

UMA ABORDAGEM DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E DA DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL, EM 2002 E 2013

RESUMO

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por profundas desigualdades. Tais desigualdades, por vezes são acompanhadas de discriminação. Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo analisar a diferenciação de salários por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013. Tendo por base as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, utilizou-se a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) fornecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a fim de estimar as equações mincerianas de determinação de salários, bem como a decomposição de OaxacaBlinder. Como resultados, verificou-se que a maior parte do hiato salarial entre homens e mulheres foi ocasionada pelo impacto discriminatório. As diferenças salariais entre os indivíduos brancos e não brancos, ocorreram sobretudo em função da diferença nos fatores produtivos (diferença explicada). No entanto, houve convergência nos aspectos produtivos entre os dois grupos além de redução do impacto discriminatório (diferença não explicada) de cor de pele. Houve, no período estudado, um aumento no hiato salarial entre homens e mulheres devido, principalmente, à queda do ganho salarial feminino nos atributos produtivos. Concluiu-se que, no período examinado, persistiu um alto grau de desigualdade salarial na região Sul, motivado, pela discrepância nas dotações produtivas dos trabalhadores e pela persistência do fator discriminatório. Faz-se necessário, deste modo, um aprofundamento das políticas que busquem não apenas a equidade dos atributos produtivos entre a população, mas também políticas que garantam a equalização dos direitos sociais

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Diferenciais de salários. Discriminação por gênero e cor.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Mudanças no perfil da população ocupada, região Sul, 2002 – 2013.....	32
Tabela 2 - Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, em 2002 e 2013 (%)......	35
Tabela 3 - Salário hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, 2002 – 2013 (R\$)......	36
Tabela 4 – Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, região Sul, 2002-2013.....	38
Tabela 5 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, região Sul, 2002-2013.....	40
Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas, região Sul, 2002-2013.....	41
Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013.....	42
Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Sul, 2002-2013.....	43
Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e homens não brancos, região Sul, 2002-2013.....	44
Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre mulheres brancas e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013.....	45
Tabela 11 – Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
MQO	Mínimos Quadrados Ordinários
PIA	Pesquisa Industrial Anual
PINTEC	Pesquisa de Inovação Tecnológica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio
PNUD	Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento
PPV	Pesquisa Sobre Padrão de Vida
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TIR	Taxa Interna de Retorno

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	05
2 CAPITAL HUMANO, SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ABORDAGENS TEÓRICAS.....	08
2.1 Teoria do Capital Humano	08
2.2 Teoria da Segmentação.....	12
2.3 Teoria da Discriminação.....	14
3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL E NA REGIÃO SUL.....	17
3.1 Diferenciais de salários.....	17
3.2 Discriminação no mercado de trabalho brasileiro e da região Sul	20
4 METODOLOGIA.....	25
4.1 Base de dados	25
4.2 Procedimentos de pesquisa.....	25
4.2.1 Variáveis selecionadas para a análise descritiva	25
4.2.2 Equações de determinação de salários de Mincer	27
4.2.3 Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder	29
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
5.1 Análise descritiva da população ocupada da região Sul do Brasil	31
5.2 Determinação de salários - equações mincerianas	37
5.3 Diferenças salariais no mercado de trabalho da região Sul do Brasil e decomposição de Oaxaca-Blinder, por gênero e cor.....	40
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE - Testes econométricos para regressões mincerianas.....	55

1 INTRODUÇÃO

Para um país como o Brasil, em que a diversidade de sua população é imensa, não é de se estranhar que tal diversidade seja acompanhada pelo favorecimento de alguns grupos e pela discriminação de outros. A desigualdade social presente no país tem raízes históricas e explicam o caráter social no direcionamento político dos últimos anos.

O mercado de trabalho brasileiro, da mesma forma, é caracterizado por profundas desigualdades. É notável a discrepância de rendimentos e alocação no mercado de trabalho entre homens e mulheres, brancos e não brancos. De acordo com Arbache e De Negri (2002), o estudo sobre a determinação e diferenciação de salários tem se mostrado de grande interesse para economistas e formuladores de políticas em geral.

Com relação ao progresso da mulher no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas, o sucessivo aumento da participação feminina nos empregos formais e a elevação do salário médio podem ser considerados dois dos mais importantes fatos. De acordo com Freisleben e Bezerra (2012), as crescentes transformações econômicas e culturais ocorridas recentemente impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho.

No entanto, a mulher brasileira, ainda continua em desvantagem em relação ao gênero masculino no mercado de trabalho, apesar de apresentar escolaridade relativamente superior (PINHEIRO et al., 2008). Isto ocorre, porque a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, por elevado grau de discriminação, o que evidencia o quão distante o Brasil está de um cenário de equidade social.

As desigualdades salariais não se limitam às diferenças de gênero. Indivíduos não brancos (pretos e pardos), apresentam, em média, rendimentos inferiores aos dos indivíduos brancos. Neste caso, o hiato salarial é causado principalmente por fatores históricos e culturais que repercutem nas disparidades relacionadas ao nível de educação e profissionalização entre esses indivíduos. Trabalhadores não brancos, ao se escolarizarem menos, recebem menores remunerações, em relação aos trabalhadores brancos.

Algumas teorias buscam esclarecer a determinação salarial no mercado de trabalho e revelam que as diferenças de rendimento podem surgir devido aos diferentes níveis de escolaridade e experiência entre os trabalhadores (teoria do capital humano), por fatores relacionados à região, cargo, setor, intensidade tecnológica da firma, entre outros (teoria da segmentação) e devido à cor da pele ou ao gênero do trabalhador (teoria da discriminação). Apesar de relativamente recentes, esses conceitos têm servido de embasamento para investigação teórico-empírica de inúmeros pesquisadores que buscam explicar a determinação

salarial no mercado de trabalho.

Autores como Hoffman e Simão (2005), Resende e Wyllie (2006), Ramos (2007) e Moura (2008) abordam em seus trabalhos os retornos salariais do capital humano. Todos encontraram retornos positivos para a escolaridade e experiência do trabalhador sobre a determinação dos salários.

Autores que destacam a segmentação no mercado de trabalho como fator influente na formação dos salários são: Arbache e De Negri (2002), Barros, Franco e Mendonça (2007) e Fiuza-Moura (2015). Para esses autores, o setor, a forma de inserção (formal ou informal) ou mesmo o grau de desenvolvimento tecnológico da firma, aliados a outros fatores, interferem na forma como a mão de obra é remunerada.

Outros como Maia e Lira (2002), Abram (2006), Bruschini (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Tatei (2011) e Melos (2013) estudam os diferenciais de salário causados em função de fatores não produtivos. Tais autores identificaram diferenças salariais em vantagem para o gênero masculino e/ou para indivíduos de cor branca.

Conforme Campante, Crespo e Leite (2004), o Brasil é um país heterogêneo do ponto de vista regional e é de se esperar que as características da discriminação no mercado de trabalho sejam divergentes entre as regiões do país. Entender esse perfil regional é importante, seja com o intuito de obter um retrato mais preciso da questão, seja com a finalidade de nortear políticas públicas que possam favorecer o combate à desigualdade social. Assim, é necessário confirmar a extensão dos diferenciais de salários entre indivíduos de gênero e etnias distintas, analisando especificamente a questão regional, visto que há poucos estudos que detalham o mercado de trabalho das macrorregiões brasileiras. Considerando que há poucas informações sobre o panorama recente do mercado de trabalho da região Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), o presente trabalho mostra-se relevante para verificar o grau e as causas da desigualdade salarial existentes nessa região.

A região Sul, de modo semelhante à região Sudeste, apresenta um alto nível de desenvolvimento socioeconômico em relação às demais regiões do país. Segundo o censo demográfico de 2014, a região Sul contava 29.016.114 habitantes (IBGE, 2014), sendo a terceira região mais populosa do Brasil. Quanto aos seus indicadores sociais, se destacava no Censo de 2010 ao apresentar o maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) (PNUD, 2010) entre as macrorregiões brasileiras. Ainda no ano de 2010, a população residente nesta região mostrou um elevado nível de escolaridade ao apresentar a maior taxa de alfabetização entre a população brasileira com mais de dez anos de idade (95,37%). No ano de 2011, a região possuía também o segundo maior PIB agregado e o terceiro maior nível de produto

interno bruto *per capita* (IBGE, 2011).

Apesar de se sobressair com esses dados positivos, a região Sul apresenta uma estrutura de mercado marcada por significativos índices de desigualdades salariais. Araújo e Ribeiro (2001) comprovaram que as regiões mais desenvolvidas economicamente (Sul e Sudeste) são, também, as regiões com os maiores níveis de disparidades salariais. As causas disso são, sobretudo, a existência de discriminação contra a mulher e contra os indivíduos não brancos no mercado de trabalho.

A ideia que norteia este trabalho é a de que a macrorregião analisada, apesar de exibir um alto IDH em relação às demais regiões, apresenta também um elevado grau de desigualdade salarial, bem como um alto índice de discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho.

Portanto, nesta pesquisa procura-se verificar as diferenças salariais e investigar o grau de discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da Região Sul nos anos de 2002 e 2013 à luz de estudos empíricos e teorias já consolidadas. Para tanto, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foram desenvolvidas equações de determinação de salários de Mincer (1974) para verificar a contribuição do capital humano e da segmentação na formação dos salários. Por fim, aplicou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para mensurar as diferenças salariais, em parcelas resultantes das diferentes características dos trabalhadores e daquelas provenientes da discriminação.

Este trabalho está dividido em quatro capítulos, além desta introdução e das conclusões finais. No segundo capítulo são apresentadas as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, como arcabouço teórico fundamentando o presente estudo. No terceiro capítulo são apresentados trabalhos que evidenciam empiricamente os diferenciais de salário e a discriminação existente no mercado de trabalho brasileiro e da região Sul. No quarto capítulo descreve-se a metodologia adotada para se alcançar os objetivos propostos e, no quinto capítulo são discutidos os resultados alcançados. Encerra-se o trabalho com as considerações finais.

2 CAPITAL HUMANO, SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ABORDAGENS TEÓRICAS

Este capítulo traz a abordagem teórica das principais teorias do mercado de trabalho discutidas neste estudo. Nas partes 2.1 e 2.2 são apresentadas as origens e os principais pressupostos das teorias do capital humano e da segmentação. Na parte 2.2 é abordada a Teoria da Discriminação.

2.1 Teoria Do Capital Humano

As interações do mercado de trabalho e as discussões no que concerne aos salários dos trabalhadores passaram a ser minuciosamente estudadas a partir de Adam Smith e sua obra *The Wealth of Nations*, em 1776. A ele é atribuída a formulação de importantes hipóteses que, ao longo do tempo, foram absorvidas por outros pensadores, originando a denominada teoria econômica clássica e, posteriormente, a teoria neoclássica.

A primeira delas, a teoria clássica, pressupõe que a livre concorrência no mercado de trabalho, por meio da interação da oferta e da demanda de empregos, estabelece um salário de equilíbrio capaz de promover o objetivo de maximização de lucro pelas firmas e a otimização da utilidade entre as horas dedicadas ao lazer e as horas dedicadas ao trabalho pelos trabalhadores. Assim, as firmas demandarão mão de obra até o ponto em que o salário real dos trabalhadores se iguale à sua produtividade marginal, maximizando o seu lucro. Os trabalhadores, por sua vez, ofertarão seus serviços analisando o salário real pago pelas firmas e as horas livres que poderão dedicar ao lazer. Essa interação, pressupondo que os salários são flexíveis, permite que qualquer indivíduo disposto a trabalhar, encontrará emprego. Já a neoclássica incorpora a ideologia da existência de uma relação de causalidade entre produtividade e rendimento na determinação dos salários (RAMOS, 2012).

No entanto, o próprio Adam Smith contestou a ideia simplista de que o mercado de trabalho, unicamente, define os salários dos trabalhadores ao supor uma conexão entre a educação e a produtividade. Para ele, um trabalhador educado se equiparava a uma máquina aprimorada, com custos altos. Ao gerar custos, o investimento em educação exigiria melhores salários na perspectiva de viabilizar o investimento.

Malthus, outro importante economista da escola clássica, reconhecia que a intervenção do Estado na economia era essencial no sentido de favorecer a propagação do conhecimento à população. Uma sociedade mais instruída teria maior controle sobre as taxas

de natalidade e o efeito seria uma taxa de crescimento populacional inferior, o que beneficiaria o desenvolvimento econômico e em uma resultante paz social.

Posteriormente, o economista inglês Alfred Marshall em seu livro *Principles of Economics*, publicado em 1890, verificou uma correlação entre educação e crescimento. Este representou a passagem entre a teoria clássica, simbolizada pela figura de Adam Smith, e a moderna teoria neoclássica. Marshall defendia a provisão pública da educação ao diferenciar, no mercado de trabalho, dois grupos de indivíduos, um formado por trabalhadores pouco ou não qualificados e outro por trabalhadores com maior qualificação (RAMOS, 2012).

Alguns dos pressupostos defendidos pelos economistas clássicos foram refutados por John Maynard Keynes em sua obra *The General Theory of Employment, Interest and Money*, em 1936. Para ele, os livres mecanismos de mercado não seriam capazes de gerar estabilidade econômica, pois o salário de equilíbrio e o nível de emprego da economia eram determinados pelos empresários, ao invés do próprio mercado. Neste caso, o empresário contrataria mão de obra caso suas expectativas futuras com relação à economia fossem positivas. Deste modo, caso as expectativas fossem otimistas, mais trabalhadores seriam contratados, elevando-se os salários e o nível de emprego. (KEYNES, 1982).

A relevância da educação se reduz no decorrer do século XX. Os principais representantes da teoria neoclássica apontavam variáveis como a poupança, o crescimento populacional e o progresso tecnológico (exógeno) como determinantes do crescimento econômico e da produtividade da mão de obra. Até a década de 1950 a importância do conceito de capital humano era ínfima, pois a atenção dos estudiosos se concentrava em alcançar o pleno emprego e atenuar os ciclos econômicos (LIMA, 1980).

O reaparecimento da importância atribuída ao capital humano se dá ao longo das décadas de 1950 e 1960, a partir das obras de Gary Becker e Theodore Schultz, como resultado da crescente preocupação com a distribuição da renda.

Schultz contribuiu com os estudos sobre o desenvolvimento econômico e o capital humano ao formalizar a teoria do capital humano em sua obra *“Investment in Human Capital”* no ano de 1961. O autor procurou, por intermédio dessa teoria, esclarecer os motivos que levaram a Alemanha e o Japão a reconstruírem suas economias em tempo mais curto do que o Reino Unido após a Segunda Guerra Mundial. O sistema educacional mostrou-se relacionado à maior taxa de crescimento. Já em 1964, Becker publicou *“Human Capital”*. Nesta obra o autor ampliou o trabalho de Schultz sobre a relevância do investimento em capital humano. Pela significância de suas hipóteses, os dois autores foram agraciados com o Prêmio Nobel de Economia em 1979 e 1992, respectivamente (RAMOS, 2012).

