v. 16, n. 1, p. 49-76, 2012.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Economia Regional). Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2015.

GOMES, M. R. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes: regiões Sul e Nordeste do Brasil**. 131 f. 2016, Dissertação (Mestrado em Economia Regional). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Gênero**, Niterói, v. 12, n. 1, p. 61-79, 2011.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cadastro de Municípios localizados na Amazônia Legal**. 2014. Disponível em: <ftp://geofp.ibge.gov.br/cartas_e_mapas/mapas_regionais/sociedade_e_economia/amazonia_legal/amazonia_legal_2014.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cadastro de Municípios localizados na Amazônia Legal**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/geociencias/geografia/amazonialegal.shtm?c=2>> Acesso em: 30 mai 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mapa da Amazônia Legal - Fronteira Agrícola**. 2014. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/geociencias/geografia/mapas_doc3.shtm> Acesso em: 30 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População residente enviada ao Tribunal de Contas da União 2001-2013**. 2013. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2013/serie_2001_2013_TCU.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS. **IBAMA divulga resultado parcial da fiscalização na Amazônia**. 2015. Disponível em: <<http://www.ibama.gov.br/publicadas/ibama-divulga-resultado-parcial-da-fiscalizacao-na-amazonia>> Acesso em 12 mai. 2016.

KILSZTAJN, S. et al. Concentração e distribuição do rendimento por raça no Brasil. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 367-384, 2005.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, abr. 1980.

LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n.1, p.125-157. 2003.

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; WAJNMAN, S. **Sexo frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Organização Gelre, 2005.

MACHADO, A.; MATOS, R. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, junho, 2006.

MELOS, Â. M. Discriminação salarial por sexo na Região Centro Oeste. **Gestão, Inovação e Negócios**, n. 1, p. 105-120. 2013.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, p. 66–281. 1958. Disponível em: <<http://ideas.repec.org/a/ucp/jpolec/v66y1958p281.html>> Acesso em 24 jul. 2015.

MIRO, V. H.; SULIANO, D. C. Discriminação de rendimentos por gênero e raça a partir de realidades sócio-econômicas distintas. **ENCONTRO DE ECONOMIA DO CEARÁ EM DEBATE**, v. 5, 2009.

MOURA, R. L. Testando as Hipóteses do Modelo de Mincer para o Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 62, n. 4, p. 407-449. Rio de Janeiro, out-dez. 2008.

OAXACA, R. **Male-female wage differentials in urban labor markets**. 1973. Disponível em: <<http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/23.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2015.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3. Oct. 1973.

PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, p. 851-859, 2009.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**, p. 659-661, 1972.

QUADROS, W. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente, **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 95-117, apr. 2004.

RAMOS, C. A. **Economia do trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil**. Curitiba: Editora CRV, 2012.

RAMOS, L. A desigualdade de rendimentos do trabalho no período pós-Real: o papel da escolaridade e do desemprego. **Economia aplicada**, v. 11, n. 2, p. 281-301, 2007.

REMY, M. A. P. A.; VAZ, D. V. Determinantes que impactam na probabilidade de o jovem não participar do mercado de trabalho e simultaneamente não estudar. **XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP**, realizado em São Pedro/SP – Brasil, de 24 a 28 de novembro de 2014.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Zahar Editores, 1973.

SCORZAFAVE, L. G. e MENEZES-FILHO, N. A. A Evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 28. 2000, Campinas. **Anais...** Campinas: ANPEC, 2000. CD-ROM.

SILVA, F. N. **Segregação entre brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro**. 145 f. 2010, Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. 2010.

SOARES, S. Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho. **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, n.13 p.45-51. MTE/IPEA. Rio de Janeiro, 2000.

SOARES, S. *et al.* **Perfil da pobreza:** Norte e Nordeste rurais. International Policy Centre for Inclusive Growth, 2016. Disponível em: <http://www.ipc-undp.org/pub/port/PRB50PT_Perfil_da_pobreza_Norte_e_Nordeste_rurais.pdf> Acesso em: 29 abr 2016.

SOUZA, S. C. I. *et al.* Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (RBERU)**, v. 09, n. 1, p. 32-49, 2015.

SUPERINTENDÊNCIA DA ZONA FRANCA DE MANAUS. **Modelo Zona Franca.** 2015. Disponível em: <http://www.suframa.gov.br/zfm_o_que_e_o_projeto_zfm.cfm> Acesso em: 15 ago 2015.

TATEI, F. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina:** a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e México. 2011. 114 f. Dissertação (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

APÊNDICE

TESTES ECONOMÉTRICOS PARA REGRESSÕES MINCERIANAS

A Tabela A1 mostra os testes para verificação da existência de multicolinearidade e da heterocedasticidade que podem ocorrer frequentemente nos modelos de determinação de salários, além do valor do coeficiente de determinação dos modelos (R^2).

A1 - Testes econométricos para regressões “mincerianas” da Tabela 4

Testes	2004			
	Homem		Mulher	
	Branco	Não Branco	Branca	Não Branca
<i>Multicolinearidade (FIV)</i>	3,34	3,31	4,95	3,97
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R^2)</i>	0,3905	0,3100	0,4216	0,3473

Testes	2013			
	Homem		Mulher	
	Branco	Não Branco	Branca	Não Branca
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,51	3,31	5,18	4,19
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R^2)</i>	0,3066	0,2495	0,3389	0,2767

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

O teste para averiguar se há presença de multicolinearidade FIV - Fator de Inflação da Variância “mostra como uma variância de um estimador é inflada pela presença de multicolinearidade”(GUJARATI, 2006). Como observado, os valores para todos os modelos foram inferiores a 10, o que significa, segundo Gujarati (2006), que a multicolinearidade deixa de ser um problema.

Para se verificar a existência de heterocedasticidade, foram utilizados os testes de Breusch-Pagan/Cook-Weisberg e teste de White (GUJARATI 2006). Os testes realizados não rejeitaram a hipótese nula de homocedasticidade, atestando, assim, a presença de heterocedasticidade. Esse problema econométrico é normalmente apresentado em dados *cross-section* e, especialmente, em modelos de determinação de salários, assim, para minimizar o problema foi utilizado o procedimento de erros robusto de White, “robust” (WHITE, 1980 apud GOMES, 2016).

Os coeficientes de determinação (R^2) demonstram valores parecidos ou superiores aos observados nos estudos já elencados, que utilizaram as equações de determinação de salários “mincerianas”; normalmente os valores dos (R^2) apresentados em equações de “mincerianas” não ultrapassam 0,50, o que também é comum em modelos de cross-section.