

DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL

Katy Maia¹, Davi Winder Catelan², Matheus Demambre Bacchi³,
Maylisson Rodrigo Fonseca⁴

Resumo: O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por profundas desigualdades. As desigualdades salariais, por vezes são acompanhadas de discriminação. Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo analisar a diferenciação de salários por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013. Tendo por base as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, utilizou-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) a fim de estimar as equações mincerianas de determinação de salários, bem como a decomposição de *Oaxaca-Blinder* para medir a discriminação. Verificou-se que o hiato salarial entre homens e mulheres foi ocasionado, principalmente, pelo impacto discriminatório. As diferenças salariais entre brancos e não brancos, ocorreram sobretudo em função da diferença nos fatores produtivos. No entanto, houve convergência nos aspectos produtivos entre os dois grupos além de redução do impacto discriminatório de cor de pele. A conjuntura que se apresenta requer um aprofundamento de políticas que busquem não apenas a equidade dos atributos produtivos entre a população, mas também, que garantam a equalização dos direitos sociais e o combate a discriminação.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Região Sul. Diferenças salariais. Discriminação de gênero. Discriminação de cor.

1 Doutora em Economia, Universidade de Brasília (UnB); Departamento de Economia, Universidade Estadual de Londrina (UEL).

2 Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Mestrando em Teoria Econômica, Universidade Estadual de Maringá (UEM).

3 Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Mestrando em Economia Aplicada, Universidade de São Paulo (Esalq/USP).

4 Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Mestrando em Teoria Econômica, Universidade Estadual de Maringá (UEM).

WAGE DIFFERENCES AND DISCRIMINATION BY GENDER AND COLOR IN THE LABOR MARKET OF THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL

Abstract: The Brazilian labor market is characterized by extensive inequalities. Wage inequalities are sometimes accompanied by discrimination. In this context, the present study has the objective of analyzing the gender and color wage differentiation in the labor market of the southern region of Brazil, in the years of 2002 and 2013. Based on the theories of human capital, segmentation and discrimination, The National Household Sample Survey (PNAD / IBGE) database was used in order to estimate the Mincerian Wage determination equations as well as the Oaxaca-Blinder decomposition. It was found that the wage gap between men and women was mainly caused by the discriminatory impact. The wage differences between caucasian and other ethnic work groups occurred mainly due to the difference in productive factors. However, there was convergence in the productive aspects between the two groups besides reduction of the discriminatory impact of skin color. The current situation requires a improvement of policies that seek not only the equity of the productive attributes among the population but that reduce the discrimination.

Keywords: Labor market. Southern region. Wage differences. Gender discrimination. Color discrimination.

1 INTRODUÇÃO

Em um país com diversidade étnica, como é o Brasil, é possível notar a presença de grupos socialmente favorecidos em relação a outros. A desigualdade social presente no país tem raízes históricas e explicam o caráter social no direcionamento político dos últimos anos.

O mercado de trabalho brasileiro, da mesma forma, é caracterizado por profundas desigualdades. É notável a discrepância de rendimentos e alocação da mão de obra. Nesse contexto, o estudo sobre a determinação e diferenciação de salários tem se mostrado relevante para economistas e formuladores de políticas em geral (ARBACHE; DE NEGRI, 2002).

Para Freisleben e Bezerra (2012), as transformações econômicas e culturais ocorridas ao longo das décadas de 1990 e 2000 no Brasil propiciaram dois importantes fatos no mercado de trabalho: o aumento da participação das mulheres nos empregos formais e a elevação do salário médio feminino.

No entanto, a mulher brasileira continua em desvantagem em relação ao gênero masculino, apesar de apresentar escolaridade relativamente superior (PINHEIRO et al., 2008). Isto ocorre, porque a inclusão da mulher no mercado de trabalho vem sendo acompanhada, por elevado grau de discriminação.

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

Algumas teorias buscam esclarecer a determinação salarial no mercado de trabalho. Essas teorias revelam que as diferenças de rendimento podem surgir devido aos diferentes níveis de escolaridade e experiência entre os trabalhadores (teoria do capital humano), por

fatores relacionados à região, ocupação, setor, intensidade tecnológica da firma, entre outros (teoria da segmentação) e devido à cor da pele ou ao gênero do trabalhador (teoria da discriminação) (FIUZA-MOURA, 2015).

Alguns autores abordaram os retornos salariais do capital humano, entre eles, Resende e Wyllie (2006), Ramos (2007), e Barbosa Filho e Pessoa (2010). Todos encontraram retornos positivos para a escolaridade e experiência do trabalhador sobre a determinação dos salários. Outros autores destacam a segmentação no mercado de trabalho como fator influente na formação dos salários, tais como Arbache e De Negri (2002) e Barros, Franco e Mendonça (2007). Segundo estes autores, o setor, a forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) ou mesmo o grau de desenvolvimento tecnológico da firma, aliados a outros fatores, interferem na forma como a mão de obra é remunerada.

Por outro lado, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Freisleben e Bezerra (2012) e Souza et al. (2015) estudaram os diferenciais de salário causados em função de fatores não produtivos e identificaram diferenças salariais em vantagem para o gênero masculino e/ou para indivíduos de cor branca. Além disso, estes autores concluem que desde a segunda metade da década de 1990 e, com maior vigor, ao longo da década dos anos 2000, ocorreu um estreitamento no hiato salarial entre o grupo de trabalhadores mais favorecido (homens e brancos) e o menos favorecido (mulheres e não brancos) no mercado de trabalho brasileiro.

