

**MERCADO DE TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS
DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO BRASIL E
MACRORREGIÕES (2004-2014)**

Izabel Faustino

Mestre em Economia - Universidade Estadual de Londrina (UEL)

e-mail: izabel_faustino@hotmail.com

Elisangela Araújo

Professora Adjunta do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Maringá (UEM)

elisangela15.araujo@gmail.com

Katy Maia

Professora do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

katymaia@terra.com.br

MERCADO DE TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO BRASIL E MACRORREGIÕES (2004-2014)

Resumo

Este artigo analisa teórica e empiricamente a temática das diferenças salariais e discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro, no período relativo aos anos de 2004 e 2014. O marco teórico é dado pela teoria do capital humano e algumas das abordagens críticas que a sucederam - a teoria do mercado de trabalho segmentado (ou dual) e a teoria da discriminação. A metodologia utilizada baseia-se na equação de Mincer (1974) e na decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), estimadas a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Os principais resultados obtidos indicaram que ocorreu uma queda das diferenças salariais e da discriminação por gênero no Brasil, e na maioria das regiões para os trabalhadores brancos, quando se comparam os anos de 2004 e 2014. Já com relação aos trabalhadores não brancos, o grau de discriminação se elevou no Brasil e também nas regiões Centro-Oeste e Sudeste. De um modo geral, as decomposições salariais sugeriram que as mulheres sofrem discriminação estatística, além de preconceito individual e da sociedade, uma vez que, na ausência de discriminação, os salários das mulheres deveriam ser maiores em todo o país.

Palavras chaves: Mercado de trabalho brasileiro. Discriminação salarial. Gênero.

Abstract

This paper analyzes theoretically and empirically the issue of wage differentials and gender discrimination in the Brazilian labor market in the period related to the years 2004 and 2014. The theoretical framework is given by the human capital theory and some of the critical approaches that followed it - The theory of the segmented (or dual) labor market and the theory of discrimination. The methodology used is based on the equation of Mincer (1974) and the decomposition of Oaxaca (1973) and Blinder (1973), estimated from data from the National Household Sample Survey (PNAD). The main results indicate that there was a fall in wage differentials and gender discrimination in Brazil, and in the majority of regions for white workers, when comparing the years 2004 and 2014. With regard to non-white workers, the degree discrimination in Brazil raised, and in the Central-West and Southeast regions as well. Overall, wage decompositions have suggested that women suffer from statistical discrimination and individual and societal preconception, since, in the absence of discrimination, women's wages should be higher throughout the country.

Key-words: Brazilian labor market. Wage discrimination. Gender.

Código JEL: J16 J79 J18

Área 13 - Economia do Trabalho

1. Introdução

Desde as últimas décadas do século XX e, especialmente, no início do presente século ganhou destaque, internacionalmente e, também em nível nacional, uma série de movimentos/mobilizações, em torno da construção de uma agenda de enfrentamento da desigualdade de gênero e racial.

Recentemente, em 2015, diversos países, em conjunto com as Organização das Nações Unidas (ONU), comprometeram-se como os "17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável", parte da Agenda de Desenvolvimento para 2030, na qual foram destacadas metas como: *Alcançar igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas* (Meta 5); e *Reduzir a desigualdade dentro e entre países* (Meta 10)¹. Os

¹ Confira ONU, (2017).

esforços para combater a discriminação foi considerado, na ocasião, parte de uma estratégia maior, essencial para expandir o crescimento econômico e promover o desenvolvimento social, pelo aumento da produtividade, que seria advindo da participação plena e ativa dessas classes discriminadas.

Em linha com esta agenda, no Brasil, desde meados da década de 2000, foram sendo construídas algumas instituições, notoriamente no âmbito do setor público, voltadas para a promoção dos direitos das mulheres, igualdade racial e de minorias. Dentre os exemplos, estão a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, que tem inclusive *status* de ministério - no ano de 2004, além da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Tais instituições, ainda foram responsáveis por elaborar estratégias de ação, a exemplo dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, cujas diretrizes básicas contemplam a luta contra todas formas de violência e discriminação, dentro da perspectiva da igualdade de gênero, diversidade de raça e etnia (BRASIL, 2004)

Apesar desses avanços se constituírem em fatos extremamente relevantes para o país, sobretudo, o reconhecimento da problemática por parte do Estado e da sociedade civil organizada, o fato é que os desafios nesse campo ainda são enormes. De fato, de acordo com um estudo do IPEA (2017) a desigualdade de gênero e racial é, ainda hoje, um dos fatos marcantes da economia brasileira. Vale notar, que dentre as mulheres brasileiras que participam do mercado de trabalho², uma boa parte delas são chefes de família (34% ou cerca de 1/3 dos lares), 53,6% são não brancas (isto é, negras, pardas, etc.), com níveis de escolaridade maiores do que os homens, porém inseridas nos segmentos mais vulneráveis da economia e mais sujeitas a problemas, tais como, o desemprego e jornadas de trabalho árduas.

Neste sentido, fica claro que a maior inserção da mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas, não logrou beneficiá-las de forma mais justa e igualitária. As desigualdades de gênero e cor continuam como elementos persistentes, razão pela qual a disparidade salarial e a discriminação tem sido uma temática recorrente na literatura brasileira [Soares (2000); Barros, Franco e Mendonça (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Souza *et al.* (2015)].

Diante do exposto, o objetivo do presente artigo é investigar as diferenças salariais e a incidência da discriminação no mercado de trabalho por gênero, no Brasil e suas Macrorregiões, a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), nos anos de 2004 e 2014. Especificamente, busca-se conhecer o perfil das diferenças salariais e da discriminação, como meio importante para se combater as suas causas de forma efetiva, já que políticas semelhantes poderiam conduzir a resultados diferentes, haja vista a heterogeneidade das estruturas produtiva, econômica, educacional e social características de cada região.

A hipótese levantada é que existe um hiato salarial a favor dos homens e, em prejuízo das mulheres. A metodologia empregada nesta pesquisa compõe-se de uma análise teórica e de uma parte empírica, que se baseia no modelo de equação *log-linear* proposto por Mincer (1974) para determinação dos salários e a decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), para mensurar as diferenças salariais explicadas pelas características produtivas, de segmentação (ocupações, setores, formalidade, situação censitária, regiões), assim como, da parcela oriunda da discriminação.

A estrutura do artigo é a seguinte: após esta introdução, a Seção 2 traz o referencial teórico que explica os diferenciais de rendimentos com base na teoria do capital humano, discutindo também as abordagens críticas desta teoria. A terceira seção apresenta um panorama do mercado de trabalho no Brasil, de modo a se especificar o contexto que servirá de pano de fundo para a investigação da hipótese da existência de discriminação por gênero e cor no Brasil e suas macrorregiões. A Seção 4 descreve a metodologia adotada, bem como a fonte de dados e o resultado das regressões mincerianas e da decomposição de Oaxaca-Blinder, seguida pela Seção 5 que discute algumas implicações de políticas. Por fim, a última seção traz as principais conclusões da pesquisa.

2. Mercado de trabalho e discriminação: Aspectos teóricos e conceituais

Os fatores determinantes dos salários dos indivíduos e, notoriamente, dos diferenciais de

² De acordo com os dados do IPEA (2017), as mulheres atingiram o auge da participação no mercado de trabalho no Brasil nas últimas duas décadas, sendo que, no ano de 2015, 55% das mulheres entre 16 a 59 anos estavam inseridas no mercado de trabalho. Os homens apresentaram, no mesmo ano, uma participação de 78%.

rendimentos tem sua explicação a partir das análises pioneiras de Schultz (1961), Becker (1964) e Mincer (1974) por meio da teoria do capital humano.

Os fundamentos da teoria do capital humano se encontram apoiados na economia tradicional (neoclássica) e defendem a ideia de que existe uma relação direta entre produtividade do trabalho e os rendimentos recebidos pelo trabalhador, estando aquela diretamente ligada aos investimentos que são realizados na aquisição de capital humano.

Por capital humano entende-se o investimento feito deliberadamente pelos indivíduos em cinco categorias: i) *saúde e serviços*; ii) *treinamento realizado no local do emprego*; iii) *educação formalmente organizada nos níveis elementar, secundário e de maior elevação*; iv) *programas de estudos para os adultos*; v) *migração de indivíduos e de famílias*' (Schultz 1973 p. 42-43). Tais investimentos são capazes de ampliar as possibilidades de escolhas dos indivíduos no mercado de trabalho, permitindo desenvolver habilidades³ e elevar a sua produtividade e, por conseguinte, proporcionando-lhe maiores salários.

