

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Débora Chaves Meireles¹

Jorge Luiz Mariano da Silva²

Resumo: O objetivo deste estudo é analisar o diferencial de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Utilizou-se, na metodologia, o procedimento de Heckman (1979) e a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) conjuntamente com as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2009. Os resultados encontrados mostraram que os homens brancos apresentam maiores rendimentos em relação as mulheres brancas e não-brancas, por terem maiores dotações em educação e maiores chances de participarem do mercado de trabalho. Inclusive, constatou-se discriminação racial no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Raça; Heckman; Decomposição Oaxaca-Blinder.

Abstract: The objective of this study is to analyze the income differential by gender and race in the Brazilian labor market. The methodology used was the Heckman procedure (1979) and the decomposition of Oaxaca-Blinder (1973) together with the information from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), conducted by the Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), in 2009. The results found showed that white men have higher incomes than white and non-white women, because they have higher educational endowments and are more likely to participate in the labor market. Including racial discrimination in the labor market.

Keywords: Race; Heckman; Oaxaca-Blinder decomposition.

Introdução

O No contexto histórico, a má distribuição de renda no Brasil, apresenta indícios desde o início da colonização, sendo persistente até hoje. A política de concentração de terras caracterizou-se pela formação de grandes latifúndios, atrelado também ao modelo agrário exportador dos produtos primários. No século XIX, a

1 Doutora em economia pela UFJF e Professora substituta da Faculdade de Economia pela Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: deborameireles88@gmail.com

2 Doutor em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco. Professor Titular do departamento de economia pela Universidade Federal do Paraíba. E-mail: jdalmariano@gmail.com

distribuição desigual de riqueza, somou-se ao retrato da sociedade escravocrata, contribuindo para a perpetuação da desigualdade de renda por raça no País.

A evolução da desigualdade de renda por raça no Brasil não é muito vigorante. Conforme Furtado (2007) e Theodoro (2008) advertem, que o racismo, nasce com a escravidão e consolida-se com o fim da abolição. Porém, o fim do sistema de escravidão fez com que a questão da mão-de-obra no País se agravasse e necessitasse de uma solução, e uma das justificativas quanto a isto, foi a substituição do trabalho escravo para o trabalho livre. Atenta-se que, a promoção do trabalho livre na economia ao invés de melhorar as condições de oportunidades dos negros acabou caracterizando a força de trabalho como “excedente”, ou seja, a entrada da população negra apenas no setor de subsistência – pequenos serviços e agricultura –, e em atividades ditas mal remuneradas.

Destaca-se que o processo migratório europeu foi um dos obstáculos para a oferta de mão-de-obra dos negros no mercado de trabalho, em que este último era concebido como um entrave a acumulação de capital nacional, pois caracterizava a população negra, em condições subalternas e limitada a inclusão social e econômica. Assim, o mercado de trabalho expressa a desigualdade de renda por raça a partir das medidas discriminatórias, e acaba por colocar os não-brancos em desvantagem com os brancos.

A opção pelo “branqueamento” demográfico causado pela imigração do trabalhador europeu, no ano de 1930, justificaria o desaparecimento da variável raça no discurso político, do desenvolvimento do país, e reforçaria o panorama do país, composto por uma realidade de desigualdade de renda por diferentes grupos raciais sendo explicada apenas pela situação cultural e social, exceto pelo seu status biológico. Na década de 1940, surge uma interpretação da situação racial, a partir da dispersão da visão de democracia racial; e no ano de 1950, estabelece este debate em âmbito nacional. Entretanto, no final da década de 1970, os pesquisadores apresentam reflexões sobre a temática da desigualdade e mobilidade de ordem social, em que os estereótipos e as discriminações deixaram de impressionar apenas o Movimento Negro (JACCOUD, 2008). Bento (2000) afirma que, nas décadas de 1980 e 1990, a situação dos negros na sociedade brasileira, foi moldada pelas novas forças de ação política e anti-racismo, proporcionando assim lutas contra a opressão e discriminação existentes. Ainda assim, no século XXI, em vez de melhorar, o problema da velha estrutura permaneceu, predominando, assim, para a elevada concentração de renda.

Dado esse quadro de fragilidade histórico e social, em relação aos diferenciais de rendimentos por raça, segundo Henriques (2001), o país apresentou significativas transformações econômicas, considerando que a taxa de participação dos negros na parcela da População Economicamente Ativa (PEA) é superior aos dos brancos, em que observa-se a necessidade do grupo em maioria estarem inserido no mercado de trabalho, devido ao alto nível de pobreza existente.

Ainda que esse crescimento no mercado de trabalho, apresente-se como um aspecto positivo, as implicações que decorrem dele têm sido marcada pela permanência das discrepâncias de renda por raça, em que coloca os trabalhadores não-brancos em desvantagem com os brancos, pelo fenômeno conhecido como discriminação e segregação ocupacional.

Nesse contexto, recentemente o debate no meio acadêmico tem-se acentuado na temática sobre as distribuições desiguais de rendimentos por raça. Entre os estudos, destacam-se os autores Soares (2000) e Matos e Machado (2006) que analisaram os diferenciais de rendimentos no Brasil, a partir da abordagem da discriminação por gênero e raça. Observa-se que nesses estudos, os autores utilizaram a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Já os autores Loureiro; Carneiro e Sachsida (2004), a partir dos dados da PNAD de 1992 e 1998, examinaram os diferenciais de rendimentos por raça e gênero no meio rural e urbano do Brasil e Cirino e Lima (2012) compararam o diferencial de rendimentos entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador, a partir dos dados da PNAD no ano de 2006, ambos os autores concentraram-se na mensuração do procedimento de Heckman (1979) e na decomposição de Oaxaca-Blinder (1973).

Nesse sentido, diante dessa realidade marcante em relação a questão racial no mercado de trabalho, questiona-se: o diferencial de rendimentos dos trabalhadores brancos e não brancos contribui ou não para a discriminação no mercado de trabalho no Brasil? Quais fatores determinam a entrada de brancos e não-brancos no mercado de trabalho? E quais, mais impactam sobre a renda?

Através das referências dos estudos realizados, a contribuição deste trabalho, pode ser vista em duas direções: a primeira, propõe analisar os diferenciais de renda por raça através da análise no processo de discriminação no mercado de trabalho brasileiro; a segunda, trata-se de analisar a probabilidade de brancos e não-brancos estarem ocupados no mercado de trabalho, assim como, examinar os determinantes dos rendimentos. Para tanto, este estudo tem como objetivo analisar a importância dos diferenciais de rendimentos por gênero e raça para a discriminação no mercado de trabalho do Brasil. Na metodologia será utilizada as informações da Pesquisa por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2009.