O Brasil é um país heterogêneo do ponto de vista regional, por isso as características do mercado de trabalho são diferentes entre as regiões do país. Entender esse perfil regional é importante, seja com o intuito de obter um retrato preciso da questão, seja com a finalidade de nortear políticas públicas precisas que possam favorecer o combate à desigualdade social (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

A região Sul apresenta um alto nível de desenvolvimento socioeconômico em relação às demais regiões do país (PNUD, 2010). No entanto, Araújo e Ribeiro (2001) ressaltam que as regiões desenvolvidas economicamente (Sul e Sudeste) são, também, as regiões com os maiores níveis de disparidades salariais, devido à existência de discriminação no mercado de trabalho e à diferença nas características produtivas da mão de obra. Assim, este estudo está calcado na hipótese de que a região Sul, apesar de desenvolvida em relação às demais regiões do país, possui elevado grau de desigualdade salarial e discriminação no mercado de trabalho.

É compreensível a necessidade de averiguar a extensão dos diferenciais de salários entre a mão de obra brasileira, analisando especificamente a questão regional. A justificativa para isso é a relativa escassez de estudos que detalham o mercado de trabalho das macrorregiões brasileiras. Nesse contexto, o objetivo deste estudo é analisar a diferenciação de salários por gênero e cor no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013.

Este artigo está dividido em mais quatro seções, além desta introdução. Na segunda seção são apresentadas as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, como arcabouço teórico. Na terceira, descrevem-se a base de dados e a metodologia adotada para se alcançar os objetivos propostos. Na quarta seção são discutidos os resultados alcançados. Por fim, a quinta seção contém as considerações finais.

1.1 Capital humano, segmentação e discriminação no mercado de trabalho: Abordagens teóricas

Foi principalmente a partir dos anos 1950-1960, com as obras de Gary Becker e Theodore Schultz, que a hipótese de que os salários no mercado de trabalho eram determinados pelos mecanismos de oferta e demanda por mão de obra passou a ser contestada (LIMA, 1980). A heterogeneidade da mão de obra demonstrou a necessidade de se explicar com clareza o processo de determinação de salários, uma vez que se observava diferenciação salarial entre indivíduos de acordo com os diferentes níveis educacionais (RAMOS, 2012). A partir daí, desenvolveu-se a teoria do capital humano.

De acordo com Lima (1980), o capital humano é fruto de investimentos em educação e é resultado de decisões racionais que os agentes fazem com relação aos retornos que esse investimento trará. Segundo o autor, ao incorporar as concepções neoclássicas, espera-se que uma elevação nos investimentos em educação e profissionalização aumentará a produtividade e a remuneração da mão de obra.

Schultz (1961) contribuiu com os estudos acerca do desenvolvimento econômico e do capital humano ao formalizar a teoria do capital humano em sua obra *“Investment in Human Capital”*. O autor procurou, por intermédio dessa teoria, esclarecer os motivos que levaram a Alemanha e o Japão a reconstruírem suas economias em tempo mais curto do que o Reino Unido após a Segunda Guerra Mundial. O sistema educacional mostrou-se relacionado à taxa de crescimento. Já em 1964, Becker publicou *“Human Capital”*. Nesta obra o autor ampliou o trabalho de Schultz (1961) sobre a relevância do investimento em capital humano.

Na definição de Schultz (1961), o capital humano consiste no acúmulo de investimentos em treinamento, educação e demais fatores que aumentam a produtividade do trabalhador e, portanto, sua remuneração. Deste modo, o trabalhador torna-se capitalista, ao passo que os dispêndios em educação e habilidades aumentam o bem-estar e tem valor econômico. Para o autor, países que possuem altas taxas de investimento em capital humano possuem uma vantagem de produtividade sobre outros países.

Becker (1993) enfatiza que um indivíduo buscará aumentar seu nível de escolaridade somente se o retorno futuro esperado pelo tempo despendido nos estudos for superior ao custo de oportunidade de não se trabalhar no presente e possuir renda. Ainda, de acordo com o autor, trabalhadores instruídos e experientes tendem a ter menores taxa de desemprego. Neste caso, o capital humano se torna importante para se compreender algumas características inerentes ao mercado de trabalho de alguns países como a elevada desigualdade na distribuição de renda e o grau de rotatividade da mão de obra.

A partir da segunda metade da década de 1960 e do início da década de 1970, algumas das premissas apontadas pela teoria do capital humano começaram a gerar crescente insatisfação no meio acadêmico (LIMA, 1980). O fruto disso foi o amadurecimento da teoria do mercado dual ou do mercado segmentado. Tal vertente buscava, alternativamente, explicar a determinação de salários e a mobilidade ocupacional.

Para os simpatizantes da teoria do mercado segmentado, há dois mercados distintos: o primário e o secundário. O mercado primário é constituído por empresas lucrativas,

intensivas em capital, com elevada tecnologia e considerável amparo trabalhista por meio de sindicatos. O mercado secundário, por outro lado, incorporado, principalmente, pelos setores da agricultura, comércio e serviços, distingue-se pela presença de pequenas empresas intensivas em trabalho, com estagnação tecnológica e baixa produtividade, lucros modestos e ausência de sindicatos (LIMA, 1980).