De forma sucinta, a teoria defende: (1) o capital humano é um bem produzido, isto é, consiste no produto de decisões deliberadas de investimento em educação ou formação; e (2) os indivíduos são detentores de certas características pessoais (algumas parcialmente inatas, como as aptidões intelectuais e outras que são adquiridas ao longo da vida; tais como a educação formal e informal, formação profissional e experiência), que contribuem para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, dos salários auferidos ao longo da vida.

Uma consideração importante a ser feita acerca dessa teoria, se refere às implicações macroeconômicas do investimento em capital humano. De fato, enquanto a relação microeconômica relaciona o nível de escolaridade e nível de rendimento; no agregado ou no plano macroeconômico, a referida relação passa a expressar o total de investimento que um determinado país realiza em capital humano e o desenvolvimento econômico que este obtém ao longo do tempo.

Portanto, para a teoria do capital humano, as diferenças de rendimento entre os indivíduos podem ser explicadas pela educação, principalmente a educação formal que estes possuem, fato que se torna um determinante das diferenças salariais segundo o gênero, etnia, regiões e idade dos indivíduos. Além disso, a própria diferença em relação à *performance* econômica dos países passa a ser atribuída às diferenças, ou ainda, aos esforços de investimentos que estes realizam em capital humano.

Nesse sentido, a nova teoria do crescimento ou teoria do crescimento endógeno, desenvolvida nos anos 1980, passa a considerar a importância da acumulação de capital humano para o aumento do capital físico ou a acumulação como um todo. A ideia é que existem efeitos *spillover* resultantes dos gastos com a produção e disseminação do conhecimento que aumentam a produtividade do capital físico, neutralizando a influência dos retornos decrescentes, como decorria dos resultados das teorias de crescimento exógeno ou do modelo de Solow (1956).

A despeito da influência notória, a teoria do capital humano recebeu críticas de várias correntes teóricas, dentre as mais relevantes estão a teoria do mercado segmentado ou dual (Doeringer e Piore, 1971; Cacciamali, 1978; Lima, 1980) e da teoria da discriminação (Borjas, 2012; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Spence, 1973; Loureiro, 2003).

A teoria da segmentação considera que o mercado de trabalho é dividido em dois setores não competitivos entre eles, a saber, um setor primário e outro secundário. No setor primário, predominam características como: salários mais elevados, estabilidade no emprego, boas condições de trabalho e oportunidades de progressão na carreira profissional. No setor secundário, por sua vez, predominam baixos salários, instabilidade no emprego, más condições de trabalho, além da inexistência de perspectivas de ascensão profissional. Enquanto o setor primário predomina em ocupações da indústria de transformação, setor de serviços, como ocupações rotineiras de escritório e burocráticas da administração direta e indireta do governo; no mercado secundário é característico de empresas pequenas, com pouco acesso a capitais e tecnologias (CACCIAMALI, 1978; LIMA, 1980).

Para esta teoria as diferenças de rendimentos dos indivíduos, são explicadas a partir do que

3 As habilidades, segundo a teoria do capital humano, podem ser naturais (uma pessoa pode ser mais ou menos habilidosa na realização de certas tarefas) ou adquiridas ao longo da vida, tais como educação formal e formação profissional. As habilidades adquiridas estão associadas a um custo e como tal, leva a algum benefício, notoriamente, na forma de maiores salários (PEREIRA; CUNHA, 2001; RAMOS, 2012)

Doeringer e Piore (1971) denominam de ajuste alocativo dos trabalhadores, fato que justifica a segmentação no mercado de trabalho. Segundo os autores, são as características dos trabalhadores, tais como as diferenças relativas à raça, sexo, escolaridade, experiência no emprego etc. que determinam o local em que estes trabalhadores serão alocados.

Nesta abordagem, a alocação inicial do trabalhador irá determinar a evolução de suas características pessoais e suas futuras inserções no mercado de trabalho. Os fatores de discriminação são incluídos como enfoque cultural, de forma que a desigualdade de salários, por exemplo, por gênero resultaria de uma alocação da força de trabalho, que seleciona as mulheres preferencialmente para as carreiras menos atrativas do mercado secundário. Já o mercado primário, que seria visto como mais adaptado à mão de obra masculina, mais estável e confiável (OMETTO, 2001).

Um enfoque diferente apresentado por Vietorisz e Harrison (1973) *apud* Cacciamali (1978) se refere ao dualismo tecnológico presente nos segmentos primário e secundário do mercado de trabalho. Esse abordagem enfatiza que o comportamento da estrutura industrial, que condiciona a estrutura da demanda de trabalho e cerceia os mais pobres na realização de suas potencialidades.

A ideia é que a economia se divide em um centro oligopolista - caracterizado por progresso técnico com um alto grau de sindicalismo e uma periferia - competitiva concentrada na agricultura, indústria de bens não duráveis e na comercialização final e serviços. O padrão tecnológico e produtividade do trabalho, portanto, tende a crescer no setor avançado (segmento primário) e estagnar no setor atrasado (segmento secundário). Nisto resulta que, no mercado secundário os salários serão baixos em virtude das técnicas intensivas em mão de obra e, também, devido à falta de investimento em qualificações. Já no mercado primário, a adoção de tecnologias incentivaria a qualificação da mão de obra, levando ao aumento da produtividade e dos salários neste segmento. Esta dinâmica tende a elevar a diferença entre os salários dos setores, ocasionando a segmentação do mercado de trabalho (VIETORISZ; HARRISON, 1973 *apud* CASARI, 2012).

A segunda crítica à teoria do capital humano se refere à teoria da discriminação (Borjas, 2012; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Spence, 1973; Loureiro, 2003).

A discriminação econômica⁴ no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que tem habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes e tratamento diferenciado em virtude de sua raça ou sexo (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973; EHRENBURG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

Entre as principais teorias econômicas de discriminação, destaca-se a discriminação por preconceito pessoal, elaborada por Becker (1957). Segundo Borjas (2012), a teoria da discriminação se baseia no conceito de “gosto pela discriminação”, ou seja, na ideia de que pode ser, simplesmente, que exista preferência de alguns indivíduos não interagir com outros grupos. Este conceito traduz a noção de preconceito contra determinados grupos minoritários e pode ocorrer a partir de três segmentos da economia diferentes, a saber, dos empregadores, empregados e consumidores.

O empregador poderá discriminar ou preferir determinado grupo de trabalhador ignorando sua real capacidade produtiva (MORAES, 2005). Assim os empregadores que têm preconceito contra mulheres agem como se as mulheres fossem menos produtivas. Na discriminação do lado dos empregados, os trabalhadores homens, por exemplo, podem apresentar resistência em trabalhar com funcionários do sexo oposto em determinadas ocupações, tendendo a evitar ou abandonar empregos nas firmas que contratam mulheres. Neste caso para manter os funcionários do sexo masculino os empregadores teriam que pagar uma bonificação (BORJAS, 2012)⁵. Finalmente, no caso da discriminação baseada no preconceito do

4 Loureiro (2003) aponta três tipos de discriminação no mercado de trabalho: (i) discriminação de emprego, (ii) discriminação ocupacional, (iii) discriminação no acesso ao capital humano. A discriminação de emprego ocorre quando os trabalhadores discriminados ficam em desvantagem no que diz respeito à baixa oferta de empregos sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego. A discriminação ocupacional ocorre quando os indivíduos são restringidos de assumir certas ocupações, mesmo sendo capazes de executar as atividades. Por fim, a discriminação decorrente das oportunidades desiguais no que diz respeito ao acesso dos indivíduos na obtenção do seu capital humano.

5 O modelo de discriminação por preconceito de Becker (1957), foi criado em uma época de grande movimento anti-segregacionista nos Estados Unidos. Nesta época, a discriminação era considerada como um mecanismo de exploração dos trabalhadores negros, gerando um lucro extraordinário, mas ilegítimo, para o sistema (CHADAREVIAN, 2009).

cliente, tem-se, por exemplo, quando os clientes preferem ser atendidos por determinado grupo em alguma determinada situação.

Feitas essas considerações sobre a teoria do capital humano, bem como das vertentes críticas da referida abordagem, a seguir, é traçado um breve panorama do mercado de trabalho no Brasil a partir de meados da última década, no intuito de compreender o contexto em que se analisa a discriminação salarial, segundo gênero e cor, no país e suas regiões.

