

**CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR**

**27º PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA**

**TÍTULO DA MONOGRAFIA: DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL – 2002 E 2013**

**PSEUDÔNIMO DO AUTOR: EDMOND DANTES**

**CATEGORIA:**

**ECONOMIA PARANAENSE ( )**

**ECONOMIA PURA OU APLICADA(X)**

# **DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL - 2002 E 2013**

## **RESUMO**

A região Sudeste é a mais populosa do país e a detentora da maior mão de obra. No entanto, seu mercado de trabalho possui divergências salariais nas quais as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação procuram elucidar. Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi analisar os diferenciais de salário e a discriminação por gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. Para tanto, por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi realizada a análise do perfil da população ocupada, além da elaboração das estimativas das equações mincerianas e da decomposição de Oaxaca-Blinder. Verificou-se um aumento no hiato salarial entre homens e mulheres traduzido em discriminação. Quanto à influência da cor da pele, apesar de mais desigual que os gêneros, houve redução das diferenças salariais não explicadas, isto é, aproximação salarial entre brancos e não brancos, bem como decréscimo do fator discriminatório. A conjuntura que se apresenta requer o delineamento de políticas públicas visando não apenas a equidade nos atributos produtivos da população, mas também que garantam a equalização dos direitos sociais e combate à discriminação.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Diferenças salariais. Discriminação. Políticas públicas.

# **WAGE DIFFERENTIALS AND DISCRIMINATION BY GENDER AND COLOR IN THE SOUTHEAST REGION OF BRAZIL – 2002 AND 2013**

## **ABSTRACT**

The Southeast region is the most populous of the Brazil and has the largest workforce. However, this region has wage differences that can be explained by theories of human capital, segmentation and discrimination. In this context, the aim of this study was to analyze the wage differences and discrimination by gender and skin color in the occupied population of the Southern region, in 2002 and 2013. Using The National Household Sample Survey (PNAD/IBGE) database, was analyzed the profile of the occupied population, the elaboration of the estimates of the mincerian equations and the Oaxaca-Blinder decomposition. It was found increase in wage gap between men and women (discrimination). In relation to skin color, although more unequal than gender, there was a reduction of unexplained wage differences, in other words, wage approximation between white and non-white and reduction of the discriminatory factor. The situation presented requires the development of public policies aiming not only equality in the productive attributes of the population, but also the equalization of social rights and discrimination.

**Keywords:** Labor market. Wage differences. Discrimination. Public policies.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Mudanças no perfil da população ocupada, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	24
<b>Tabela 2.</b> Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	26
<b>Tabela 3.</b> Salário hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	27
<b>Tabela 4.</b> Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	29
<b>Tabela 5.</b> Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	31
<b>Tabela 6.</b> Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	33
<b>Tabela 7.</b> Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	34
<b>Tabela 8.</b> Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	35
<b>Tabela 9.</b> Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	36
<b>Tabela 10.</b> Impacto percentual nos salários entre os principais grupos, por gênero e cor, região Sudeste, em 2002 e 2013.....	37
<b>A1.</b> Testes econométricos para regressões “mincerianas” de 2002 e 2013.....	44

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 ABORDAGEM TEÓRICA DAS DESIGUALDADES SALARIAIS.....</b>	<b>9</b>
2.1 Teoria do capital humano.....	9
2.2 Teoria da segmentação.....	10
2.3 Teoria da discriminação.....	11
<b>3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS BRASILEIRAS E INTERNACIONAIS.....</b>	<b>14</b>
3.1 Breve histórico do mercado de trabalho brasileiro.....	14
3.2 Abordagem empírica.....	16
<b>4 METODOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
4.1 Base de dados.....	20
4.2 Estimação dos determinantes de salários: equação minceriana.....	21
4.3 Decomposição de diferenciais de salários: Oaxaca-Blinder.....	22
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>24</b>
5.1 Perfil da população ocupada na região Sudeste.....	24
5.2 Decomposição de diferenciais salariais e discriminação de gênero.....	28
5.2.1 Determinação de salários - equações mincerianas.....	28
5.2.2 Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder.....	31
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>44</b>

## 1.INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil vem sofrendo diversas alterações nas últimas décadas. Em todas as economias, mesmo que vigente a legislação do trabalho formal, há diferenças salariais explicadas por diversos fatores, entre eles está a discriminação. Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos(ONU, 1948), discriminação representa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo anular o reconhecimento da igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer setor da vida pública.

Atualmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho é expressiva. Por conseguinte, tem-se uma participação significativa do salário feminino na composição da renda familiar. De modo similar, indivíduos de todos os grupos étnicos têm conquistado posições relevantes entre a população ocupada. No entanto, nota-se que há níveis de desigualdades salariais ainda presentes, tais como entre homens e mulheres e brancos e não brancos, nos âmbitos setorial, ocupacional, regional e educacional similares. Inserida neste escopo, a desigualdade salarial é objeto de estudo de diversos pesquisadores da esfera econômica e social. Isto se deve, em grande parte, devido às históricas distinções de rendimentos presentes no mercado de trabalho de todo o mundo, o que motiva estudiosos interdisciplinares envolvidos nesta temática, ao desenvolvimento de análises utilizando metodologias que possam identificar desigualdades ou mesmo mensurar níveis de discriminação.

Essa discrepância de rendimentos pode ser amenizada com mais investimentos em educação, conforme preconiza a teoria do capital humano de Becker (1962) e Schultz (1963). Mas esta teoria não abarca outros fatores que podem agravar as desigualdades salariais por gênero e cor, fatores estes relacionados à teoria da segmentação, de Doeringer e Piore (1970) e Vietorisz e Harrison (1973), tais como a segmentação do mercado de trabalho por cargos, regiões, setores, intensidade tecnológica, entre outros, e à teoria da discriminação, de Becker (1962), Arrow (1971), Phelps (1972) e Spence (1973), devido à discriminação por gênero ou cor entre empregados e empregadores, por exemplo. Para Ehrenberg e Smith (2000), há discriminação no mercado de trabalho se os trabalhadores com idênticas características produtivas forem tratados de forma diferenciada devido aos grupos demográficos que pertencem.

Na esfera empírica, diversos autores buscaram auferir os fenômenos da influência do

capital humano sobre os diferenciais de salário, bem como da segmentação e discriminação no mercado de trabalho brasileiro entre gênero, cor de pele ou ambos. Dentre eles, destacam-se Zucchi e Hoffmann (2004), Campante, Crespo e Leite (2004), Biderman e Guimarães (2004), Cacciamali e Hirata (2005), Giuberti e Menezes-Filho (2005), Leone e Baltar (2006), Matos e Machado (2006), Maldaner et al. (2006), Cambota e Pontes (2007), Almeida e Almeida (2014), Maia et al. (2015), Souza et al. (2015).

No entanto, apesar de existirem diversos trabalhos tratando deste tema tanto em nível nacional como regional, poucos realizam uma análise pormenorizada do panorama dos diferenciais de salário e discriminação existentes na região Sudeste nos anos recentes e sua evolução. Diante desta constatação, o objetivo deste estudo é analisar os diferenciais de salário e a discriminação por gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. De forma mais precisa, este trabalho está calcado na intenção de identificar qual parcela da diferença salarial mensurada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor de pele. Além disso, buscou-se analisar conjuntamente, se durante o mesmo período houve estreitamento das diferenças de variáveis como educação, experiência e outras, entre os trabalhadores por gênero e cor, e se o nível educacional se elevou na região Sudeste.

Para determinar os rendimentos de acordo com o nível educacional, experiência no mercado de trabalho, setores, ocupações, formalidade e região censitária, neste estudo utilizou-se a equação de determinação de salários denominada minceriana, e, para mensurar o grau de discriminação por gênero nos mercados de trabalho, adotou-se a decomposição de salários de Oaxaca-Blinder, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2002 e 2013.

O presente estudo fundamenta-se na necessidade de contribuir com ferramentas que permitam uma melhor análise acerca das condições atuais do mercado de trabalho, a fim de incentivar novas pesquisas, na região que contém quatro importantes redutos concentradores de mão de obra: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Espírito Santo. Estudos como este são fundamentais, pois expõem lacunas, além da necessidade da evolução do senso crítico, diante da consideração de que a igualdade é um direito fundamental presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, destaca-se a relevância do tema para análise e desenvolvimento de políticas públicas econômicas e sociais adequadas de forma a coibir a discriminação, permitindo o desenvolvimento de um mercado de trabalho mais igualitário.

Este estudo está dividido em mais quatro seções além desta introdução. Na segunda parte é apresentado o embasamento teórico que sustenta este estudo. Na terceira seção é informada a base de dados e a metodologia utilizada para atender os objetivos. A quarta contém os resultados e discussão e, por fim, a quinta e última parte apresenta as considerações finais.

## **2. ABORDAGEM TEÓRICA DAS DESIGUALDADES SALARIAIS**

### **2.1. Teoria do capital humano**

De acordo com Borjas (2010), capital humano é considerado o conjunto singular de qualificações e habilidades adquiridas. A partir da década de 1950, houve a necessidade de se explicar o processo de determinação de salários, uma vez que existe a suposição da diferenciação salarial no mercado de trabalho. Com isso, desenvolveu-se a teoria do capital humano. Ela supõe que a oferta de mão de obra é homogênea e o mercado de trabalho é contínuo, no qual a escolaridade é uma variável explicativa das diferenças de rendimentos, sendo também, o trabalhador, racional, que realiza investimentos em sua própria capacidade produtiva, por meio de uma maior escolaridade e treinamento, com o objetivo de auferir maiores rendas futuras (LIMA, 1980).

A teoria do capital humano tem como principais autores Schultz (1961, 1963) e Becker (1962). Ela defende a premissa de que quanto mais elevado o número de anos de estudo de um indivíduo, maior a remuneração auferida por ele. O primeiro autor almejava o entendimento do efeito dos investimentos em recursos humanos, e o segundo, procurava compreender o impacto do investimento em capital humano sobre a distribuição de renda entre os indivíduos, além dos retornos do investimento em educação sobre a renda dos trabalhadores (SENN, 1976).