Para análise da mensuração do diferencial de rendimentos por raça, empregou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder. A escolha desse método decorreu de sua propriedade de estimar a regressão pela média no cálculo salarial por raça, identificando a discriminação no mercado de trabalho em associação com as diferenças das características individuais no mercado de trabalho. E por fim, realiza-se o procedimento de Heckman, com as estimativas da equação de seleção dos salários.

O artigo está organizado, além dessa introdução em quatro seções. Na segunda seção realiza-se a revisão de literatura sobre a temática da discriminação no mercado de trabalho. Na terceira seção descreve-se a metodologia do procedimento de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder e a base de dados das variáveis escolhidas para a análise. Na quarta seção analisam-se os resultados dos diferenciais salariais por raça no Brasil, e na última seção são elaboradas as considerações finais.

Breve discussão teórica sobre discriminação no mercado de trabalho

Para compreender a análise empírica deste estudo é indispensável apresentar uma breve discussão da teoria econômica sobre os determinantes dos diferenciais de rendimentos. As primeiras teorias sobre o mercado de trabalho surgiram a partir do arcabouço neoclássico da demanda e oferta de mão de obra. Nesse mercado admite-se que as decisões dos trabalhadores e empregadores são racionais, isto é, os indivíduos ofertam sua força de trabalho e tomam essa decisão otimizando a função utilidade, entre o trabalho e o lazer, e as empresas que demandam mão de obra quando buscam maximizar a sua função lucro.

O modelo neoclássico do mercado de trabalho sustenta-se em dois pressupostos: primeiro, que o salário real é igual a desutilidade marginal do trabalho, representando, assim, a oferta de trabalho; e o segundo pressuposto admite que procuram empregar trabalhadores até o ponto em que a produtividade marginal do trabalhador adicional contratado iguale-se a seu salário real; em outras palavras, que o valor do produto marginal do trabalho (PmgL) iguale-se ao salário nominal (w). Este segundo pressuposto representa a demanda de trabalho. Admite-se ainda que o mercado de trabalho esteja sempre em equilíbrio, isto é a demanda de trabalho iguale-se com a oferta de trabalho ($LD = LS$).

Nessa visão perfeita do mercado de trabalho, pressupõe-se que as empresas encontram-se dispostas à contratação de qualquer quantidade de mão-de-obra (LD) a um determinado salário real, e que estas pessoas estejam aptas a oferecer seu esforço de trabalho (LS) por um salário real. Na ótica do modelo de concorrência perfeita ocorre a substituição perfeita entre os trabalhadores, ou seja, a força de trabalho é considerada homogênea, isso significa que os indivíduos são considerados produtivamente iguais e recebem rendimentos semelhantes (SACHS e LARRAIN, 2000; RIBEIRO e NEDER, 2006).

A teoria econômica deixou de lado os pressupostos de concorrência perfeita e buscou examinar a desigualdade salarial entre os trabalhadores, para se aproximar da realidade do mercado de trabalho, que se encontra acometido em imperfeições, tais como: a discriminação e a segmentação (RIBEIRO e NEDER, 2006).

Sob o arcabouço da teoria neoclássica, a partir da década de 1960, a Teoria do Capital Humano (TCH), foi desenvolvida pelo teórico Schultz (1963)³, em

3 Schultz (1963) apud Ribeiro e Neder (2006).

que a análise sobre os diferenciais de rendimentos, que não tiveram o objetivo de romper os pressupostos neoclássicos de que o salário é determinante da produtividade. Segundo Muls (1999), na TCH, os diferenciais de salários são explicados pelas diversas qualidades de capital humano absorvido pelos trabalhadores, em particular devido a educação. Ainda em relação à TCH, Ribeiro e Neder (2006) destacam que a produtividade é determinada pelos conhecimentos e habilidades, e definem os salários dos trabalhadores. Assim, o capital humano abrange o conjunto das habilidades desenvolvidas seja no âmbito escolar ou no local de trabalho.

As habilidades cognitivas e a capacidade de produtividade dos trabalhadores passam por transformações conforme o nível de escolaridade, e em consequência é repassado para o salário dos mesmos. Quanto ao conhecimento específico, pode ocorrer tanto por ser uma condição natural do empregado nas suas atividades ou por ser uma característica política de capacitação na formação e profissionalização do empregado. Entretanto, a teoria do capital humano, ainda defende que os diferenciais de rendimento devem-se a educação e a experiência do trabalhador no mercado de trabalho (RIBEIRO e NEDER, 2006).

Para Lima (1980) a TCH considera as seguintes etapas: primeiro, as pessoas se educam; em segundo, a educação modifica as “habilidades” e conhecimentos; terceiro, observa-se, a medida que a pessoa se insere no âmbito escolar, mais elevada é a sua habilidade cognitiva e sua produtividade; e, por fim, os trabalhadores com o nível de produtividade maior, recebem rendimentos mais elevados.

Alguns estudos da literatura brasileira sobre o mercado de trabalho mostram que as transformações econômicas na década de 1990, foram acompanhadas por melhorias no meio educacional. Barros et. al. (2006), analisaram a recente queda da desigualdade de rendimentos dos empregados no mercado de trabalho no Brasil como consequência do aperfeiçoamento e melhoria do capital humano e também da redução nas diferenças de remuneração devido o nível educacional dos trabalhadores.

Para explicar as diferenças de remuneração do trabalho, Barros e Mendonça (1996), afirmam que há duas formas: as que procedem de diferenças de produtividade que são reveladas pelo mercado de trabalho e as que decorrem de imperfeições no mercado de trabalho: a discriminação e a segmentação. Neste sentido, os trabalhadores em semelhante produtividade recebem remunerações distintas, ou seja, são geradores de desigualdade.

Segundo Ribeiro e Neder (2006), os primeiros trabalhos sobre a Teoria da Discriminação foram elaborados em meados da década de 1970, por Becker (1971)⁴ e Arrow (1973)³, sendo definida como um tratamento desigual de trabalhadores com características semelhantes e, com a mesma função, que recebem remunerações distintas, admitindo características como: cor; sexo; idade; dentre outros; e

não por trabalhadores com a mesma qualificação ou atribuições produtivas.

No tocante à discriminação no mercado de trabalho, segundo Loureiro (2003), destaca-se quatro tipos, sendo eles: a discriminação salarial, ocorre quando trabalhadores mulheres (negras) obtêm uma remuneração menor do que os homens (brancos), ambos realizando o mesmo trabalho; discriminação de emprego, ocorre quando a baixa oferta de empregos afetam as mulheres e os negros, obtendo desvantagens para eles, sendo os mais atingidos pelo mercado de trabalho; a discriminação de trabalho ou ocupacional, ocorre quando as mulheres (negras) são restringidas de exercer certas ocupações, por mais que possam executar os trabalhos e tenham a mesma capacidade dos homens (brancos) e a discriminação de oportunidades desiguais para se obter capital humano, que ocorre quando as trabalhadoras mulheres (negras) que são discriminadas pelas pequenas oportunidades de elevar a produtividade, como a educação ou treinamento de trabalho.