3. Breve panorama do mercado de trabalho brasileiro (2004-2014)

No período de 2004-2014 o mercado de trabalho apresentou um desempenho favorável em termos de ocupações, gerações de emprego, aumento dos salários, redução da informalidade. Dentre os principais fatores explicativos desta trajetória está a adoção de políticas de transferência de renda após 2003, que deram ênfase à inclusão produtiva, de modo que a população de classes mais baixas alcançassem a inclusão econômica por meio do emprego ou do empreendedorismo (LÚCIO, 2015).

Além disso, as políticas voltadas a expansão da massa salarial, notoriamente, a Política de Valorização do Salário Mínimo (prevista para o período 2003-2022), provocou considerável expansão real do salário mínimo no país. Somado a esta, o processo de inclusão bancária e democratização do crédito, também permitiram a sustentação da demanda agregada, via elevação do consumo das famílias e estimulando a expansão do emprego no país até, pelo menos, meados de 2014 (GIAMBIAGI, et al, 2016).

A variação percentual das pessoas que trabalham ou procuram emprego, chamada de População Economicamente Ativa (PEA) no período aumentou em 14,68% para os homens e 19,45% para as mulheres⁶. A população que não está empregada e que nem procura emprego também aumentou significativamente no período, sendo a variação percentual de aproximadamente 42,88% no grupo masculino e 24,44% no grupo feminino (PNAD, 2004 e 2014). O aumento do número de pessoas inativas pode ser explicado em parte pela diminuição da participação dos jovens no mercado de trabalho com até 18 anos, em virtude do aumento do emprego e renda dos demais membros da família, conforme salientou Lúcio (2015).

A Tabela 1 mostra a proporção da População Economicamente Ativa e ocupada, e a taxa de inatividade e desemprego no Brasil em 2004 e 2014. Nota-se, na referida tabela, que a proporção da PEA diminuiu no período analisado para todos os grupos de trabalhadores. Por outro lado, a Participação dos trabalhadores na população ocupada aumentou, destacando o grupo de mulheres não brancas (4,24 p.p.). A taxa de inatividade⁷ aumentou principalmente para o grupo masculino não branco (3,92 p.p.) no período e a taxa de desemprego no Brasil caiu mais para as mulheres brancas (2,66 p.p.).

Ressalta-se ainda, que a participação da população brasileira na PEA em ambos os anos foi mais elevada para o grupo de trabalhadores masculino não branco e a participação dos trabalhadores ocupados foi mais expressiva para os homens brancos. As mulheres brancas apresentaram maior taxa de inatividade e as mulheres não brancas são mais afetadas pelo desemprego.

Tabela 1 – Proporção da População Economicamente Ativa e ocupada, taxa de inatividade e desemprego no Brasil em 2004 e 2014

Indicadores	PEA		Ocupada		Taxa de inatividade		Taxa de desemprego	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Homem	80,24	76,53	92,04	93,71	19,75	23,47	7,64	6,29
Mulher	56,51	55,50	85,59	89,33	43,49	44,50	12,05	10,67
Homem branco	79,02	75,16	92,85	94,38	20,98	24,84	6,89	5,62
Homem não branco	81,54	77,62	91,19	93,17	18,46	22,38	8,42	6,83
Mulher branca	55,46	54,73	87,44	91,19	44,54	45,27	11,47	8,81
Mulher não branca	57,75	56,19	83,41	87,65	42,25	43,81	14,62	12,35

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD de 2004 e 2014.

6 Foram excluídas da amostra as pessoas com idade ativa menores de 14 anos.

7 A taxa de inatividade foi calculada como a razão percentual entre a População Não Economicamente Ativa (PNEA) e o total de pessoas com 14 anos ou mais de estudo. A taxa de desemprego foi calculada como a razão percentual entre a população desocupada e a PEA.

A Tabela 2 apresenta a proporção das pessoas ocupadas e a taxa de desemprego por regiões. Na região Norte, a proporção de homens ocupados no período diminuiu, sobressaindo os não brancos. A taxa de desemprego nessa região só diminuiu para o grupo de mulheres brancas⁸. Nas demais regiões houve expansão da população ocupada e redução da taxa de desemprego para todas as categorias de trabalhadores. O percentual de homens ocupados aumentou mais no Sudeste e o de mulher no Sul, com destaque para a mulher não branca (6,98 p.p.).

Em todas as regiões a participação dos homens no mercado de trabalho foi superior a das mulheres. Essa situação pode ser explicada entre outros fatores pelas barreiras culturais e as funções domésticas atribuídas as mulheres (Guimarães, 2012).

Um ponto a ser destacado é que a taxa de desemprego para as categorias de mulher não branca das regiões: Norte, Sudeste e Nordeste atingiram patamar de dois dígitos em ambos os anos analisados. Todavia, de modo geral, a taxa de desemprego no período diminuiu mais para as mulheres do que para os homens.

A ampliação da PEA em um ritmo mais lento, no período 2004 a 2014, foi acompanhada de um aumento da criação de postos de trabalho. Para Lúcio (2015), esse movimento foi absorvendo jovens e mulheres e incorporando na condição de ocupado, parte daqueles que estavam desempregados.

Outra explicação para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho no período considerado e, por conseguinte a queda da taxa de emprego feminino pode estar relacionada às políticas de geração de emprego do governo federal e ao bom desempenho do setor de serviços, pois esse setor é o que mais emprega as mulheres, segundo os dados da PNAD de 2004 e 2014. É importante salientar, que o setor de serviços é o segmento de menor exigência de capital por unidade de emprego gerado, não gerando alto valor agregado e ainda demanda trabalhadores menos qualificados.

Segundo Pinheiro et al. (2015), embora tenha havido crescimento econômico e ampliação da formalização nas relações de trabalho no Brasil no período de 2004 a 2014, parte significativa das mulheres ingressaram no mercado de trabalho por meio de contratos atípicos, terceirização ou auto-emprego precário.

Tabela 2 – Proporção da população ocupada e taxa de desemprego por gênero e cor nas macrorregiões brasileiras em 2004 e 2014

Proporção da população ocupada										
Regiões	Norte		Sudeste		Sul		Centro-Oeste		Nordeste	
Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Homem	94,80	94,07	90,47	93,11	95,28	96,13	94,54	96,32	91,71	92,58
Mulher	85,74	86,76	84,65	89,10	93,18	93,99	88,59	92,43	84,01	87,00
Homem branco	94,91	93,79	91,36	93,66	91,01	96,54	95,23	96,50	92,68	92,58
Homem não branco	94,76	94,14	89,13	92,55	86,80	94,93	94,04	96,22	91,33	92,58
Mulher branca	84,91	88,62	86,29	90,38	91,01	94,33	89,69	93,57	85,92	88,69
Mulher não branca	86,06	86,16	82,06	87,66	86,80	92,86	87,71	91,65	83,16	86,37
Taxa de desemprego										
Regiões	Norte		Sudeste		Sul		Centro-Oeste		Nordeste	
Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Homem	5,00	5,69	9,17	6,63	4,94	3,76	5,28	3,57	7,87	7,05
Mulher	12,46	11,76	14,05	10,04	8,78	3,36	10,22	6,98	13,88	11,54
Homem branco	4,93	5,96	8,34	6,13	4,57	4,88	4,62	3,41	6,95	7,12
Homem não branco	5,02	5,62	10,42	7,15	6,61	5,55	5,75	3,66	8,24	7,03
Mulher branca	13,58	10,34	12,68	8,89	8,21	5,26	9,35	5,89	12,39	10,18
Mulher não branca	12,04	12,21	16,18	11,32	11,69	6,50	10,90	7,57	14,54	12,04

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD de 2004 e 2014.