Schultz (1961) considera que o capital humano pode ser tratado como o montante de investimentos que um indivíduo realiza na expectativa de posteriores retornos. Essa situação poderia explicar a hipótese do agravamento das desigualdades entre as nações. O argumento é que o determinante do capital humano não é apenas composto pela educação e o treinamento, mas também pela saúde dos trabalhadores, vigor, entre outros. Além disso, cita que o capital humano é fundamental para determinar o crescimento e o desenvolvimento econômico de uma nação.

Ademais, a propensão ao ingresso na universidade e investimentos em educação também dependem da idade e das decisões individuais. Pessoas mais jovens tendem a buscar formações melhores, tais como a formação universitária e treinamentos, enquanto que os indivíduos voltados ao retorno presente são menos propensos a esses investimentos (EHRENBERG; SMITH, 2000).

## 2.2. Teoria da segmentação

As diferenças salariais também são explicadas pela teoria da segmentação. De acordo com Solimano (1988), trabalho segmentado é a distinta remuneração de trabalhadores em diferentes empregos, no entanto, com as mesmas produtividades.

Há três vertentes acerca da análise das causas do mercado segmentado. A primeira explicação é dada por Doeringer e Piore (1970), em que são enfatizados os comportamentos dos trabalhadores e as características pessoais, ou seja, o lado da oferta seria o determinante da segmentação do mercado de trabalho. Os autores dividem os mercados entre primário e secundário. O mercado primário contém os cargos trabalhistas estáveis, com altos salários e produtividades, além do fornecimento de treinamentos. Já o mercado secundário representa a rotatividade do mercado de trabalho, salários e produtividades reduzidos, piores condições de trabalho, estagnação tecnológica, além do reduzido fornecimento de treinamentos (DOERINGER; PIORE, 1970; LIMA, 1980).

A segunda vertente está pautada no estudo de Vietorisz e Harrison (1973), em que a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades econômicas. Dessa forma a teoria enfatiza o lado da demanda, ou seja, os postos de trabalho e as interações entre os agentes. Assim, os argumentos dos autores estão orientados nas diferenças tecnológicas entre as atividades que compõem o mercado de trabalho. Com isso, no mercado primário, salários elevados motivam à economia da inovação.

A terceira vertente, inerente ao trabalho de Reich, Gordon e Edwards (1973) atribui a segmentação devido à evolução do sistema capitalista competitivo para o monopolista. Neste cenário, o sistema capitalista junto ao Estado, controlaria o sistema produtivo e as instituições de apoio, de forma a permitir a distinção dos trabalhadores do setor da produção, dos trabalhadores responsáveis por seu controle.

De acordo com Cacciamali (1978), os investimentos em capital humano acompanham investimentos em capital físico, características do mercado primário, por conseguinte, resultam em maior produtividade e aumentos nos salários em função da junção entre o capital adquirido e a qualificação da mão de obra. Já no mercado secundário, cenário em que persistem as técnicas intensivas em mão de obra e reduzidos investimentos em capital humano, tanto as produtividades quanto os salários permanecem estagnados. A autora atribui as origens da segmentação do

mercado de trabalho aos seguintes fatores: à necessidade de uma forma operacional mais flexível no dinamismo do processo produtivo (Doeringer e Piore); ao dualismo tecnológico resultante da concentração capitalista (Vietorisz e Harrison); e por último, ao processo histórico de estratificação dos trabalhadores imposta pelos organizadores da produção ao longo da evolução do sistema capitalista (Reich, Gordon e Edwards).

### **2.3. Teoria da discriminação**

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento nas profissões. Becker (1957) afirma que há discriminação econômica contra membros de um determinado grupo quando suas rendas forem inferiores em relação às suas habilidades. Segundo Borjas (2010), a discriminação ocorre quando os participantes do mercado consideram fatores como gênero e cor de pele quando realizam as trocas econômicas, por exemplo, a relação entre empregador e empregado. Assim, afirma-se que há discriminação no mercado de trabalho se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados de forma distinta devido aos grupos que pertencem (EHRENBERG; SMITH, 2000). Trata-se, portanto, de outra maneira de explicar as diferenças salariais, afirmando-se que, dadas as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência de distintos salários se dá pela discriminação.

O modelo de discriminação de Becker (1957) foi o pioneiro entre os estudos nesta temática. De acordo com o autor, podem ocorrer três tipos de discriminação baseados nas preferências: a do empregador, a do emprego e a do consumidor. A primeira é a mais frequente por se tratar do grupo demandante no mercado de trabalho. A discriminação do emprego consiste nas distintas preferências entre os próprios trabalhadores. Já a discriminação do consumidor, por sua vez, pode ser exemplificada como um consumidor que deseje ser atendido por um grupo específico de trabalhadores e recuse outros, o que tenderia a ocasionar reduções nos salários dos indivíduos discriminados (LOUREIRO, 2003). Assim, assume-se da microeconomia, que os indivíduos têm preferências e desejam maximizar suas utilidades com base nelas. Dessa forma, os indivíduos racionais teriam preferências pela discriminação.

A ideia da preferência pela discriminação, uma das mais relevantes definições da teoria

da discriminação pode ser exemplificada da seguinte forma: se um homem e uma mulher possuem salários iguais, ou mesmo os salários femininos sendo inferiores, o empregador preferiria o homem. Essa tomada de decisão pode ser caracterizada como um preconceito ou preferência contra as mulheres, ou ainda, contra qualquer cor ou etnia. Assim sendo, um indivíduo discrimina se ele está disposto a pagar para evitar trabalhar com pessoas de um grupo específico, por exemplo. Economicamente, essa ideia pode ser nomeada como disposição a pagar, conceito fundamental nos outros setores da economia (BECKER, 1957).

Arrow (1971) desenvolveu um raciocínio similar, afirmando que a discriminação pode ser atribuída às características pessoais dos indivíduos que não estão relacionadas com a produtividade, tais como raça, sexo, etnia, entre outros. Na visão de Phelps (1972), há a discriminação estatística, proveniente dos problemas de informações imperfeitas do mercado acerca dessa produtividade individual e o potencial do empregado. Sendo assim, o indivíduo auferiria salários equivalentes à média do grupo ao qual pertence.

Seguindo uma linha correlata ao modelo de Phelps (1972), tem-se o modelo de discriminação de Spence (1973). Este admite que além das informações imperfeitas, há a presença dos mercados competitivos e, dado que em diversas ocasiões as qualidades e produtividades dos indivíduos não são percebidas perfeitamente pelos empregadores nos momentos de contratação, no curto prazo, surgem o gênero e a cor, por exemplo, como pretexto para as distintas remunerações.

Loureiro (2003) classifica a discriminação no mercado de trabalho em quatro tipos: a) discriminação salarial, em que certos grupos auferem salários inferiores em relação a outros realizando os mesmos ofícios; b) discriminação de empregos, em que um conjunto de trabalhadores se encontra em desvantagem em detrimento de outros, no sentido da baixa oferta de empregos; c) discriminação de trabalho ou ocupacional, que ocorre quando certos grupos são impedidos de incorporar cargos específicos quando comparado a outros coletivos detentores da mesma capacidade; e por fim, d) discriminação decorrente de oportunidades desiguais para a obtenção de capital humano, em que intercorre a escassez ou ausência de oportunidades de certos grupos aumentarem a produtividade por meio de treinamentos, em relação a outros grupos. Assim, os três primeiros se referem à discriminação direta, pois ocorrem posteriormente ao indivíduo se inserir no mercado de trabalho. O último revela a discriminação indireta, visto que ocorre em um período anterior ao ingresso nesse mercado.

O critério da discriminação influencia a decisão de contratação por parte do empregador, pois um empregador que discrimina agiria como se o custo para contratar um trabalhador que não atenda suas preferências, como gênero ou cor de pele, exceda o seu custo real (BORJAS, 2010).

Na análise conjunta da teoria da segmentação e da teoria da discriminação na desigualdade de salários, de acordo com Batista e Cacciamali (2009), a desigualdade salarial pode ser decorrente de dois fatores. O primeiro seria a heterogeneidade dos trabalhadores em relação aos seus atributos produtivos. O segundo ocorreria pelo fato de trabalhadores com idênticas qualificações serem remunerados distintamente. Segundo os autores, isso pode ser justificado ou pelo fato de que o trabalho é segmentado, em que os postos de trabalho valorizam os atributos do trabalhador de maneiras distintas, ou pelo fato de que eles são discriminados, ou seja, recebem tratamento diferenciado baseado em atributos não produtivos.

Para mensurar os efeitos da discriminação, um método foi desenvolvido por Oaxaca (1973). Esse modelo assume que se não houver discriminação, os efeitos estimados das características individuais sobre o salário serão idênticos para cada grupo analisado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados. Esse modelo se relaciona com as estimativas da função de determinação de salários minceriana para os grupos a serem considerados, sendo que nesta última, o efeito das variáveis de capital humano – educação e experiência – determinam o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo.

### **3. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS BRASILEIRAS E INTERNACIONAIS**

#### **3.1. Breve histórico do mercado de trabalho brasileiro**

Desde meados do século XIX existe a preocupação com as desigualdades salariais no mercado de trabalho brasileiro. O primeiro aspecto relevante a ser considerado foi o movimento de transição do trabalho escravo para o trabalho livre. As características desse processo justificam a mão de obra disponível para o posterior processo de industrialização do país durante o século XX. No caso específico da região Sudeste, a expansão cafeeira proporcionou movimentos de trabalhadores com destino aos estados de São Paulo e Minas Gerais, além da concentração de atividades governamentais e de serviços no estado do Rio de Janeiro a partir da metade do século XIX (DEDECCA, 2005).

Após a crise de 1929, induzida pelo desenvolvimento do mercado interno em razão das restrições às importações, a mobilização de trabalhadores para a região Sudeste se deu de forma mais acelerada em função do processo de industrialização, especialmente no estado de São Paulo (CANO, 1990).