Lima (1980) defende que, ao se admitir a existência de segmentação nos postos de trabalho, a afirmação de que a renda cresce com o aumento da escolaridade torna-se questionável. Isso porque no mercado primário, as empresas possuem aspectos “monopolistas”. As altas margens de lucros permitem a essas firmas investirem consideravelmente em equipamentos modernos e na contratação de profissionais qualificados. Ao serem empregados, os trabalhadores recebem incentivos e treinamentos elevando seu “capital humano”.

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

Solimano (1988) argumenta que a existência da segmentação consiste em uma falha de mercado. Isso ocorre, porque, a dualidade nas firmas, permite que a mão de obra mais produtiva, nem sempre, seja alocada de forma eficiente nos postos de trabalho e, portanto, não obtenha os melhores salários. A consequência disso, segundo o autor, é que um trabalhador produtivo pode estar inserido em um determinado segmento que, por suas características (informalidade ou baixa intensidade tecnológica), remunere baixos salários.

Uma terceira forma de explicar as diferenças dos rendimentos dos trabalhadores é apresentada pela teoria da discriminação, originada à partir da tese “*The Economics of Discrimination*” de Becker (1993). Neste estudo, o autor observou a existência de disparidades salariais ocasionadas pelo preconceito racial no mercado de trabalho.

Para os defensores desta vertente, as hipóteses inerentes às teorias do capital humano e da segmentação não são suficientes para explicar a determinação salarial, uma vez que, mesmo quando igualmente qualificados e inseridos nos postos de trabalho, alguns indivíduos recebem menores remunerações. Isso pode ocorrer por diferenças relacionadas ao gênero, cor e outros aspectos não produtivos da mão de obra (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Essa diferença de remuneração não causada por diferenças relacionadas aos fatores produtivos é atribuída à discriminação (BORJAS, 2012). Neste caso, um indivíduo pode não ser empregado no mercado de trabalho ou receber salário relativamente menor porque o empregador ou os demais funcionários ou ainda o próprio cliente consideram as características relacionadas à cor ou ao gênero atributos imprescindíveis na remuneração e na contratação.

Apesar de, nas últimas décadas, observar-se uma crescente participação dos grupos menos favorecidos frente aos grupos mais favorecidos no mercado de trabalho de certos países, verifica-se, ainda, que os grupos desfavorecidos recebem menos e permanecem “sub-representados” em postos de maior prestígio. Além disso, outros estudos ressaltam que

mesmo quando igualmente remunerados homens e mulheres, brancos e não brancos, a mão de obra desfavorecida tem menores possibilidades de ascensão no ambiente de trabalho (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Apesar de as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação serem contrárias, em alguns aspectos, neste estudo serão consideradas as três vertentes para fundamentar teoricamente as análises que serão feitas a partir dos resultados obtidos. Busca-se com isso, uma melhor compreensão dos fenômenos ligados as desigualdades salariais no mercado de trabalho.

1.2 Evidências empíricas sobre diferenciais de salário e discriminação no Brasil e na Região Sul

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

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

Resende e Wyllye (2006) averiguaram econometricamente os retornos para o ensino no Brasil, utilizando dados da Pesquisa sobre Padrão de Vida (PPV) de 1996 e 1997. Os autores estimaram equações de rendimento para trabalhadores do gênero masculino e feminino, mediante o procedimento de Heckman, para correção do efeito de seletividade amostral e encontraram correlação positiva do nível educacional dos trabalhadores sobre os salários.

Ramos (2007), em seu trabalho, utilizou-se da metodologia de Mincer e dos dados da PNAD de 1995 a 2005 e constatou que o grau de escolaridade foi um fator extremamente importante para explicar a desigualdade de rendimentos no Brasil no período. Segundo o autor, a desigualdade de rendimentos no trabalho diminuiu de forma contínua no período pós Plano Real.

De igual modo, Barbosa Filho e Pessoa (2010), utilizaram o modelo de Mincer para a estimação do nível de salários no Brasil no ano de 2010 e concluíram que aproximadamente 40% da diferença de renda entre o Brasil e os Estados Unidos deveu-se ao atraso educacional brasileiro em relação ao nível norte americano.

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

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

Recentemente, uma série de estudos tem revelado que a diversidade dos níveis de escolaridade e experiência e a segmentação no mercado de trabalho não explicam, unicamente, os diferenciais de salários existentes entre a mão de obra brasileira. As evidências empíricas listadas a seguir comprovam que os grupos tradicionalmente mais favorecidos (homens e brancos) mesmo quando menos escolarizados tendem a receber, em média, bônus salariais maiores que os grupos em desvantagem (mulheres e não brancos), além de serem alocados nos melhores postos de trabalho.

Autores como Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Freisleben e Bezerra (2012) e Souza et al. (2015), estudaram as diferenças salariais causadas principalmente por atributos não produtivos nos trabalhadores. Em seus estudos, os referidos autores, encontraram diferenças salariais em vantagem para o gênero masculino e/ou para indivíduos de cor branca.

Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) aplicaram a decomposição de Oaxaca para analisar o diferencial de salários no Brasil, entre 2002 e 2006. Os autores mostraram que o hiato salarial entre homens e mulheres, decorre, principalmente, da discriminação; enquanto o hiato salarial entre brancos e não brancos é fruto do descompasso nas dotações de atributos produtivos, como a experiência e a escolaridade dos trabalhadores. Segundo os autores, houve no período um declínio do diferencial de salários no mercado de trabalho brasileiro devido à maior homogeneização das características observáveis da mão de obra, entretanto, o componente percentual do diferencial de salários em razão da discriminação aumentou.