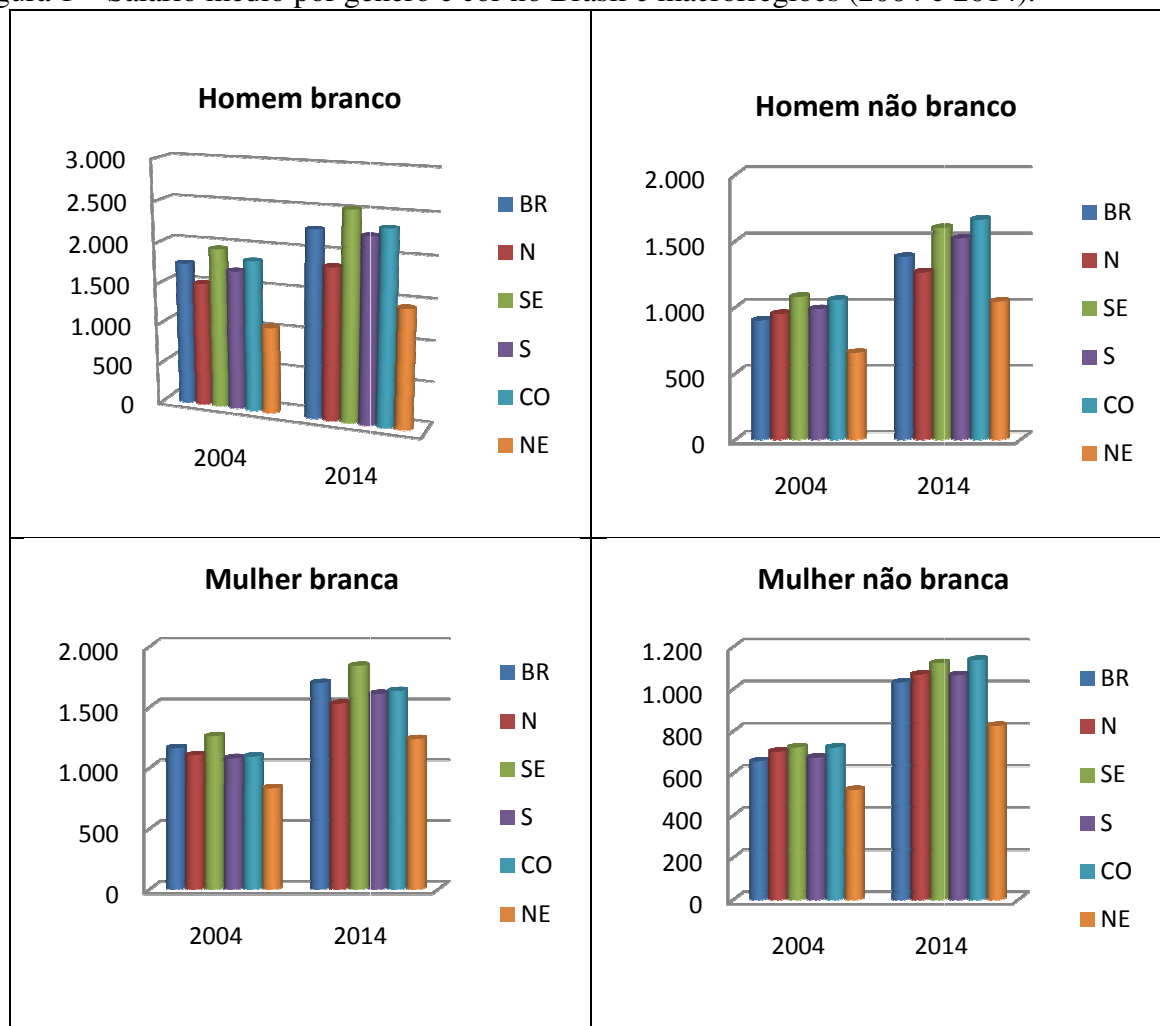
Outro aspecto importante a ser mencionado, se refere ao fato de que as mulheres brasileiras ocupadas possuem escolaridade superior à dos homens. Em média, as mulheres ocupadas tinham 8,29

8 Grupo de trabalhadores do Norte com menor variação da PEA (12,23%) na década analisada (PNAD, 2004 e 2014).

anos de estudo em 2004, passando a 9,73 anos em 2014. No caso dos homens, a média elevou-se de 6,60 anos de estudo, em 2004, para 8,08 anos em 2014.

No entanto, essa maior escolaridade feminina não garantiu maior salário em relação ao homem no período considerado. Os homens brancos continuaram apresentando a maior média salarial, enquanto as mulheres não brancas, a menor média. A elevação da média salarial para todos os trabalhadores foi mais significativa para os trabalhadores residentes no Nordeste (Figura 1). Vale salientar, que a região Sudeste foi a que apresentou o maior patamar de salários e, a região Nordeste, o menor patamar.

Figura 1 – Salário médio por gênero e cor no Brasil e macrorregiões (2004 e 2014).



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD de 2004 e 2014.

Nota: salário de 2004 inflacionado para os valores acumulados de 2014.

De maneira geral, segundo os dados da PNAD 2004 e 2014, evidenciados na Figura 1, verificou-se uma elevação dos rendimentos médios do trabalho no período. Tal trajetória reflete as políticas/medidas adotadas, tais como, a políticas de valorização do salário mínimo combinado ao crescimento econômico. Vale observar na figura, que o rendimento médio no Brasil foi mais expressivo no caso das mulheres, do que dos homens e no caso das pessoas de pele não branca, relativamente as de pele branca.

Deste modo, considerando que a maior proporção de trabalhadores que recebem salário mínimo no Brasil se encontra entre as mulheres não brancas, com baixa escolaridade inseridas no setor de serviços e que residem nas regiões Norte e Nordeste, é possível afirmar que a política de valorização do salário mínimo beneficiou fundamentalmente a classe trabalhadora feminina que ocupa a base da pirâmide social (LAPA, 2016).

Feitas essas considerações, na próxima seção será descrita a metodologia utilizada para mensurar a diferença salarial e discriminação no mercado de trabalho no Brasil e regiões.

4. Metodologia, base de dados e resultados das decomposições

Esta seção apresenta a base de dados utilizada e suas fontes, além da metodologia empregada, dada pela decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) cujo objetivo será o de investigar a diferença salarial explicadas pelas características pessoais dos trabalhadores e as diferenças não explicadas por estas características.

4.1 Base de dados

Os dados para esta pesquisa foram coletados por meio das informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004 e 2014, disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O procedimento metodológico adotado pelo IBGE implica que cada pessoa da amostra representa um determinado número de pessoas da população.

A amostra foi composta pela população ocupada com idade de 14 anos de idade⁹ ou mais e com remuneração positiva na semana de referência. Foram retirados da amostra os índios e amarelos por apresentarem pouca representatividade na população ocupada brasileira. Foi excluído o Distrito Federal da pesquisa para evitar que as informações dos salários da macrorregião Centro-Oeste fossem viesado. Retirou-se da amostra as pessoas amarelas, devido à baixa representatividade.

4.2 Equações de determinação de salários e decomposição de Oaxaca e Blinder

Para cumprir com o objetivo proposto, estimam-se as equações de determinações do tipo minceriana e aplicam-se os resultados das estimativas no método de decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973).

A equação de Minceriana pode ser descrita como:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 exp_i + \beta_3 exp_i^2 + \gamma' X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

em que $\ln Y_i$ é o logaritmo do salário i ; $educ_i$ representam os anos de estudos; exp_i é a experiência; exp_i^2 é a experiência ao quadrado; X_i é um vetor de características observáveis do indivíduo; e ε_i é o erro estocástico.

A variável dependente foi o logaritmo do salário hora médio das pessoas ocupadas nas atividades principais da semana de referência. As variáveis categóricas utilizadas no modelo foram:

Educacionais – zero a três anos de estudo (categoria base), quatro a oito anos de estudo, nove a onze anos de estudo, doze a quatorze anos de estudos e quinze anos de estudo ou mais.

Condição de formalidade – formal e informal (categoria base)¹⁰

Ocupacionais – dirigentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médios e os operacionais¹¹ (categoria base)

Setores de atividades econômicas – agrícola (categoria base), serviços e indústria,

Censitárias – urbana e não urbana (categoria base)

Regionais – Norte, Sudeste, Sul, Centro-Oeste, Nordeste (categoria base) e Distrito Federal. As variáveis relacionadas a segmentação regional são aplicadas somente para as decomposições do Brasil.

Aplicando a equação de Mincer para os grupos em vantagem e desvantagem, Segundo Blinder (1973) tem-se:

9 Na Consolidação da Lei Trabalhista, a idade mínima prevista para começar a trabalhar é de 14 anos, desde que o menor seja contratado na forma de aprendiz (CORTES, 2013).

10 Mercado formal (trabalhadores com carteiras assinadas, trabalhadores por conta própria que contribuem para previdência, empregadores que contribuem para a previdência, funcionários públicos e militares).

Mercado informal (trabalhadores sem carteiras assinadas, trabalhadores por conta própria que não contribuem para previdência, empregadores que não contribuem para a previdência)

11 Operacionais (trabalhadores dos serviços administrativos, trabalhadores dos serviços, trabalhadores agrícolas, vendedores e prestadores dos serviços e comércios, produção de bens e serviços e de reparação e manutenção).

$$\text{Grupo em vantagem: } Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (1)$$

$$\text{Grupo em desvantagem: } Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (2)$$

Onde: Y_i^H é o logaritmo natural do rendimento do grupo em vantagem e Y_i^L representa o logaritmo natural do rendimento do grupo em desvantagem, β_0^H e β_0^L são os vetores de coeficientes X_{ji} representa as características dos indivíduos.