No que concerne a discriminação no mercado de trabalho, os três primeiros tipos denominam-se de “*postmarket discrimination*”, ou seja, “discriminação direta”. Esse fato ocorre devido aos trabalhadores se encontrarem no mercado de trabalho e empregados. O último é denominado de “*premarket discrimination*”, ou seja, “discriminação indireta”, ocorre antes de o indivíduo entrar no mercado de trabalho (LOUREIRO, 2003).

Assim, conforme dito anteriormente existem diversas teorias que buscam explicar os diferenciais salariais entre os trabalhadores. Diante desse arcabouço teórico, no próximo item, procura-se apresentar a metodologia e base de dados que será utilizado sobre diferencial salarial por raça e gênero, em relação à participação e a discriminação no mercado de trabalho.

Metodologia e Base de dados

A metodologia divide-se em duas partes: na primeira, investiga-se a decomposição do diferencial de rendimentos através do método de Oaxaca-Blinder. Por fim, estima-se as equações de rendimentos de Heckman, por meio do modelo Probit.

Tratamento dos Dados

No ano de 1976, após a realização e publicação do Suplemento Mobilidade Social e Cor, o debate sobre questão racial no país caminhou de outra maneira. A discussão sobre a temática trouxe novamente a inclusão da variável cor no Censo de 1980, que sofreu descontinuidade, por fatores políticos, na idealização do Censo de 1970.

A PNAD, a partir de 1987, abrangeu em suas pesquisas anuais a coleta de dados sobre a variável raça da população brasileira. Portanto, há uma série de informações na PNAD's sobre a temática entre os anos 1990 e 2000 para presente estudos. Com o questionário da amostra a variável investigada, referem-se a auto-declaração racial de acordo com os seguintes grupos: branca, preta, parda, amarela e indígena.

A variável que será utilizada para captar a desigualdade de renda por raça e gênero é a **Renda Mensal do Trabalho Principal (RMTP)**. Quanto às características do rendimento, a amostra determinada neste trabalho limitou-se as pessoas com: renda positiva; idade superior a 10 anos e menor do que 65 anos, gênero e raça⁵, horas trabalhadas⁶, idade, escolaridade, chefe de família, conjugue, regiões (Sudeste, Nordeste, Sul e Norte), urbano e rural, filhos menores de 12 anos e setor de atividade (agrícola, indústria e serviços). Admitindo a População Economicamente Ativa, selecionando os indivíduos ocupados e não-ocupados.

Para conhecimento dos microdados da PNAD e análise do modelo Heckman - participação no mercado de trabalho - e da decomposição de Oaxaca-Blinder empregou-se o uso do software Stata 11.0.

Para deflacionar os rendimentos da PNAD, foi utilizado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), que é realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Para tanto, adotou-se 2009 como o ano base para este trabalho.

Portanto, as informações utilizadas foram extraídas dos microdados da PNAD, para o ano de 2009, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para verificação dos diferenciais salariais, será observado o nível de discriminação para brancos e não-brancos no mercado de trabalho no Brasil.

Procedimento Heckman – Modelo Probit

Este trabalho utilizou o modelo de seleção amostral - *probit* -, idealizado por Heckman (1979), com o objetivo de estimar as equações mincerianas salariais verificando a probabilidade de um indivíduo branco e não-branco, está inserido no mercado de trabalho.

O arcabouço deste modelo apresenta-se duas características na estimação da equação minceriana que são: primeiro, para determinar a decisão do indivíduo em participar do mercado de trabalho, denominada de equação de seleção; e segundo, elucidar o nível de determinação dos rendimentos em relação às variáveis (CL-RINO e LIMA, 2012). A equação determinante da probabilidade do indivíduo (*i*)

5 Admitimos a utilização da variável cor da PNAD como brancos e pretos.

6 O número de horas trabalhadas mensal necessitou ser multiplicado por 4,4, porque a informação do dicionário de pessoas da PNAD corresponde ao número de horas trabalhadas a semana de referência.

participar do mercado de trabalho, estimada pelo o modelo *probit*, é a seguinte:

$$Y_i = \beta_i x_{ik} + u_i \quad (1)$$

Onde x_i é denominado um conjunto de variáveis explicativas para o indivíduo (i). Neste modelo, Y_i admite-se que é uma variável dependente binária assume valor 1, quando ocorre um evento, por exemplo, se o trabalhador da raça branca está ocupado no mercado de trabalho, e valor 0, caso o contrário. Ou seja, o valor 1 está relacionado a presença de determinada característica na primeira observação, entretanto o valor zero é pela sua ausência de determinada característica. Destaca-se que a probabilidade de o indivíduo está ocupado no mercado de trabalho ($Y_i = 1$) é uma função da probabilidade cumulativa da distribuição normal. Assim, as duas funções das variáveis explicativas são definidas como:

$$Prob(Y_i = 1) = \Phi(\beta'x) \quad (2)$$

$$Prob(Y_i = 0) = 1 - \Phi(\beta'x) \quad (3)$$

O coeficiente de parâmetro β , realiza a medição do efeito de uma alteração de x_{ik} em uma variável não-observável em Y_i . Em relação ao sinal de β_k , este mostra a direção do efeito, ou seja, quando maior é β_k , maior é o efeito. Evidencia-se que quando o valor de Y_i é igual a um, tem-se que a probabilidade do indivíduo está trabalhando é positiva (LOUREIRO, CARNEIRO e SACHSIDA, 2004).

A equação de rendimentos é a seguinte:

$$w_i = \delta z_i + \varepsilon_{1i} \quad (4)$$

Onde w assume-se como o logaritmo do salário, z é o vetor das características pessoais, δ trata-se do conjunto de parâmetros e ε_i representa o vetor de erros aleatórios.