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

Observando especialmente o mercado de trabalho da Região Sul do Brasil, Freisleben e Bezerra (2012) utilizam a decomposição de *Oaxaca-Blinder* para mensurar o grau de desigualdade salarial causado pelo impacto da discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho dessa macrorregião. Os autores concluíram que a existência de discriminação de gênero foi o principal fator de impacto na desigualdade salarial entre

homens e mulheres, uma vez que o nível de qualificação da mão de obra feminina foi superior ao nível masculino.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 Tipo de pesquisa e Base de dados

Para atender os objetivos deste estudo, foi utilizada a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 2002 e 2013 fornecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados extraídos referem-se à População Ocupada (PO) da Região Sul do Brasil, com idade igual ou superior a 14 anos.

Por meio da PNAD, foram selecionados trabalhadores do setor urbano e rural, formalizados ou não. Na classificação do IBGE, a idade mínima dos trabalhadores é de 10 anos de idade ou mais. Contudo, neste estudo são considerados os trabalhadores com 14 anos de idade ou mais, idade mínima para atividade legal de aprendiz.

A partir dessas informações, buscou-se dividir os trabalhadores em quatro grupos principais, conforme cor e gênero, quais sejam: homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas, e mulheres não brancas.

Destaca-se que entre os não brancos incluem-se todos os indivíduos autodeclarados pardos ou negros. No caso dos indivíduos autodeclarados amarelos e indígenas, estes foram desconsiderados na pesquisa por representarem, no conjunto, menos de 1% da força de trabalho da Região Sul nos dois anos especificados, implicando pouca representatividade.

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

Para a análise dos diferenciais de rendimento foi considerada a taxa de salário por hora trabalhada. Esta taxa foi obtida através da relação entre o rendimento mensal do trabalho principal, em reais, e o número de horas trabalhadas no mês. Para aperfeiçoar a análise, os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

Outro aspecto relevante acatado pelo estudo refere-se a variável “experiência ao quadrado”. De acordo com Ehrenberg e Smith (2000), esta variável representa a existência de retornos decrescentes para os anos de experiência adicionais, retratando a produtividade marginal decrescente da mão de obra ao longo do tempo.

Quanto às características e rendimento dos trabalhadores, divididos por setores de atividade, buscou-se agregar as atividades em quatro grupos principais: Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços. Sobre os grupamentos ocupacionais, optou-se por agrupar os trabalhadores em quatro grupos: Dirigentes e gerentes, Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs), Técnicos de nível médio e Operacionais. Buscou-se, por meio disso, favorecer

a observação dos comportamentos de cada grupo com relação ao rendimento salarial e às características ocupacionais.

2.2 Equações de determinação de salários de Mincer

A equação de determinação de salário de Mincer busca verificar a relação entre as variáveis produtivas, como as do capital humano e o rendimento do indivíduo.

Jacob Mincer, em sua obra -“*Shcooling, experience and earnings*”-, procurou estimar uma equação de determinação de salários por meio de uma relação entre as variáveis de capital humano (educação e experiência) e o rendimento do trabalhador. Nesse modelo, as variáveis de capital humano determinam o salário médio dos indivíduos. Deste modo, Mincer (1974), visando mensurar o retorno de tais variáveis sobre a determinação salarial, elaborou a seguinte equação log-linear:

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

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

Neste estudo, para estimar as equações Mincerianas, foram selecionados os seguintes aspectos dos trabalhadores: variáveis de produtividade - nível de escolaridade, experiência, experiência² - e de segmentação - setor de atividade, ocupação no trabalho, forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) e região censitária. As variáveis de produtividade e de segmentação foram selecionadas com o intuito de mensurar os ganhos salariais dos trabalhadores com certas dotações inseridos em um meio sobre aqueles com outras dotações do mesmo ou de outro meio. Assim, a forma funcional da equação se apresenta da seguinte forma:

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

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

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

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

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

Vale ressaltar que Resende e Wyllie (2006), Ramos (2007) e Moura (2008) também utilizaram a metodologia de Mincer em seus trabalhos sobre a determinação salarial no mercado de trabalho brasileiro. Alguns autores, como Carvalho, Neri e Silva (2006), Rocha e Campos (2007) e Moura (2016) por sua vez, em estudos semelhantes, aplicaram a correção de viés de seleção amostral de Heckman ao estimar equações de determinação de salários. No entanto, nesta pesquisa optou-se por não aplicar tal correção visto que no mercado de trabalho brasileiro o desemprego é involuntário, conforme defendem Cacciamali e Rosalino (2008). Outros autores, como Souza et al. (2015), também não aplicaram tal correção em seus estudos.

Nas regressões gerais foi aplicado o teste *Chow* de quebra estrutural, indicando possíveis diferenças nos interceptos e coeficientes nas regressões para homens e mulheres, com significância de 1% (GUJARATI, 2008; CHOW, 1960). Não se rejeitou a hipótese nula de que as variâncias das duas subpopulações são iguais. Como a hipótese nula não foi rejeitada, é possível utilizar o teste de *Chow*, corroborando a utilização da decomposição de *Oaxaca-Blinder*.

Além disso, foram realizados os testes econométricos para as regressões mincerianas, de multicolinearidade (por meio do Fator de Inflação de Variância, detectou-se ausência do problema), heterocedasticidade (detectada por meio do teste *White* e corrigido através do procedimento dos erros-padrão robustos (WHITE, 1980)) e viés de especificação (verificado por meio dos coeficientes de determinação R^2 , em que os valores não costumam ultrapassar 0,5 em equações mincerianas, fato comum em modelos *cross-section*).