Subtraindo (1) de (2) obtém-se:

$$\begin{aligned} (\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) - \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \\ = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L) \end{aligned} \quad (3)$$

Em que os termos:

$\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ – mostra as diferenças explicadas pelas características entre os grupos analisados, ponderada pelo valor que se dá às mesmas características para o grupo de referência.

$\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ – corresponde ao diferencial de salários advindo das diferenças dos coeficientes de inclinação, quando os indivíduos são valorados de forma diferente com as mesmas dotações.

$(\beta_0^H - \beta_0^L)$ – refere-se à diferença de salários não explicada, dada pela diferença dos interceptos (discriminação direta). Este termo ocorre unicamente pelo fato do indivíduo pertencer a certo grupo. Uma diferença positiva significa o quanto o grupo de referência é mais bem remunerado que o outro grupo.

A diferença salarial advinda da discriminação corresponde a parcela referente o efeito dos interceptos somada à parte atribuída ao diferencial dos coeficientes.

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (4)$$

O termo de interação $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)$ não foi utilizado neste estudo, pois segundo Blinder (1973) não possui valor econômico. Segundo Jann (2008), o método que dispensa o termo interação é denominado de *twofold*, difere do método de Oaxaca por considerar o coeficiente de intercepto.

O modelo foi aplicado para mensurar as diferenças salariais por gênero¹² entre a população branca e não branca no Brasil e regiões em 2004 e 2014. Para a estimação do modelo de Oaxaca e Blinder foi utilizado o *software* StataIC12.

Os resultados da decomposição salarial serão apresentados na forma de coeficientes (resultado direto da decomposição) e na forma exponencial. A segunda forma mostra o impacto da diferença sobre os salários das mulheres.

4.3 Análise e discussão dos resultados

4.3.1. A Decomposição do diferencial de salários entre homem branco e mulher branca

Antes de passar a análise dos dados, é importante esclarecer que, os valores positivos mostram a contribuição de cada termo para o aumento do diferencial de salários por gênero e os valores negativos, a contribuição para a redução do diferencial.

A Tabela 3 apresenta os resultados da decomposição do diferencial de salários entre homem branco e mulher branca no Brasil. Nota-se que houve queda da diferença salarial no período analisado. A diferença do logaritmo do salário foi de 0,1366 a favor do homem em 2004 e 0,1079 em 2014. O

¹² Como não branca foram consideradas as pessoas pretas e pardas.

coeficiente exponencial para o homem branco foi 6,07 para 2004 e 9,30 para 2014, enquanto que para o grupo da mulher branca foi 5,30 e 8,36.

Vale notar ainda que, a equiparação ocorreria se o salário-hora, da mulher branca, fosse reajustado em 12,98% e 11,40% respectivamente no primeiro e segundo ano analisado.

Tabela 3 - Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher branca, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,80*	6,07*	2,23*	9,30*
Mulher branca	1,67*	5,30*	2,12*	8,36*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1625*	-16,00*	-0,1675*	-15,42*
Discriminação	0,2991*	33,15*	0,2754*	31,70*
Diferença total	0,1366*	12,98*	0,1079*	11,40*

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos dados da PNAD de 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%

A parte explicada pelos aspectos produtivos (experiência e anos de estudo), e variáveis relacionadas à segmentação dos postos de trabalhos, moradia (situação censitária e regiões), contribuiu para diminuir a diferença salarial por gênero entre a população branca ocupada do Brasil. O resultado da parcela explicada indica que as mulheres brancas com as mesmas características dos homens não brancos, deveriam ter os seus salários reduzidos em 16% em 2004 e 15,42% em 2014. A parcela do diferencial atribuída à discriminação, a qual corresponde as diferenças dos coeficientes de inclinação e interceptos, indica que, caso não houvesse discriminação, os salários das mulheres brancas no Brasil sofreriam um aumento de 33,15 %, em 2004, e 31,70 % em 2014. As decomposições de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher branca nas regiões brasileiras, podem ser visualizadas na Tabela 4.

Tabela 4 - Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher branca nas regiões do Brasil, 2004 e 2014

Norte				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,45*	5,53*	2,08*	8,02*
Mulher branca	1,39*	5,02*	2,04*	7,71*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1420*	-13,24*	-0,2205*	-19,79*
Discriminação	0,2412*	27,28*	0,2606*	29,76*
Diferença total	0,0992*	10,43*	0,0401*	4,09*
Sudeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,96*	7,10*	2,35*	10,49*
Mulher branca	1,77*	5,86*	2,20*	9,04*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,0985*	-9,38*	-0,1248*	-11,73*
Discriminação	0,2897*	33,60*	0,2734*	31,44*
Diferença total	0,1913*	21,08*	0,1486*	16,02*
Sul				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,84*	6,29*	2,28*	9,77*
Mulher branca	1,66*	5,28*	2,14*	8,53*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1354*	-13,49*	-0,1390*	-12,98*
Discriminação	0,3109*	36,46*	0,2740*	31,52*
Diferença total	0,1754*	17,21*	0,1350*	14,45*

Centro-Oeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,81*	6,09*	2,28*	9,74*
Mulher branca	1,62*	5,06*	2,10*	8,19*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1498*	-13,92*	-0,1333*	-12,48*
Discriminação	0,3346*	39,74*	0,3077*	36,03*
Diferença total	0,1847*	20,29*	0,1744*	19,05*

Nordeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem branco	1,20*	3,33*	1,75*	5,77*
Mulher branca	1,25*	3,57*	1,78*	5,91*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,3798*	-31,60*	-0,3079*	-26,50*
Discriminação	0,3239*	38,25*	0,2773*	31,96*
Diferença total	-0,0560*	-5,44*	-0,0306*	-3,01*

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014. Nota: (*) significância a 1%.

Com base na Tabela 4 é possível perceber que a região norte apresentou a menor diferença de salários entre o grupo masculino e o feminino de pele branca. Logo, para que o salário dos trabalhadores brancos do Norte fosse equiparado, os salários das mulheres deveriam ser reajustados em 10,43% em 2004 e 4,09% em 2014.

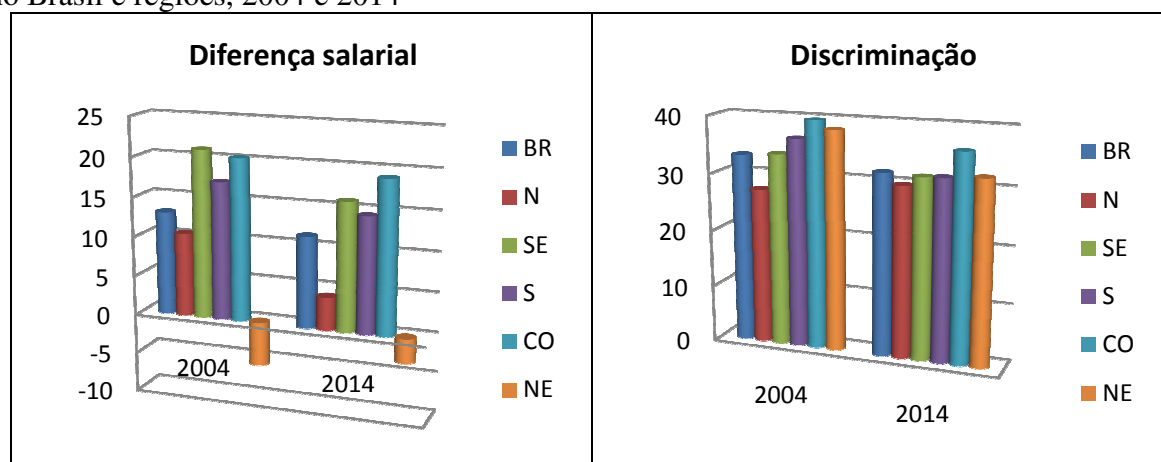
Já as regiões Sudeste e Centro-Oeste apresentaram a maior diferença salarial no período. A igualdade salarial ocorreria se, no Sudeste, o salário-hora das mulheres fossem elevados em 21,08% e 16,02% nos anos de 2004 e 2014 respectivamente. No Centro-Oeste, o reajuste para a equiparação seria de 20,29% e 19,05%, respectivamente e, no Sul, a igualdade salarial por gênero ocorreria se o salário-hora médio do grupo feminino aumentasse em 17,21% em 2004 e 14,45% em 2014. Em relação ao Nordeste, a discrepância salarial por gênero entre os indivíduos brancos foi negativa, ou seja, a mulher branca, em média, ganha mais que o homem com a mesma cor de pele. Deste modo, a igualdade salarial ocorreria, caso o salário das mulheres nordestinas fossem reduzidos em 5,44% em 2004 e 3,01% em 2014.