A Constituição de 1934 regulamentou a exploração do trabalho e, a partir de meados do século XX passou a deter grande importância no processo da consolidação de um conjunto de leis que arbitrariam a utilização do trabalho na nascente indústria. Entre as principais medidas adotadas estavam a limitação da jornada de trabalho em 48 horas, proibição do trabalho de menores de 14 anos, férias remuneradas, remuneração de horas extras e a regulamentação do trabalho feminino (COSTA, 2005). Posteriormente, também foram reunidas as normas trabalhistas em um único código, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Salienta-se a importância do papel dos sindicatos na luta pelos direitos trabalhistas e no cumprimento das normas até então vigentes. De acordo com Dedecca (2005), o crescimento da ação sindical foi acompanhado pelo desenvolvimento econômico e social. Entre as políticas mais relevantes das últimas décadas está a Constituição de 1988, que reestabeleceu o direito as greves e a livre associação aos sindicatos. Esta permitiu reafirmar a perspectiva da criação de instrumentos que oportunizassem a ampliação da regulamentação do mercado de trabalho e das relações trabalhistas do país.

Essas medidas foram consolidadas ao longo da década de 1990, por meio das

regulamentações dos artigos da Constituição implementada, principalmente àquelas referentes à educação. Apesar da presença de empecilhos de diversas naturezas, essas políticas ocasionaram impactos relevantes na redução da desigualdade entre brancos e negros, em relação ao acesso aos serviços e benefícios (JACCOUD, 2008).

No tocante das desigualdades entre brancos e não brancos, não há dúvidas que no Brasil há um problema histórico que subsiste desde a abolição da escravatura. Por muitas décadas, a mão de obra dos negros foi marginalizada pelos empregadores. Com isso, nos últimos anos, a fim de minimizar os efeitos da desigualdade e discriminação, diversas ações afirmativas têm sido delineadas. Segundo Domingues (2005), as cotas<sup>1</sup> para negros são mecanismos extremos de ação afirmativa e a mais polêmica das medidas, sendo que tais leis são provas que decretam o fim do mito da democracia racial e reconhecem a necessidade de um tratamento diferenciado no intento de minimizar os efeitos da discriminação dentro da sociedade brasileira:

A implementação dos primeiros programas de ações afirmativas, entre os quais a política de cotas, decreta o fim do mito da democracia racial, ou seja, do mito da ausência de preconceitos ou discriminações raciais no Brasil. A vigência desses programas, por si só, é a prova cabal de que existe tanto racismo quanto um problema específico do negro no país, pois, caso contrário, não haveria a necessidade de medidas reparatórias para esse segmento populacional. As bases ideológicas de sustentação do mito da democracia racial, portanto, estão sendo implodidas (DOMINGUES, 2005, p. 174).

Em relação às diferenças entre gêneros, a participação feminina não somente em relação à ocupação, mas também na conquista de ofícios de maior destaque vem crescendo. Nota-se também, na média, a superior escolaridade das mulheres em relação aos homens. No entanto, a maior escolaridade não tem sido condição suficiente para reverter as desigualdades salariais existentes entre os gêneros (SOUZA et al., 2015).

Nesse sentido, historicamente, a presença feminina no mercado de trabalho era reduzida por diversos fatores, entre eles, a associação do gênero feminino com a execução de tarefas domésticas. No entanto, há de se considerar que a participação da mulher na incumbência do trabalho fora de casa, sobretudo com a elevação de sua remuneração frente ao somatório da renda familiar, impacta positivamente em sua condição de barganha na família, implicando em uma menor participação no trabalho doméstico (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

---

<sup>1</sup> Mecanismos extremos de ação afirmativa: reserva de um percentual determinado de vagas para um determinado grupo.

### 3.2. Abordagem empírica

Diversos estudos analisaram o panorama das desigualdades salariais em diversas regiões do Brasil e do mundo, bem como mensuraram a presença de discriminação no mercado de trabalho. A fim de analisar a exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, Silva e Kassouf (2002) utilizaram dados da PNAD para diagnosticar a situação do jovem, com idade entre 15 e 24 anos no mercado de trabalho brasileiro, a fim de avaliar a magnitude do desemprego. Seus resultados expõem fortes indícios de discriminação racial contra os jovens negros no preenchimento das vagas de trabalho.

Leone e Baltar (2006) e Bruschini (2007), encontram segmentação no mercado de trabalho para o gênero feminino. Esses autores buscaram mostrar que, além de receberem salários substancialmente menores em relação aos homens, há dificuldades por parte das mulheres na inserção no mercado de trabalho formal, ou mesmo ocuparem cargos superiores aos masculinos.

Em uma comparação entre os rendimentos das mulheres no Brasil e nos Estados Unidos, Giuberti e Menezes-Filho (2005), utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder para os anos entre 1981 e 1996. Os resultados mostraram que no Brasil, o rendimento médio das mulheres compreendia 68% dos rendimentos dos homens em 1981, enquanto que nos Estados Unidos, a razão representava 66% no mesmo ano. Já em 1996, o rendimento médio relativo das mulheres em comparação com os homens era de 80%, enquanto nos Estados Unidos, 78%. No entanto, apesar de se constatar um cenário mais otimista para o Brasil em relação aos norte-americanos, os autores ressaltam que, no primeiro, as características femininas são superiores às dos homens, sendo a diferença salarial, associada à idade das mulheres. Em contrapartida, no segundo, apesar de a idade também explicar parte dos diferenciais de salários, as características dos homens e das mulheres são semelhantes. Em conclusão, os autores argumentam que o fato pode ocorrer se a idade das mulheres não refletir sua experiência no mercado de trabalho.

Cambota e Pontes (2007) averiguam a desigualdade de rendimentos por gênero de trabalhadores alocados em ocupações similares no Brasil para o ano de 2004. Utilizando a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), os autores apontam evidências de discriminação contra a mulher, sendo mais perceptível em ocupações com maior escolaridade.

Em estudo mais recente, Maia et al. (2015), verificaram a participação das mulheres no

mercado de trabalho e os diferenciais de salários por gênero no Brasil, a partir dos microdados da PNAD, em 2002 e 2011. Utilizaram como procedimentos metodológicos, a equação de determinação de salários minceriana e a decomposição de Oaxaca-Blinder para a análise da discriminação. Os resultados mostram que, apesar de as mulheres serem mais escolarizadas que os homens, há diferenças salariais que não decorrem de fatores produtivos, oriundos de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, tanto nos anos de 2002 quanto em 2011. No entanto, os autores destacam que apesar da notória elevação da discriminação por gênero, houve, ao longo desse período, elevação na participação das mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, a maioria dos estudos que relacionam os diferenciais de salário e a discriminação envolve não apenas a análise das desigualdades de gênero, mas também as desigualdades por cor da pele. Biderman e Guimarães (2004), a partir da observação de que no Brasil há desigualdades nos rendimentos de brancos e negros e homens e mulheres, buscaram evidenciar os efeitos dos atributos individuais, tais como escolaridade e idade, além de características espaciais. Utilizando a PNAD dos anos de 1989 e 1999, os principais resultados denotam que os fatores ligados à discriminação de gênero e cor mostraram-se, em especial, entre mulheres e negros, e entre os que ocupam posições superiores na hierarquia social.

Com uma análise também aplicada ao Brasil, Zucchi e Hoffmann (2004), estudaram as diferenças de salário, associadas à cor, para o ano de 2001. Utilizando dados da PNAD e, por meio da abordagem de Oaxaca-Blinder, analisaram evidências de discriminação no Brasil. Como resultados, os autores observaram que dos 43% de diferença de salário a menos recebido pelos negros, de 73,2% a 78,3% são decorrentes das diferenças na qualificação da mão de obra, enquanto o restante indica a presença de discriminação, por ser a parcela não explicada por fatores produtivos.

Também utilizando o modelo Oaxaca-Blinder, Campante, Crespo e Leite (2004), buscaram estimar, a partir da PNAD de 1996, o componente de discriminação no diferencial de salários entre brancos e negros, incluindo a análise das desigualdades educacionais. Os resultados confirmaram o “perfil elitista” da discriminação racial, no entanto, sugerem que parte do componente da discriminação no mercado de trabalho, deve-se à persistência de desigualdades educacionais entre raças. Considerando que este estudo operou em escala regional, observou-se que a desigualdade racial é um problema maior no Sudeste do que no Nordeste, apesar de os autores ressaltarem que o perfil elitista esteja presente em ambas as regiões.

Para estudo em nível nacional, Matos e Machado (2006) também utilizaram dados da PNAD e a decomposição de Oaxaca-Blinder para analisar os diferenciais no rendimento entre 1987 e 2001. Os resultados mostram que há discriminação tanto por sexo quanto por cor, ressaltando que, para este último grupo, constatou-se menor escolaridade.

Em Souza et al. (2015), utilizou-se os microdados da PNAD do ano de 2013 a fim de estimar as equações mincerianas e aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder para o Brasil. Os resultados apontam que a diferença nos salários é desfavorável para a mulher. Além disso, que entre os indivíduos brancos, as disparidades salariais e a discriminação contra o gênero feminino são superiores ao conjunto associado à cor (brancos e não brancos). Ademais, que entre os indivíduos não brancos, a discriminação de gênero foi maior que entre os brancos. Os autores destacam que o gênero e a cor, em conjunto potencializam as diferenças salariais no Brasil.

Outros estudos apresentam modelos semelhantes, aplicados a regiões específicas. Olinto e Olinto (2000) analisaram, apenas para o gênero feminino, a desigualdade na região Sul do Brasil. Por meio de um estudo transversal de base populacional com uma amostra representativa de mulheres residentes no Sul, o estudo teve o setor da saúde como foco. Apesar de a análise não estar centralizada no problema da discriminação, a desigualdade salarial confirma as piores condições para os indivíduos conforme o maior “escurecimento” da pele.

Também para a região Sul, mas em relação às diferenças por cor de pele, Maldaner et al. (2006) analisaram as diferenças salariais no mercado de trabalho da região Sul do Brasil para o ano de 2002. Por meio dos dados da PNAD, os autores utilizaram o teste Qui-Quadrado a fim de verificar a dependência das variáveis em estudo. Os resultados alcançados denotam que os trabalhadores não brancos da região Sul estão mais expostos às distinções salariais atribuídas à cor da pele.

Cacciamali e Hirata (2005) verificaram a influência da cor e do gênero nas oportunidades de obtenção de salário, analisando a discriminação no mercado de trabalho dos estados da Bahia e São Paulo, utilizando-se um modelo probit. A utilização desse modelo permite comparar, para o caso das análises de discriminação, dois indivíduos com as mesmas características, exceto cor e gênero, mantendo-se constantes as demais variáveis, ou seja, a comparação é realizada buscando-se minimizar os efeitos regionais, níveis educacionais, faixas etárias, entre outras variáveis. Seus resultados confirmam a presença da discriminação por cor e por gênero no mercado de trabalho. No entanto, apesar de ter sido constatada a presença de

discriminação por gênero entre a população ocupada mais pobre, não houve indícios de discriminação por cor neste mesmo grupo.