2.3 Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder

O modelo econométrico comumente utilizado na literatura para mensurar o impacto da discriminação na determinação salarial foi desenvolvido por Oaxaca e Blinder em 1973. Este modelo admite que se não houver discriminação os efeitos estimados das características individuais dos trabalhadores sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados das características dos indivíduos. Essa metodologia reconhece que os ganhos médios salariais podem diferir entre os grupos de trabalhadores favorecidos e desfavorecidos por diferenças nos níveis de características produtivas e de alocação no mercado de trabalho e, também, por diferenças de gênero e cor. A última fonte de diferença é considerada discriminação salarial.

O modelo baseia-se em estimativas da função de salário do tipo minceriana para os grupos considerados. O desenvolvimento a seguir, representado pelas equações 3 e 4, supõe a aplicação da decomposição de *Oaxaca-Blinder* entre homens e mulheres, mas pode ser aplicado para comparação entre quaisquer grupos de trabalhadores, no qual se considera um como grupo em vantagem e outro em desvantagem.

$$\ln \bar{w}_m = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (3)$$

$$\ln \bar{w}_f = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (4)$$

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

As estimativas das funções salário pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) podem ser escritas tais como:

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

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

Onde a barra sobre o X indica o valor médio e acento circunflexo sobre a e b , os valores estimados, de forma que a diferença de rendimentos pode ser determinada por meio da diferença entre as equações 5 e 6:

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

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

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

Após alguns rearranjos na equação 8, obtém-se a seguinte equação representada por:

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

Os dois primeiros termos, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, indicam se há diferença nos rendimentos em decorrência da discriminação salarial contra as mulheres. Por isso, Oaxaca (1973) denominou-os de “termo de discriminação”. O terceiro termo, $\hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, mostra a diferença nos rendimentos devido às diferenças na dotação

de atributos produtivos e de ocupação. Em geral, os resultados são apresentados em duas parcelas: explicada e não explicada (discriminação).

Esta decomposição de salários foi subdividida em grupos de variáveis e em forma exponencial, apesar de não usual, foi explorada em Souza et al. (2015). Neste estudo, foi realizada uma análise contra factual por gênero e cor, buscando mensurar o impacto percentual que cada diferença exerce no salário do grupo em desvantagem.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Características dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho da Região Sul

Na Tabela 1 são apresentadas algumas características relevantes referentes ao perfil da PO no mercado de trabalho da Região Sul, nos anos de 2002 e 2013.

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

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

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

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

Primeiramente, nota-se que, durante o período, houve um aumento na idade média dos trabalhadores, no entanto, o homem branco apresentou uma idade média superior ao verificado nos demais grupos para os dois anos analisados. Em relação à experiência dos trabalhadores, tem-se que os homens no geral, isto é, tanto brancos quanto não brancos, foram os grupos a apresentarem o maior tempo médio de experiência no trabalho (medida em anos), ao passo que as mulheres apresentaram médias inferiores às masculinas. Todavia,

ao longo dos períodos percebe-se uma ligeira evolução nas médias femininas para esta variável.

Em relação à média dos anos de estudo, nota-se crescimento significativo para todos os grupos. Vale destacar que, em geral, o gênero feminino apresentou maior escolaridade, sobretudo as mulheres brancas. Nota-se que, durante o período em questão, houve um declínio na disparidade educacional entre os grupos de trabalhadores.

Com relação ao salário médio mensal, observam-se os maiores valores reais para os homens brancos, seguido das mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas. No caso desta última categoria, apesar de os salários se mostrarem inferiores e relevantemente díspares em comparação com os outros grupos, esta obteve o maior aumento percentual ao longo do período (59,50%). O homem não branco aparece em seguida com um aumento de 56,83 %, seguido da mulher branca com 44,90 % e, por fim, do homem branco com 37,85 %.

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

A despeito disso, comprova-se que, para os quatro grupos, ocorreu uma diminuição nas horas de trabalho semanais ao longo do período. Isso provavelmente sucedeu porque houve um aumento do número de trabalhadores com carteira assinada na última década. Ao ingressar no mercado de trabalho formal, esses trabalhadores passaram a ser amparados pela legislação trabalhista.

Sendo assim, o indicador que melhor retrata a realidade é o salário hora. No entanto, apesar dos incrementos na variável salário hora para todos os grupos, constata-se que os maiores valores continuam sendo para os homens brancos, seguido das mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas. Nota-se, novamente, uma evolução favorável quanto ao estreitamento do hiato salarial (por hora trabalhada) entre o homem branco, o homem não branco e a mulher não branca.

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

O aumento do hiato do salário hora entre os trabalhadores brancos ocorreu porque o homem branco denotou um aumento de 64,10 % do seu salário hora no período, superando o avanço da mulher branca.

Outra variável relevante para a análise refere-se à forma como os trabalhadores analisados estão inseridos no mercado de trabalho. Sabe-se que ao longo da década dos anos 2000 diversas medidas políticas de caráter social têm estimulado a formalização da mão de obra no Brasil.

Assim, verifica-se que os quatro grupos tenderam a se formalizar durante o período, principalmente os indivíduos não brancos. Enfatiza-se ainda a evolução da formalização do trabalho da mulher não branca, a qual apresentou maior crescimento no transcorrer do período, partindo de 46,91% a 74,19%, ou seja, 27,28 p.p., se comparada com os demais grupos considerados. Por outro lado, o mercado de trabalho informal foi reduzido nas quatro categorias.