Para Lima (1980), foi a partir dos anos 1950-1960, que a hipótese de que os salários no mercado de trabalho eram determinados pelos mecanismos de oferta e demanda por mão de obra passou a ser contestada. A heterogeneidade da mão de obra demonstrou a necessidade de se explicar com maior clareza o processo de determinação de salários, uma vez que se observava diferenciação salarial entre indivíduos de acordo com os diferentes níveis educacionais. A partir daí desenvolveu-se a chamada teoria do capital humano. O capital humano é fruto de investimentos em educação e em experiência no trabalho e é resultado de decisões racionais que os agentes fazem com relação aos retornos que esse investimento trará. Ao incorporar as concepções neoclássicas, espera-se que os fatores de produção sejam remunerados conforme sua produtividade, isto é, uma elevação nos investimentos em educação e profissionalização gerará maior produtividade da mão de obra e, por consequência, maior remuneração.

Jacob Mincer (1974), em sua obra "*Shcooling, experience and earnings*", procurou estimar uma equação de determinação de salários por meio de uma relação entre as variáveis de capital humano (educação e experiência) e o rendimento do trabalhador. Nesse modelo, as variáveis de capital humano determinam o salário médio dos indivíduos. Desde então muitos autores têm utilizado o modelo de Mincer em seus estudos referentes a determinação salarial.

A teoria do capital humano defende que o trabalhador ao tomar a decisão de ofertar sua mão de obra no mercado de trabalho depara-se com três tipos de investimentos: educação e profissionalização, migração e busca de novos empregos. Esses são denominados investimentos em capital humano. A educação e a profissionalização constituem o conhecimento adquirido pelo trabalhador, bem como o treinamento proporcionado pela experiência no mercado de trabalho. Ao optar por esse tipo de investimento o preço (salário) do trabalhador no mercado se eleva. A busca por emprego e a migração, de igual modo, aumentam o salário auferido pelo indivíduo, dado seu estoque de qualificações.

Assim como qualquer tipo de investimento, os dispêndios relacionados ao capital humano envolvem um custo inicial e um retorno esperado pelo trabalhador. Os retornos são um nível mais alto de ganhos, maior satisfação no emprego ao longo da vida e uma maior apreciação pelas atividades fora do mercado. Os custos, por outro lado, envolvem as despesas diretas (mensalidades escolares e livros), os ganhos cedidos (custo de oportunidade de não trabalhar) e as perdas psicológicas. Assim, antes de tomar uma decisão, o trabalhador compara o custo inicial e o retorno que espera receber ao investir em capital humano (EHRENBERG; SMITH, 2000).

No que diz respeito à demanda por educação e profissionalização, um trabalhador, dificilmente se voltará aos dois métodos citados para avaliar sua decisão sobre investimentos. Ao invés disso, Ehrenberg e Smith (2000) apontam quatro fatores capazes de influenciar a demanda por educação: o fato de o indivíduo ser mais voltado para o futuro ou para o presente, a idade, o aumento ou a queda dos custos relativos à educação e profissionalização e, por fim, a discrepância de ganhos auferidos entre os mais escolarizados e os menos escolarizados.

O primeiro fator se fundamenta na hipótese de que pessoas mais preocupadas com o futuro tendem a investir mais em capital humano. O segundo fator explica que pessoas mais jovens investem mais em capital humano simplesmente por se depararem com uma vida de trabalho mais longa para usufruir os retornos desse investimento. No terceiro caso, ao comparar os custos relacionados à educação e o retorno deste investimento, a decisão dos trabalhadores pode ser fortemente influenciada caso haja alterações relativas a este custo. O quarto fator diz respeito à discrepância de ganhos auferidos entre os mais escolarizados e os menos escolarizados. O aumento da desigualdade de salários entre os menos escolarizados e os mais escolarizados, de forma que os mais instruídos sejam mais bem remunerados, torna o investimento em capital humano mais atrativo.

Para Schultz (1961), o capital humano consiste no acúmulo de investimentos em treinamento, educação, saúde e demais fatores que aumentam a produtividade do trabalhador e, portanto, sua remuneração. Deste modo, o trabalhador torna-se capitalista, ao passo que maiores dispêndios em educação e habilidades aumentam o bem-estar e tem valor econômico. Países que possuem altas taxas de investimento em capital humano possuem uma vantagem de produtividade sobre outros países. O autor afirma que as habilidades, conhecimentos e valores são os insumos capazes de gerar um rendimento e um retorno adicional futuro. Esses insumos ocasionam um diferencial de desenvolvimento entre as nações.

Ramos (2012) observa que a origem dessa produtividade se divide em dois agregados. O primeiro refere-se aos atributos naturais dos indivíduos. Algumas pessoas “nascem” mais ou menos inteligentes, mais ou menos talentosas para a realização de determinadas tarefas. Esse diferencial não pode ser moldado pelo mercado de trabalho ou pelo sistema educacional uma vez que essas características são genéticas. O segundo agregado, está ligado às habilidades adquiridas. Em tal caso, as habilidades foram intencionalmente contraídas. O trabalhador se escolarizou no propósito de retornos futuros.

A teoria do capital humano destaca ainda, que o trabalhador mais escolarizado tende a investir mais em treinamentos no emprego. A consequência disso é a valorização das

habilidades do trabalhador junto ao mercado, o que permite elevações salariais contínuas. Assim, os indivíduos com melhores habilidades se permitem selecionar os empregos com as melhores remunerações e oportunidades.

Para Becker (1993), um indivíduo buscará aumentar seu nível de escolaridade e profissionalização somente se o retorno futuro esperado pelo tempo despendido nos estudos for superior ao custo de oportunidade de não se trabalhar no presente e, portanto, possuir renda. Estes custos de oportunidade envolvem os custos diretos em livros, materiais e mensalidades e os custos indiretos em renunciar aos rendimentos durante o tempo de estudos. O grupo de trabalhadores com maiores níveis de instrução e experiência tem menores chances de desemprego. Neste caso, o capital humano é um fator importante para se compreender as características inerentes ao mercado de trabalho de alguns países, tais como a elevada desigualdade de renda e o alto grau de rotatividade da mão de obra.

2.2 Teoria da Segmentação

Os diferenciais de salário também são explicados pela teoria da segmentação (também denominada teoria do mercado dual). Despontada na década de 1970 teve como principal objetivo criar uma alternativa para explicar a determinação dos salários, dada a mobilidade ocupacional. De acordo com Solimano (1988), trabalho segmentado é a distinta remuneração de trabalhadores em diferentes empregos, no entanto, com as mesmas produtividades.

Para Lima (1980), a teoria do mercado segmentado admite dois mercados: o primário e o secundário. O mercado primário é constituído por empresas intensivas em capital, com altos lucros, elevada produtividade, tendência a monopólio e amparo trabalhista por meio de sindicatos. Já o mercado secundário é incorporado pelos setores da agricultura, comércio e serviços e distingue-se pela presença de pequenas empresas intensivas em trabalho, com baixa produtividade, lucros modestos e ausência de sindicatos. As disparidades tecnológicas são consequências históricas da concentração capitalista e acabam por acentuar a dualidade no mercado de trabalho.

A segmentação nos postos de trabalho contesta a afirmação de que a renda sempre cresce com o aumento da escolaridade, pois no mercado primário, as empresas possuem aspectos “monopolistas”. Os grandes lucros permitem a essas firmas investirem em equipamentos modernos e na contratação de mão de obra qualificada. Ao serem empregados, esses trabalhadores recebem incentivos e treinamentos elevando seu “capital humano”.

Deste modo, a elevada produtividade da mão de obra empregada no mercado primário é consequência não apenas da qualificação e atributos pessoais, mas também do capital moderno disponível no setor onde o trabalhador está empregado. No caso do mercado secundário, não existe interesse pela contratação de mão de obra qualificada, uma vez que os altos salários requeridos por esses trabalhadores não podem ser pagos. A alta rotatividade, por sua vez, inviabiliza os investimentos em qualificação.

No modelo dual, a principal função do capital humano é dar acesso a certos segmentos. Nessa perspectiva, as escolas fornecem “credenciais” aos estudantes, estratificando a mão de obra segundo seu nível de instrução entre diferentes segmentos de trabalhadores, conforme o grau de escolaridade atingido. Assim, o nível de escolaridade nada mais é do que um sinal aos empregadores, permitindo que a firma contrate os trabalhadores de acordo com sua necessidade (e os remunere com base nisto) (LIMA,1980).

A existência da segmentação consiste em uma falha de mercado. Isso ocorre porque a dualidade nas firmas permite que a mão de obra mais produtiva, nem sempre, seja alocada de forma eficiente nos postos de trabalho e, portanto, não obtenha os melhores salários. Assim, um trabalhador produtivo pode estar inserido em um determinado segmento que, por suas características (informalidade ou baixa intensidade tecnológica), remunere baixos salários (SOLIMANO, 1988). Neste sentido, Barros, Franco e Mendonça (2007), afirmam que a segmentação no mercado de trabalho, permite que trabalhadores perfeitamente substituíveis entre si (com o mesmo nível de produtividade) ao serem empregados em diferentes postos de trabalho não sejam remunerados de forma equivalente, o que gera desigualdades.

A rigor, existiriam duas fontes de segmentação no mercado de trabalho: a primeira, diz respeito à existência de regulamentação estatal e sindicalização na economia e, a segunda, refere-se à existência de empresas de estrutura monopolista no mercado. No primeiro caso, as intervenções do Estado e dos sindicatos nas relações de trabalho estabelecem uma estrutura de salário mínimo real acima do salário condizente com o nível de pleno emprego. As consequências são a queda do nível de emprego formal e o aumento do informal e o fato de que os trabalhadores que não conseguirem ingressar no mercado de trabalho formal estarão sujeitos aos baixos salários e às piores condições do mercado informal.

A segunda fonte de segmentação, por sua vez, determina que as firmas monopolistas e oligopolistas se diferem das firmas concorrenciais devido à maior relação capital/trabalho em seus processos produtivos, ao maior grau de sindicalização e à maior taxa de progresso tecnológico empregada. Esses fatores permitem que os salários dos trabalhadores das firmas não concorrenciais sejam superiores aos dos trabalhadores inseridos nas empresas

concorrenciais, aprofundando a dualidade no mercado de trabalho (SOLIMANO, 1988).

Com isso, a teoria da segmentação pressupõe que os diferentes níveis de salários dos trabalhadores não sejam determinados somente pelo grau de escolaridade dos mesmos, e procura levar em conta também as possíveis influências que um mercado de trabalho segmentado pode exercer sobre as remunerações.

No entanto, outros estudos desenvolvidos em décadas mais recentes – principalmente após a década de 1970 – observaram que muito embora a teoria do capital humano e da segmentação tenham fundamento para explicar os diferentes níveis salariais de uma economia, há ainda uma parcela dessas diferenças que foge do escopo do arcabouço teórico presente até então. Com isso, ao destacar as questões raciais e de gêneros, Lovell (1994) aponta para o que se tem por “discriminação no mercado de trabalho”.

2.3 Teoria da Discriminação

No ano de 1957 Gary Becker publicou sua tese de doutorado “*The Economics of Discrimination*”. Nesta obra, o autor observou a existência de preconceito racial no mercado de trabalho. A partir daí outros estudos procuraram se aprofundar no tema. Surgiu, assim, a moderna análise econômica da teoria da discriminação (BORJAS, 2012).

De acordo com os teóricos do capital humano e da segmentação, as diferenças nos níveis educacionais e profissionalização e a diversidade de características presentes nos postos de trabalho ocasionam disparidades no nível de rendimento dos trabalhadores. Não obstante, os defensores da teoria da discriminação contestaram tais hipóteses ao observarem que, mesmo quando igualmente qualificados e inseridos em postos de trabalho similares, diversos indivíduos obtinham remunerações inferiores.

Essa diferença de remuneração não causada por diferenças relacionadas aos fatores produtivos é atribuída à discriminação. Neste caso, um indivíduo pode não ser empregado no mercado de trabalho ou receber salário relativamente menor porque o empregador ou os demais funcionários ou ainda o próprio cliente consideram as características relacionadas à cor ou ao gênero atributos imprescindíveis na remuneração e na contratação.

A discriminação no mercado de trabalho divide-se em discriminação salarial e segregação profissional. No primeiro caso, o trabalhador pertencente ao grupo tradicionalmente menos favorecido (mulheres e não brancos) pode ser menos remunerado mesmo possuindo o mesmo nível de qualificação e experiência do grupo mais favorecido (homens e brancos). No caso da segregação profissional, o grupo desfavorecido mesmo com

nível de potencial produtivo semelhante ao grupo favorecido ocupa os postos de trabalho de menor remuneração.

Apesar de observar-se, em décadas recentes, uma crescente participação do grupo menos favorecido frente ao grupo mais favorecido no mercado de trabalho de certos países, verifica-se, ainda, que o grupo menos favorecido recebe os menores salários e permanece “sub-representado” em postos de maior prestígio. Outros estudos ressaltam que mesmo quando igualmente remunerados homens e mulheres, a mão de obra feminina tem menores possibilidades de ascensão no ambiente de trabalho (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Ainda, segundo Ehrenberg e Smith (2000), existem outros motivos que induzem os indivíduos a tomarem decisões quanto à opção de qualificação ou à escolha de ocupações. A sociedade, os costumes familiares e a própria cultura exercem poderosa influência nas decisões das pessoas. Esses estímulos se combinam aos diferenciais existentes no mercado de trabalho e podem desencorajar alguns grupos quanto à decisão de treinamento e investimento em educação. Esses desincentivos são classificados como diferenças *pré-mercado*.

A afirmação de que as características *pré-mercado* são condição necessária à tomada de decisões dos indivíduos quanto à decisão de investimentos em capital humano, pode ser contestada para o caso do mercado de trabalho brasileiro. Isso ocorre porque, nos últimos anos, a mulher brasileira, mesmo obtendo menores remunerações, tem optado por se escolarizar mais em relação ao gênero masculino (PINHEIRO et al., 2008).

Com relação aos motivos que permitem a existência da discriminação no mercado de trabalho, Borjas (2012) aponta três causas. A primeira causa é o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou os clientes não concordam em se relacionar com funcionários de determinado gênero ou cor de pele mesmo que estes sejam mais bem qualificados ou aceitem salários menores.

A segunda fonte é o preconceito estatístico, em que o empregador, em um processo de seleção para determinada vaga de emprego, ao analisar as características produtivas individuais do candidato, suplementa tais informações associando este indivíduo ao grupo ao qual pertence (mulheres e não brancos). Neste caso, mesmo que o candidato possua melhores qualificações será subvalorizado, dependendo da filiação de grupo.