Almeida e Almeida (2014) mediram a discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Norte. Utilizaram os microdados da PNAD de 2012, para a aplicação do modelo de Oaxaca-Blinder. Verificou-se a presença de um componente discriminatório relacionado ao gênero e à cor no mercado de trabalho. Tal fato se deu de acordo com evidências empíricas, sendo que cerca de 139% do diferencial de salário médio entre homens e mulheres retratou a discriminação. De forma similar, cerca de 81% do diferencial entre brancos e não brancos se deveu à discriminação.

## 4. METODOLOGIA

### 4.1. Base de dados

Para atender aos objetivos deste estudo, foram utilizadas as bases de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2002 e 2013, disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A PNAD busca investigar informações no escopo da habitação, escolaridade, rendimentos, saúde, entre outras variáveis socioeconômicas relevantes para os estudos nacionais, sendo que é uma importante base de dados fomentadora de pesquisas em diversas áreas do conhecimento.

Neste estudo, a PNAD foi utilizada para distinguir o perfil das rendas na região Sudeste do Brasil, a fim de identificar as desigualdades na população ocupada e diagnosticar se seus motivos são frutos de discriminação por gênero ou por cor. Para isso, foram extraídas as principais características da população ocupada nos dois referidos anos, com base em variáveis que distinguem o gênero masculino e feminino, bem como a cor da pele dos trabalhadores, tais como a idade, experiência, experiência ao quadrado<sup>2</sup>, anos de estudo, salário mensal, salário hora, horas de trabalho semanais, área censitária, posição como chefe de família e número de filhos. Os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Os trabalhadores autodeclarados amarelos e indígenas foram excluídos da amostra devido às baixas representatividades na região Sudeste. Sendo assim, considerou-se como não branco, os trabalhadores autodeclarados pardos e negros. De forma similar, também se retirou os indivíduos ocupados sem remuneração, sendo que, para fins de análise, empregados, empregadores e conta-própria compuseram a população ocupada. Vale destacar que neste estudo foram considerados os trabalhadores ocupados com 14 anos de idade ou mais, por se tratar da idade mínima legal para o início da jornada de trabalho, de forma reduzida, como aprendiz. Ressalta-se que foram considerados os indivíduos ocupados nos meios rural e urbano, bem como trabalhadores ocupados nos setores formal e informal.

Isto posto, a população ocupada foi decomposta da seguinte forma: (i) homens brancos, (ii) homens não brancos, (iii) mulheres brancas e (iv) mulheres não brancas. Essa divisão permite

---

<sup>2</sup> A variável experiência ao quadrado 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 (EHREMBERG; SMITH, 2000).

investigar simultaneamente as diferenças entre os rendimentos masculinos e femininos e entre brancos e não brancos, captando de forma detalhada as diferenças entre gênero e cor tanto individualmente, como simultaneamente. Dessa forma, foi caracterizado o perfil da população ocupada da região Sudeste.

Em relação às descrições do perfil da população ocupada, há de se considerar alguns pormenores. Acerca das disparidades entre os salários hora e a ocupação dos indivíduos, utilizou-se a variável anos de estudo, cuja subdivisão realizada foi (i) entre 0 e 3 anos; (ii) entre 4 e 8 anos; (iii) entre 9 e 11 anos; (iv) entre 12 e 15 anos; e (v) acima de 15 anos de escolaridade.

Em seguida, foram estimadas as equações de determinação de salários minceriana dos quatro grupos populacionais a fim de verificar a influência das variáveis para explicar os diferenciais de salários entre gênero e cor dos anos de 2002 e 2013. Para tanto, os trabalhadores foram divididos em grupos setoriais, sendo agricultura, indústria, comércio e serviços. Já nos agrupamentos ocupacionais, considerou-se a população ocupada como dirigentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio e operacionais<sup>3</sup>.

Por fim, foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder, no intento de analisar os diferenciais de salário totais, além de examinar as particularidades e as minúcias dos impactos percentuais nos salários que se dão de forma explicada devido aos fatores dotacionais dos indivíduos e os não explicados que se caracterizam como discriminação tanto por gênero, quanto por cor.

#### **4.2. Estimação dos determinantes de salários: equação minceriana**

A equação de determinação de salários minceriana busca verificar a relação entre as variáveis produtivas, como as do capital humano e o rendimento do indivíduo. Dessa forma, de acordo com as variáveis representativas de educação, experiência, experiência ao quadrado, além das variáveis setoriais e ocupacionais, determina-se o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo, tal como em Mincer (1974):

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + X_i \quad (1)$$

---

<sup>3</sup> Como operacionais, foram considerados trabalhadores administrativos, serviços, da agricultura, vendedores e comércio e trabalhadores da produção.

Sendo  $\ln W$  o logaritmo natural do salário,  $E$  a variável anos de estudo,  $T$  a experiência do indivíduo no mercado de trabalho,  $T^2$  uma variável que capta o retorno de longo prazo da experiência e  $X_i$  é um vetor de características pessoais do trabalhador.

Neste estudo, além de educação e experiência, como vetor  $X_i$  foram utilizadas as variáveis: indústria, comércio, serviços, dirigentes, profissionais das ciências e artes, técnicos, formalidade e área censitária urbana, conforme equação (2):

(2)

#### 4.3. Decomposição de diferenciais de salários: Oaxaca-Blinder

O método da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, desenvolvido por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), consiste em desagregar as diferenças salariais provocadas pelas dotações, ou seja, pelos fatores relacionados à produtividade do indivíduo, e pelas diferenças atribuídas à discriminação. Em outras palavras, é um método de decomposição das diferenças salariais estimadas por equações de determinação de salários “mincerianas”. Blinder (1973) utilizou uma terminologia diferente de Oaxaca (1973), porém seguiu o mesmo raciocínio.

Aplicando as equações de Mincer (1958) para os grupos analisados têm-se:

(3)

(4)

Em que  $\ln Y$  representa o logaritmo natural dos rendimentos e  $X$  as características dos indivíduos que explicam  $Y$ . O sobrescrito H indica “Homem”, grupo em vantagem, e o sobrescrito M indica “Mulher”, grupo em desvantagem. Utilizando as propriedades do método econométrico de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), e subtraindo (4) de (3) tem-se:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^M) = (\beta_0^H - \beta_0^M) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) \quad (5)$$

Segundo Oaxaca (1973) e Blinder (1973):

$\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M)$  representa a parcela do diferencial atribuído às diferenças de dotações;  $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M)$  é parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de coeficientes. Este efeito indica que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações individuais, normalmente ligadas à discriminação quando comparados entre grupos de gênero ou étnicos;  $(\beta_0^H - \beta_0^M)$  é a proporção não explicada do diferencial que corresponde à distinção dos rendimentos única e exclusivamente devido ao indivíduo estar inserido em um determinado grupo.

Considera-se a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (6)$$

Essa decomposição permite o detalhamento das diferenças explicadas e não explicadas. No entanto, esse procedimento incorre no problema de identificação: invariância dos resultados da decomposição frente à escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utilizou-se o processo de normalização proposto por Yun (2003, 2005).

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 5.1. Perfil da população ocupada na região Sudeste

No que se refere ao perfil da população ocupada da região Sudeste, no ano de 2002 eram 28,5 milhões de trabalhadores, enquanto que no ano de 2013, este número saltou para 39,6 milhões. Na Tabela 1 são apresentadas as alterações no perfil da população ocupada entre esses anos, dividindo-se, de forma pormenorizada em homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas.

**Tabela 1.** Mudanças no perfil da população ocupada, região Sudeste, em 2002 e 2013

Variáveis	Ocupados							
	Homem branco		Homem não branco		Mulher branca		Mulher não branca	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Idade (média)	37,68	39,90	35,71	38,09	36,30	38,20	35,44	37,70
Experiência (média)	23,93	24,83	22,61	23,69	20,64	21,43	20,81	21,86
Anos de estudo (média)	7,95	9,83	6,09	8,03	9,10	10,89	7,03	9,18
Salário mensal R\$ (média)	1969,84	2575,26	1067,34	1496,36	1309,35	1725,03	731,32	1054,96
Horas trabalho/semana (média)	45,94	43,23	46,08	43,33	38,32	38,26	38,87	38,07
Salário hora R\$ (média)	10,79	19,96	5,87	9,92	8,84	14,47	4,85	8,38
Região urbana (%)	91,41	93,34	88,17	91,65	95,86	96,79	94,19	95,56
Região rural (%)	8,59	6,66	11,83	8,35	4,14	3,21	5,81	4,44
Chefe de família (%)	70,84	60,70	67,21	60,24	24,46	30,88	28,36	34,99
Número de filhos (média)	-	-	-	-	2,24	2,06	2,59	2,28

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD/IBGE, 2002-2013.

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

A idade média dos trabalhadores e a experiência média, em anos, aumentaram em todos os grupos, sendo que prevaleceu a tendência de os homens não brancos e das mulheres não brancas possuírem idades médias levemente inferiores aos homens brancos e mulheres brancas. Em relação à experiência, nota-se que os homens mantiveram a tendência de maior número de anos no mercado de trabalho em relação às mulheres.

Em geral, a elevação da idade média da população ocupada pode estar associada à

transição demográfica que a região Sudeste e o restante do país vêm sofrendo, assim como ocorreu anteriormente em outros países, sobretudo europeus. No Brasil, esse fenômeno pode ser observado nos últimos anos, tendo em vista a maior longevidade, associada à queda das taxas de natalidade, o que caracteriza um processo de “envelhecimento” da população (ALVES, 2014). Dessa forma, no longo prazo, essa dinâmica demográfica pode apresentar impactos relevantes na estrutura etária do país.

Em relação à média dos anos de estudo, nota-se crescimento significativo para todos os grupos. Vale destacar que, em geral, o gênero feminino apresentou maior escolaridade, sobretudo as mulheres brancas.