Em todo o país, a diferença explicada pelas dotações produtivas e características de postos de trabalho e moradia foi negativa, ou seja, atuou no sentido de reduzir o diferencial de salários por gênero. Esse efeito, em ambos os anos examinados, foi menos pronunciado no Sudeste.

Em termos comparativos, a região Centro-Oeste foi a que apresentou o maior grau de discriminação, enquanto a região Norte, o menor. Se não houvesse discriminação, o salário da mulher branca do Centro- Oeste se elevaria 39,74% em 2004 e a do Norte 27,28%, em 2014, o impacto seria de 36,06% e 29,76 respectivamente. Vale notar ainda, que, no Nordeste, apesar da diferença salarial média entre gêneros de cor branca ser favorável ao grupo feminino, constatou-se que há discriminação salarial contra a mulher. Assim, na ausência de discriminação os salários das mulheres do Nordeste aumentariam em 38,25% em 2004 e 31,96% em 2014.

A Figura 2, a seguir, ilustra os resultados da desigualdade salarial entre homens brancos e mulheres brancas e o impacto da discriminação no período 2004-2014. Nota-se que a redução da desigualdade salarial a favor do homem foi mais pronunciada na região Norte, sendo este estreitamento acompanhado da elevação das praticas discriminatória.

Figura 2 – Desigualdade salarial e discriminação por gênero entre os trabalhadores de pele branca no Brasil e regiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Observa-se ainda na Figura 2, que nas demais regiões, houve redução da desigualdade salarial e da discriminação. A maior queda do impacto discriminatório foi verificada no Nordeste. Já no Sudeste, observou-se a proximidade com a média brasileira em ambos os anos, assim como ocorrido nas regiões Sul e no Nordeste, onde as práticas discriminatórias em 2014 também ficaram próxima a do nível nacional.

Analisados os diferenciais salariais e a discriminação entre homem e mulher brancos, na sequência, a análise se volta para a decomposição do diferencial de salários entre homem e mulher não brancos.

4.3.2. Decomposição do diferencial de salários entre homem não branco e mulher não branca

Os resultados apresentados na Tabela 5, a seguir, demonstram que houve aumento do diferencial total de salários entre homens não brancos e mulheres não brancas no período, sendo o impacto salarial de 9,60% e 10,91% em 2004 e 2014, respectivamente.

Se as características produtivas, os postos de trabalhos e o local de moradia das mulheres não brancas fossem os mesmos dos homens não brancos, os salários delas sofreriam redução de 16,14% em 2004 (parcela explicada). Pela parte não explicada, caso fosse extinta a discriminação, elas receberiam um acréscimo de 30,69%.

Tabela 5 - Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher não branca, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem não branco	1,85*	3,61*	1,85*	6,36*
Mulher não branca	1,75*	3,29*	1,75*	5,74*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1760*	-16,14*	-0,1585*	-14,66*
Discriminação	0,2677*	30,69*	0,2621*	29,96*
Diferença total	0,0916*	9,60*	0,1035*	10,91*

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%

Nota-se ainda na Tabela 5, que o impacto da diferença explicada entre os trabalhadores de pele não branca foi -14,66% e a discriminação teve impacto de 29,86% do salário da mulher não branca em 2014.

Ao serem comparados os resultados das diferenças por sexo entre os trabalhadores brancos e não brancos observa-se que a diferença foi mais pronunciada entre os brancos, fato observado também por Souza e Gomes (2015) para os trabalhadores do primeiro emprego do estado da Bahia. As análises da

discriminação nos salários das mulheres evidenciaram que o impacto foi menor para os indivíduos não brancos, diferindo dos resultados apresentados pelos referidos autores.

Na Tabela 6, comparam-se as diferenças salariais entre homem não branco e mulher não branca para as regiões do Brasil. Nota-se na referida tabela, que a diferença salarial por gênero, entre os trabalhadores não brancos, ampliou-se nas regiões Sul e Centro-Oeste. Assim, para que houvesse equiparação salarial no Sul, os salários das mulheres não brancas precisariam aumentar 13,76% em 2004 e 19,75% em 2014.

Tabela 6 - Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher não branca nas regiões do Brasil, 2004 e 2014

Norte				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem não branco	1,38*	3,99*	1,80*	6,05*
Mulher não branca	1,29*	3,66*	1,79*	5,99*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1441*	-13,42*	-0,2052*	-18,55*
Discriminação	0,2293*	25,77*	0,2155*	24,05*
Diferença total	0,0852*	8,89*	0,0103	1,03
Sudeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem não branco	1,52*	4,58*	2,05*	7,73*
Mulher não branca	1,35*	3,87*	1,88*	6,55*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,0207*	-2,05*	-0,0788*	-7,58*
Discriminação	0,1895*	20,86*	0,2447*	27,72*
Diferença total	0,1688*	18,39*	0,1659*	18,04*
Sul				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem não branco	1,44*	4,23*	2,03*	7,62*
Mulher não branca	1,31*	3,72*	1,85*	6,31*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2197	24,57*	-0,0881*	-8,43*
Discriminação	-0,0907	-8,67	0,2683*	30,78*
Diferença total	0,1290*	13,76*	0,1802*	19,75*
Centro-Oeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem não branco	1,47*	4,34*	2,05*	7,79*
Mulher não branca	1,34*	3,83*	1,86*	6,44*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1179*	-11,12*	-0,1051*	-9,98*
Discriminação	0,2426*	27,46*	0,2956*	34,39*
Diferença total	0,1247*	13,29*	0,1905*	20,98*
Nordeste				
Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente exponencial	Coeficiente	Coeficiente exponencial
Homem não branco	1,46*	4,35*	2,05*	7,79*
Mulher não branca	1,34*	3,82*	1,86*	6,44*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,2692**	-23,60**	-0,2365**	-21,06**
Discriminação	0,3178*	37,41*	0,2860*	33,11*
Diferença total	0,0486*	4,98*	0,0496*	5,08*

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%, (**) significância a 5%, (sem asterisco) não significante.

Infere-se ainda que, a equiparação salarial por gênero entre os trabalhadores não brancos do

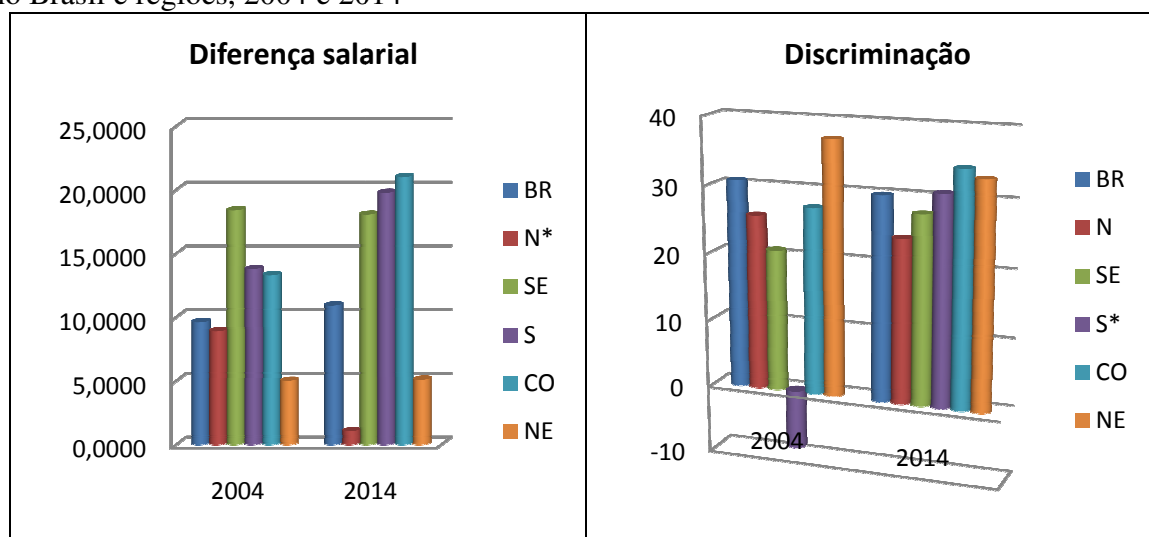
Centro-Oeste ocorreria, caso os salários das mulheres fossem reajustados em 13,29% em 2004 e 20,98% em 2014. Na região Norte em 2014 foi constatado que a diferença total, por gênero, entre os trabalhadores de pele não branca não foi estatisticamente significativa¹³. Tal resultado pode ser devido a não utilização de outras variáveis que podem influenciar o salário.