Finalmente, a última fonte de discriminação se refere ao poder de monopólio no mercado de trabalho. Segundo essa hipótese, a discriminação é praticada intencionalmente pelos empresários devido a sua *lucratividade*, pois permite que os empregadores contratem indivíduos igualmente produtivos e os remunerem de forma desigual. Assim, os grupos desfavorecidos obtêm menores remunerações, mesmo dispondo de elevado grau de

qualificação, se comparados aos grupos mais favorecidos, maximizando o lucro da firma contratante. Os três modelos, ao proporem explicações para a existência e sustentação da discriminação no mercado de trabalho, criam percepções proveitosas e sugestivas, nenhuma delas, no entanto, é estabelecida convincentemente como superior as outras.

Para mensurar os efeitos da discriminação na esfera quantitativa, 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 equação de Mincer o efeito das variáveis de capital humano – educação e experiência – determina o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo.

Deste modo, partindo-se das ideias de que as teorias do Capital Humano, da Segmentação (ou mercado segmentado) e da Discriminação incorporam as possíveis causas de disparidade entre salários de uma mesma população (porém com características qualitativas e fenotípicas diferentes), torna-se imprescindível a elaboração de um breve levantamento a respeito da literatura empírica desenvolvida até então, tomando-se como base o arcabouço teórico elaborado anteriormente.

3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL E NA REGIÃO SUL

3.1 Diferenciais de salários

Após o golpe militar de 1964, as pesquisas empíricas referentes à distribuição de renda no país passaram a ganhar corpo, devido, entre outros motivos, à publicação dos censos demográficos para as décadas de 1960 e 1970. Uma das justificativas para esse maior enfoque dado à questão da distribuição de renda no período foi a percepção de um enorme aumento no grau de desigualdade ao longo da década de 1960, segundo Barros e Mendonça (1995). Desde então, outros autores também se voltaram para a questão da distribuição de renda e distribuição salarial brasileira principalmente durante a década de 1990 e início dos anos 2000.

Mesmo existindo certo consenso na literatura sobre a recente convergência de renda no país, o persistente grau de desigualdade tem sido motivação para diversas análises empíricas. O corolário disso é uma série de estudos que têm revelado resultados importantes sobre a determinação salarial no Brasil e sobre as desigualdades salariais entre grupos causadas pelo capital humano, segmentação e discriminação no mercado de trabalho.

Autores como Coelho e Corseuil (2002), Resende e Wyllie (2006), Ramos (2007), Moura (2008) e Barbosa Filho e Pessôa (2010), se fundamentaram na teoria do capital humano para identificar as principais causas para os diferenciais de salários e encontraram retornos positivos para a escolaridade sobre a determinação salarial da mão de obra brasileira.

Nessa perspectiva, durante as décadas de 1970 até 1990, Coelho e Corseuil (2002) procuraram desenvolver uma revisão da literatura existente sobre o tema desde a publicação pioneira de Langoni (1973) acerca dos determinantes das diferenças salariais no país. Os autores constataram o maior impacto positivo da educação nos salários, quanto maiores os níveis educacionais e, além disso, observaram que fatores como a posse de carteira de trabalho, estar empregado em região com maior desenvolvimento, pertencer ao setor público, ou ainda, ser sindicalizado também influenciavam positivamente os níveis salariais do período.

Na pesquisa de Resende e Wyllie (2006), foram averiguados econometricamente os retornos para o ensino no Brasil, utilizando dados da Pesquisa sobre Padrão de Vida (PPV) de 1996 e 1997. Os autores estimaram equações de rendimento para trabalhadores do gênero masculino e feminino, mediante o procedimento de Heckman, para correção do efeito de

seletividade amostral e encontraram correlação positiva do nível educacional dos trabalhadores sobre os salários.

Ramos (2007) utilizou o modelo de Mincer para estimar equações de rendimentos dos trabalhadores brasileiros e empregou como variáveis independentes a idade, o nível de instrução, o gênero, a cor e a região dos trabalhadores brasileiros por meio de dados das PNADs de 1995 a 2005. Como resultado, constatou-se que o grau de escolaridade é um fator extremamente importante para explicar a desigualdade de rendimentos no Brasil. Segundo o autor, a disparidade de rendimentos no trabalho diminuiu de forma contínua no período pós Plano Real. O coeficiente de Gini passou de 0,567 em 1995, no caso dos rendimentos individuais dos trabalhadores, para 0,533 em 2005. Observou-se, também, um decréscimo da diferença educacional entre a população brasileira desde o final da década de 1990, o que, claramente, corroborou a redução do nível de concentração de renda no país.

Moura (2008), em estudo similar, utilizou o modelo de Mincer e analisou o mercado de trabalho brasileiro, valendo-se dos dados da PNAD de 1992 até 2004. O estudo revelou um viés positivo no período para a escolaridade no país e apontou que a decisão de investimento em capital humano pelos agentes era feita com base na mensuração que o trabalhador fazia com relação ao retorno que poderia ser auferido com tal investimento. Segundo o autor, a taxa interna de retorno (TIR) é um método que pode medir a taxa de retorno da acumulação de capital humano e, ao contrário do retorno “minceriano”, a TIR considera os custos (diretos e indiretos) dessa acumulação. Moura (2008) demonstrou que pessoas mais escolarizadas tenderam a obter maiores remunerações.

De modo semelhante, Barbosa Filho e Pessôa (2010), utilizaram a metodologia de Mincer para a estimação do nível de salários no Brasil no ano de 2010 e concluíram que aproximadamente 40% da diferença de renda entre o Brasil e os Estados Unidos deveram-se ao atraso educacional brasileiro. Os autores ressaltaram, ainda, que a educação não se limita ao governo providenciar maior número de escolas e matrículas. São necessárias mudanças profundas no sistema educacional do país, na tentativa de equalizar o ensino. As consequências disso vão além da melhoria na produtividade do trabalhador, influenciando, claramente a melhor distribuição de renda.

Outros trabalhos, como o de Barros, Franco e Mendonça (2007), ao analisar as desigualdades salariais no mercado de trabalho brasileiro, atestaram a teoria da segmentação. Os autores, com base nos dados da PNAD de 1995 a 2005, mostraram a existência de segmentação entre setores de atividade da economia brasileira e indicaram que a redução de tais barreiras entre 2001 e 2005 contribuiu para explicar 10% e 18% das reduções na

desigualdade de renda *per capita* e na remuneração do trabalho, respectivamente. Nesse estudo foram consideradas as seguintes segmentações no mercado de trabalho: espacial, setorial e na forma de inserção (formal e informal).

Como resultado, os autores verificaram uma tendência declinante da segmentação no mercado de trabalho nacional desde fins da década de 1990, o que contribuiu para a redução do grau de diferenciação na remuneração dos trabalhadores, no período examinado. Os declives nos graus de segmentação geográfica (segmentação entre municípios do interior e as capitais) e setorial foram os elementos que mais coadjuvaram para a redução dos diferenciais de salários.

Neste sentido, outros estudos, sustentados pela teoria da segmentação, revelaram que homens e mulheres de cor de pele branca obtêm ganhos salariais sobre aqueles cuja pele é de cor parda ou negra, porém estes ganhos mostraram-se decrescentes conforme observados os segmentos com maior investimento em P&D.

Arbache e De Negri (2002) buscaram investigar os diferenciais de salários interindustriais no Brasil, utilizando como base de dados a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os anos de 1996, 1997 e 1998. De acordo com os resultados encontrados, os autores destacaram que as características individuais dos trabalhadores e das firmas exerceram grande influência na determinação salarial. Ou seja, além de pagarem maiores remunerações, as empresas de maior intensidade tecnológica também retrataram uma média educacional e de experiência dos trabalhadores maior.

Fiuza-Moura (2015), por sua vez, verificou a existência de diferenciais de salário, por cor e gênero na indústria brasileira de transformação mediante a PIA (Pesquisa Industrial Anual) e a PINTEC (Pesquisa de Inovação Tecnológica) de 2011 e a PNAD de 2012. Em seu trabalho, o autor utilizou equações de Mincer para estimar a contribuição do capital humano, segmentação e intensidade tecnológica das firmas no rendimento médio dos trabalhadores da indústria brasileira e aplicou a decomposição de Oaxaca para distinguir a participação da discriminação nos diferenciais de salariais. A indústria foi dividida em três categorias: alta, média e baixa intensidade tecnológica, o que possibilitou verificar quais setores industriais apresentaram menor grau de discriminação e remunerações relativamente superiores aos demais setores industriais. Comprovou-se a segmentação tecnológica existente na indústria nacional, pois, mesmo havendo discriminação salarial por cor da pele e gênero no mercado de trabalho industrial, tal discriminação diminuiu conforme foi empregado maior grau de tecnologia nesses segmentos (FIUZA-MOURA, 2015).

Por meio dos trabalhos citados e dos resultados discutidos, percebe-se a necessidade

de políticas públicas que visem o aperfeiçoamento do nível de ensino e profissionalização do país. Ao mesmo tempo, evidencia-se a importância de políticas e instituições que favoreçam a criação de um ambiente favorável à indústria e à inovação. Esses são alguns dos fatores necessários para se alcançar a melhoria da produtividade e a equidade salarial da mão de obra no Brasil.

3.2 Discriminação no mercado de trabalho brasileiro e da região Sul

Uma série de estudos nacionais e internacionais comprova que a diversidade dos níveis de escolaridade e experiência e a segmentação existente no mercado de trabalho não explicam, unicamente, os diferenciais de salários existentes entre a mão de obra. Existem outros fatores, não produtivos, que influenciam a determinação de salários.

As evidências empíricas listadas a seguir comprovam que os grupos tradicionalmente mais favorecidos (homens e brancos) mesmo quando menos escolarizados tendem a receber, em média, bônus salariais maiores que os grupos em desvantagem (mulheres e não brancos), além de serem alocados nos melhores postos de trabalho.

Este fato contrapõe um dos argumentos utilizados para justificar os diferenciais de rendimento entre homens, mulheres, brancos e não brancos, que é o fato do nível de escolaridade dos trabalhadores do gênero feminino, no seu conjunto, ser significativamente maior que o nível de escolaridade dos trabalhadores do gênero masculino no Brasil. Isto indica que a diferença de escolaridade, por si só, não consegue explicar a diferença de rendimentos, portanto, há outros fatores que a explicam, entre eles os mecanismos de segregação ocupacional baseados no gênero e cor e uma série de mecanismos diretos e indiretos de discriminação (ABRAM, 2006).

Araújo e Ribeiro (2001), Maia e Lira (2002), Abram (2006), Bruschini (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Tatei (2011), Melos (2013), Souza et al. (2015) e outros, estudaram as diferenças salariais causadas principalmente por atributos não observáveis nos trabalhadores. Todos encontraram diferenças salariais em vantagem para o gênero masculino e/ou para indivíduos de cor branca. Ou seja, estes grupos mesmo quando menos escolarizados tendem a receber bônus salariais maiores que os grupos em desvantagem.

Araújo e Ribeiro (2001) analisaram as diferenças salariais por gênero no Brasil, avaliando especificamente as cinco macrorregiões brasileiras (Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste). Os autores valeram-se das informações da PNAD de 1995 para elaborar uma análise descritiva e comparativa de salários entre a mão de obra masculina e feminina. A

média salarial foi analisada por distribuição etária, por escolaridade, por região e por grupo ocupacional. Como resultados, os autores concluíram que nas cinco macrorregiões brasileiras o homem recebia, em média, maiores remunerações salariais em relação à mulher trabalhadora, sendo que as regiões mais desenvolvidas economicamente (Sul e Sudeste) apresentaram os maiores níveis de desigualdade de salários quando comparadas a região Norte e Nordeste.

Complementarmente, Maia e Lira (2002) sublinharam a importância da formalização da mão de obra no mercado de trabalho, como meio de reduzir as disparidades salariais. As autoras realizaram um estudo conforme o procedimento de Oaxaca para o ano de 1999 e verificaram que a mulher brasileira sofreu maior discriminação no segmento informal do mercado de trabalho. A explicação encontrada, foi de que no mercado formal as mulheres foram amparadas legalmente pela legislação trabalhista, o que reprimiu tratamentos discriminatórios. Por outro lado, dadas as características flexíveis do segmento informal, geralmente expressas de forma espúria, o grau de discriminação tendeu a ser maior.

Bruschini (2007), ao analisar as características do mercado de trabalho brasileiro entre os anos de 1992 a 2005, com base na PNAD, identificou que as condições de desigualdade e a discriminação entre indivíduos de gêneros distintos se revelaram também no elevado número de horas trabalhadas (no setor produtivo e não produtivo) pelas mulheres em comparação aos homens. Isso, segundo a autora, se explica pela persistência cultural de se atribuir certas responsabilidades às mulheres. Essas responsabilidades consideradas tipicamente femininas referem-se aos afazeres domésticos e aos cuidados com as crianças e demais familiares. A excessiva carga de trabalho que incide sobre a mão de obra feminina dificulta a conciliação dos compromissos familiares, domésticos e profissionais e torna-se um entrave às condições de equidade do mercado de trabalho.

Em estudo semelhante, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) aplicaram a decomposição de Oaxaca para analisar o diferencial de salários no Brasil, entre 2002 e 2006, dos homens brancos perante os homens negros e as mulheres brancas e negras. Os autores mostraram que o hiato salarial entre homens e mulheres, decorre, principalmente, da discriminação; enquanto o hiato salarial entre homens brancos e não brancos, tem como característica o descompasso nas dotações de atributos produtivos, como a experiência e a escolaridade dos trabalhadores. Ainda, segundo os autores, houve no período uma tendência declinante do diferencial de salários no mercado de trabalho brasileiro. Devido à maior homogeneização das características observáveis da mão de obra brasileira, o mercado tendeu

a reduzir o hiato entre os salários; entretanto, o componente percentual do diferencial de salários em razão da discriminação aumentou.

Melos (2013) analisou a existência de discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho da Região Centro Oeste do Brasil. A autora aplicou o método de Decomposição de Oaxaca-Blinder para investigar as possíveis explicações para a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenham funções idênticas. Foram utilizados dados da PNAD do ano de 2001 para a elaboração deste estudo. Os resultados demonstraram uma acentuada desigualdade salarial em função da discriminação por gênero existente nessa região.