Analisando-se o salário mensal médio, observam-se os maiores valores reais para os homens brancos, seguido das mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas. No caso desta última categoria, apesar de os salários se mostrarem inferiores e relevantemente díspares em comparação aos outros grupos, esta obteve a maior elevação percentual ao longo do período (44%).

Quanto às médias de horas de trabalho semanais, em todos os grupos houve redução. No entanto, para as mulheres, tal declínio foi mais leve. Apesar de a participação feminina no mercado de trabalho ter se mostrado relevante nas últimas décadas, quando comparado aos homens, essa categoria continua sendo a que exerce mais tarefas de cunho familiar, o que pode explicar o menor número de horas semanais trabalhadas.

Para o salário hora real, observam-se elevações significativas no período. Essa variável pode representar um retrato mais fiel à realidade, em detrimento ao salário mensal, pois este último tende a ser inferior quanto menor for a jornada de trabalho. No entanto, apesar dos incrementos na variável salário hora para todos os grupos, constata-se que os maiores valores continuam sendo para os homens brancos, seguido das mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas, acentuando-se as disparidades salariais entre a primeira e a última categoria.

Na análise da região censitária, averigua-se que a maior parcela da população ocupada da região Sudeste se concentra na área urbana. Ainda, que esse número cresceu no período, ocasionando, por conseguinte, redução da população ocupada na região rural do Sudeste.

Ainda na Tabela 1, é possível verificar a posição dos quatro grupos analisados de acordo com a autodeclaração como chefes de família. De acordo com a análise dessa variável, apesar de

maioria dos homens se declararem como chefe de família, as mulheres vêm ganhando significativo espaço ao longo dos últimos anos.

Por fim, observa-se que as trabalhadoras brasileiras conceberam menos filhos, em média, no período em estudo. Sobretudo no caso das mulheres brancas, o número médio de filhos em 2013 foi de pouco mais de dois, o que sugere o reforço do argumento da transição demográfica e o “alargamento” da pirâmide etária na região (ALVES, 2014).

Na Tabela 2, são exibidos os mesmos grupos utilizados na Tabela 1, de acordo com o nível educacional classificado por anos de estudo. De modo geral, no ano de 2002, os homens representavam 58,7% da população ocupada da região Sudeste, sendo 36,8% brancos e 21,9% não brancos. As mulheres representavam 41,3% do total da população ocupada, dessas, 26,6% eram brancas e 14,7% não brancas. Já no ano de 2013, os homens representavam 56,8% da população ocupada da região Sudeste, sendo 30,3% brancos e 26,5% não brancos. As mulheres representavam 43,2% da população ocupada, sendo que 24,5% eram brancas e 18,6% não brancas.

**Tabela 2.** Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, região Sudeste, em 2002 e 2013 (em %)

2002							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
0-3	5,00	5,41	10,42	2,63	2,75	5,38	15,80
4-8	15,44	10,66	26,10	8,67	6,58	15,25	41,35
9-11	10,74	4,95	15,69	8,86	4,20	13,06	28,75
12-14	1,83	0,38	2,20	2,10	0,47	2,57	4,78
15 ou mais	3,76	0,53	4,29	4,30	0,73	5,04	9,33
Total	36,78	21,92	58,70	26,57	14,73	41,30	100,00
2013							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
0-3	2,16	3,57	5,73	1,05	1,55	2,61	8,34
4-8	8,36	10,06	18,42	4,79	5,74	10,53	28,95
9-11	11,37	10,00	21,37	9,48	7,95	17,43	38,80
12-14	2,64	1,26	3,90	2,75	1,38	4,14	8,04
15 ou mais	5,77	1,61	7,38	6,48	2,01	8,49	15,87
Total	30,30	26,50	56,80	24,55	18,65	43,20	100,00

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD/IBGE, 2012-2013.

Nota: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade.

Em relação à escolaridade, no ano de 2002, houve predomínio da população ocupada na faixa de 4 a 8 anos de estudo (41,3%). No ano de 2013, houve significativa melhora no quadro da escolaridade da população ocupada, sendo o predomínio na faixa entre 9 a 11 anos de estudo (38,8%). Além disso, houve incrementos nas faixas mais elevadas de escolaridade, de 12 a 14 e 15 ou mais anos de estudo. No entanto, em 2013 apenas um quarto dos trabalhadores ocupados estavam cursando ou haviam cursado o ensino superior (intervalos de 12-14 e 15 ou mais anos de estudo). Ainda, cabe frisar que os níveis educacionais entre indivíduos brancos e não brancos ainda se mostraram evidentemente díspares em 2013.

Na Tabela 3 é apresentada a remuneração média real da população ocupada da região Sudeste, expressa em salário-hora. Observa-se que, tanto em 2002 quanto em 2013, os homens brancos auferiram remuneração superior aos outros grupos analisados. Na sequência estão as mulheres brancas, os homens não brancos e as mulheres não brancas.

**Tabela 3.** Salário hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, região Sudeste, em 2002 e 2013 (em R\$)

Anos de estudo	2002						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
0-3	4,96	4,02	4,47	3,65	3,30	3,47	4,13
4-8	6,78	5,15	6,11	4,90	3,78	4,42	5,48
9-11	10,03	7,38	9,19	7,14	5,29	6,55	7,99
12-14	17,90	13,89	17,21	11,00	8,99	10,62	13,63
15 ou mais	34,90	19,77	32,98	22,70	15,24	21,60	26,76
Total	10,79	5,87	8,94	8,84	4,85	7,41	8,30
Anos de estudo	2013						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
0-3	9,23	7,47	8,13	7,28	5,36	6,13	7,50
4-8	10,08	7,83	8,44	6,82	6,06	6,41	7,95
9-11	13,29	10,16	11,81	9,30	7,89	8,65	10,39
12-14	24,41	14,15	21,04	12,60	12,28	12,50	16,61
15 ou mais	51,00	24,25	45,03	30,19	16,86	26,98	35,26
Total	19,96	9,92	15,22	14,47	8,38	11,82	13,74

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD/IBGE, 2012-2013.

Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Vale destacar o crescimento do salário-hora conforme se eleva o número de anos de estudo. Como exemplo, tem-se a comparação da faixa de 9 a 11 anos, que equivale ao ensino médio brasileiro e 15 anos ou mais, equivalendo ao ensino superior. As disparidades salariais entre essas faixas de escolaridade beiravam o dobro ou até o triplo nos anos em tela.

Assim, apesar da existência de claras disparidades salariais entre gênero e cor, a tendência que se observa é a de maior obtenção de salário quanto maior o nível de escolaridade, fato que ratifica a teoria do capital humano para essa análise.

## **5.2. Decomposição de diferenciais salariais e discriminação de gênero e cor**

### **5.2.1. Determinação de salários - equações mincerianas**

Na Tabela 4 são apresentados os coeficientes das equações de determinação de salários (mincerianas) para os quatro grupos em estudo na região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. Seus valores mostram o incremento percentual sobre o salário ao realizar um acréscimo de uma unidade das variáveis contínuas (educação, experiência e experiência ao quadrado) e das variáveis categóricas (ocupação, setores, formalidade e área censitária) em relação a uma variável omitida (MINCER, 1974).

O primeiro bloco da referida tabela, que compreende educação, experiência e experiência ao quadrado, mostra as variáveis relacionadas ao capital humano. Assim, conforme se espera devido à teoria do capital humano de Becker (1962) e Schultz (1961), educação e experiência possuem relações positivas com os salários e esta é negativa para a variável experiência ao quadrado, confirmando que a experiência aumenta o salário, porém, em taxas decrescentes. Nota-se que, em 2002, para cada ano adicional de estudo, o salário dos homens brancos, categoria com o maior percentual de aumento, elevar-se-ia em 8,62%, enquanto os rendimentos das mulheres não brancas se elevariam em 6,04%. Já em 2013, cada ano adicional de estudo proporcionaria um aumento de 6,81% nos salários dos homens brancos e 4,18% nos rendimentos dos homens não brancos. Dessa forma, em 2013, percebe-se que, independentemente de gênero ou cor da pele, os retornos sobre os salários, resultantes de um ano adicional de estudo foram positivos, mas inferiores àqueles evidenciados em 2002.

Ademais, além da constatação dos incrementos salariais e sua relação diretamente

proporcional com os anos de estudo e experiência, pode-se afirmar que a probabilidade do desemprego também se reduz conforme a experiência no mercado de trabalho, sobretudo entre os indivíduos mais jovens (SILVA; KASSOUF, 2002).

Em relação à experiência, observa-se que, em 2002, um ano a mais de experiência no mercado de trabalho proporcionaria aos homens brancos uma elevação salarial no quinhão de 3,88%, enquanto que, para as mulheres não brancas, os retornos seriam de 2,24%. Da mesma forma, em 2013, o aumento de um ano no mercado de trabalho proporcionaria elevações salariais, porém, em proporções reduzidas às observadas no período anterior (2,90% e 1,77%, respectivamente).

A variável experiência ao quadrado mostra os aumentos nos rendimentos ocasionados pelo acúmulo de experiência, mas indicam que os rendimentos são decrescentes, ou seja, a partir de um determinado nível de experiência, há a tendência de os salários se estabilizarem. Por essa razão, o coeficiente geralmente apresenta sinal negativo.

**Tabela 4.** Equações<sup>4</sup> mincerianas<sup>5</sup> para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013

Variáveis	Homens brancos		Homens não brancos		Mulheres brancas		Mulheres não brancas	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Educação	0,0862*	0,0681*	0,0611*	0,0418*	0,0855*	0,0640*	0,0604*	0,0478*
Experiência	0,0388*	0,0290*	0,0372*	0,0267*	0,0283*	0,0193*	0,0224*	0,0177*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0004*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*
Indústria	0,2773*	0,1772*	0,4399*	0,2894*	-0,0480	-0,1711*	0,1526*	-0,0018
Comércio	0,1551*	0,0421	0,3051*	0,1197*	-0,1157	-0,1680*	0,1866*	0,0243
Serviços	0,2545*	0,1660*	0,4104*	0,2497*	0,2070	-0,0872	0,2698*	0,1164*
Dirigentes	0,6742*	0,6773*	0,6305*	0,5915*	0,7610*	0,7703*	0,5668*	0,5131*
PCAs	0,7421*	0,7244*	0,6874*	0,5901*	0,7683*	0,6340*	0,7238*	0,5026*
Técnicos	0,4343*	0,3265*	0,4259*	0,2671*	0,4368*	0,3086*	0,3608*	0,2918*
Formal	0,2175*	0,1181*	0,2308*	0,1324*	0,1989*	0,1043*	0,2590*	0,1303*
Urbano	0,1939*	0,1868*	0,1397*	0,1551*	0,1728*	0,2634*	0,2416*	0,1707*
Constante	-0,0985*	0,5359*	-0,1172*	0,6720*	0,3654	0,6612*	-0,1587*	0,6351*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da PNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: Considerou-se para a composição da amostra indivíduos a partir de 14 anos de idade. \* significativo a 1%.