Heckman (1979) destaca-se que quanto a estimação econométrica de uma equação de rendimento, há problemas com o viés de seletividade amostral, em que parte do propósito de que a amostra sobre a participação do indivíduo no

mercado de trabalho não é aleatória, em razão das decisões serem tomadas em um processo de otimização, em outras palavras, apenas as escolhas ótimas serão observadas. Neste caso, pode acontecer um viés de seletividade amostral por dois fatores: primeiro, ocorre uma auto-seleção dos indivíduos e dos dados; e segundo, trata-se das decisões quanto a seleção da amostra, ou seja, tem o mesmo efeito de uma auto-seleção. Desta forma, o viés da seletividade pode ser denominado como:

$$E [w_i | z_i y_i = 1] = \delta z_i + E [\varepsilon_i | \mu_i > -\beta x_i] \quad (5)$$

$$E [\varepsilon_i | \mu_i > -\beta x_i] = \frac{\text{cov}(\mu_i, \varepsilon_i)}{\sigma_\mu} E \left[\frac{\mu_i}{\sigma_\mu} \mid \frac{\mu_i}{\sigma_\mu} - \frac{-\beta x_i}{\sigma_\mu} \right] = \frac{\text{cov}(\mu_i, \varepsilon_i)}{\sigma_\mu} \frac{\phi(\beta x_i)}{\Phi(\beta x_i)} \quad (6)$$

Em que ϕ é a função de densidade de probabilidade e Φ é a função de distribuição cumulativa. Assim, quando $\text{cov}(\mu_i, \varepsilon_i) \neq 0$, tem-se que há o viés de seleção amostral.

Heckman (1979) corrigiu o processo de seletividade amostral, da equação de rendimento (2), ao tratar-se da decisão do indivíduo participar ou não do mercado de trabalho. Por meio dessa abordagem é possível introduzir na equação de rendimento, a variável conhecida como razão inversa de Mills, obtendo, dessa forma, estimativas consistentes para os parâmetros β e μ_i da equação de rendimentos. Assim, no lugar da equação de rendimentos será utilizada a função lambda λ , que trata-se de uma variável explicativa da equação de rendimentos, denominada de razão inversa de Mills. Logo, ao substituir a primeira parte da equação (6) por ψ , a razão inversa de Mills, pode ser ilustrada da seguinte forma:

$$E [\varepsilon_i | \mu_i > -\beta x_i] = \lambda_i \psi \quad (7)$$

E, em que:

$$\lambda = \frac{\frac{\phi(\beta x_i)}{\sigma_\mu}}{\frac{\Phi(\beta x_i)}{\sigma_\mu}} \quad (8)$$

Para analisar o elemento que influência na probabilidade de um indivíduo que encontrar-se ocupado no mercado de trabalho, desenvolveu-se o procedimento de Heckman, estimando os parâmetros β e μ_i , consistentes das equações de rendimentos pelo método do MQO para auferir a equação de seleção:

$$w_i = \delta z_i + \lambda_i \psi \quad (9)$$

Método Oaxaca-Blinder

Desta forma, para estimar os diferenciais de rendimentos por raça realiza-se a análise de regressão da decomposição do diferencial salarial de Oaxaca (1973): primeiramente, pela parte explicada – atributos produtivos e pessoais -; e em segundo, pela outra parte não-explicada – termo discriminatório, ou seja, o tratamento diferenciado tanto para brancos quanto para os não-brancos.

De acordo com Oaxaca e Blinder (1973), entende-se que a diferença de rendimentos não explicada pelo método econométrico é representada por termo de discriminação. Como os retornos por meio das características produtivas são idênticos tanto para gênero, quanto por raça, desta forma, não teria motivos para selecionados grupos apresentarem rendimentos menores.

Similar ao formato clássico de abordagem do diferencial salarial de Mincer, o método de Mínimos Quadrados Ordinário (MQO) é utilizado, para as estimativas das equações de rendimentos, com base no modelo linear em que:

$$\ln(w_i) = X'_i \beta + u_i \quad (10)$$

Onde o vetor W é o salário-hora do trabalhador, β é o vetor dos parâmetros, X é o vetor das características do trabalhador e u é o vetor do termo aleatório.

O método da decomposição de Oaxaca (1973), mensura a discriminação, a partir da estimação dos rendimentos, considerando dois grupos de trabalhadores, como por exemplo: mulheres (m) e homens (h). Assim, calcula-se duas equações mincerianas para cada um dos grupos:

$$\ln(w_{nb}) = X'_{nb} \beta_{nb} + u_{nb} \quad (11)$$

$$\ln(w_b) = X'_b \beta_b + u_b \quad (12)$$

Define-se que X_m e X_h trata-se do vetor que apresenta as características que determinam o salário para os homens e as mulheres, β é o vetor de parâmetros incógnitos e u_m e u_h apresenta-se como o termo de erro para homens e mulheres.

O processo de discriminação, no método de Oaxaca, apresenta-se quando há o diferencial salarial entre o grupo de homens e mulheres, admitindo-se que os homens recebem uma maior parcela de salário do que as mulheres. Em outras palavras, a discriminação salarial por raça é a discrepância do logaritmo da média dos salários dos homens ($\bar{X}_h \beta_h$) e das mulheres ($\bar{X}_m \beta_m$). Realizando-se o diferencial entre o grupo de homens e de mulheres, tem-se:

$$\ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) = \bar{X}_h \beta_h - \bar{X}_m \beta_m \quad (13)$$

Quanto ao diferencial salarial pode-se decompor em três partes. O primeiro termo $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_h$, refere-se aos efeitos das dotações, em que o componente do diferencial é causado pela diferença das características produtivas entre o grupo de homens e de mulheres. O segundo termo $\bar{X}_m' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h)$ mensura a diferença dos coeficientes. E finalmente, o terceiro termo $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h)$ equivale as distinções dos coeficientes e da situação das qualificações de forma sincronizada entre o grupo de homens e mulheres, o que denomina-se de termo de interação. Define-se a equação 10 em:

$$\ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) = (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_h + \bar{X}_m' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h) + (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h) \quad (14)$$

Quanto ao diferencial salarial pode-se decompor em três partes. O primeiro termo trata-se do componente do diferencial é dado pela distinção da qualidade produtiva entre os grupos. O segundo equivale a diferença salarial do grupo de brancos em relação ao mercado de trabalho com ausência de discriminação – mostra a vantagem dos brancos. E o terceiro, mostra a diferença dos rendimentos dos não-brancos em que trata-se da inexistência de discriminação no mercado de trabalho – apresenta a desvantagem dos não-brancos (SALVATO; SOUZA; CARDOSO e MOREIRA, 2008).

De acordo com Blinder (1973), reescrevendo a equação anterior, admitindo que o brancos recebem mais do que os não-brancos dada a sua produtividade marginal do trabalho, o coeficiente é denominado β^* igual β_h , então:

$$\ln(\bar{w}_b) - \ln(\bar{w}_{nb}) = (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_h + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h) \quad (15)$$

Destaca-se que a decomposição de Oaxaca apresenta algumas delimitações metodológicas na compreensão do mercado de trabalho, devido ser um método que referência as médias condicionadas do modelo de regressão (SANTOS E RIBEIRO, 2006).

Logo abaixo são identificadas as variáveis utilizadas na análise da participação no mercado de trabalho:

Variáveis dependentes:

- Ocupadas: trabalhadores que participam do mercado de trabalho assumem o valor 1.
- Desocupadas: trabalhadores que não participam do mercado de trabalho assumem o valor 0.