A partir dos microdados da PNAD e do procedimento de decomposição de Oaxaca-Blinder, Souza et al. (2015) examinaram os principais determinantes dos diferenciais de salários e da discriminação, por gênero e cor, no mercado de trabalho brasileiro, no ano de 2013. Os autores atestaram que entre os trabalhadores brancos a diferença salarial entre homens e mulheres foi alta, sendo que grande parte dessa diferença foi explicada pelo impacto do fator discriminatório. Entre o grupo de trabalhadores não brancos, a discrepância de salários entre homens e mulheres foi menor, no entanto, a discriminação por gênero foi maior quando comparada ao grupo dos trabalhadores brancos. Para os dois grupos as características relacionadas ao nível de escolaridade dos trabalhadores contribuíram para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres com a mesma cor de pele, visto que a mão de obra feminina, foi mais favorecida neste aspecto.

De forma equivalente, estudos realizados por Biderman e Guimarães (2005), Bohnenberger (2005) e Tatei, (2011); demonstraram a redução do hiato salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Em seu estudo, Tatei (2011) destaca que a discriminação salarial e a segregação ocupacional contra as mulheres e os indivíduos não brancos, apesar de ser um fenômeno que incide em praticamente todos os países do mundo, no caso do Brasil, especificamente tem havido uma tendência favorável nos últimos anos, devido, ao avanço de políticas sociais implementadas, principalmente, no início do século XXI, que proporcionaram a contínua redução da desigualdade de renda e de melhores condições para os grupos mais fragilizados da sociedade.

Observando especialmente o mercado de trabalho da região Sul do Brasil, autores como Jacinto (2005) e Freisleben e Bezerra (2012) utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar o grau de desigualdade salarial causado pelo impacto da discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho dessa macrorregião. Todos concluíram que

existência de discriminação de gênero foi o principal fator de impacto na desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Ao analisar a indústria avícola da região sul do Brasil, Jacinto (2005) atestou, por intermédio dos dados da RAIS de 1998, que a superioridade salarial do homem, deveu-se, principalmente, à existência de discriminação contra a mulher, assim como para o mercado de trabalho em geral.

Freisleben e Bezerra (2012), por sua vez, utilizaram as informações da PNAD para os anos de 1998 e 2008 e investigaram se a diferença salarial por gênero na região Sul é fruto da diferença de atributos produtivos entre a mão de obra. As autoras concluíram que, a trabalhadora feminina da região Sul, apesar de dispor de melhores qualificações em relação aos homens, recebeu os menores níveis de remuneração, nos dois anos estudados. Este fato sinalizou a existência de discriminação de gênero. No entanto, as autoras identificaram uma tendência de queda no hiato salarial entre os dois grupos no período.

Ainda considerando o mercado de trabalho da região Sul, Margonato, Souza e Nascimento (2014), por meio dos dados da PNAD de 2002 e 2009, buscaram a mensuração do diferencial de rendimento das mulheres nos setores de comércio, indústria e serviços domésticos, comparativamente ao rendimento das mulheres no setor de serviços. Os autores aplicaram uma adaptação da Decomposição de Oaxaca-Blinder e atestaram que a desvantagem salarial da mulher em comparação ao trabalhador masculino se deveu não somente aos atributos pessoais, mas também as tipicidades intrínsecas aos setores em que estas trabalhadoras estão inseridas.

Nota-se que os estudos realizados acerca das desigualdades salariais e da discriminação no mercado de trabalho da região Sul têm priorizado a comparação entre grupos de gêneros distintos, contudo, poucos estudos tem privilegiado a análise dos desequilíbrios entre grupos de cor de pele diferente.

A compilação da literatura empírica tratada neste capítulo propicia listar três conclusões importantes. Primeiramente, desde a segunda metade da década de 1990 e, com maior vigor, ao longo da década dos anos 2000, ocorreu um estreitamento no hiato salarial entre o grupo de trabalhadores mais favorecido (homens e brancos) e o menos favorecido (mulheres e não brancos) no mercado de trabalho brasileiro. Apesar disso, o grau de desigualdade permaneceu elevado e a convergência salarial ocorreu em ritmos variados entre as regiões brasileiras.

Em segundo lugar, a maior parte da discrepância salarial existente entre os trabalhadores do gênero masculino e feminino deveu-se, sobretudo, ao impacto da

discriminação de gênero, uma vez que a mulher brasileira apresentou, em média, um nível de escolarização superior ao do homem. E, por último, no caso da disparidade salarial entre brancos e não brancos, a divergência salarial deveu-se, principalmente, ao déficit educacional dos trabalhadores não brancos perante os trabalhadores brancos.

4 METODOLOGIA

4.1 Base de Dados

Foi utilizada como fonte de dados para essa pesquisa a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 2002 e 2013 produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A PNAD é vastamente utilizada em estudos que objetivam analisar as condições socioeconômicas da população brasileira. Os dados extraídos referem-se à População Ocupada (PO) da Região Sul do Brasil, com idade igual ou superior a 14 anos.

A PNAD, criada em 1967, com base em uma amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da sociedade brasileira, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nutrição, entre outros. Devido à riqueza de informações a PNAD é amplamente utilizada em pesquisas que investigam a evolução dos indicadores socioeconômicos da população brasileira (IBGE, 2015).

4.2 Procedimentos de Pesquisa

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa se iniciam no cálculo e análise das estatísticas descritivas da População Ocupada (PO) da região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013. Nesta etapa, buscou-se compreender o recorte do mercado de trabalho estudado. Para isso, foram observadas algumas características relevantes referentes ao perfil dos trabalhadores.

No segundo passo, foram estimadas as equações mincerianas de determinação de salários e, por último, foi aplicado o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), para verificar o grau de desigualdade salarial existente entre os grupos analisados causados pelas diferenças entre as dotações de fatores produtivos, ocupacionais ou de região de moradia dos indivíduos, denominadas como diferença explicada e o impacto do fator discriminatório sobre os salários dos grupos de trabalhadores em desvantagem (mulheres e não brancos).

4.2.1 Variáveis selecionadas para a análise descritiva

Para a análise descritiva dos dados, foram extraídas as principais características dos trabalhadores, para traçar o perfil da PO da região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013, por

gênero e cor. Para tanto, foi selecionada a população ocupada com idade acima dos 14 anos de idade, residentes no setor urbano e rural, formalizada ou não. Na classificação do IBGE, a idade mínima dos trabalhadores é de 10 anos de idade ou mais. Contudo, neste trabalho são considerados os trabalhadores com 14 anos de idade ou mais, idade mínima para atividade legal de aprendiz.

A partir dessas informações, buscou-se dividir os trabalhadores em quatro grupos principais, conforme cor e gênero, quais sejam: homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas, e mulheres não brancas. Vale destacar que por “não brancos” incluem-se todos os indivíduos autodeclarados pardos ou negros. Os indivíduos autodeclarados amarelos e indígenas foram desconsiderados na pesquisa por representarem, no conjunto, menos de 1% da força de trabalho da Região Sul nos dois anos especificados, implicando pouca representatividade.

Entre as variáveis levantadas para a análise descritiva, têm-se, para os quatro grupos, a idade média dos indivíduos, experiência, o nível de escolaridade, o salário mensal, as horas trabalhadas na semana, o salário hora, o grau de formalização no mercado de trabalho, a região censitária, a proporção como chefes de família e o número médio de filhos.

Também foi calculada a participação da PO no mercado de trabalho da região Sul por gênero, cor da pele e anos de estudo, no intuito de verificar evolução da participação dos quatro grupos no mercado de trabalho e de seus respectivos níveis de escolaridade no período estudado. Em relação ao grau de instrução dos trabalhadores, foram consideradas cinco faixas de escolaridades, quais sejam: entre 0 e 3 anos; entre 4 e 8 anos; entre 9 e 11 anos; entre 12 e 15 anos; e acima de 15 anos de escolaridade.

Para a análise dos diferenciais de rendimento foi considerada a taxa de salário por hora trabalhada. A consideração do salário hora é importante, uma vez que, as discrepâncias do salário mensal, não demonstram com exatidão a realidade, pois desconsideram as horas trabalhadas na semana. Esta taxa foi obtida através da relação entre o rendimento mensal do trabalho principal, em reais, e o número de horas trabalhadas no mês. Vale destacar, também, que os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Outro aspecto relevante acatado pelo estudo refere-se a experiência². De acordo com Ehrenberg e Smith (2000), esta variável 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.

Quanto às características e rendimento dos trabalhadores, divididos por setores de

atividade, buscou-se agregar as atividades em quatro grupos principais: Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços. No setor “Indústria” considerou-se: Outras atividades industriais, Indústria de transformação e Construção civil. No caso do setor “Serviços” agruparam-se as seguintes atividades: Alojamento e alimentação, Transporte, Armazenagem e comunicação, Administração pública, Educação, saúde e serviços sociais, Serviços domésticos, Outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Ao passo que, Outras atividades e Atividades mal definidas foram excluídas da amostra¹.

Sobre os grupamentos ocupacionais, optou-se por agrupar os trabalhadores em quatro grupos: Dirigentes e gerentes, Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs), Técnicos de nível médio e Operacional². Vale ressaltar que os trabalhadores dos Serviços administrativos, dos Serviços, da Agricultura, Vendedores e comércio e Trabalhadores da produção foram incorporados à categoria “operacional”. Os grupos Dirigentes e Gerentes, de igual modo, foram analisados conjuntamente. Buscou-se, por meio disto, favorecer a observação dos comportamentos de cada grupo com relação ao rendimento salarial e às características ocupacionais.

4.2.2 Equações de determinação de salários de Mincer

Jacob Mincer (1974), visando mensurar o retorno de tais variáveis sobre a determinação salarial, elaborou a seguinte equação log-linear:

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

Conhecida como “equação minceriana”, a equação log-linear (1) é composta pelo termo Lnw , que reflete o logaritmo natural do salário, pela variável E , que indica os anos de escolaridade, pelo termo T , que descreve o grau de experiência do trabalhador no mercado de trabalho, pela variável T^2 , que representa a existência de retornos decrescentes da experiência do trabalhador no longo prazo, e, por fim, por X_i que representa um vetor de atributos

¹ A PNAD considera os seguintes setores de atividade principal que os trabalhadores podem estar inseridos: Agrícola, Outras atividades industriais, Indústria de transformação, Construção, Comércio e reparação, Alojamento e alimentação, Transporte, Armazenagem e comunicação, Administração pública, Educação, Saúde e serviços sociais, Serviços domésticos, Outros serviços coletivos, sociais e pessoais, Outras atividades e Atividades mal definidas.

² Neste caso, a PNAD divide os trabalhadores em agrupamentos ocupacionais, sendo estes: Dirigentes e gerentes, Profissionais das ciências e das artes, Técnicos de nível médio, Trabalhadores dos serviços administrativos, Trabalhadores dos serviços, Vendedores e comércio, Trabalhadores agrícolas, Trabalhadores da produção, Forças armadas e Ocupações mal definidas.

peçoais do trabalhador.

Neste trabalho, para estimar as equações Mincerianas de determinação de salários foram selecionados os seguintes aspectos dos trabalhadores: nível de escolaridade, experiência, experiência², setor de atividade, ocupação no trabalho, forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) e região censitária. Assim, a forma funcional da equação se apresenta da seguinte forma:

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

A partir da equação (2), nota-se que as variáveis do capital humano foram mantidas, assim como na equação original. No entanto, outras variáveis foram incluídas na equação. No caso dos setores de atividades, consideraram-se as seguintes binárias categóricas: *Ind* (Indústria), *Com* (Comércio), *Ser* (Serviços) e omitiu-se o setor Agrícola. A omissão foi feita para evitar colinearidade perfeita.

Considerando as ocupações dos trabalhadores, foi elaborado outro grupo de variáveis categóricas objetivando mensurar a influência das diferentes ocupações sobre os salários dos trabalhadores. Adotaram-se as seguintes variáveis: *Dir* (dirigentes), *PCA* (profissionais das Ciências e das Artes), *Tec* (técnicos de nível médio) e, para evitar colinearidade perfeita, omitiu-se novamente uma categoria de ocupação (trabalhadores Operacionais).

A binária *For* foi empregada com o intuito de medir os ganhos de salários que os trabalhadores formalizados no mercado de trabalho obtêm quando comparados aos indivíduos não formalizados. E, por último, a binária *Urb* foi criada para mensurar os retornos salariais que a mão de obra empregada no meio urbano obtêm sobre os trabalhadores inseridos no meio rural.

Por meio dessas características, buscou-se mensurar o ganho percentual sobre o salário que um indivíduo recebe ao acrescentar uma unidade do aspecto em questão (para variáveis como escolaridade e experiência) ou o ganho percentual sobre o salário que o indivíduo observa ao atender determinada característica (para variáveis categóricas como cargo e ocupação).

Vale ressaltar que autores como Resende e Wylie (2006), Ramos (2007) e Moura (2008) também utilizaram a metodologia de Mincer em seus trabalhos sobre a determinação salarial no mercado de trabalho brasileiro. Alguns autores, por sua vez, em estudos semelhantes, aplicaram a correção de viés de seleção amostral de Heckman ao estimar

equações de determinação de salários. No entanto, nesta pesquisa optou-se por não aplicar tal correção visto que no mercado de trabalho brasileiro o desemprego é involuntário, conforme defendem Cacciamali e Rosalino (2008). Outros autores como Souza et al. (2015) e Gomes (2016) também não aplicaram essa correção em seus estudos.

4.2.3 Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder

O modelo econométrico mais utilizado para mensurar os efeitos da discriminação foi desenvolvido por Oaxaca. Este modelo assume que se não houver discriminação os efeitos estimados das características individuais dos indivíduos sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados, das características dos indivíduos

A mensuração do coeficiente de discriminação exige maior esforço do que simplesmente definir o que é a discriminação. Métodos de diferenças podem ser elaborados, mas as diferenças causadas unicamente pelo fator discriminatório não podem ser encontradas com certeza. Normalmente a discriminação salarial é analisada em quatro passos.

Em primeiro lugar, são mensuradas todas as características teoricamente importantes à determinação dos ganhos. As teorias do capital humano e da segmentação mostram-se relevantes neste passo, visto que as variáveis selecionadas podem ser: o nível de escolaridade e o treinamento, a experiência, horas de trabalho, tamanho da empresa, a região, a ocupação e o setor econômico.

No segundo passo, é estimado estatisticamente como cada uma dessas variáveis colabora para os ganhos de cada grupo, seja por gênero ou cor. Em terceiro lugar, usam-se os salários estimados no segundo passo para calcular quanto os grupos em desvantagem receberiam se suas características produtivas fossem idênticas as dos trabalhadores do grupo em vantagem.

Por fim, o nível hipotético calculado de ganhos para as mulheres no passo três é confrontado com os ganhos médios reais dos homens. Essa última comparação procura estimar o grau de discriminação salarial, pois na omissão de discriminação a mão de obra feminina e a masculina com características produtivas idênticas seriam igualmente remuneradas. Esse procedimento passou a ser chamado de Decomposição de Oaxaca, devido a ter sido desenvolvido por Ronald Oaxaca em sua obra *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets* em 1973 (BORJAS, 2012).