<sup>4</sup>Nas regressões gerais foi aplicado o teste Chow de quebra estrutural, o que indicou que há possíveis diferenças nos interceptos e coeficientes nas regressões para homens e mulheres, com significância de 1% (GUJARATI, 2011; CHOW, 1960). Não se rejeitou a hipótese nula de que as variâncias das duas subpopulações são iguais. Como a hipótese nula não foi rejeitada é possível utilizar o teste de Chow, corroborando a utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder.

<sup>5</sup>Testes econométricos no Apêndice A.

O segundo bloco, com indústria, comércio e serviços, mostra as variáveis relacionadas aos setores de atividade, que influenciam na comparação e diferenciação dos rendimentos individuais. Em comparação ao setor da agricultura (variável omitida), os resultados apontam que, com exceção das mulheres brancas no ano de 2013, em geral, nos dois anos, estar alocado em um dos três setores, proporcionaria salários superiores aos rendimentos provenientes da agricultura.

O destaque no período em estudo foi o homem não branco. Em 2002, um indivíduo inserido nesse grupo, no setor da indústria, auferiria, em média, um acréscimo salarial de 44% em relação ao setor da agricultura. Da mesma forma, esse mesmo indivíduo alocado no setor do comércio ou de serviços receberia, em média, um salário 30,5% e 41%, respectivamente, superior a um trabalhador alocado na agricultura.

O terceiro bloco, contendo dirigentes, profissionais das ciências e artes (PCA's) e técnicos, mostra as variáveis relacionadas à ocupação do trabalhador. Neste caso, a variável omitida para fins de comparação foi o cargo operacional. Similarmente ao bloco anterior, entre os dois anos houve ligeiro estreitamento da distribuição da renda entre os níveis ocupacionais. A exceção foi o grupo das mulheres brancas alocadas como dirigentes, em que ocorreu elevação salarial média de 76,1% para 77,03% em relação aos cargos operacionais no período.

Em relação à formalidade do setor de atividade, em todos os grupos, estar inserido no mercado de trabalho formal tende a auferir maiores salários aos indivíduos em relação ao setor informal. Em 2002, as mulheres não brancas inseridas no setor formal detinham um acréscimo salarial de, em média, 25,9% em relação à mesma categoria no setor informal. Em 2013, os maiores valores foram auferidos pelos homens não brancos, com a média do salário sendo 13,2% superior ao mesmo grupo no setor informal.

Por fim, em relação à área censitária, foi analisado o acréscimo salarial da população ocupada na região urbana em relação à rural. Para todos os grupos, observou-se a superioridade salarial dos indivíduos residentes nas regiões urbanas do Sudeste, tanto em 2002, quanto em 2013. Além disso, pode-se fazer uma correlação entre a área censitária e a escolaridade. De acordo com Silva e Kassouf (2002), para o caso brasileiro, o aumento da escolaridade reduz a probabilidade de desemprego dos homens residentes em áreas urbanas, enquanto eleva a probabilidade de desemprego de homens e mulheres residentes em regiões rurais, devido a maior seletividade do emprego.

### 5.2.2. Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder

Na Tabela 5 são apresentadas as decomposições de Oaxaca-Blinder, entre homens e mulheres, para os anos de 2002 e 2013. A diferença total dos salários entre os grupos foi de 16,70% em 2002 e de 17,63%. Analisando-se as diferenças explicadas, ou seja, devido a escolaridade, anos de experiência, formalidade, setor, ocupação e região censitária, nota-se que a evolução do impacto das dissimilaridades salariais para o gênero feminino foi modesta (-10,97% em 2002 para -11% em 2013).

**Tabela 5.** Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, região Sudeste, em 2002 e 2013

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Homens	1,6836*	2,0349*	5,38*	7,65*	
Mulheres	1,5292*	1,8726*	4,61*	6,50*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
<b>Explicada Total</b>	<b>-0,1161*</b>	<b>-75,20</b>	<b>-0,1165*</b>	<b>-71,74</b>	<b>-10,97*</b>
Escolaridade	-0,0926*	-59,99	-0,0729*	-44,92	-8,85*
Experiência	0,1032*	66,85	0,0668*	41,16	10,87*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0610*	-39,50	-0,0420*	-25,91	-5,92*
Formalidade	0,0052*	3,38	0,0022*	1,36	0,52*
Setores	-0,0303*	-19,61	-0,0092**	-5,67	-2,98*
Ocupações	-0,0320*	-20,74	-0,0539*	-33,20	-3,15*
Urbanização	-0,0086*	-5,60	-0,0074*	-4,57	-0,86*
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2705*</b>	<b>175,20</b>	<b>0,2788*</b>	<b>171,74</b>	<b>31,07*</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,1544*</b>	<b>100</b>	<b>0,1623*</b>	<b>100</b>	<b>16,70*</b>

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados daPNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: \* significativo a 1%; \*\* significativo a 5%.

De forma geral, os resultados acerca da diferença explicada total permite a afirmação de que, se as mulheres portassem as mesmas características dos homens, seus salários sofreriam uma redução de 10,97% em 2002 e de 11% em 2013. A redução seria justificada principalmente pelo fato de que as mulheres possuem em média, mais escolaridade que os homens, o que, neste caso lhe fornece mais capital humano, motivo primordial pelo qual a diferença explicada é negativa.

Em relação ao impacto salarial da discriminação, por meio da Tabela 5, verifica-se que entre 2002 e 2013, houve leve agravamento. O acréscimo de 1,09 pontos percentuais (p.p.) desse efeito indica que houve elevação da discriminação salarial entre os gêneros. Assim, se não

houvesse discriminação, as mulheres deveriam auferir um aumento salarial de 31,07% em 2002 e de 32,16% em 2013.

Dessa forma, os resultados referentes aos diferenciais de salários e pela decomposição de Oaxaca-Blinder para a discriminação de gênero corroboram as conclusões do estudo em nível nacional de Leone e Baltar (2006), Bruschini (2007), Maia et al. (2015) e Souza et al. (2015). De forma semelhante, constatou-se que apesar de ter ocorrido uma crescente e expressiva participação feminina no mercado de trabalho, a mulher recebeu salários inferiores aos do homem, mesmo a partir da evidência de um maior nível de escolaridade em favor do sexo feminino.

Os resultados acerca dos diferenciais de salários por gênero, de certa forma destoam da teoria do capital humano. Pois, tal como evidenciado na Tabela 1, as mulheres possuem níveis de escolaridade superiores aos homens e, este fato, conforme verificado na Tabela 5, não apenas se opõe à teoria, mostrando salários incompatíveis com os níveis de escolaridade das mulheres, como expõe a presença de discriminação entre os gêneros, respaldando a teoria da discriminação.

A decomposição de Oaxaca-Blinder entre os homens e as mulheres, considerando-se apenas os indivíduos de cor branca, é exibida na tabela 6. De forma semelhante à comparação entre homens e mulheres presente na Tabela 5, a diferença salarial total apresentou leve crescimento entre 2002 e 2013, aumentando de 18,25% no primeiro ano analisado, para 19,42% no segundo. A desigualdade salarial que se dá pelas variáveis explicadas pela escolaridade, experiência, formalidade, setores, ocupações e região censitária apresentou um aumento de -10,44% para -11,28%. Similarmente, a discriminação apresentou leve crescimento entre os anos de 2002 e 2013 (32,03% para 34,60%).

**Tabela 6.** Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem branco	1,8535*	2,1887*	6,38*	8,92*		
Mulher branca	1,6859*	2,0112*	5,40*	7,47*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
<b>Explicada Total</b>	<b>-0,1102*</b>	<b>-65,77</b>	<b>-0,1196*</b>	<b>-67,41</b>	<b>-10,44*</b>	<b>-11,28*</b>
Escolaridade	-0,1014*	-60,50	-0,0823*	-46,36	-9,65*	-7,90*
Experiência	0,1253*	74,74	0,0925*	52,13	13,34*	9,69*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0711*	-42,43	-0,0547*	-30,79	-6,87*	-5,32*
Formalidade	0,0039*	2,31	0,0019**	1,04	0,39*	0,18**
Setores	-0,0217*	-12,93	-0,0115**	-6,47	-2,15*	-1,14**
Ocupações	-0,0364*	-21,71	-0,0579*	-32,60	-3,58*	-5,62*
Urbanização	-0,0088*	-5,24	-0,0077*	-4,35	-0,88*	-0,77*
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2778*</b>	<b>165,77</b>	<b>0,2972*</b>	<b>167,41</b>	<b>32,03*</b>	<b>34,60*</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,1676*</b>	<b>100</b>	<b>0,1775*</b>	<b>100</b>	<b>18,25*</b>	<b>19,42*</b>

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados daPNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: \* significativo a 1%; \*\* significativo a 5%.

Na Tabela 7 são expostos os diferenciais de salário para os gêneros, considerando-se apenas os indivíduos não brancos. Similarmente à análise para as outras tabelas, a diferença total do impacto percentual do salário entre os dois grupos se elevou entre 2002 e 2013. Em 2002, a diferença salarial total representou 16,42%, elevando-se para 18,69% entre os dois grupos no ano de 2013. Analisando-se as variáveis explicadas pelos fatores produtivos, setoriais, ocupacionais e região censitária, na totalidade, houve um decréscimo, de -9,51% no primeiro ano em estudo, para -8% no último período. No geral, na linha que mostra a discriminação de gênero, percebe-se uma ligeira elevação de 28,65% em 2002, para 29,01% em 2013.