É importante destacar que, em todas as regiões, a parcela do diferencial de salário atribuída aos fatores explicados das determinações de salários foi negativa, sendo o impacto maior no Nordeste. Isto significa que, se as mulheres não brancas nordestinas possuísssem as mesmas características dos homens não brancos, seus salários deveriam sofrer uma redução de 23,60% no ano de 2004 e 21,06% no ano de 2014.

Com relação à discriminação, vale notar também, que esta elevou no Sudeste e Centro-Oeste. Na ausência de discriminação, o salário médio das mulheres brancas do Sudeste teria que aumentar em 20,86% em 2004 e 27,72% em 2014. No Centro-Oeste o acréscimo deveria ser de 27,46% no primeiro ano e 34,79% no segundo ano.

A figura 3 ilustra os resultados da desigualdade salarial e discriminação por gênero entre os trabalhadores não brancos para o Brasil e regiões em 2004 e 2014. Percebe-se que houve estreitamento da diferença salarial no Sudeste acompanhado do aumento do impacto discriminatório. No Centro-Oeste houve, ampliação de ambos, da desigualdade e do impacto da discriminação. Apenas na região Norte, o impacto da discriminação ficou abaixo do nível nacional nos anos analisados.

Figura 3 – Desigualdade salarial e discriminação por gênero entre os trabalhadores não brancos no Brasil e regiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) desigualdade salarial em 2014 no Norte e discriminação no Sul em 2004 não foram estatisticamente significativas.

Na região Nordeste, o impacto da discriminação, em 2004, foi maior entre os indivíduos não brancos. Nas demais regiões, o impacto da discriminação sobre os salários das mulheres foi mais pronunciada entre os trabalhadores brancos em ambos os anos examinados.

Em suma, os resultados sugerem que as mulheres no mercado de trabalho estão sofrendo discriminação estatística, além de preconceito individual e da sociedade. Na ausência de discriminação os salários das mulheres, em todo o país deveriam, ser maiores. Segundo (Teixeira, 2008, p. 33) “*quando a eficiência é igual e o salário desigual, a única explicação é o costume, fundado em preconceito na estrutura da sociedade que faz da mulher um apêndice do homem*”.

13 A conclusão de que uma diferença não é estatisticamente significativa, não significa que as médias são iguais, ou que não exista um efeito substantivo. Aponta apenas que não houve evidências fortes para provar que a hipótese nula era falsa (RUMSEY, 2012). Mesmo quando não é possível conseguir explicação para os resultados que não foram estatisticamente significativos é importante mantê-los, pois são tão válidos quantos os estatisticamente significativos, e a sua publicação abrem espaço para discussão sobre quais os motivos a pesquisa não teve os resultados esperados. (VIANNA, 2001)

5. Implicações de políticas públicas no Brasil

A análise e a compreensão das discriminações que persistem na economia brasileira na atualidade não é tarefa simples. Embora existam inúmeros fatores que interferem nas mudanças do mundo do trabalho, tais como, as mudanças sócio-demográficas, as transformações do papel do Estado no mundo globalizado, as novas tendências do padrão da divisão sexual do trabalho e arranjos familiares etc., os desafios impostos pela discriminação de gênero e racial/étnica, ainda se constituem num grave problema.

Como um pano de fundo para explicar as desigualdades de rendimentos, além dos atributos produtivos, estão os efeitos da discriminação e da segmentação entre homens e mulheres e entre brancos e não brancos, nos moldes defendidos pela teorias supracitadas, como elementos que contribuem para a construção de uma hierarquia na qual, de um modo geral, os indivíduos homens e brancos estão em melhores condições de inserção no mercado de trabalho.

A segregação ocupacional, a dupla jornada de trabalho feminino, a qual leva muitas mulheres a aceitar salários menores em troca de uma carreira que lhes dê mais flexibilidade para realizar as múltiplas tarefas, os direitos sociais como licença maternidade, que são vistos pelas empresas como custos, melhor negociação salarial por parte dos homens são alguns aspectos que merecem atenção. Por essa razão, mulheres e negros, ainda que possuam características pessoais e/ou sociais semelhantes, como evidenciado nesta pesquisa, são os que mais sofrem com essa discriminação que, no mundo do trabalho, se traduz em menores rendimentos, mas também em outras consequências indesejadas, a exemplo de taxas de desemprego mais elevadas e relações vulneráveis de trabalho, com prejuízos para a sociedade como um todo (IPEA, 2017, ONU, 2017).

Não obstante, como o problema de discriminação por gênero se encontra enraizado na sociedade, para superá-lo é preciso trabalhar com políticas públicas de valorização, educação e conscientização (FAGANELLO; DASSO JÚNIOR, 2009). É imprescindível, nesse sentido, entender a natureza dos processos de discriminação de gênero em seus múltiplos níveis, notoriamente, em outras esferas da vida social, política e cultural (GOLDANI, 2000). Neste contexto, as políticas públicas de conscientização, já citadas anteriormente, em conjunto com as escolas têm um papel fundamental de incorporar a igualdade entre os gêneros, ampliando esse debate e possibilitando uma nova construção de relações entre homens e mulheres.

É neste sentido, que a busca por adoção de medidas e/ou políticas públicas voltadas para a redução das assimetrias de gênero ganham um papel de destaque. A visão de uma composição familiar "tradicional", passou a conviver uma nova realidade, dados os diferentes arranjos familiares existentes se modificaram substancialmente nas últimas décadas, com a expansão do número de famílias monoparentais, isto é, chefiadas por mulheres e que já chegam a um terço dos lares no Brasil (IPEA, 2017).

As ações públicas devem, neste sentido, voltar-se para possibilitar a ampliação das condições de autonomia econômico/financeira das mulheres, diminuindo a desigualdade de gênero. Um eixo de intervenção das políticas públicas no campo da garantia da autonomia das mulheres, diz respeito à criação de condições de independência econômica e divisão do trabalho doméstico, formulando programas que estimulem a geração de emprego e renda e criando suporte social ao trabalho das mulheres com políticas que prioritariamente busquem a ampliação da rede de creches, escolas integrais, acesso a crédito, restaurantes populares, dentre outros (SILVEIRA, 2003). No que tange as políticas públicas gerais, estas devem considerar a relação de gênero, isto é, se possuem condições de beneficiar (ou não) as mulheres.

Outro aspecto importante diz respeito a mudanças nas instituições vigentes. Um exemplo, seria a equiparação das licenças paternidade e maternidade, pois com a equiparação destas ocorreria um reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos no exercício das responsabilidades familiares e na possibilidade de conciliar trabalho e família. Por outro lado, poderia ser assegurado à mulher o livre acesso ao mercado de trabalho, com melhores condições de inserção para poder fazer frente ao pacto laboral, o que atende aos objetivos do Direito do Trabalho e do Estado Democrático de Direito (LEITE et al., 2017).

A pauta do salário mínimo, assim como todas as políticas de valorização dos menores salários, também se configura numa política que pode contribuir para reduzir a discriminação por gênero. Isto

porque, ao instituir um piso para os menores rendimentos, uma vez que as mulheres compõem a base da estrutura social, ou seja, são predominantes entre os trabalhadores com salários mais baixos a política claramente vem para benefício destas trabalhadoras (SILVERA, 2003; LAPA, 2016).

Mas não é só do poder público que advém a responsabilidade por transformar a realidade discriminatória, como verificada nesta pesquisa e em linha com a ampla literatura supracitada. As ações não governamentais também são relevantes para minimizar as disparidades salariais por gênero como, por exemplo, a negociação salarial coletiva, no qual patrões e trabalhadores discutem problemas referentes às relações de trabalho e estipulam normas para a regulamentação dos diversos aspectos dessa relação (SANCHES; GEBRIM, 2003).

Além da existência de leis, também é necessária a maior fiscalização para que estas leis contra a discriminação sejam cumpridas. Todavia, cabe ressaltar que, no Brasil, a aplicação da legislação sobre igualdade de direitos e combate à discriminação por gênero no mercado de trabalho muitas vezes não são respeitadas, nem pelo judiciário (PYL E ROCHA, 2010). Tal fato, pode estar ligado ao preconceito tradicional, que também funciona como barreira para a aplicação destas leis.