Essa metodologia reconhece que os ganhos médios salariais podem diferir entre os

grupos de trabalhadores favorecidos e desfavorecidos por diferenças nos níveis de características produtivas e de alocação no mercado de trabalho e, também, por diferenças de gênero e cor. A última fonte de diferença é considerada discriminação salarial.

O modelo baseia-se em estimativas da função de salário do tipo minceriana³ para os grupos considerados.

O desenvolvimento a seguir supõe a aplicação da decomposição de Oaxaca entre homens e mulheres, mas pode ser aplicado para comparação entre quaisquer grupos de trabalhadores, no qual se considera um como grupo em vantagem e outro em desvantagem.

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

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

Onde α é o intercepto da regressão, X é o vetor das variáveis de capital humano, neste caso, educação, experiência e experiência ao quadrado; $\ln w$ é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro ou termo estocástico. Os subscritos m e f representam, respectivamente, as variáveis do gênero masculino e feminino; e o subscrito i indica o número de indivíduos participantes da amostra, de forma que $i = 1, 2, \dots, n$.

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

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

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

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

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

³ Conforme explicitado anteriormente, Mincer (1974) integrou a teoria do investimento em capital humano num contexto empírico comparável com os modelos mais formais da teoria econômica. Ele formulou a “função salário do capital humano”, na qual relaciona o logaritmo natural do salário com o investimento em capital humano (anos de estudo e experiência).

Para aplicar a decomposição de Oaxaca, conforme Borjas (2012), deve-se incluir na equação (7) a subtração e a soma de uma média artificial, que é dada pelo produto dos coeficientes da regressão dos homens, o grupo considerado em vantagem, e a média da dotação dos atributos das mulheres, o grupo considerado em desvantagem, ou seja, $\hat{\beta}_m \bar{X}_f$:

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

Após alguns rearranjos na equação (8), obtém-se:

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

Os dois primeiros termos, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, indicam se há diferença nos rendimentos em decorrência da discriminação salarial contra as mulheres. Por isso, Oaxaca denominou-os de “termo de discriminação”. O terceiro termo, $\hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, mostra a diferença nos rendimentos devido às diferenças na dotação de atributos produtivos e de ocupação.

Aplicou-se o método descrito acima para verificar a existência e o grau de discriminação, por gênero e cor, no mercado de trabalho da região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013. Em geral, os resultados são apresentados em duas parcelas: explicada e não explicada (discriminação).

Esta decomposição de salários foi subdividida em grupos de variáveis e em forma exponencial, apesar de pouco utilizada na literatura, foi explorada nos trabalhos de Fiuza-Moura (2015), Souza et al. (2015) e Gomes (2016). Neste estudo, foi feita uma análise contra factual por gênero e cor, buscando mensurar o impacto percentual que cada diferença exerce no salário do grupo em desvantagem.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Análise descritiva da população ocupada da região Sul do Brasil

Antes de iniciar os cálculos econométricos, faz-se necessário compreender o recorte do mercado de trabalho estudado. Na Tabela 1 são apresentadas algumas características relevantes referentes ao perfil da população ocupada (PO) no mercado de trabalho da região Sul do país, nos anos de 2002 e 2013.

Primeiramente, nota-se que, durante o período, houve um aumento na idade média desses trabalhadores, no entanto, a discrepância por gênero e cor ainda persistiu, uma vez que o homem branco apresentou uma idade média superior ao verificado nos demais grupos para os dois anos analisados. De igual modo, houve um aumento na experiência média dos trabalhadores para os quatro grupos, permanecendo os dois grupos femininos e o homem não branco menos experientes em relação ao homem branco. Neste caso, percebe-se que os indivíduos do gênero masculino, independentemente da cor, obtiveram maiores níveis de experiência em seus postos de trabalho do que o gênero feminino.

Ao se considerar a variável anos de estudo, verifica-se que, neste caso, as mulheres brancas e as mulheres não brancas denotaram maiores níveis de instrução quando comparadas às referidas categorias dos homens. Isso comprova o empenho por parte da mulher brasileira para alcançar melhores postos de trabalho, bem como maiores remunerações. Apesar disso, as mulheres não brancas ainda apresentaram um nível de escolarização inferior ao dos demais trabalhadores brancos, o que significa que esse grupo permaneceu enfrentando dificuldades para se escolarizar. Nota-se também que, durante o período em questão, houve um declínio na disparidade educacional entre os grupos de trabalhadores. Esse resultado corrobora as evidências já apontadas por Ramos (2007) e outros autores.

Com relação ao salário médio mensal, percebe-se que, para o caso da região considerada, indivíduos de cor branca tenderam a ser mais bem remunerados. Assim sendo, o homem branco apresentou o maior nível de salário médio mensal, seguido da mulher branca, do homem negro e, por último, da mulher negra. É possível verificar também que, mesmo havendo uma ampliação do salário médio mensal para os quatro grupos, esse aumento não se fez de modo uniforme. Assim, a mulher não branca obteve o maior incremento do salário real, apresentando um aumento de 59,50 % entre 2002 e 2013. O homem não branco aparece em seguida com um aumento de 56,83 %, seguido da mulher branca com 44,90 % e, por fim, do homem branco com 37,85 %. Tal resultado propõe a existência de uma tendência de convergência salarial mensal nos últimos anos entre os quatro grupos considerados, para o

caso da região Sul.

Tabela 1 – Mudanças no perfil da população ocupada, região Sul, 2002 - 2013

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Idade (média)	37,71	39,67	35,82	37,79	35,81	37,68	35,38	37,75
Experiência (média)	24,95	25,41	23,47	24,03	20,92	21,87	21,30	22,68
Anos de estudo (média)	7,18	9,10	5,56	7,54	8,61	10,40	6,63	8,85
Salário mensal R\$ (média)	1592,70	2195,61	926,36	1452,84	1030,50	1493,20	623,93	995,18
Horas trabalho/semana (média)	46,65	43,34	46,40	43,22	37,89	38,07	37,83	37,09
Salário hora R\$ (média)	8,72	14,31	4,84	10,38	7,01	10,95	4,24	7,30
Mercado de Trabalho Formal (%)	55,08	72,58	48,51	66,32	60,25	67,03	46,91	74,19
Mercado de Trabalho Informal (%)	44,92	27,42	51,49	33,68	39,75	32,97	53,09	25,81
Região urbana (%)	78,37	84,31	80,16	85,81	90,80	91,13	91,16	90,73
Região rural (%)	21,63	15,69	19,84	14,19	9,20	8,87	8,84	9,27
Chefe de família (%)	74,25	61,78	70,69	60,06	22,65	31,85	29,81	38,22
Número de filhos (média)	-	-	-	-	2,26	2,11	2,72	2,40

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nos dados do IBGE/PNAD 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.

As discrepâncias do salário mensal, contudo, não sugerem com exatidão a realidade, pois desconsideram as horas trabalhadas na semana. Nesse caso, as mulheres trabalharam menos em atividades produtivas no mercado de trabalho, dedicando menos de 40 horas por semana, tanto em 2002 como em 2013. Os homens, por sua vez, dedicaram maior tempo, destinando, em média, mais de 40 horas semanais para os dois anos apurados. O fato de o trabalhador do gênero feminino dedicar menor tempo em atividades ligadas ao mercado de trabalho deveu-se, principalmente, porque a mulher continuou a se responsabilizar pela maioria dos afazeres domésticos, além dos cuidados com os filhos e com os idosos.

De acordo com Bruschini (2007), o excesso de trabalho que incide sobre a mulher brasileira atrapalha a conciliação dos compromissos domésticos e profissionais, o que dificulta o alcance de condições mais igualitárias no mercado de trabalho. A despeito disso, comprova-se que, para os quatro grupos, ocorreu uma diminuição nas horas de trabalho semanais ao longo do período observado. Isso ocorreu porque, provavelmente, houve um aumento do número de trabalhadores com carteira assinada na última década. Ao ingressar no mercado de trabalho formal, esses trabalhadores passaram a ser mais amparados pela legislação trabalhista.

Sendo assim, o indicador que melhor retrata a realidade é o salário hora. Apesar

disso, o homem branco permaneceu como o grupo mais bem remunerado, seguido novamente da mulher branca, do homem negro e, por último da mulher negra, para os dois anos analisados. Nota-se, no entanto, uma evolução favorável quanto ao estreitamento do hiato do salário hora entre o homem branco, o homem não branco e a mulher não branca.

Em 2002 o homem não branco recebia o equivalente a 55,50% do salário hora do homem branco e em 2013 passou a auferir 72,54%, essa evolução favorável se deve ao crescimento de 114,46 % no salário hora do homem não branco no período. Em 2002, a mulher não branca, recebia em 48,62% do salário hora do homem branco, mas em 2013 passou a ganhar 51,01%, devido ao aumento de 72,17 % do seu salário hora. A mulher branca, por outro lado, contava com um salário hora equivalente a 80,39% do valor remunerado ao homem branco e, no ano de 2013, passou a receber 76,52%, um avanço de 56,20 %.

O aumento do hiato do salário hora entre os trabalhadores brancos ocorreu porque o homem branco denotou um aumento de 64,10 % do seu salário hora no período, superando o avanço da mulher branca. O um aumento na desigualdade salarial entre o homem branco e a mulher branca, pode ter sido causado por dois motivos. O primeiro refere-se à existência de discriminação de gênero no mercado de trabalho, visto que, a mulher branca permaneceu com um nível de escolaridade superior aos demais grupos durante o período estudado. Em segundo lugar, pela melhoria das características produtivas da mão de obra masculina, diminuindo a vantagem da mulher trabalhadora neste aspecto.

Outra variável relevante para a análise refere-se à forma como os trabalhadores analisados estão inseridos no mercado de trabalho. Sabe-se que ao longo da década 2000 diversas medidas políticas de caráter social têm estimulado a formalização da mão de obra no Brasil. O impacto disso foi o maior amparo legal que os trabalhadores formais passaram a dispor.

Ao se observar a Tabela 1, verifica-se que os quatro grupos tenderam a se formalizar no mercado de trabalho durante o período estudado, principalmente os indivíduos não brancos, cujo aumento no percentual de formalização foi maior. Nota-se que as mulheres não brancas, que em 2002 eram o grupo menos formalizado, tornaram-se o grupo mais formalizado em 2013. Os homens brancos, as mulheres brancas e os homens não brancos vêm, simultaneamente, em seguida como os grupos com maior participação de trabalhadores com carteira assinada no ano de 2013. Por outro lado, o mercado de trabalho informal foi reduzido nas quatro categorias, sendo que as maiores reduções ocorreram entre os trabalhadores não brancos.

Em relação à região censitária, a Tabela 1 mostra que a maioria da população ocupada se manteve nas regiões urbanas, com destaque das mulheres brancas e não brancas, as quais apresentaram as maiores participações. Percebe-se, também que, com exceção da mulher não branca, os demais grupos tornaram-se mais urbanos. Já o homem branco, o homem não branco e a mulher branca retrataram um decréscimo na participação da mão de obra na área rural.

Outro fator importante para distinguir o perfil do trabalhador envolve a sua posição como chefe de família. Nas últimas décadas a composição familiar brasileira vem transformando-se gradativamente. Durante os anos observados, percebe-se que o homem se manteve como o grande representante. Apesar disso, a representatividade do homem branco como chefe de família apresentou uma queda de 12,47 %, e, no caso do homem não branco, a queda foi de 10,63 %. Por sua vez, a mulher vem ganhando espaço como chefe de família, com um aumento de 9,20 % das mulheres brancas e 8,41 % das mulheres não brancas. Tais resultados sugerem o aumento do número de famílias monoparentais femininas.

Comprova-se também que as trabalhadoras brasileiras tiveram, em média, menos filhos no ano de 2013, quando comparado a 2002, sendo que a queda do número de filhos foi um pouco superior entre as trabalhadoras não brancas. Mesmo que estas tenham tido relativamente mais filhos do que as brancas. Tal fato demonstra que nas últimas décadas a mulher brasileira tem se inserido cada vez mais no mercado de trabalho. O maior uso de contraceptivos e o aumento do custo de vida das famílias nas grandes cidades acabam por reforçar essa tendência.

Em relação à participação da PO no mercado de trabalho da região Sul por gênero, cor da pele e anos de estudo, a Tabela 2 demonstra que, em 2002, mais de 60% desta população era constituída por homens, sendo que 10,34% eram não brancos e o restante (50,37%) se constituía de brancos. De igual modo, entre as mulheres cuja representatividade foi de 39,29% na PO, a proporção de brancas (33,19%) superou a participação de não brancas (6,10%). Percebe-se novamente que, com relação à inserção no mercado de trabalho, o grupo mais favorecido foi o dos homens brancos e o menos favorecido foi o das mulheres não brancas. Quanto à escolaridade, neste ano de 2002 o predomínio para os quatro grupos foi de trabalhadores com 4 a 8 anos de estudos.

Tabela 2 – Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, região Sul, 2002-2013 (em %)

2002							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,64	2,87	10,52	3,40	1,27	4,67	15,18
4-8	24,52	5,15	29,67	12,51	2,84	15,35	45,02
9-11	12,43	1,85	14,28	10,34	1,43	11,77	26,05
12-14	2,12	0,15	2,27	2,58	0,25	2,82	5,09
15 ou mais	3,67	0,31	3,97	4,36	0,32	4,68	8,65
Total	50,37	10,34	60,71	33,19	6,10	39,29	100,00
2013							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	3,26	2,03	5,29	1,62	1,10	2,72	8,02
4-8	15,46	6,00	21,46	8,31	3,22	11,54	33,00
9-11	14,74	4,45	19,19	12,39	3,63	16,02	35,21
12-14	3,59	0,65	4,24	4,01	0,66	4,67	8,91
15 ou mais	5,82	0,60	6,42	7,62	0,81	8,44	14,86
Total	42,88	13,74	56,62	33,95	9,43	43,38	100,00

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

Analisando o ano de 2013, verifica-se que a participação masculina na PO declinou 4,09 p.p. ao longo do período; sendo que a queda da representatividade do homem branco correspondeu a 7,49%. Quanto à participação do homem não branco na PO, houve um aumento de 3,40% entre 2002 e 2013. Por outro lado, a participação das mulheres elevou-se em 4,09%, com destaque para as mulheres não brancas – aumento de 3,33%. Já as mulheres brancas aumentaram sua participação de forma menos significativa – 0,76%. Ocorreu, ao mesmo tempo, uma evolução favorável no nível de escolaridade da PO, visto que em 2013 a maioria dos trabalhadores (35,21%) possuía de 9 a 11 anos de estudo.