Ressalta-se que, apesar das disparidades salariais e do cenário de um ligeiro, mas agravante crescimento da discriminação, valores inferiores da discriminação de gênero são encontrados quando se analisa somente os indivíduos não brancos (Tabela 7). Em contrapartida, tal como observado na Tabela 6, levando-se em consideração somente os indivíduos brancos, a discriminação por gênero se mostra superior. Essas diferenças apontam para um cenário mais desfavorável para discriminação de gênero entre indivíduos brancos.

Além disso, sobretudo nas variáveis explicadas “escolaridade” e “experiência”, nota-se que em ambos os casos houve convergência das diferenças, ou seja, a disparidade no grau de escolaridade em favor das mulheres vem sendo amenizada, assim como a experiência em favor

dos homens. No entanto, no geral, a diferença explicada total vem se elevando para o caso das disparidades de gênero entre pessoas brancas e, em contrapartida, vem se reduzindo para os diferenciais de gênero entre indivíduos não brancos.

**Tabela 7.** Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem não branco	1,4003*	1,8720*	4,05*	6,50*		
Mulher não branca	1,2482*	1,7007*	3,48*	5,48*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
<b>Explicada Total</b>	<b>-0,1000*</b>	<b>-65,73</b>	<b>-0,0834*</b>	<b>-48,69</b>	<b>-9,51*</b>	<b>-8,00*</b>
Escolaridade	-0,0585*	-38,45	-0,0485*	-28,30	-5,68*	-4,74*
Experiência	0,0661*	43,51	0,0415*	24,22	6,84*	4,23*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0460*	-30,26	-0,0299*	-17,46	-4,50*	-2,95*
Formalidade	0,0084*	5,56	0,0033*	1,94	0,85*	0,33*
Setores	-0,0443*	-29,12	-0,0091**	-5,30	-4,33*	-0,91**
Ocupações	-0,0172*	-11,29	-0,0339*	-19,77	-1,70*	-3,34*
Urbanização	-0,0086*	-5,67	-0,0069*	-4,02	-0,86*	-0,69*
<b>Discriminação de gênero</b>	<b>0,2519*</b>	<b>165,73</b>	<b>0,2547*</b>	<b>148,69</b>	<b>28,65*</b>	<b>29,01*</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,1520*</b>	<b>100</b>	<b>0,1713*</b>	<b>100</b>	<b>16,42*</b>	<b>18,69*</b>

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados daPNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: \* significativo a 1%; \*\* significativo a 5%.

Em relação ao efeito da discriminação, levando-se em consideração somente os diferenciais de salários por cor de pele, observa-se por meio da Tabela 8, redução da diferença total salarial entre trabalhadores brancos e não brancos, sendo 55,9% em 2002 e 35,96% em 2013. De forma semelhante, as diferenças dadas pelas variáveis explicadas sofreram redução, no quinhão de 34,39% no primeiro ano analisado, para 21,98% no segundo. O efeito da discriminação também obteve decréscimo, de forma que em 2002 as diferenças salariais não explicadas eram 16,01%, passando a representar 11,46% em 2013.

De modo geral, se a população ocupada não branca dispusesse das mesmas características de dotação dos indivíduos brancos, seus salários obteriam um acréscimo de 34,39% em 2002 e de 21,98% em 2013. Analogamente, na ausência de discriminação, os indivíduos não brancos deveriam lograr uma elevação salarial de 16,01% em 2002 e de 11,46% em 2013.

**Tabela 8.** Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Sudeste, em 2002 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial	
	2002	2013	2002	2013
Brancos	1,7831*	2,1084*	5,95*	8,23*
Não brancos	1,3391*	1,8012*	3,81*	6,05*

  

Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
<b>Explicada Total</b>	<b>0,2955*</b>	<b>66,56</b>	<b>0,1987*</b>	<b>64,68</b>	<b>34,39*</b>	<b>21,98*</b>
Escolaridade	0,1626*	36,63	0,1025*	33,37	17,66*	10,79*
Experiência	0,0223*	5,03	0,0130*	4,24	2,25*	1,31*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0127*	-2,86	-0,0063*	-2,06	-1,26*	-0,63*
Formalidade	0,0234*	5,27	0,0009*	2,91	2,37*	0,90*
Setores	0,0018***	0,41	-0,0041*	-1,33	0,18***	-0,41*
Ocupações	0,0932*	20,99	0,0816*	26,57	9,77*	8,50*
Urbanização	0,0048*	1,09	0,0030*	0,98	0,48*	0,30*
<b>Discriminação de cor</b>	<b>0,1485*</b>	<b>33,44</b>	<b>0,1085*</b>	<b>35,32</b>	<b>16,01*</b>	<b>11,46*</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,4440*</b>	<b>100</b>	<b>0,3072*</b>	<b>100</b>	<b>55,90*</b>	<b>35,96*</b>

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados daPNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: \* significativo a 1%; \*\*\* significativo a 10%.

Há de se considerar que os resultados aqui apresentados para os diferenciais de salários entre indivíduos brancos e não brancos foram semelhantes às conclusões em níveis nacionais ou regionais de Campante, Crespo e Leite (2004), Zucchi e Hoffmann (2004), Almeida e Almeida (2014) e de Souza et al. (2015).

Além disso, apesar de as diferenças salariais totais serem superiores para o quesito cor de pele, em geral, estas obtiveram significativa redução entre os anos em estudo. Ademais, as desigualdades se dão principalmente em função das diferenças explicadas entre os indivíduos, tais como escolaridade e ocupações (Tabela 8). As evidências também corroboram o fato de que parte do componente da discriminação no mercado de trabalho ocorre em função da persistência nas desigualdades educacionais entre raças, sendo que este é um problema mais recorrente em regiões mais desenvolvidas (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

Por fim, na Tabela 9 são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a fim de se verificar o efeito da discriminação entre os dois grupos com a maior disparidade, sendo os homens brancos e as mulheres não brancas. A comparação entre os dois grupos permite observar a grande diferença salarial existente entre eles. No período estudado houve redução das discrepâncias. Em 2002, a diferença salarial total foi de 83,18%, enquanto que em 2013, foi de 63%. Houve grande redução na diferença explicada (de 21,05% para 9,31%). Finalmente,

observa-se ainda leve decréscimo em relação ao efeito discriminação, sendo 51,31% no primeiro ano em estudo e 49,02, no período mais recente.

**Tabela 9.** Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas, região Sudeste, em 2002 e 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem branco	1,8535*	2,1887*	6,38*	8,92*		
Mulher não branca	1,2482*	1,7007*	3,48*	5,48*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
<b>Explicada Total</b>	<b>0,1911*</b>	<b>31,57</b>	<b>0,0890*</b>	<b>18,25</b>	<b>21,05*</b>	<b>9,31*</b>
Escolaridade	0,0752*	12,43	0,0251*	5,14	7,81*	2,54*
Experiência	0,1191*	19,68	0,0847*	17,37	12,65*	8,84*
Experiência <sup>2</sup>	-0,0690*	-11,40	-0,0485*	-9,94	-6,67*	-4,74*
Formalidade	0,0282*	4,65	0,0105*	2,16	2,85*	1,06*
Setores	-0,0208*	-3,44	-0,0119**	-2,45	-2,06*	-1,19**
Ocupações	0,0641*	10,59	0,0348*	7,14	6,62*	3,54*
Urbanização	-0,0057*	-0,94	-0,0057*	-1,16	-0,57*	-0,57*
<b>Discriminação de gênero e cor</b>	<b>0,4142*</b>	<b>68,43</b>	<b>0,3989*</b>	<b>81,75</b>	<b>51,31*</b>	<b>49,02*</b>
<b>Diferença total</b>	<b>0,6053*</b>	<b>100</b>	<b>0,4880*</b>	<b>100</b>	<b>83,18*</b>	<b>63,00*</b>

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados daPNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: \* significativo a 1%; \*\* significativo a 5%.

A expressiva redução nas disparidades dos salários, no que diz respeito à cor da pele (Tabelas 8 e 9), deu-se de forma superior nas variáveis explicadas, sobretudo experiência e escolaridade. Como fator que pode ter influenciado na crescente convergência salarial em função dessa última variável estão as ações afirmativas por parte do governo. Essas ações, conforme destacado por Domingues (2005), decretaram o fim do mito da democracia racial e reconheceram a necessidade de um tratamento diferenciado, de forma a proporcionar a minimização dos efeitos da discriminação no escopo da sociedade.

Na Tabela 10, é apresentado um agrupamento dos resultados mais relevantes acerca dos diferenciais de salário auferidos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder. Nela, é possível verificar em percentual, em quais grupos comparativos estão as maiores disparidades e aos motivos que lhes são atribuídas, entre a diferença total, a diferença total explicada e a diferença não explicada, equivalente em discriminação.

**Tabela 10.** Impacto percentual nos salários entre os principais grupos, por gênero e cor, região Sudeste, em 2002 e 2013

Diferenças salariais	H e M		HB e MB		HNB e MNB		B e NB		HB e MNB	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Diferença total	16,70	17,63	18,25	19,42	16,42	18,69	55,90	35,96	83,18	63,00
Diferença explicada	-10,97	-11,00	-10,44	-11,28	-9,51	-8,00	34,39	21,98	21,05	9,31
Discriminação	31,07	32,16	32,03	34,60	28,65	29,01	16,01	11,46	51,31	49,02

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da PNAD/IBGE 2002 e 2013.

Notas: H: Homens; M: Mulheres; B: Brancos; NB: Não brancos.

Embora tenha havido significativas reduções nas diferenças salariais totais, a presença de apenas uma tênue redução das variáveis não explicadas, traduzidas neste caso por discriminação de gênero e cor, notabiliza a persistência dessa realidade ao longo dos anos na região Sudeste.

Salienta-se que os maiores diferenciais de salário são encontrados na comparação entre os homens brancos e as mulheres não brancas. Isso ocorre em circunstância de que o gênero e a cor, em conjunto, potencializam as diferenças salariais, corroborando a existência de diferenciais de salários em favor de homens e brancos e elevada discriminação salarial sobre os grupos discriminados, mulheres e não brancos (SOUZA et al., 2015).