Em relação à região censitária, averigua-se que a maior parcela da população ocupada da Região Sul concentrou-se na região urbana. Ainda, que esse número cresceu no período, ocasionando, por conseguinte, redução da população ocupada na região rural do Sul.

Quanto a posição do trabalhador como chefe de família no domicílio, percebe-se que o homem se manteve como o representante. Apesar disso, a representatividade do homem branco como chefe de família apresentou uma queda de 12,47%, e, no caso do homem não branco, a queda foi de 10,63%. Por sua vez, a mulher vem ganhando espaço como chefe de família, com um aumento de 9,20% das mulheres brancas e 8,41% das mulheres não brancas. Tais resultados sugerem o aumento do número de famílias monoparentais femininas.

Comprova-se também que as trabalhadoras brasileiras conceberam menos filhos no ano de 2013, quando comparado a 2002, sendo que a queda do número de filhos foi um pouco superior entre as trabalhadoras não brancas. Tal fato comprova que, no período, a mulher brasileira tem se inserido cada vez mais no mercado de trabalho. O uso de contraceptivos e o do custo de vida das famílias nas grandes cidades acabam por reforçar essa tendência.

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

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

2002							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,64	2,87	10,52	3,40	1,27	4,67	15,18
4-8	24,52	5,15	29,67	12,51	2,84	15,35	45,02
9-11	12,43	1,85	14,28	10,34	1,43	11,77	26,05
12-14	2,12	0,15	2,27	2,58	0,25	2,82	5,09
15 ou mais	3,67	0,31	3,97	4,36	0,32	4,68	8,65
Total	50,37	10,34	60,71	33,19	6,10	39,29	100,00

2013							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	3,26	2,03	5,29	1,62	1,10	2,72	8,02
4-8	15,46	6,00	21,46	8,31	3,22	11,54	33,00
9-11	14,74	4,45	19,19	12,39	3,63	16,02	35,21
12-14	3,59	0,65	4,24	4,01	0,66	4,67	8,91
15 ou mais	5,82	0,60	6,42	7,62	0,81	8,44	14,86
Total	42,88	13,74	56,62	33,95	9,43	43,38	100,00

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

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

Desse modo, comprova-se que, ao longo dos anos especificados, houve uma tendência ao aumento da participação das mulheres e dos indivíduos não brancos no mercado de trabalho. Apesar disso, o grupo em vantagem em 2013, em termos de participação na PO, foram os trabalhadores do gênero masculino e de cor branca. O grupo de mulheres não brancas, ao contrário, manteve-se como o grupo com a maior desvantagem.

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

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

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

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

No ano de 2013, o salário médio por hora trabalhada dos homens brancos permaneceu superior ao dos demais grupos, com exceção da faixa de escolaridade de 0 a 3 anos, onde os homens não brancos se destacaram. Averigua-se que, independente do gênero ou da cor de pele do trabalhador, quanto maior foi o grau de instrução maior foi o salário hora recebido, o que vem corroborar a teoria do capital humano.

3.2 Determinação de salários - equações mincerianas

Na Tabela 4 são expostos os resultados das equações de determinação de salários estimadas para os quatro grupos de trabalhadores da Região Sul, nos anos de 2002 e 2013. Os resultados apontam que a educação e a experiência tiveram relações positivas com os salários, validando as principais presunções da teoria do capital humano, conforme afirmavam Schultz (1961) e Becker (1993).

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

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

Fonte: PNAD/IBGE 2002 e 2013.

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

Em 2002, a categoria a apresentar os maiores retornos da educação foi a de homens brancos. Neste caso, tem-se que cada ano de estudo acrescentado na carreira destes indivíduos garantia um retorno de 8,36% em seus salários. O segundo maior retorno foi o observado para mulheres brancas, com 7,61%, seguida de homens não brancos com 5,26% de retorno. Por fim, a categoria apresentar os menores retornos dado a educação foi o de mulheres não brancas, com 4,72%.

Na comparação entre os dois anos analisados, em 2013, para os quatro grupos, os retornos sobre o salário provenientes de um ano adicional na educação foram inferiores. O homem branco permaneceu obtendo os maiores retornos de escolaridade sobre o salário, ao passo que as mulheres negras alcançaram os menores retornos.

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

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

Agricultura constituiu-se como o setor de menores remunerações nos dois anos analisados. No caso das mulheres não brancas, ao longo do período, o setor com menores salários foi o da Agricultura.

No que tange os grupos ocupacionais, os agrupamentos Dirigentes, PCAs e Técnicos destacaram-se como as ocupações mais bem remuneradas quando contrastadas com a variável omitida (Operacional). Isso ocorreu nos dois anos, para os quatro grupos. Nota-se também, que, excluindo-se o caso do homem branco na ocupação de PCAs, houve uma diminuição nos ganhos percentuais sobre o salário dos trabalhadores causados pelas diferenças de ocupações.

As considerações feitas acerca das variáveis referentes ao setor e à ocupação da mão de obra atestam a teoria da segmentação. Neste sentido, conforme Lima (1980), as desigualdades salariais são causadas, além das diferenças dos fatores de capital humano, pelas diferenças de alocação dos trabalhadores em um determinado segmento, ocupação, região, entre outros.

Quanto à formalidade dos quatro grupos no mercado de trabalho, os trabalhadores do setor formal obtiveram, em média, um rendimento superior aos que tinham uma ocupação no setor informal, no período.