Variáveis explicativas:

- Salário/hora: referente à renda mensal do trabalho principal.
- Experiência: idade – educação – 6.
- Experiência²: experiência ao quadrado.
- Anos de estudo: anos de escolaridade do indivíduo.
- Filho: filhos menores de 12 anos assumem valor 1.
- Raça: Brancos assumem valor 1.
- Raça: não-brancos assumem valor 1.
- Sudeste: se o indivíduo mora na região Sudeste assume o valor 1.
- Nordeste: se o indivíduo mora na região Nordeste assume o valor 1.
- Norte: se o indivíduo mora na região Norte assume o valor 1.
- Sul: se o indivíduo mora na região Sul assume o valor 1.
- Setor de atividade do indivíduo: Indústria assume o valor 1
- Setor de atividade do indivíduo: Serviços assume o valor 1.
- Chefe da Família: se o indivíduo é chefe da família assume o valor 1.
- Conjugue: se o indivíduo é conjugue assume o valor 1.

Quanto as equações de rendimento do mercado de trabalho, as variáveis que foram utilizadas neste estudo são as seguintes:

Variável dependente:

- Ln salário/hora: logaritmo natural do rendimento por hora trabalhada do indivíduo procedente da renda mensal do trabalho principal.

Variáveis explicativas:

- Raça: se o indivíduo é branco assume o valor 1.
- Raça: se o indivíduo é negro assume o valor 1.
- Sudeste: se o indivíduo mora na região Sudeste assume o valor 1.
- Nordeste: se o indivíduo mora na região Nordeste assume o valor 1.
- Norte: se o indivíduo mora na região Norte assume o valor 1.
- Sul: se o indivíduo mora na região Sul assume o valor 1.
- Experiência: $(idade - educação - 6)^7$
- Experiência²: experiência ao quadrado
- Anos de estudos: Anos de estudo do indivíduo.
- Lambda: razão inversa de Mill.

Análise de dados

As informações utilizadas foram extraídas dos microdados da PNAD. Analisando-se apenas os dados do ano de 2009 como referência -, totalizando observações de pessoas (homem e mulher), com renda positiva e idade superior a 10 a 65 anos de idade, para o Brasil.

Especificamente foram coletadas informações sobre o rendimento mensal do trabalho principal, horas trabalhadas na semana de referência, gênero, raça, anos de estudo. Esses dados, obtidos do desenho amostral das PNADs, foram expandidos pelo peso da pessoa, com o propósito de se obter uma melhor representação dessas informações na população. Nesse sentido, para o ano de 2009, as informações utilizadas da amostra equivalem a um total de 98.092.119 observações de pessoas no Brasil, sendo 54.728.969 homens e 43.363.150 mulheres. Enquanto que para um recorte racial constatou-se um total de 47.508.152 pessoas brancas, e 7.524.116 não-brancos.

A Tabela 1 mostra o rendimento médio dos trabalhadores por gênero e raça no mercado de trabalho do País, para o ano de 2009. Atenta-se para o fato de que os homens sejam eles da raça branca ou não-branca, recebem mais do que as mulheres no que diz respeito a raça. Quanto ao rendimento médio do Brasil, este foi de R\$ 866,93, enquanto que para os trabalhadores da raça branca - total de homens e mulheres - a média apresentou-se em R\$ 1.138,38, sendo superior aos da raça não-branca, visto que este último recebe em média R\$ 649,37 mensalmente.

Tabela 1: Rendimento Médio dos trabalhadores por gênero e raça no mercado de trabalho do Brasil (População Economicamente Ativa)

Estatística	Brasil			Branços			Não-Branços		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Pessoas	98.092.119	54.728.969	43.363.150	47.508.152	25.771.033	21.737.119	7.524.116	4.244.394	3.279.722
%	100	55,80	44,20	100	54,12	45,88	100	56,41	43,59
Renda Média (R\$)	866,93	1.030,66	661,28	1.138,38	1.373,02	863,79	649,37	776,78	486,50

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.

A Tabela 2 apresenta a média de escolaridade por gênero e raça do Brasil e regiões brasileiras no ano de 2009. Quanto a reprodução da escolaridade, ainda há espaços privilegiados no Brasil, ou seja, dentre as macrorregiões brasileiras, a Sudeste, seguindo do Sul e da região Centro-Oeste representam as maiores médias de anos de estudo, respectivamente, 9,945; 9,881 e 9,704. Enquanto as regiões Norte e Nordeste, mostram-se com médias escolares abaixo das grandes regiões, com respectivamente, 8,899 e 9,455. Ainda assim, observa-se que as mulheres têm mais anos de escolaridade do que os homens em todas as regiões.

Tabela 2: Média de anos de estudo por gênero e raça para Brasil e regiões (2009)

Área	Anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais de idade		
	2009		
	Total	Homem	Mulher
Sudeste	9,945	9,618	10,341
Nordeste	9,455	7,821	9,270
Centro-Oeste	9,704	9,204	10,323
Norte	8,899	8,337	9,658
Sul	9,881	9,558	10,266
Brasil	9,330	8,851	9,929
Branços	10,305	9,862	10,823
Não-Branços	8,657	8,211	9,228
Setor Agrícola	5,246	5,258	5,220
Setor Industrial	8,832	8,549	9,688
Setor de Serviços	10,411	10,189	10,614

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.

Quanto ao Brasil, apresenta uma média de 9,330 anos de estudo dos indivíduos, entretanto realizando um recorte por gênero tem-se 8,851 para os homens e 9,929 para as mulheres. Na análise racial, os indivíduos brancos apresentam maior inserção no âmbito escolar do que os não-brancos. No âmbito setorial, tem-se que o setor de serviços, mostra-se com elevada média de anos de estudo no Brasil, com 10,411 enquanto que o setor agrícola mantém uma minoria com 5,246 anos de estudo.

A Tabela 3 apresenta os resultados da equação de participação no mercado de trabalho (seleção – *probit*) para o ano de 2009. Os resultados da equação de seleção indicam que a grande maioria das variáveis apresentam nível de significância a 1%, com exceção para equação de seleção dos homens para a região Nordeste, isso justifica a importância de analisar a participação do mercado de trabalho através dos trabalhadores (homens e mulheres) da População Economicamente Ativa (ocupados) e com renda positiva no trabalho principal. Ainda em relação aos regressores, os sinais das variáveis apresentam como o esperado pela literatura. Desta forma, devido a presença de heterocedasticidade, o ajuste do modelo é feito através do método de máxima verossimilhança (MV).