Por fim, ao escolher e planejar as políticas, é necessário focar nas características de cada região, em consonância com as estimativas desta pesquisa, que englobou o aspecto das diferenças regionais, pois o funcionamento do mercado de trabalho varia conforme a localidade, assim como suas normas e culturas. Consequentemente, os comportamentos das famílias e dos indivíduos, pode levar a que a mesma política possa surtir diferentes resultados dependendo do país e/ou região que for adotada (BANCO MUNDIAL, 2012).

5. Comentários finais

O presente estudo objetivou analisar as diferenças salariais e a discriminação por gênero no mercado de trabalho do Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014. A partir de uma discussão teórica sobre a temática dos diferenciais de rendimento, que teve por base a teoria do capital humano e suas contrapartidas teóricas críticas, a teoria da segmentação e da discriminação, passou-se a uma análise das tendências do mercado de trabalho nas últimas décadas.

Na sequência, os cálculos foram obtidos por meio das estatísticas descritivas, equações de determinações de salários minceriana e da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), que utilizou os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004 e 2014.

Foi possível confirmar a hipótese de existência de discriminação no mercado de trabalho, uma vez que as diferenças salariais não explicadas da decomposição salarial foi positiva e elevada. Do mesmo modo, pela decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível verificar que os hiatos salariais e o efeito da discriminação salarial por gênero são mais elevados para os trabalhadores de pele branca, do que entre aqueles de pele não branca.

De um modo geral, os resultados apontaram, que parte considerável da diferença salarial por gênero é devido às parcelas não explicadas da decomposição de salários, isto é, não advém das diferenças das dotações dos indivíduos, mas são devido à discriminação.

Na comparação regional, o Centro-Oeste apresentou o maior grau de discriminação por gênero entre a população ocupada branca e, a região Norte, o menor grau. Com relação aos trabalhadores de pele não branca, a diferença salarial foi mais expressiva no Sudeste e Centro-Oeste, já o impacto da discriminação foi mais elevado no Nordeste e Centro-Oeste.

No que tange à queda da diferença salarial e do fator discriminação, a redução por gênero entre a população ocupada branca, foi mais pronunciada no Norte, sendo esta diferença acompanhada do aumento da discriminação. No caso da população não branca, houve aumento da discrepância salarial no Brasil e nas regiões Sul e Centro-Oeste, enquanto o efeito da discriminação aumentou no Centro-oeste e Sudeste.

Em linha com esses resultados, é possível inferir que a negociação coletiva dos salários com a participação de mulheres, a igualdade na licença maternidade e paternidade, a melhor distribuição dos afazeres domésticos, bem como a criação de mais creches, dentre outras, podem se constituir em ações relevantes para minimizar as diferenças salariais por gênero. Além disso, é necessário também maior

fiscalização para o cumprimento do ordenamento jurídico contra a discriminação.

Referências

- BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de Igualdade de Gênero**. 2012. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2015.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. Autumn, 1973.
- BORJAS, J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
- BRASIL. Presidência da República. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 2004. 104 p.
- CACCIAMALI, M. C. Mercados de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v.18, n. 1, p. 59-69, jan/mar. 1978.
- 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.
- CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro: diferença entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009**. 139 f. Tese (Doutorado) - Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, 2012.
- CORTES; L. **Regulamentação permite trabalho de menor como aprendiz a partir dos 14 anos**. Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em<http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regulamentacao-permite-trabalho-de-menor-como-aprendiz-a-partir-dos-14-anos>. Acesso em: 29 abr. 2015.
- DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**, 1971. Disponível em: <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>>. Acesso em: nov.2015.
- FAGANELLO, C. P.; DASSO-JÚNIOR, A. É. **Discriminação de Gênero: Uma perspectiva histórica**. PUCRS, 2009. Disponível em < www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/.../71377-CLAUCIAPICCOLIFAGANELLO.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2017.
- GIAMBIAGI, F.; CASTRO, L. B. de; VILLELA, A. R.; HERMANN, J. **Economia Brasileira Contemporânea (1945-2015)**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.
- GUIMARÃES, J. R. S. (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdnovo_880.pdf. Acesso em 30/05/2017.
- GOLDANI, A. M. Famílias e gêneros: uma proposta para avaliar (des)igualdades. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 12, 2000, Caxambu, MG (Brasil), ABEP, 2000. Disponível em < <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/982/947>.

Acesso em: 20 Jan. 2017

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD) 2004. IBGE, 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2014/microdados.shtm>. Acesso em: 19 jan. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD) 2014. IBGE, 2014. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2014/> Acesso em: 29 Nov. 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA - IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/DCO/Downloads/retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca.pdf>. Acesso em 05/07/2017.

JANN, B. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **ETH Zürich Sociology Working Paper** n. 5, May 2008. Disponível em: <http://www.statock.wiso.uni-goettingen.de/veranstaltungen/statistical%20consulting/jann_oaxaca%202008.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2015.

JOMO, K. S.; REINERT, E. S. *As origens do desenvolvimento Econômico*: como as escolas do pensamento econômico tem abordado o desenvolvimento. São Paulo: Globus, 2005, p. 128-149.

LAPA, T. S. Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios. **Revista da ABET**, v. 15, n. 1, Jan/Jun. 2016, p.127-137.

LEITE, M. S.; Souza P. C. F.; Silva R. N. S.; Souza A. R. G.; Martinez A. C. Principio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do curso de Direito da Universidade Braz Cubas** v.1 n.1: Mai. de 2017

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Cidade, v. 1 n. 10, p. 217-272, abr. 1980.

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

LUCAS JR., R. E. On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, Amsterdam, v. 22, no. 1, p. 3-42, 1988.

LÚCIO, Clemente Ganz. Desafios para o crescimento e o emprego. In: **Estudos Avançados**. v.29, n.85, São Paulo set./dez. 2015. Disponível em: < www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300003 >. Acesso em: 21 Dez. 2016.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: NationalBureau of Economic Research, 1974. Disponível em:<<http://papers.nber.org/books/minc74-1>>Acesso em: 02 dez. 2015.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v.14, n. 3, p. 693-709,1973. Disponível em: <http://www-bcf.usc.edu/~ridder/Lnotes/Undeconometrics/Transparenten/Wagedecomp.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2015.

OMETTO, A. M. H. Discriminação contra a mão de obra feminina: uma síntese da controvérsia teórica. **Impulso**, Piracicaba, UNIMEP, v.12, n. 28, p. 165-177, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU (2017). 17 Goals for Sustainable Growth. Disponível em: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>. Acesso em: 20/06/2016.

ROMER, P. Increasing returns and long-run growth. *Journal of Political Economy*, Chicago, v. 94, n. 5, p. 1002-1037, 1986.

RUMSEY, D. **Estatísticas para leigos**. Rio de Janeiro: Alta BOOKS, 2012.

PEREIRA, S. B.; CUNHA, R. C. **Capital Humano: Impacto da formação ao nível salarial em dois sectores distintos – a hotelaria e a banca**. Universidade Nova de Lisboa, Portugal 2001. Disponível em:<<http://www.jcastron.xpg.com.br/downloads/artigos/capital%20humano.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

PYL, B.; ROCHA, R. **Discriminação de gênero persiste no trabalho e na política**. 2015. Disponível em < <http://reporterbrasil.org.br/2010/03/discriminacao-de-genero-persiste-no-trabalho-e-na-politica/>>. Acesso em: Mai. 2017.

SANCHES, S; GEBRIM V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**. v.17, n. 49, São Paulo set./dez. 2003. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300007 >. Acesso em: 21 Jan. 2017.

SCHULTZ, T. W. **O Investment in human capital**. The American Economic Review, v. 51, n. 1, p. 1-17, march.1961. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

SILVEIRA, M. L. Políticas Públicas de Gênero: Impasses e Desafios para Fortalecer a Agenda Política na Perspectiva da Igualdade. **Revista Presença de Mulher**, ano XVI, n. 45, out. 2003.

SOUZA, S. C. I., GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: XI ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA: Economia Baiana, 9., 2015. **Anais...** Salvador-BA, 2015.

SOUZA, P. F. L.; SALVATO, M. A.; FRANÇA, J. M. S.; **Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e Regiões: 2001 e 2011**. ANPEC,2013. Disponível em:<http://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf>

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, v.87, n. 3 p.355-374, Aug. 1973. Disponível em:<<http://www-bcf.usc.edu/~shaddin/cs590fa13/papers/jobmarketsignaling.pdf>>Acesso em set. 2016.

TEIXEIRA, M. O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Niterói**, v. 9, n. 1, 2008.