Por fim, em relação à região urbana, os trabalhadores residentes em centros urbanos receberam remunerações superiores aos indivíduos que moravam em áreas rurais.

3.3 Diferenças salariais no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil e decomposição de *Oaxaca-Blinder*, por gênero e cor

Nesta seção são apresentadas as decomposições de *Oaxaca-Blinder*, novamente considerando-se os quatro grupos de trabalhadores mencionados, nos anos de 2002 e 2013.

Na Tabela 5 são apresentadas as decomposições de *Oaxaca-Blinder* entre homens e mulheres. Observa-se que a diferença total de salários entre os grupos elevou-se de 14,23% em 2002 para 17,65% em 2013. Quando decomposta a diferença total, percebe-se que o impacto percentual das dissimilaridades dos fatores produtivos – a diferença explicada sobre o salário feminino – reduziu-se entre 2002 e 2013, indicando que as diferenças qualitativas, traduzidas pelas variáveis do modelo, entre homens e mulheres declinaram no período analisado.

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

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

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

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

Observa-se que se as características femininas de trabalho fossem equiparadas às masculinas, no total, os salários das mulheres sofreriam uma redução de 15,26% em 2002, dado o sinal negativo do resultado. Já em 2013, a parcela explicada sofreu uma diminuição em módulo no período, reduzindo-se a -12,49%. O declínio do impacto da diferença explicada revela que houve uma equalização nas características produtivas entre os dois grupos.

O impacto salarial da discriminação por gênero apresentou um leve declínio em 2013 em relação a 2002, de apenas 0,5 p.p. Supondo a inexistência de discriminação salarial por gênero, o ganho salarial seria de 34,80% em 2002 e de 34,27% em 2013 para as mulheres.

No intuito de analisar o grau de desigualdades salariais causado por diferenças relacionadas à cor dos trabalhadores, a Tabela 6 expõe as decomposições de *Oaxaca-Blinder* entre os trabalhadores brancos e não brancos. Preliminarmente, percebe-se que a diferença salarial total entre os grupos se reduziu de 46,85% em 2002 para 29,67% em 2013, um declínio de 18,9 p.p., devido à redução do impacto do fator discriminatório e, também, à redução do impacto da diferença explicada.

Levando em conta unicamente a diferença explicada, caso os trabalhadores não brancos possuíssem características produtivas similares as dos trabalhadores brancos, o ganho salarial seria de 27,17% em 2012 e de 16,60% em 2013 para o grupo desfavorecido. Isso reflete os importantes avanços ocorridos nos últimos anos quanto à equalização educacional dos indivíduos não brancos.

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

Tabela 6 - Decomposição de *Oaxaca-Blinder* entre brancos e não brancos, Região Sul, 2002-2013

Grupos	Coeficientes				Coeficientes na forma exponencial	
	2002		2013		2002	2013
Brancos	1,6204*		2,0455*		5,05*	7,73*
Não brancos	1,2362*		1,7857*		3,44*	5,96*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,2403*	62,55	0,1536*	59,12	27,17*	16,60*
Escolaridade	0,1422*	37,02	0,0851*	32,77	15,29*	8,89*
Experiência	0,0213*	5,54	0,0097	3,75	2,15*	0,98
Experiências ²	-0,0097	-2,53	-0,0063	-2,42	-0,97	-0,63
Formalidade	0,0185*	4,81	0,0094*	3,63	1,86*	0,95*
Setores	-0,0001	-0,01	-0,0037*	-1,43	-0,01	-0,37*
Ocupações	0,0695*	18,08	0,0611*	23,52	7,19*	6,30*
Urbanização	-0,0014	-0,36	-0,0018*	-0,69	-0,14	-0,18*
Discriminação de cor	0,1439*	37,45	0,1062*	40,88	15,48*	11,21*
Diferença total	0,3842*	100,00	0,2598*	100,00	46,85*	29,67*

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

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

Por meio dos resultados encontrados nas Tabelas 5 e 6, é possível contatar que, ao longo do período estudado, a redução da diferença total de salários foi mais intensa entre os grupos de trabalhadores de mesmo gênero, mas com a cor de pele diferente. Tal fato deve-se à melhoria nos atributos produtivos dos indivíduos não brancos, como o nível de escolaridade, a experiência, a melhor alocação no mercado de trabalho e a formalização no período. Concomitantemente, a queda mais significativa da discriminação salarial por cor tem corroborado esse resultado.

Os resultados revelam também, que, ao se avaliar o hiato salarial entre trabalhadores homens e mulheres, o impacto discriminatório foi o principal elemento responsável pela diferença de salários entre esses grupos. Por outro lado, considerando apenas brancos e não brancos, o principal fator impactante foi a discrepância nos fatores produtivos desses indivíduos (escolaridade, experiência, etc.).

Percebe-se, ao mesmo tempo, que a maior homogeneização dos atributos produtivos dos trabalhadores (Diferença Explicada) influenciou positivamente a redução das discrepâncias salariais entre brancos e não brancos e negativamente a discrepância entre homens e mulheres.

Apesar disso, as características produtivas dos trabalhadores exerceram importante influência para atenuar as diferenças salariais entre homens e mulheres, visto que a mão de obra feminina se mostrou mais favorecida neste aspecto. Quanto ao fator discriminatório (Diferença não Explicada), houve pouca alteração em tal coeficiente no período, sendo que para os não brancos a evolução foi favoravelmente mais significativa.