Tabela 3: Estimativas da equação de participação no mercado de trabalho e da equação de rendimentos (salário/hora), no Brasil, para o ano de 2009

Variáveis	Homem			Mulher		
	Coef.	D.P	P-v	Coef.	D.P	P-v
Seleção - Probit						
Raça (Branco)	0.058013	0.0154987	0.000	0.1027945	0.0146225	0.000
Raça (não-brancos)	-0.085680	0.0241838	0.000	-0.0582334	0.0230998	0.012
Filhos < 12	0.113807	0.029864	0.000	0.1784641	0.0337121	0.000
Chefe da família	0.5080639	0.017976	0.000	0.0134921	0.0196931	0.493
Conjuge	0.3135467	0.0274543	0.000	0.1297739	0.0182468	0.000
Anos de estudo	0.0279865	0.0036756	0.000	0.0836661	0.0039579	0.000
Experiência	0.042358	0.0033997	0.000	0.0662541	0.0034567	0.000
Experiência ²	-0.000476	0.0000488	0.000	-0.000497	0.0000492	0.000
Experiência*Educação	-0.000863	0.0001549	0.000	-0.0016943	0.000168	0.000
Sudeste	-0.083848	0.0213256	0.000	-0.0977417	0.0203296	0.000
Nordeste	0.0074362	0.0222629	0.738	-0.0413211	0.0203221	0.042
Sul	0.0464841	0.0255185	0.069	0.127062	0.0244858	0.000
Norte	-0.041175	0.0265817	0.121	-0.0393911	0.0253567	0.120
Constante	0.5909861	0.0529659	0.000	-0.3535116	0.0567777	0.003

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.
Coef: coeficientes; D.P desvio padrão; P-v: p – valor.

Analizando a variável anos de estudo na equação de seleção tem-se que apresenta coeficientes significativos e positivos, isto caracteriza que, conforme os trabalhadores - homens e mulheres -, aumentem seus anos de estudo, receberam rendimento maiores. Para a equação de seleção por gênero a variável denominada anos de estudo mostrou-se que quanto mais anos de estudo e de experiência, maior a chance de está participando no mercado de trabalho.

Quando ao coeficiente da variável experiência ao quadrado, mostra-se com sinal negativo. Seguindo a lógica da teoria do Capital Humano, em que o trabalhador apresenta uma quantidade máxima de produtividade e rendimento, porém posteriormente, apresenta um período em que, há um processo de depreciação do capital humano do trabalho. Desta forma, o sinal segue a tendência da teoria econômica, com queda de produtividade do trabalhador e do nível salarial.

A variável educação e experiência apresentam sinais positivos. Quando os anos de estudos aumentam, conseqüentemente, a experiência aumenta. No que diz respeito, a variável gênero, está também apresenta coeficientes significativos, porém se tratando de homens e mulheres brancas os resultados são positivos, enquanto que em relação a raça não-branca tem-se sinal negativo, ou seja, os rendimentos são elevados para a raça branca, e o contrário para os não-brancos.

Em relação a variável filhos, chefe de família e cônjuge, apresentam coeficientes positivos, mas, convém destacar que as mulheres por mais que se insiram no mercado de trabalho ainda assim, praticam a dupla função e estão identificadas como responsáveis pela educação dos filhos, por serem atividades tipicamente femininas. Enquanto que, os homens são identificados como o chefe da família e provedor de rendimentos familiar. Neste sentido, o rendimento da mulher é tratado como complementar a família.

Para a variável de raça, a maior probabilidade de estarem ocupados no mercado de trabalho, são trabalhadores da raça branca. Diferentemente do que se pode observar, no caso dos não-brancos, a variável apresentou sinal negativo, desta maneira, a probabilidade desta raça está no mercado de trabalho é menor. Assim, admite-se o processo discriminatório para a raça não-branca.

Quanto as macrorregiões do país, na equação de seleção para os homens, obtêm que a chance do trabalhador participar do mercado de trabalho, nas regiões Sudeste e Norte são baixas, por as mesmas apresentarem coeficiente negativos. Entretanto, as regiões Nordeste e Norte apresentam maior chance de participação dos homens no mercado. Em relação as mulheres, observa-se traços diferenciados aos homens na equação de seleção *probit*, em que admite-se que as regiões Sudeste, Norte e Nordeste, apresentam coeficientes negativos, enquanto que na região Sul, com coeficientes positivos, com chances de participação no mercado de trabalho.

Tratando-se das equações de rendimento por gênero, na Tabela 4, os resultados são estimados por Mínimos Quadrados Generalizados Ponderados e através

desta abordagem é introduzido a razão inversa de Mills. Destaca-se que os resultados da amostra serão consistentes com os parâmetros. Neste caso, a variável dependente é o log do salário/hora no que diz respeito à participação no mercado de trabalho.

Tabela 4: Estimativas da equação de rendimentos (salário/hora), no Brasil, para o ano de 2009

Variáveis	Homem				Mulher			
	Coef.	D.P	P-v	E.M	Coef.	D.P	P-v	E.M
Salário/Hora								
Área (urbana)	0.0822406	0.0123124	0.000	0.0822406	0.1039672	0.0159922	0.000	0.103967
Raça (Branços)	0.1259036	0.0075372	0.000	0.1259036	0.1235577	0.0089543	0.000	0.123557
Raça (não-brancos)	-0.024389	0.013104	0.063	-0.0243898	-0.029846	0.0173962	0.086	-0.029846
Sector Indústria	0.1998732	.0129949	0.000	0.1998732	0.1053796	0.0204341	0.000	0.105379
Sector Serviços	0.208381	0.0132315	0.000	0.208381	0.2027041	0.0179024	0.000	0.202704
Anos de Estudo	0.1074104	0.0021413	0.000	0.1074104	0.143408	0.0026646	0.000	0.143408
Sudeste	-0.079918	0.0097925	0.000	-0.0799182	-0.0117163	0.0119067	0.325	-0.011716
Nordeste	-0.374890	0.0110993	0.000	-0.3748906	-0.2807485	0.013771	0.000	-0.280748
Sul	-0.035979	0.0110439	0.001	-0.0359792	-0.0169539	0.0131941	0.199	-0.016953
Norte	-0.158177	0.0129485	0.000	-0.1581777	-0.1344517	0.016518	0.000	-0.134451
Experiência	0.0438588	0.0015757	0.000	0.0438588	0.0550066	0.0020134	0.000	0.0550066
Experiência ²	-0.000530	0.0000221	0.000	-0.0005307	-0.0005476	0.0000272	0.000	-0.000547
Experiência *	-0.000267	0.0000815	0.001	-0.0002672	-0.0015959	0.0000977	0.000	-0.001595
Educação	-0.000267	0.0000815	0.001	-0.0002672	-0.0015959	0.0000977	0.000	-0.001595
Constante	-0.716405	0.0269831	0.000	-	-1.46584	0.0378999	0.000	-
Nº Obs.	111443	-	-	-	89291	-	-	-
Nº Obs. censuradas	7309	-	-	-	10432	-	-	-
Wald chi ² (13)	24.032.54	-	-	-	14.842.29	-	-	-
Prob > chi ²	0.0000	-	-	-	0.0000	-	-	-
Λ	-0.488481	0.0254441	-	-	0.0218777	0.0045292	-	-
E.M	0.89750845	-	-	-	0.67000626	-	-	-

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.
Coef: coeficientes; D.P desvio padrão; P-v: p – valor; E.M: Efeito Marginal.