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar os diferenciais de salário e a discriminação por gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. Ou seja, mensurar qual parcela da diferença salarial identificada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor de pele. Além disso, buscou-se analisar conjuntamente, se durante o mesmo período houve estreitamento das diferenças educacionais entre os trabalhadores por gênero e cor, e se o nível educacional se elevou na região Sudeste.

No que tange ao perfil da população ocupada na região Sudeste, houve progresso em todas as variáveis, para os quatro grupos analisados (homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca). Em geral, houve crescimento para as médias das variáveis anos de estudo, experiência, salário mensal, salário hora e percentual de indivíduos na área urbana. Outrossim, para outras variáveis houve redução, tais como nas médias de horas de trabalho semanais, no percentual de trabalhadores na região rural, no número de filhos por mulher e, por fim, houve incrementos da autodeclaração feminina como chefes de família, apesar de o percentual masculino permanecer superior.

Destaca-se significativa evolução dos trabalhadores ocupados entre os dois anos examinados e a maior presença nos estratos superiores de educação, indicando um maior grau de escolarização da população ocupada da região Sudeste. De forma semelhante, como fator positivo, ampliaram-se os valores dos salários hora reais de todos os grupos. Como ponto negativo, apesar de a evolução salarial ter se mostrado proporcional em todos os grupos, ainda mantiveram-se diferenças significativas desfavoráveis para mulheres e não brancos. Essa disparidade negativa para o gênero feminino mostra-se contraditória visto que as mulheres possuem um nível de escolaridade superior aos homens.

Pela equação de determinação de salários minceriana foi possível analisar a influência das variáveis no incremento salarial dos indivíduos. Nas variáveis referentes ao capital humano, um ano a mais de estudo proporciona aumentos significativos nos salários de todos os grupos, assim como o acréscimo de um ano de experiência no mercado de trabalho, mas em escala inferior à escolaridade. Pelas variáveis relacionadas ao setor de atividade, nota-se que, estar ocupado no setor da indústria, comércio ou serviços proporciona acréscimos de diferentes valores para os grupos, em relação à alocação na agricultura, com exceção das mulheres brancas. Em

relação as variáveis pertinentes às ocupações, o fato de os indivíduos da região Sudeste estarem ocupados em cargos de dirigentes, profissionais das ciências e artes e técnicos, proporciona ganhos salariais superiores em relação à variável omitida referente aos cargos operacionais. Por fim, indivíduos alocados no setor formal e nas regiões urbanas, possuem vantagens salariais em relação àqueles pertencentes ao mercado de trabalho informal e das regiões rurais, respectivamente.

Levando-se em consideração as evidências de que existem grupos com salários inferiores, por meio das análises do perfil da população ocupada e das equações de determinação de salários (mincerianas), as respostas para a parcela restante dessas desigualdades puderam ser encontradas a partir da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. O método permitiu verificar que os maiores índices de discriminação foram por gênero, enquanto que para a cor da pele o percentual considerado discriminação foi menor. No entanto, o maior hiato salarial foi verificado entre brancos e não brancos. Isso ocorreu, primordialmente, por fatores produtivos dos indivíduos, tais como diferenças na escolaridade e experiência no mercado de trabalho. Houve, de maneira geral, leves incrementos no impacto percentual discriminatório para as diferenças entre os gêneros e sutis contrações da discriminação para as defasagens entre cor de pele.

Dessa forma, salienta-se que, as diferenças salariais entre homens e mulheres se intensificaram, enquanto que as diferenças entre brancos e não brancos se reduziram tal como para comparação entre os casos extremos, sendo homens brancos versus mulheres não brancas. Para esses casos, apesar das reduções, foram encontradas consideráveis diferenças salariais, tanto explicadas por fatores dotacionais, como não explicadas, traduzidas em discriminação de gênero e cor, potencializados simultaneamente.

As explicações para essas evidências são oriundas de uma diversidade de razões. Estas podem ser atribuídas à fatores históricos enraizados na cultura dos indivíduos, substanciais componentes de um mercado de trabalho em processo de longa evolução em busca da igualdade perante aos direitos e valores individuais. Nesse contexto, a conjuntura que se apresenta requer o delineamento de políticas públicas visando não apenas a equidade nos atributos produtivos da população, mas também que garantam a equalização dos direitos sociais e combate à discriminação.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P. M. Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar (2012). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-23, 2014.
- ALVES, J. E. D. Transição demográfica, transição da estrutura etária e envelhecimento. **Revista Portal de Divulgação**, São Paulo, n. 40, 2014.
- ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 1971, Industrial Relations Section Princeton. **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 1971.
- 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, 2009.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.
- BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Journal of Political Economy**, n. 70, v. 5, p. 9-49, 1962.
- 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. 264, 2004.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973.
- BORJAS, G. **Labour Economics**. New York, New York. The McGraw-Hill Companies. 2010.
- BRUSCHINI, M. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CACCIAMALI, M. C. S. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.
- 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, 2005.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.
- 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**, Rio de Janeiro, v. 58, n.2, p. 185-210, 2004.

CANO, W. **Raízes da Industrialização Brasileira**, São Paulo: Hucitec, 1990.

CHOW, G. C. Tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions, **Econometrica**, v.28, n.3, p. 591–605, 1960.

COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p. 111-131, 2005.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Organização das Nações Unidas**, Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/declaracao/>>. Acesso em: 9 ago. 2015.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, n. 1, v.25, p. 99-111, 2005.

DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Lexington, Mass: Health, 248 p., 1970.

DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, 2005.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A Moderna Economia do Trabalho - Teoria e Política**. São Paulo: Makron Books, 2000.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 369-383, 2005.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 4 ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2002. Rio de Janeiro: **IBGE**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2013. Rio de Janeiro: **IBGE**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

JACCOUD, L. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: JACCOUD, L.; OSÓRIO, R. G.; SOARES, S. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**, IPEA, Brasília, 1. ed, 2008.

LEONE, E. T.; BALTAR P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com

- educação superior nas metrópoles. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006.
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 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.
- MAIA, K.; DEVIDE JUNIOR, A.; SOUZA, S. de C. I.; CUGINI, S. C. B. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel, v. 14, p. 30-53, 2015.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 18, v. 2, p. 547-566, 2010.
- MALDANER, I. S.; SOUZA, K. R.; GRECO, S. C. B.; SHIKIDA, P. F. A.; STADUTO, J. A. R. Diferenças salariais por cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 11, p. 239-260, 2006.
- MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. Schooling, experience and earnings. New York: **National Bureau of Economic Research**, 1974.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.
- PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**. v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.
- REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. A Theory of Labor Market Segmentation. **The American Economic Review**, v. 63. n. 2, 1973.
- SCHULTZ, T. The economic value of education. New York: Columbia University Press, 92 p. 1963.
- SCHULTZ, T. Investment in human capital. **The American Economic Review**. v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.
- SENNA, J. J. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 163-193, 1976.

SILVA; N. D. V.; KASSOUF, A. L. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 99-115, 2002.

SOLIMANO, A. Mercado de trabalho: Quatro enfoques em busca de um paradigma. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 18, 1988.

SOUZA, S. C. I.; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, Oxford, p. 355-74, 1973.

VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

WHITE, H. A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and Direct Test for Heteroskedasticity. **Econometrica**. v. 48, n. 4, p. 817-838, 1980.

YUN, M. **A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions**. New Orleans, Tulane University: 2003. (IZA Discussion Paper n.836).

YUN, M. A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. **Economic Inquiry**, Vol. 43, Issue 4, pp. 766-772, 2005.

ZUCCHI, J. D.; HOFFMANN, R. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. **Pesquisa e Debate**. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 107-129, 2004.

## APÊNDICE A

O apêndice A1 apresenta alguns testes que têm por finalidade verificar os problemas associados à regressão da equação de determinação de salários (minceriana) da Tabela 4. Os testes foram efetuados com o intuito de detectar multicolinearidade, heterocedasticidade e viés de especificação.

### A1. Testes econométricos para regressões “mincerianas” de 2002 e 2013

Testes	Homem		Mulher	
	Branco	Não branco	Branca	Não branca
<b>2002</b>				
Multicolinearidade (FIV)	3,70	3,41	5,61	3,86
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust	Robust
Viés de Especificação (R <sup>2</sup> )	0,4727	0,3761	0,4724	0,3195
<b>2013</b>				
Multicolinearidade (FIV)	3,97	3,73	6,45	5,00
Heterocedasticidade - Teste	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
Heterocedasticidade - Correção	Robust	Robust	Robust	Robust
Viés de Especificação (R <sup>2</sup> )	0,3477	0,2436	0,3481	0,2365

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos dados da PNAD/IBGE, 2002-2013.

Notas: Robust – erros padrão robustos (WHITE, 1980).

Uma das hipóteses do modelo clássico de regressão linear é a ausência de uma relação linear exata ou aproximada entre as variáveis explanatórias, ou seja, que não há multicolinearidade entre as variáveis  $X$ . De acordo com Gujarati (2008), a multicolinearidade é um problema de grau e não de tipo, ou seja, não é a presença ou a ausência dela que de fato é uma adversidade, mas sim, os seus vários níveis. Além disso, é um problema amostral e não populacional. Uma das maneiras de identificação se dá por meio do Fator de Inflação de Variância (FIV), que mostra como a variância de um estimador é inflada pela presença da multicolinearidade. Todos os resultados encontrados para o FIV foram inferiores à 10, o que isenta este de ser considerado um problema.

Outra hipótese do modelo clássico de regressão linear é que a variância de cada termo de erro condicional aos valores selecionados das variáveis explanatórias é um número constante, sendo esta a hipótese da homocedasticidade (GUJARATI, 2008). Caso contrário, tem-se o problema da heterocedasticidade, que foi detectado por meio do teste White. Esta é uma situação

geralmente encontrada em dados *cross-section* e, especialmente em modelos de determinação de salários. Dessa forma, para fins de correção, foi utilizado o procedimento dos erros padrão robustos (WHITE, 1980).

Por fim, em relação à confiabilidade da modelagem econométrica utilizada, tal como a especificação do modelo, uma das medidas de verificação se dá por meio do valor dos coeficientes de determinação ( $R^2$ ). Nota-se que em modelos que utilizam equações mincerianas de determinação de salários, esses valores não ultrapassam 0,50, o que também é comum em se tratando de modelos *cross-section*.