Vale a ressalva de que desde o início deste período as mulheres já apresentavam maior nível educacional comparativamente aos homens, intensificando-se ainda mais em 2013. Desse modo, comprova-se que, ao longo dos anos especificados, houve uma tendência ao aumento da participação das mulheres e dos indivíduos não brancos no mercado de trabalho. Nota-se novamente que o grupo em vantagem em 2013, em termos de participação na PO, foram os trabalhadores do gênero masculino e de cor branca. O grupo de mulheres não brancas, ao contrário, manteve-se como o grupo em desvantagem.

Quanto à remuneração média da PO da região Sul, em termos de salário hora, por gênero, cor e anos de estudo, a Tabela 3 mostra que no ano de 2002, os homens brancos perduraram como o grupo com a maior remuneração, em todas as faixas de escolaridade, comparativamente aos dos demais grupos.

No ano de 2013, os homens brancos mantiveram-se como os indivíduos mais bem remunerados, com exceção da faixa de escolaridade de 0 a 3 anos, onde os homens não brancos se destacaram. As mulheres brancas, por sua vez, obtiveram a segunda maior remuneração por hora trabalhada nos dois anos considerados, com destaque para aquelas com 15 ou mais anos de estudo. Já as mulheres não brancas auferiram os menores salários por hora no período. Averigua-se que, independente do gênero ou da cor de pele do trabalhador, quanto maior foi o grau de instrução maior foi o salário hora recebido, o que vem corroborar a teoria do capital humano.

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

Anos de estudo	2002						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,76	3,40	4,39	3,61	2,85	3,41	4,09
4-8	6,34	4,51	6,02	4,42	3,73	4,29	5,43
9-11	9,66	6,60	9,27	6,25	4,54	6,05	7,81
12-14	14,76	10,21	14,45	10,25	8,86	10,13	12,04
15 ou mais	26,50	10,48	25,23	17,07	9,43	16,55	20,51
Total	8,72	4,84	8,06	7,01	4,24	6,58	7,48
Anos de estudo	2013						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	8,22	8,41	14,31	7,70	6,31	7,13	7,90
4-8	10,35	8,20	9,74	7,41	5,57	6,89	8,75
9-11	12,43	12,43	12,43	8,62	6,82	8,21	10,50
12-14	18,76	14,94	18,19	10,13	11,00	10,25	14,00
15 ou mais	30,85	19,04	29,72	19,91	14,73	19,39	23,82
Total	14,31	10,38	13,35	10,95	7,30	10,15	11,96

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

5.2 Determinação de salários - equações mincerianas

A Tabela 4 expõe os resultados das equações de determinação de salários estimadas para homens brancos e homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas no

mercado de trabalho da região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013. Em conformidade com a teoria do capital humano, os resultados apontaram que a educação e a experiência tiveram relações positivas com os salários.

Considerando o ano de 2002, um trabalhador do gênero masculino (branco) ao dedicar um ano a mais a se escolarizar, verificava um acréscimo de 8,36% em seu salário. No caso das mulheres com a mesma cor de pele, um ano adicional de estudo acarretou um retorno de 7,61% sobre seu ganho. Ainda em 2002, para indivíduos não brancos os retornos sobre um ano adicional de escolaridade foram menores se comparados aos dos trabalhadores brancos. Considerando o homem não branco o retorno foi de 5,26% e para a mulher não branca 4,72%. Na comparação entre os dois anos analisados, em 2013, independentemente da cor de pele ou do gênero, os retornos sobre o salário provenientes de um ano adicional na educação foram inferiores.

Tal efeito condiz com os resultados já indicados em trabalhos similares como os de Moura (2008), onde o aumento salarial auferido pela elevação da escolaridade tem diminuído nos últimos anos. Contudo, o homem branco permaneceu obtendo os maiores retornos de escolaridade sobre o salário, ao passo que as mulheres negras receberam os menores retornos. A correlação positiva entre escolaridade e renda constatada neste estudo vai ao encontro das evidências empíricas já descritas por autores como Resende e Wyllie (2006), Ramos (2007), Moura (2008) e Barbosa Filho e Pessôa (2010).

O mesmo ocorreu para outra variável do capital humano, a experiência. Em tal caso, o acréscimo de um ano de experiência apresentou retornos de 3,64% para os homens brancos, 3,81% para os homens não brancos, 3,28% para as mulheres brancas e 2,85% para as mulheres não brancas, no ano de 2002. No ano de 2013, análogo aos anos de estudos, a experiência também apresentou menores retornos salariais para cada ano adicional. Ao se levar em conta a experiência elevada ao quadrado com o sinal negativo, verifica-se a existência de retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, retratando a produtividade marginal decrescente da mão de obra ao longo do tempo. O que também corroborou a teoria neoclássica, em que os fatores de produção são remunerados de acordo com a produtividade marginal.

Considerando-se os retornos salariais referentes ao setor em que os indivíduos estão inseridos, verifica-se que, no ano de 2002, o homem branco empregado na Indústria, no Comércio ou nos Serviços auferia maior salário quando comparado ao empregado no setor da Agricultura. No entanto, em 2013, o Comércio passou a remunerar tais trabalhadores com os menores salários quando equiparado ao setor agrícola. Nesse mesmo ano, a indústria tornou-

se o setor que melhor remunerava o homem branco. Para o homem não branco, a Agricultura constituiu-se como o setor de menor remuneração nos dois anos analisados. No ano de 2013, destaca-se o retorno salarial de 22,51% que esses trabalhadores recebiam ao se inserirem no setor Industrial frente à Agricultura. No caso das mulheres não brancas, ao longo do período observado, o setor com menores salários foi o da Agricultura. No ano de 2013, essas trabalhadoras quando inseridas nos setores da Indústria, Comércio ou Serviços recebiam um salário superior em 14,86%, 19,48% e 31,67% respectivamente, em comparação com as trabalhadoras do setor Agrícola.

Tabela 4 - Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, região Sul, 2002-2013

Variáveis	Homens Brancos		Homens Não Brancos		Mulheres Brancas		Mulheres Não Brancas	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Educação	0,0836*	0,0593*	0,0526*	0,0399*	0,0761*	0,0528*	0,0472*	0,0364*
Experiência	0,0364*	0,0275*	0,0381*	0,0238*	0,0328*	0,0213*	0,0285*	0,0171*
Experiência ²	-0,0004*	-0,0003*	-0,0006*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0004*	-0,0002*
Indústria	0,1327*	0,0643	0,3422*	0,2251*	-0,0406	-0,1516	0,4336*	0,1486
Comércio	0,0797*	-0,0321	0,3126*	0,0922	-0,0030	-0,0902	0,4091*	0,1948*
Serviços	0,1668*	0,0642	0,3838*	0,2079*	-0,0146	-0,0075	0,4661*	0,3167*
Dirigentes	0,6516*	0,5547*	0,6415*	0,4136*	0,6842*	0,6028*	0,7255*	0,6257*
PCAs	0,6613*	0,6886*	0,8109*	0,3373*	0,6018*	0,5076*	0,5521*	0,5147*
Técnicos	0,4248*	0,3129*	0,4172*	0,3645*	0,3770*	0,2282*	0,4371*	0,2448*
Formal	0,1953*	0,1281*	0,2474*	0,1748*	0,1627*	0,1308*	0,2138*	0,1781*
Urbano	0,1469*	0,1413*	0,1242*	0,1392*	0,1174*	0,1838*	0,0729	0,0803
Constante	0,0544	0,8081*	-0,0134	0,8014*	0,1464*	0,8041*	-0,1340	0,6482*

Fonte: Calculado pelo autor com base nos dados do IBGE/PNAD 2002 e 2013.

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

Para testes econométricos do modelo ver Apêndice.

No que tange os grupos ocupacionais, os agrupamentos Dirigentes, Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) e Técnicos destacaram-se como as ocupações mais bem remuneradas quando contrastadas com a variável omitida (Operacional). Isso ocorreu nos dois anos examinados, 2002 e 2013, para os quatro grupos de gênero e cor considerados. Nota-se também, que, excluindo-se o caso do homem branco na ocupação de PCAs, houve uma diminuição nos ganhos percentuais sobre o salário dos trabalhadores causados pelas diferenças de ocupações, validando a hipótese defendida por Barros, Franco e Mendonça (2007) de que desde fins da década de 1990 tem havido uma tendência declinante no impacto causado pela segmentação no mercado de trabalho brasileiro sobre os salários, o que contribuiu para a redução do grau de diferenciação salarial.

As considerações feitas acerca das variáveis referentes ao setor e à ocupação da mão de obra atestam a teoria da segmentação. Neste sentido, conforme Lima (1980), as desigualdades salariais são causadas, além das diferenças dos fatores de Capital Humano,

pelas diferenças de alocação dos trabalhadores em um determinado segmento, ocupação, setor, região, etc.

Quanto à formalidade dos trabalhadores, homens brancos que trabalhavam no setor formal obtiveram, em média, um rendimento superior aos que tinham uma ocupação no setor informal de 19,53% em 2002 e 12,81% em 2013. Os homens não brancos, por sua vez, apresentaram características similares com uma superioridade do setor formal em relação ao informal de 24,74% em 2002 e 17,48% em 2013. O mesmo ocorreu para as mulheres brancas, que ao estarem formalizadas no mercado de trabalho, obtiveram resultados positivos sobre os rendimentos de 16,27% em 2002 e 13,08% em 2013. As mulheres não brancas, assim como os demais grupos, também observaram uma redução nas diferenças de rendimentos entre o setor formal e o setor informal entre os anos apurados, sendo que em 2002 o aumento do rendimento foi de 21,38% para as trabalhadoras formais e, em 2013, tal incremento de salário reduziu-se para 17,81%.

Em relação à região urbana, os resultados mostraram-se positivos sobre os rendimentos dos trabalhadores, nos dois anos considerados, sugerindo que trabalhadores residentes de centros urbanos receberam remunerações superiores aos indivíduos que moravam em áreas rurais.

5.3 Diferenças salariais no mercado de trabalho da região Sul do Brasil e decomposição de Oaxaca-Blinder, por gênero e cor

Nesta seção são apresentadas as decomposições de Oaxaca-Blinder, novamente considerando-se os quatro grupos de trabalhadores mencionados, para mensurar as desigualdades de salário causadas pelas diferenças entre as dotações de fatores produtivos, ocupacionais ou de região de moradia dos indivíduos, denominadas como diferença explicada, e a diferença não explicada, sobrevivida de fatores não observados na equação. A diferença não explicada pode ser considerada como discriminação para a comparação entre os quatro grupos.

Em primeiro lugar, na Tabela 5 são apresentadas as decomposições de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres. Observa-se que a diferença total de salários entre os grupos elevou-se de 14,23% em 2002 para 17,65% em 2013. Quando decomposta a diferença total, percebe-se que o impacto percentual das dissimilaridades dos fatores produtivos – a diferença explicada sobre o salário feminino – reduziu-se entre 2002 e 2013, indicando que as diferenças qualitativas, traduzidas pelas variáveis do modelo, entre homens e mulheres

declinaram no período analisado.

Tais valores são negativos, pois as mulheres da região Sul, apresentaram maiores níveis de escolaridade e melhores condições de inserção no mercado de trabalho (formalidade, setor, urbanização e ocupação) se comparadas aos homens durante os dois anos observados. Caso a mão de obra feminina apresentasse características produtivas similares as dos trabalhadores masculinos, a perda salarial para as mulheres seria de -15,26% em 2002 e de -12,37%. O declínio do impacto da diferença explicada revela que houve uma equalização nas características produtivas entre os dois grupos.

Tabela 5 - Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre homens e mulheres, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homens	1,6098*	2,0534*	5,00*	7,79*		
Mulheres	1,4767*	1,8908*	4,38*	6,62*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1655*	-124,40	-0,1321*	-81,24	-15,26*	-12,37*
Escolaridade	-0,1151*	-86,51	-0,0770*	-47,38	-10,87*	-7,41*
Experiência	0,1372*	103,13	0,0760*	46,76	14,71*	7,90*
Experiências2	-0,0804*	-60,41	-0,0503*	-30,92	-7,72*	-4,90*
Formalidade	-0,0090*	-6,75	-0,0014	-0,88	-0,89*	-0,14
Setores	-0,0439*	-32,98	-0,0086	-5,31	-4,29*	-0,86
Ocupações	-0,0390*	-29,33	-0,0616*	-37,86	-3,83*	-5,97*
Urbanização	-0,0154*	-11,55	-0,0092*	-5,66	-1,53*	-0,92*
Discriminação de gênero	0,2986*	224,40	0,2947*	181,24	34,80*	34,27*
Diferença total	0,1331*	100,00	0,1626*	100,00	14,23*	17,65*

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

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

Percebe-se, também, que o impacto salarial da discriminação de gênero apresentou um leve declínio em 2013 em relação a 2002. Esse declínio se fez suavemente, mostrando uma queda de 0,5 p.p.. Supondo a inexistência de discriminação salarial por gênero, o ganho salarial seria de 34,80% em 2002 e de 34,27% em 2013 para as mulheres. Isso significa que a redução da discriminação de salários entre homens e mulheres, apesar de decrescente no período, ocorreu em baixa intensidade.

A Tabela 6 exhibe as decomposições dos diferenciais de salário entre homens brancos e mulheres brancas aplicadas em 2002 e 2013. Assim como na Tabela 5, houve um aumento na diferença total entre os salários desses indivíduos. Tal diferença passou de 15,15% em 2002 para 18,18% em 2013.

O impacto da diferença explicada, causada pela desigualdade dos atributos produtivos, sobre o salário das mulheres brancas reduziu-se no período. Novamente, supondo

que as mulheres brancas tivessem características produtivas equivalentes às dos homens brancos, a perda salarial para o gênero feminino seria de -14,82% e de -12,71% em 2002 e 2013, respectivamente. O que reafirma a superioridade da mulher nesse aspecto, apesar da tendência a equiparar-se com o homem. Apenas o grupo de variáveis ocupacionais não exerceu influência para a diminuição do impacto da diferença explicada sobre o salário das mulheres brancas. Neste caso, supondo que a mulher branca preenchesse as mesmas ocupações do homem branco (Dirigentes, PCAs, Técnicos ou Operacionais), sua perda salarial seria de -4,12% em 2002 e de -6,41% em 2013.

É importante destacar que o fator discriminatório aumentou suavemente durante os dois anos analisados. Para este caso, a discriminação de gênero elevou-se em 0,2 p.p. entre 2002 e 2013. Caso não houvesse discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho da região Sul, o aumento salarial seria de 35,15% em 2002 e de 35,39% em 2013 para a mulher branca. A equalização nos atributos produtivos entre os dois grupos considerados e o aumento do grau de discriminação salarial por gênero em relação à mulher branca, possivelmente impactou no aumento na diferença total de salários.

Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre homens brancos e mulheres brancas, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem branco	1,6765*	2,1191*	5,35*	8,32*		
Mulher branca	1,5354*	1,9520*	4,64*	7,04*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1604*	-113,67	-0,1359*	-81,37	-14,82* -12,71*	
Escolaridade	-0,1195*	-84,69	-0,0840*	-50,26	-11,26*	-8,05*
Experiência	0,1470*	104,23	0,0936*	56,05	15,84*	9,82*
Experiências2	-0,0823*	-58,36	-0,0599*	-35,86	-7,90*	-5,81*
Formalidade	-0,0104*	-7,37	-0,0013	-0,78	-1,03*	-0,13
Setores	-0,0347*	-24,62	-0,0074	-4,42	-3,41*	-0,74
Ocupações	-0,0421*	-29,86	-0,0663*	-39,68	-4,12*	-6,41*
Urbanização	-0,0183*	-12,99	-0,0107*	-6,42	-1,82*	-1,07*
Discriminação de gênero	0,3014*	213,67	0,3030*	181,37	35,18*	35,39*
Diferença total	0,1411*	100,00	0,1671*	100,00	15,15*	18,18*

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

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

Na tabela 7 têm-se as decomposições de Oaxaca-Blinder aplicadas em 2002 e 2013 entre homens e mulheres, atentando-se apenas aos indivíduos não brancos. Os resultados apontam uma diferença salarial total de 13,60% em 2002 e de 19,21% em 2013, um aumento de 5,6 p.p. na diferença total entre os salários dos dois grupos analisados durante o período.

Levando-se em conta apenas o impacto da diferença explicada (com exceção da diferença explicada pelas ocupações) houve uma queda entre os dois anos observados. Neste caso, ao considerar a diferença explicada, o ganho salarial a ser observado pelo grupo em desvantagem (mulher não branca) caso apresentasse as mesmas dotações produtivas que o grupo em vantagem (homem não branco) seria de -13,63% em 2002 e -8,07 em 2013, refletindo uma queda de 5,5 p.p. no período.

Com relação ao impacto da diferença discriminatória dos salários causada pelas diferenças de gênero entre os trabalhadores não brancos, houve uma redução de 1,8 p.p. no período, passando de 31,53% em 2002 para 29,68% em 2013. Assim, caso a discriminação de gênero fosse inexistente no mercado de trabalho analisado, o salário da mulher não branca se reduziria de 31,53% em 2002 para 29,68% em 2013.

Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre homens não brancos e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem não branco	1,2836*	1,8572*	3,61*	6,41*		
Mulher não branca	1,1560*	1,6815*	3,18*	5,37*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1465*	-114,87	-0,0842*	-47,91	-13,63*	-8,07*
Escolaridade	-0,0567*	-44,43	-0,0413*	-23,52	-5,51*	-4,05*
Experiência	0,0801*	62,78	0,0276	15,68	8,34*	2,79
Experiências ²	-0,0623*	-48,83	-0,0237*	-13,52	-6,04*	-2,35*
Formalidade	0,0033	2,59	-0,0003	-0,17	0,33	-0,03
Setores	-0,0839*	-65,78	-0,0133	-7,57	-8,05*	-1,32
Ocupações	-0,0134*	-10,52	-0,0258*	-14,70	-1,33*	-2,55*
Urbanização	-0,0136*	-10,66	-0,0072*	-4,11	-1,35*	-0,72*
Discriminação de gênero	0,2741*	214,87	0,2599*	147,91	31,53*	29,68*
Diferença total	0,1276*	100,00	0,1757*	100,00	13,60*	19,21*

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

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

Supõe-se que o aumento na diferença total de salários, apesar da queda do fator discriminatório, entre os homens não brancos e as mulheres não brancas, ocorreu devido à diminuição na diferença explicada total. A diminuição dessa diferença (explicada) deve-se, mais uma vez, à melhoria nas dotações de aspectos produtivos e de segregação dos homens não brancos em relação às mulheres não brancas.

No intuito de analisar o grau de desigualdades salariais causado por diferenças relacionadas à cor dos trabalhadores, as tabelas 8, 9 e 10 expõem as decomposições de Oaxaca-Blinder entre os trabalhadores brancos e não brancos. Comparando preliminarmente

brancos e não brancos sem considerar as diferenças de gênero, a Tabela 8 mostra que houve uma queda no hiato salarial entre os dois grupos no período estudado. A diferença salarial total entre os grupos se reduziu de 46,85% em 2002 para 29,67% em 2013, um declínio de 18,9 p.p.. Esse resultado se deve à redução do impacto causado pelo fator discriminatório e, também, à redução do impacto da diferença explicada.

Levando em conta unicamente a diferença explicada, caso o grupo menos favorecido (trabalhadores não brancos) possuísse características produtivas similares as do grupo mais favorecido (trabalhadores brancos) o ganho salarial seria de 27,17% no ano de 2012 e de 16,60% em 2013 para o grupo desfavorecido. Isso reflete os importantes avanços ocorridos nos últimos anos quanto à equalização educacional e à profissionalização dos indivíduos não brancos.

No que tange a discrepância de salários motivada pela existência de discriminação de cor, percebe-se um arrefecimento de 4,2 p.p. no período. Deste modo, presumindo a inexistência de discriminação de cor no mercado de trabalho da região Sul, o ganho salarial para os não brancos seria de 15,48% em 2002 e de 11,21% em 2013, conforme a Tabela 8.

Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre brancos e não brancos, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Brancos	1,6204*	2,0455*	5,05*	7,73*	
Não brancos	1,2362*	1,7857*	3,44*	5,96*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,2403*	62,55	0,1536*	59,12	27,17*
Escolaridade	0,1422*	37,02	0,0851*	32,77	15,29*
Experiência	0,0213*	5,54	0,0097	3,75	2,15*
Experiências2	-0,0097	-2,53	-0,0063	-2,42	-0,97
Formalidade	0,0185*	4,81	0,0094*	3,63	1,86*
Setores	-0,0001	-0,01	-0,0037*	-1,43	-0,01
Ocupações	0,0695*	18,08	0,0611*	23,52	7,19*
Urbanização	-0,0014	-0,36	-0,0018*	-0,69	-0,14
Discriminação de cor	0,1439*	37,45	0,1062*	40,88	15,48*
Diferença total	0,3842*	100,00	0,2598*	100,00	46,85*

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

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

Novamente, atentando-se às diferenças salariais entre indivíduos brancos e não brancos, a Tabela 9, indica especificamente os trabalhadores do gênero masculino, novamente para os anos de 2002 e 2013.

Em primeiro lugar, é possível notar o acentuado declínio na diferença total de

salários entre os dois grupos nos anos observados. Se em 2002 tal diferença era de 48,16%, no ano de 2013 esse descompasso reduziu-se para 29,93%, representando uma queda superior a 18 p.p.. O avanço rumo à equidade salarial entre os trabalhadores masculinos ocorreu devido às reduções das disparidades pautadas nas características observáveis entre os homens brancos e não brancos e, de igual modo, à redução do impacto do fator discriminatório no mercado de trabalho. Assim, especificando o declínio na diferença explicada, caso os homens não brancos tivessem as mesmas dotações produtivas que os homens brancos (nível de escolaridade e experiência, por exemplo), os ganhos salariais para o primeiro grupo seriam de 26,04% em 2002 e de 16,79% em 2013, declínio de 9,2 p.p..

Em referência à diferença de rendimentos causada pela discriminação de cor, a inexistência de discriminação salarial garantiria aos homens não brancos um ganho de 17,55% em 2002 e de 11,25% em 2013 sobre seus salários, indicando que ocorreu uma queda de 6,3 p.p. no impacto desta variável no período examinado.

Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre homens brancos e homens não brancos, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem branco	1.6762*	2,1190*	5,34*	8,32*		
Homem não branco	1.2830*	1,8572*	3,61*	6,41*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,2314*	58,87	0,1552*	59,27	26,04*	16,79*
Escolaridade	0,1349*	34,32	0,0797*	30,45	14,45*	8,30*
Experiência	0,0526*	13,37	0,0395*	15,07	5,40*	4,03*
Experiências2	-0,0269*	-6,85	-0,0242*	-9,23	-2,66*	-2,39*
Formalidade	0,0138*	3,50	0,0084*	3,23	1,38*	0,85*
Setores	0,0014	0,37	-0,0041*	-1,56	0,14	-0,41*
Ocupações	0,0585*	14,87	0,0591*	22,56	6,02*	6,09*
Urbanização	-0,0028	-0,72	-0,0033*	-1,26	-0,28	-0,33*
Discriminação de cor	0,1617*	41,13	0,1066*	40,73	17,55*	11,25*
Diferença total	0,3932*	100,00	0,2618*	100,00	48,16*	29,93*

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

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

A Tabela 9, portanto, valida a hipótese de que houve certa melhoria e prosseguimento no movimento de universalização no sistema de ensino e na profissionalização dos trabalhadores masculinos ao longo da década de 2000. Soma-se a isso, o aumento da participação da mão de obra formal e a urbanização dos trabalhadores. Os efeitos disso são denotados no aumento de renda, e também, na convergência salarial entre os homens alocados no mercado de trabalho da região Sul do país, no período examinado.

A Tabela 10 exibe as decomposições de Oaxaca-Blinder entre a mão de obra feminina e, nesse caso, são consideradas as mulheres brancas e não brancas. Em continuidade ao que se tem verificado nas Tabelas 8 e 9, onde se confrontam indivíduos de mesmo gênero, mas com a cor de pele diferente, houve entre os anos 2002 e 2013, uma acentuada diminuição na diferença total de salários entre os dois grupos. Essa diferença que, inicialmente, era de 46,17%, converteu-se para 31,06% ao final do período, simbolizando uma queda de 15,1 p.p..

O declínio do impacto da diferença explicada e do impacto do fator discriminatório mostra a redução do hiato salarial entre os grupos de trabalhadores em questão. No caso da diferença explicada, causada pela desigualdade dos atributos produtivos, sobre o salário das mulheres não brancas, houve redução de 11,8 p.p., sendo que tal impacto passou de 29,08% em 2002 para 17,32% em 2013. Tal redução indica que ocorreu, especialmente à mulher não branca, um aperfeiçoamento no nível de escolarização e inserção no mercado de trabalho, no período considerado. De forma análoga, mesmo que em menor escala, o impacto da diferença não explicada (discriminação) sobre os salários reduziu-se, passando de um ganho salarial de 13,24% em 2002 para 11,71% em 2013, para a mulher não branca, caso não houvesse discriminação de cor no mercado de trabalho analisado.

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre mulheres brancas e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Mulher branca	1,5348*	1,9520*	4,64*	7,04*	
Mulher não branca	1,1552*	1,6815*	3,17*	5,37*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,2553*	67,24	0,1597*	59,05	29,08*
Escolaridade	0,1494*	39,37	0,0910*	33,64	16,12*
Experiência	-0,0161	-4,25	-0,0173*	-6,41	-1,60
Experiências ²	0,0158	4,17	0,0136*	5,04	1,60
Formalidade	0,0223*	5,88	0,0097*	3,60	2,26*
Setores	-0,0006	-0,17	-0,0026	-0,97	-0,06
Ocupações	0,0849*	22,37	0,0652*	24,10	8,86*
Urbanização	-0,0005	-0,12	0,0001	0,05	-0,05
Discriminação de cor	0,1243*	32,76	0,1108*	40,95	13,24*
Diferença total	0,3796*	100,00	0,2705*	100,00	46,17*

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

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

Os resultados verificados nas Tabelas 8, 9 e 10 constataam que, ao longo do período estudado, a redução da diferença total de salários foi mais intensa entre os grupos de trabalhadores de mesmo gênero, mas com a cor de pele diferente. Tal fato deve-se à melhoria

nos atributos produtivos dos indivíduos não brancos, como o nível de escolaridade, a experiência, a melhor alocação no mercado de trabalho e a formalização no período em questão. Concomitantemente, a queda da discriminação salarial tem corroborado esse resultado.

Os resultados revelam também, que, ao se avaliar o hiato salarial entre trabalhadores de gênero distintos (homens e mulheres), o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável pela diferença de salários entre esses grupos. Por outro lado, considerando apenas o hiato salarial entre brancos e não brancos, o principal fator impactante foi a discrepância nos fatores produtivos desses indivíduos (escolaridade, experiência, etc.). Esta conclusão ratifica resultados semelhantes em estudos como os de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009). Percebe-se, ao mesmo tempo, que a maior homogeneização dos atributos produtivos dos trabalhadores (Diferença Explicada) influenciou positivamente a redução das discrepâncias salariais entre brancos e não brancos e negativamente a discrepância entre homens e mulheres.

Apesar disso, durante o período estudado, as características produtivas dos trabalhadores exerceram importante influência para atenuar as diferenças salariais entre homens e mulheres, visto que a mão de obra feminina, geralmente, é mais favorecida nesse aspecto, conforme atestam Souza et al. (2015). Quanto ao fator discriminatório (Diferença não Explicada), houve pouca alteração em tal coeficiente no período, sendo que para os não brancos a evolução foi favoravelmente mais significativa.

Na Tabela 11 as desigualdades salariais são exploradas mais intensamente. Para isso são consideradas, simultaneamente, as características de gênero e de cor dos homens brancos (grupo em vantagem) e das mulheres não brancas (grupo com maior desvantagem). Conforme já mencionado, dentre os quatro grupos abordados na pesquisa (homem branco, mulher branca, homem não branco e mulher não branca) o primeiro grupo caracteriza-se como o mais bem remunerado, sendo que tais indivíduos nem sempre dispõem das melhores qualificações produtivas. O grupo de mulheres não brancas, por outro lado, é historicamente o menos privilegiado em termos de salário e alocação no mercado de trabalho.

Previamente, nota-se que houve uma redução na diferença de salários total entre os dois grupos. Tal diferença que era de 68,29% em 2002 reduziu-se para 54,89% em 2013, representando um declínio de 13,4 p.p.. Essa contração foi induzida pela queda do impacto das diferenças salariais causada por fatores produtivos e pelo recuo no fator discriminatório. Supondo que a mulher não branca dispusesse dos mesmos atributos produtivos do homem branco, o ganho salarial para o grupo em desvantagem seria de 11,43% em 2002 e de 4,57% em 2013, o que representa um declínio de 6,8 p.p. no impacto da diferença explicada sobre o

salário da mulher não branca, indicando uma convergência na dotação de qualificações produtivas entre os dois grupos ao longo dos anos analisados.