Adotando-se o procedimento Heckman (1979), admite-se que grande parte das variáveis foram significativas a 1%. Sobre a variável da razão inversa de Mills (λ), está apresentou valor significativo a 10% na equação de rendimentos das mulheres. Isso mostra que a inserção desta variável, foi necessária para suprimir a problemática da seletividade da amostra.

Para a variável área censitária, observou-se que tanto para homens quanto para as mulheres, o meio urbano, mostrou-se mais rentáveis do que o meio rural, com valores de 0.08224 para homens e 0.1039 para as mulheres. Desta forma, por mais que já tenham ocorrido diversas modificações econômicas no mercado de trabalho, observa-se que o poder dos homens no mercado de trabalho é mais evidente do que das mulheres. Ainda assim a mulher se insere de forma positiva, porém criando um exército da força de trabalho, que se insere no espaço urbano.

Em relação a variável raça, percebe-se que os rendimentos dos não-brancos em relação aos não-brancos apresentam discrepâncias, ou seja, a raça não-branca está em patamar inferior aos da branca. Destaca-se que os resultados são parecidos com Cirino e Lima (2012) e Loureiro, Carneiro e Sachsida (2004), que mostram a permanência da discriminação no mercado de trabalho por raça.

Conforme salienta Cirino e Lima (2012), os setores de atividade econômica no Brasil que mais se destacaram foram a indústria e os serviços. Os resultados encontrados para os setores de atividade economia tiveram valores dos coeficientes significativos, respectivamente, para os homens no setor industrial foi de 0.1998732 e do setor de serviços foi de 0.20838. Enquanto que para as mulheres apresentaram valores de 0.1053796 no setor industrial e 0.2027041 no setor de serviços. Desta forma, destaca-se que os rendimentos nos setores da economia foram mais rentáveis para os homens do que para as mulheres.

Quanto as variáveis anos de estudo e experiência mantiveram resultados consistentes com a Teoria do Capital Humano, ou seja, quanto maior o nível de escolaridade do indivíduo, proporcionalmente o rendimento auferido no mercado de trabalho irá se apresentar elevada. Quanto aos efeitos marginais das variáveis, respectivamente, dos anos de estudos foram positivo. Assim, a equação de rendimentos o efeito marginal mostra o impacto das alterações para cada unidade de acréscimo da variável em termos de probabilidade da variável explicativa, nesse sentido para os homens do Brasil, foi de 10.74% e para as mulheres 14.34%.

Passando para as análises das macrorregiões do país (Sudeste, Nordeste, Sul e Norte – foi excluído do computo o Centro-Oeste), tem-se que todas as variáveis apresentaram coeficientes negativos tanto para homens como para as mulheres. Destaca-se que por mais que os trabalhadores instarem inseridos nessas regiões não existe a possibilidade de auferir rendimentos elevados.

Em relação ao efeito marginal da equação de rendimentos para os homens, tem-se que o coeficiente de probabilidade do homem está ocupado no ponto

médio da amostra é 89,76% e para as mulheres, é 67,00%.

Na Tabela 5, Tabela 6 e Tabela 7 apresentam os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder em relação ao diferencial de rendimentos médio dos ocupados através do logaritmo natural entre os trabalhadores brasileiros, respectivamente, por raça e gênero, no ano de 2009. No caso do diferencial de rendimentos entre homens brancos e não-brancos foi 0.4228, enquanto que o diferencial entre as mulheres brancas e as não-brancas apresentou o valor de 0.3822. Já em relação ao diferencial salarial de homens e mulheres brancas foi de 0.1810, enquanto o diferencial de homens e mulheres não-brancos foi de 0.1734.

Tabela 5: Decomposição de Oaxaca-Blinder⁸ para os salários dos Homens e mulheres ocupados no mercado de trabalho por raça no Brasil - 2009

Variáveis	Homens Brancos	Mulheres Brancas	Homem e Mulher Branca
Diferencial de rendimentos (Δw) $\ln(\bar{w}_b) - \ln(\bar{w}_{nb})$	0.4228 (100%)	0.3822 (100%)	0.1810 (100%)
Decomposição			
Termo de Discriminação $(\bar{X}_b - \bar{X}_{nb})' \hat{\beta}_b + \bar{X}_{nb}' (\hat{\beta}_{nb} - \hat{\beta}_b)$	0.3854 (91.16%)	0.3491 (91.33%)	0.1690 (93.37%)
Diferença de Habilidade $(\bar{X}_b - \bar{X}_{nb})' (\hat{\beta}_{nb} - \hat{\beta}_b)$	0.0374 (8.84%)	0.0330 (8.66%)	0.0120 (6.63%)

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.
Coef: coeficientes; D.P desvio padrão; P-v: p – valor; E.M: Efeito Marginal.

Ressalta-se que a parte não explicada é o termo discriminatório, e a parte explicada é o diferencial de atribuição das características. Na Tabela 6, observa-se que 0.1810 refere-se ao diferencial de rendimentos entre homens e mulheres para raça branca. Ao decompor o diferencial, 167.01% é identificada como a parte não-explicada, enquanto que -66.96% é a parte explicada. Para a raça não-branca, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres foi de 0.1734, cerca de 154.49 % é parte não explicada, e -54.44% é a parte explicada. Ou seja, o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, a parte não-explicada, é maior entre os brancos do que não-brancos.

8 Syntax: oaxaca Insalhora Sudeste Nordeste Sul Norte experiência experiência2 ExpEduc AnosEstudo, by (Corlbranco).

Tabela 6: Decomposição de Oaxaca-Blinder no Brasil do percentual de explicação e não explicação dos diferenciais de rendimentos por gênero e raça branca e não-branca dos trabalhadores ocupados – 2009

Variáveis	Homem e Mulher	
	Branco	Não-Branco
Diferencial de rendimentos	0.1810 (100%)	0.1734 (100%)
Decomposição		
Parte Explicada	-0.1212 (-66.96%)	-0.0944 (-54.44%)
Parte não-explicada	0.3023 (167.01%)	0.2679 (154.49%)

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores.
Coef: coeficientes; D.P desvio padrão; P-v: p – valor; E.M: Efeito Marginal.

Tabela 7: Decomposição de Oaxaca-Blinder no Brasil do percentual de explicação e não explicação dos diferenciais de rendimentos por gênero da raça branca – 2009

Variáveis	Branco	
	Homem	Mulher
Diferencial de rendimentos	0.4228 (100%)	0.3822 (100%)
Decomposição		
Parte Explicada	0.2887 (68.30%)	0.2541 (66.49%)
Parte não-explicada	0.1340 (31.70%)	0.1280 (33.50%)

Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD (2009). Elaboração dos autores. Valores positivos indicam vantagem dos homens brancos, e caso ao contrário, indicam vantagem dos homens não-brancos. .

Na Tabela 7, mostra a decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero para a raça branca. Os resultados das estimativas mostram que o diferencial de rendimentos do grupo de vantagem dos homens brancos em relação aos não-brancos apresenta 68.30% e é a parte explicada, e cerca de 31.70% está inserida como parte não explicada. Já em relação as mulheres brancas e as não-brancas, observa-se que a parte explicada é 66.49%, enquanto que a parte não explicada é caracterizada em 33.50%. O diferencial de rendimento é maior entre homens brancos e não-brancos do que entre mulheres brancas e não-brancas. Confor-

me mostra a decomposição, a parte explicada é maior entre os homens brancos (68.30%) do que entre as mulheres (66.49%), da mesma forma acomete para a parte explicada. Atenta-se que no recorte racial – brancos – a captação da discriminação entre os brancos é menor do que entre os não brancos.

Considerações Finais

Nas últimas décadas, em relação ao mercado de trabalho, os resultados foram positivos, principalmente no que concerne a inserção da mulher no mercado de trabalho, assim como crescimento dos rendimentos. Mas, ainda que apresentem esses fenômenos econômicos, o mercado de trabalho mostra-se com um elevado índice de desigualdade de renda e um processo discriminatório por gênero e raça, ao longo dos anos, que podem ter ocorrido pouco avanço. Sendo assim, o objetivo deste artigo foi analisar o diferencial de rendimento através do recorte racial e por gênero no Brasil.

Nas análises das equações de seleção – *probit* – e de rendimentos por gênero, os resultados encontrados apresentaram-se conforme o esperado pela literatura. Admitindo-se que os homens mostraram-se com rendimentos mais elevados do que as mulheres, desta maneira apresentaram maiores chances de participação no mercado de trabalho. Destaca-se também que, em relação aos homens, estes tem rendimentos maiores do que as mulheres por terem dotações dos atributos que são apreciadas pelo mercado de trabalho. Ainda assim, se caso os trabalhadores por gênero forem brancos apresentam chances de participarem do que os não-brancos, neste caso observa-se a forte discriminação racial e também por gênero.

Partindo do contexto da discriminação no mercado de trabalho, através do recorte racial, em que o diferencial de rendimento é maior entre homens brancos e não brancos do que entre mulheres brancas e não-brancas. Assim, no diferencial salarial o grupo de vantagem dos brancos é superior aos dos não-brancos. Já em relação ao diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, a parte não-explicada, é maior entre os brancos do que não-brancos.

Destaca-se a desigualdade de rendimentos por gênero e raça ainda persistentes no mercado de trabalho, atribuídos ao processo de discriminação no mercado de trabalho. E destaca-se que essa tendência vem ocorrendo, por mais que as mulheres apresentem elevados anos de estudos do que os homens.

Por fim, este trabalho sugere estudos específicos sobre o comportamento do mercado de trabalho por raça e gênero, principalmente no que diz respeito a políticas públicas, que possam apresentar soluções para a desigualdade salarial tomando como referência os diferenciais de retornos à educação e à formação dos trabalhadores. Assim como, meios de elevar os rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.

Referências

BARROS, R.P; MENDONÇA, R.S. Os determinantes da desigualdade no Brasil. In: IPEA. (Org). **Economia brasileira em perspectiva**. Rio de Janeiro, 1996.

BARROS, R. P. de; CARVALHO, M. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **A Queda Recente da Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

BENTO, M. A. S. Raça e Gênero no Mercado de Trabalho. In: Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafio**. Campinas: ABEP. NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34. 2000.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de Rendimento entre as Regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**. v 43, n 02, 2012.

FURTADO, C. **O problema da mão-de-obra: oferta interna potencial**. Formação Econômica do Brasil. Ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2007.

HECKMAN, J. Sample selection bias as specification error. **Econometria**. v. 47, n. 1., 1979.

HENRIQUES, R. **Desigualdade racial no Brasil: Evolução das condições de vida na década de 90**. Texto para Discussão do Ipea. n. 807. 2001.

JACCOUD, L. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: Mário Theodoro (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após abolição**. Brasília: Ipea. 2008.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)**, v. 10, n. 1, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Rev. Bras. Econ.**, v. 57, n.1, 2003.

LOUREIRO, P. R. A; CARNEIRO, F. G.; SACHSIDA, A. Race and gender discrimination in the labor market: na urban and rural sector analysis for Brazil. **Journal of Economic Studies**. v. 31, n. 2, 2004.

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

MINCER, Jacob. **Schooling, Experience, and Earnings**. Human Behavior & Social Institutions No. 2. 1974.

MULS, L. M. A teoria do Capital Humano, as teorias da segmentação e a literatura institucionalista: proposições de políticas públicas e implicações sobre a distribuição de renda. In: IV Encontro Nacional de Economia Política, Porto Alegre. Anais do IV Encontro Nacional de Economia Política, 1999.

OAXACA, R. L. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, 1973.

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar**. Microdados – Pesquisa básica. Brasil. Rio de Janeiro: IBGE. 2009. CD-ROM.

RIBEIRO, R.; NEDER, H.. Desigualdade dos rendimentos do trabalho: estudo comparativo para as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. **Revista Análise Econômica**, ano 24, n. 45, 2006.

SACHS, J. D.; LARRAIN, B. F.. **Macroeconomia**. Ed. Revisada e atualizada. 2000.

SALVATO, M. A.; FERREIRA, T. M.; CARDOSO, M.B.R.; MOREIRA, S.A. Mercado de Trabalho em Minas Gerais e Bahia: considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: XIII Seminário sobre a Economia Mineira. 2008. Diamantina. MG. **Anais do XIII Seminário sobre a Economia Mineira**. Belo Horizonte. 2008.

SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. **Centro Universitario Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS**, 2006.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho** – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Texto para Discussão do Ipea n. 769. 2000.

THEODORO, M. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: Mário Theodoro (org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após abolição. Brasília: Ipea. 2008.

Recebido em agosto de 2019.

Aprovado em agosto de 2019.