Tabela 11 – Decomposição de Oaxaca-Blinder, entre homens brancos e mulheres não brancas, região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Homem branco	1,6765*	2,1190*	5,35*	8,32*	
Mulher não branca	1,1560*	1,6815*	3,18*	5,37*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,1082*	20,79	0,0446*	10,20	11,43*
Escolaridade	0,0449*	8,62	0,0182*	4,16	4,59*
Experiência	0,1291*	24,80	0,0713*	16,29	13,78*
Experiências2	-0,0689*	-13,24	-0,0467*	-10,67	-6,66*
Formalidade	0,0164*	3,15	0,0082*	1,88	1,65*
Setores	-0,0420*	-8,06	-0,0084	-1,91	-4,11*
Ocupações	0,0477*	9,16	0,0126*	2,89	4,88*
Urbanização	-0,0189*	-3,63	-0,0106*	-2,43	-1,87*
Discriminação de cor e gênero	0,4123*	79,21	0,3929*	89,80	51,03*
Diferença total	0,5205*	100,00	0,4375*	100,00	68,29*

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

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

No caso do impacto do fator discriminatório sobre o salário, houve uma redução de 2,9 p.p.. Neste caso, se não houvesse discriminação por gênero e cor na determinação do salário da mulher não branca, o seu ganho salarial seria de 51,03% em 2002 e de 48,13% em 2013.

Nota-se assim que, apesar da redução do hiato salarial entre os dois grupos verificada nos últimos anos, observa-se ainda um alto grau de desigualdade, motivado, principalmente, pela persistência do fator discriminatório no mercado de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo verificar as diferenças salariais bem como investigar e comparar o grau de discriminação por gênero e cor existente no mercado de trabalho da região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013. Para tanto, foram utilizados os microdados da PNAD, disponibilizados pelo IBGE.

Ao se analisar o recorte da População Ocupada (PO) estudada, observou-se que, em média, o homem branco, em relação aos demais grupos, obteve os maiores níveis de salários e o maior grau de inserção no mercado de trabalho. A mulher branca, por sua vez, alcançou os maiores níveis de escolaridade. Quanto aos indivíduos não brancos, os dois grupos demonstraram menores níveis de escolaridade e salários em relação aos trabalhadores brancos.

Em relação à participação da PO no mercado de trabalho da região Sul, houve um avanço favorável quanto à inserção dos grupos minoritários (mulheres e não brancos) na PO, durante os anos estudados. Contudo, o homem branco permaneceu logrando o maior grau de inserção no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, houve uma evolução favorável no nível de escolaridade dos quatro grupos de trabalhadores analisados.

Quanto à remuneração média da PO da região Sul, em termos de salário hora, o homem branco, perdurou como o grupo com a maior remuneração, em todas as faixas de escolaridade, comparativamente aos dos demais grupos, no período analisado, com exceção da faixa de escolaridade de 0 a 3 anos no ano de 2013. Já as mulheres não brancas auferiram os menores salários por hora no período, independente do grau de instrução. Constatou-se que, independente do gênero ou da cor de pele do trabalhador, quanto maior o grau de escolaridade adquirido maior foi o salário hora recebido.

As equações de determinação de salários de Mincer, também aplicadas aos quatro grupos de trabalhadores, apontaram retornos positivos para a escolaridade e experiência sobre os salários, validando as principais presunções da teoria do capital humano. Apesar disso, a contribuição dessas variáveis na remuneração da mão de obra mostrou-se decrescente no longo prazo.

As ocupações analisadas também exibiram ganhos de salário quando comparadas à ocupação de trabalhadores operacionais, para os quatro grupos. Houve, também, uma diminuição nos ganhos percentuais sobre o salário dos trabalhadores causados pelas diferenças de ocupações, no período. Tal fato valida a hipótese de Barros, Franco e Mendonça (2007) de que desde fins da década de 1990 tem ocorrido um declínio no impacto causado

pela segmentação no mercado de trabalho brasileiro sobre os salários, o que contribuiu para a redução do grau de diferenciação salarial. Ser formalizado no mercado de trabalho e residir no meio urbano, como esperados garantiram aos trabalhadores retornos positivos sobre a determinação salarial.

A decomposição de Oaxaca-Blinder indicou que a maior parte da diferença salarial entre trabalhadores do gênero masculino e feminino foi causada pelo impacto do fator discriminatório. No caso da diferença salarial entre brancos e não brancos, o maior impacto deveu-se à Diferença Explicada. Esta conclusão ratifica resultados semelhantes em estudos como os de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009).

Entre trabalhadores homens e mulheres, verificou-se uma elevação na diferença total de salários no período analisado devido à queda do ganho salarial feminino, caso possuísse as mesmas características produtivas dos homens e devido à estabilização do impacto do fator discriminatório sobre a remuneração da mão de obra feminina. No entanto, a vantagem da mulher sobre o homem com relação aos aspectos produtivos, apesar de decrescente, permaneceu presente nos dois anos examinados.

Na comparação dos grupos de homens brancos e mulheres brancas e dos grupos de homens e mulheres não brancos, observou-se, o mesmo fato. Houve uma elevação no diferencial de salários entre o gênero masculino e feminino, conforme a cor, no período estudado. Esse aumento foi influenciado pela queda do impacto da diferença explicada, causada pela desigualdade dos atributos produtivos, sobre o salário das mulheres e, ao mesmo tempo, a estabilização ou leve declínio do impacto discriminatório.

A comparação entre trabalhadores brancos e não brancos apresentou comportamento distinto em relação ao verificado entre a mão de obra masculina e feminina. Nesse caso, comprovou-se a queda no grau da diferença salarial entre os dois grupos no período observado. Tal fato foi motivado pela queda no impacto da Diferença Explicada e, de igual modo, pelo declínio do impacto discriminatório sobre os salários dos não brancos. Isso comprova o aperfeiçoamento nos aspectos produtivos dos indivíduos não brancos ocorrido nos anos analisados.

O mesmo se deu na comparação entre os grupos homens brancos e homens não brancos e entre as mulheres brancas e as mulheres não brancas. Nos dois casos, constatou-se que, ao longo do período estudado, a redução da diferença total de salários foi mais intensa entre os grupos de trabalhadores do mesmo gênero, mas com a cor de pele diferente. Tal fato deveu-se à melhoria nos atributos produtivos dos indivíduos não brancos, como o nível de escolaridade, a experiência, a melhor alocação no mercado de trabalho e a formalização no

período em questão. Simultaneamente, o declínio da discriminação salarial tem corroborado esse resultado.

Assim, durante os anos 2000, a intensa formulação de políticas públicas voltadas à equidade social negligenciou, de certo modo, a desigualdade de gênero existente no país, uma vez que o êxito no combate às diferenças salariais entre brancos e não brancos ocorreu sem que houvesse avanço similar na convergência salarial entre homens e mulheres. É importante destacar que resultados empíricos citados em trabalhos como os de Biderman e Guimarães (2005), Bohnenberger (2005), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Freisleben e Bezerra (2012) e Tatei, (2011); demonstraram a redução do hiato salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, o presente estudo demonstrou resultado divergente ao avaliar apenas o mercado de trabalho da região Sul do país. Vale a ressalva de que as particularidades de cada macrorregião brasileira são fundamentais e devem ser consideradas para se entender tal divergência.

Os resultados obtidos por meio da comparação entre o homem branco (grupo em maior vantagem) e a mulher não branca (grupo em maior desvantagem), mostraram o extremo da desigualdade salarial existente na região Sul. A mulher não branca, além de ser mais discriminada, carece em maior magnitude de dotações como escolarização e experiência e sofre mais com a segregação ocupacional e geográfica em relação aos demais grupos.

Apesar da redução do hiato salarial entre os dois grupos, ocorrida nos últimos anos, observou-se ainda um alto grau de desigualdade, motivado, principalmente, pela persistência do fator discriminatório no mercado de trabalho. Faz-se necessário, deste modo, um aprofundamento de políticas que busquem não apenas a equidade dos atributos produtivos entre os trabalhadores, mas também políticas de conscientização que visem o combate ao preconceito. Preconceito este, que têm se perpetuado ao longo da formação histórica, social e econômica do país.

O estudo vem contribuir para o esclarecimento da desigualdade salarial e discriminação, bem como auxiliar as políticas públicas para o mercado de trabalho, voltadas às atividades econômicas das mulheres e dos não brancos no Brasil. Novos estudos devem ser realizados com o intuito de compreender melhor as reais causas das diferenças salariais geradas por diferentes graus de capital humano, alocação no trabalho e discriminação entre os grupos estudados. Vale a ressalva de que o estudo contemplou, especificamente, o mercado de trabalho da região Sul, deste modo, resultados díspares podem ser encontrados ao se avaliar as demais regiões brasileiras, ou ainda, cada unidade federativa separadamente.

REFERÊNCIAS

- ABRAM, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional**. 2001. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf>. Acesso em 25 mai. 2016.
- ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. **Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações**. Brasília, DF: IPEA, 2002. (Texto para discussão, n. 918) Disponível em: <http://www.livrosgratis.com.br/arquivos_livros/td_0918.pdf>. Acesso em 15 jun. 2015.
- BARBOSA FILHO, F.; PESSÔA, S. A. Educação e crescimento: o que a evidência empírica e teórica mostra? **Revista Economia**, v.11, n.2, p. 265–303, 2010.
- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **Discriminação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2007. (Texto para discussão, n. 1288), Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1842/1/TD_1288.pdf>. Acesso em 25 set. 2014.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. Os determinantes da desigualdade no Brasil. Rio de Janeiro: **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 1995. (Texto para Discussão, n. 377).
- BECKER, G. S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, New York: National Bureau of Economic Research. 1993.
- BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Desigualdades, discriminação e políticas públicas: uma análise a partir de setores selecionados da atividade no Brasil. **Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos**, p. 31-60, 2005.
- BOHNENBERGER, R. **Uma análise regional da Discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro—1992 a 2001**. 2005. 174 f. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresas)- Universidade Católica de Brasília.
- BORJAS, G. **Economia do trabalho**. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2012.
- BRUSCHINI, M. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, dez 2007. Disponível em: Acesso em: 22 out. 2015.
- CACCIAMALI, M. C.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários, diminuição do grau de discriminação? **A construção da igualdade de gênero e raça na América Latina do século XXI: o caso do Brasil**, 2008.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 33, jul./dez. 2009.
- CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças

no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, 2004.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Diferenciais salariais no Brasil: Um breve panorama**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2002. (Texto para discussão, n. 898).

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

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

FREISLEBEN, V.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Revista Cadernos de Economia**, v. 16, n. 30/31, p. 51-65, 2012.

GOMES, M. G. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes: regiões Sul e Nordeste do Brasil**. 2016. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

HOFFMANN, R.; SIMÃO, R. C. S. Determinantes do rendimento das pessoas ocupadas em Minas Gerais em 2000: o limiar no efeito escolaridade e as mesorregiões. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, mai.-ago. 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estimativa da População Residente no Brasil**. 2014. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2014/estimativa_dou_2014.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego (Antiga Metodologia)**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>>. Acesso em: 15 out. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD um Registro Histórico da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1967-2015**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94878.pdf>. Acesso em 25 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produto Interno Bruto, População Residente e Produto Interno Bruto Per capita**. 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/images/2522_3643_173712_106392.gif>. Acesso em: 20 mai. 2016.

JACINTO, P. de A. Diferenciais de salários por gênero na indústria avícola da região Sul do

Brasil: uma análise com micro dados. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 43, n. 3, p. 529-555, 2005.

KEYNES, J. M. **A teoria do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Editora Abril, 1982. Coleção Os Economistas)

LANGONI, C. G. Distribuição da renda e desenvolvimento econômico no Brasil: uma reafirmação. **Ensaio Econômicos**, Rio de Janeiro, n. 7, 1973.

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

LOVELL, P. A. Race, Gender, and Development in Brazil. **Latin American Research**, v.29, n.3, p. 7-35, 1994.

MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. **Seminário de Economia Aplicada**, v. 2, 2002.

MARGONATO, R. de C. G.; SOUZA, S. de C. I.; NASCIMENTO, S. Diferenciais de rendimentos do trabalho feminino no Sul do Brasil: uma abordagem dual. **Economia & Região**, v. 2, n. 1, p. 104-121, 2014.

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

MINCER, J. **Shcooling, experience and earnings**. New York: NBER, 1974.

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

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

PINHEIRO, L. *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília, DF:IPEA, 2008. (Texto para Discussão).

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Desenvolvimento Humano e IDH**. 2010. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/ranking-idhm-2010-uf.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016.

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

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

RESENDE, M.; WYLLIE, R. Retornos para educação no Brasil: evidências empíricas adicionais. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 10, n. 3, P. 349-365, jul/set 2006.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Zahar Editores, 1961.

SILVA, N. de D. V.; KASSOUF, A. L. Mercados de trabalho formal e informal: Uma análise da discriminação e da segmentação. **Nova Economia**, v. 10, n. 1, 2013.

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

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

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

APÊNDICE

Testes econométricos para regressões mincerianas

A Tabela A1 mostra os testes para averiguação da existência de multicolinearidade e da heterocedasticidade nas equações mincerianas de determinação de salários, além do coeficiente de determinação dos modelos (R^2). Os testes realizados se justificam no fato de que em modelos de determinação de salários é comum a ocorrência destes fenômenos.

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

Testes	2002			
	Homem		Mulher	
	Branco	Não Branco	Branca	Não Branca
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,64	3,26	5,01	4,63
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R^2)</i>	0,4158	0,3636	0,4139	0,2766

Testes	2013			
	Homem		Mulher	
	Branco	Não Branco	Branca	Não Branca
<i>Multicolinearidade (FIV)</i>	3,92	3,56	5,27	4,57
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita	Não rejeita
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R^2)</i>	0,3006	0,1820	0,3089	0,2374

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

Para averiguar a existência do problema de multicolinearidade, adotou-se o Fator de Inflação da Variância (FIV). Esse procedimento “mostra como uma variância de um estimador é inflada pela presença de multicolinearidade” (GUJARATI, 2006). Conforme se visualiza na Tabela A1, os valores para todos os modelos foram menores que 10, o que indica, conforme Gujarati (2006), que a multicolinearidade deixa de ser um problema.

Para constatar a ocorrência de heterocedasticidade, realizaram-se os testes de Breusch-Pagan/Cook-Weisberg e o teste de White, conforme Gujarati (2006). Como resultados, comprovou-se a existência de tal problema. Novamente, vale a ressalva de que tal fenômeno é comum em equações de determinação salarial e, também, em modelos cross-section. Nesse caso, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White, “robust”, que, segundo White (1980 apud. GOMES, 2016), serve para minimizar esse problema.

Por fim, a partir dos coeficientes de determinação (R^2), verifica-se que os valores apresentados são inferiores a 0,50. Isso comprova que os valores apresentados são semelhantes ou superiores aos verificados em outros estudos já descritos que, de igual modo, exploram as equações “mincerianas” de determinação de salários.