Na Tabela 7 as desigualdades salariais são exploradas mais intensamente. Para isso são consideradas, simultaneamente, as características de gênero e de cor dos homens brancos (grupo em vantagem) e das mulheres não brancas (grupo com maior desvantagem).

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

Grupos	Coeficientes				Coeficientes na forma exponencial	
	2002		2013		2002	2013
Homem branco	1,6765*		2,1190*		5,35*	8,32*
Mulher não branca	1,1560*		1,6815*		3,18*	5,37*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,1082*	20,79	0,0446*	10,20	11,43*	4,57*
Escolaridade	0,0449*	8,62	0,0182*	4,16	4,59*	1,84*
Experiência	0,1291*	24,80	0,0713*	16,29	13,78*	7,39*
Experiências ²	-0,0689*	-13,24	-0,0467*	-10,67	-6,66*	-4,56*
Formalidade	0,0164*	3,15	0,0082*	1,88	1,65*	0,83*
Setores	-0,0420*	-8,06	-0,0084	-1,91	-4,11*	-0,83
Ocupações	0,0477*	9,16	0,0126*	2,89	4,88*	1,27*
Urbanização	-0,0189*	-3,63	-0,0106*	-2,43	-1,87*	-1,06*
Discriminação de cor e gênero	0,4123*	79,21	0,3929*	89,80	51,03*	48,13*
Diferença total	0,5205*	100,00	0,4375*	100,00	68,29*	54,89*

Fonte: PNAD/IBGE, 2002-2013.

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

Previamente, houve uma redução na diferença de salários total entre os dois grupos. Tal diferença que era de 68,29% em 2002 reduziu-se para 54,89% em 2013, representando um declínio de 13,4 p.p., devido à queda do impacto das diferenças salariais causada por fatores produtivos e pelo recuo no fator discriminatório.

Supondo que a mulher não branca dispusesse dos mesmos atributos produtivos do homem branco, o ganho salarial para o grupo em desvantagem seria de 11,43% em 2002 e de 4,57% em 2013, o que representa um declínio de 6,8 p.p. no impacto da diferença explicada sobre o salário da mulher não branca, indicando uma convergência na dotação de qualificações produtivas entre os dois grupos.

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

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar as diferenças salariais e o grau de discriminação por gênero e cor existente no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013. A princípio, observou-se que, em média, o homem branco, em relação aos demais grupos, obteve os maiores níveis de salários e o maior grau de inserção no mercado de trabalho. A mulher branca, por sua vez, alcançou os maiores níveis de escolaridade. Quanto aos indivíduos não brancos, os dois grupos demonstraram menores níveis de escolaridade e salários em relação aos trabalhadores brancos.

Singularmente, houve um avanço favorável quanto à inserção dos grupos minoritários (mulheres e não brancos) na PO, durante os anos estudados. Contudo, o homem branco permaneceu logrando o maior grau de inserção no mercado de trabalho. Outro fato refere-se à elevação do nível de escolaridade dos quatro grupos de trabalhadores.

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

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

As ocupações analisadas também exibiram ganhos de salário quando comparadas à ocupação de trabalhadores operacionais, para os quatro grupos. Houve, também, uma diminuição nos ganhos percentuais sobre o salário dos trabalhadores causados pelas diferenças de ocupações, no período. Ser formalizado no mercado de trabalho e residir no meio urbano, como esperado, garantiu aos trabalhadores retornos positivos sobre a determinação salarial.

A decomposição de *Oaxaca-Blinder* indicou que a diferença salarial entre trabalhadores do gênero masculino e feminino foi causada, principalmente, pelo impacto do fator discriminatório. No caso da diferença salarial entre brancos e não brancos, o maior impacto deveu-se à diferença explicada.

Entre os trabalhadores homens e mulheres, verificou-se uma elevação na diferença total de salários no período devido à queda do ganho salarial feminino, caso a mulher possuísse as mesmas características produtivas dos homens e devido à estabilização do impacto do fator discriminatório sobre a remuneração da mão de obra feminina. No entanto, a vantagem da

mulher sobre o homem com relação aos aspectos produtivos permaneceu presente nos dois anos examinados.

A comparação entre trabalhadores brancos e não brancos revelou uma diminuição no grau da diferença salarial entre os dois grupos entre 2002 e 2013 motivada pela queda no impacto da diferença explicada e pelo declínio do impacto discriminatório sobre os salários dos não brancos. Isso comprova o aperfeiçoamento nos aspectos produtivos dos indivíduos não brancos ocorrido nos anos analisados.

Assim, durante a primeira década dos anos 2000, a formulação de políticas públicas voltadas à equidade social negligenciou, em certa medida, a desigualdade de gênero, uma vez que o êxito no combate às diferenças salariais entre brancos e não brancos na Região Sul ocorreu sem que houvesse avanço similar na convergência salarial entre homens e mulheres.

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

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

Por fim, o estudo vem a colaborar para o esclarecimento da desigualdade salarial e da discriminação, bem como auxiliar as políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho brasileiro. Vale a ressalva de que o estudo contemplou, especificamente, o mercado de trabalho da Região Sul, deste modo, resultados díspares podem ser encontrados ao se avaliar as demais regiões brasileiras.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional**. 2001. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf>. Acesso em 25 mai. 2016.

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

BARBOSA FILHO, F.; PESSÔA, S. A. Educação e crescimento: o que a evidência empírica e teórica mostra? **Revista Economia**, v.11, n.2, p. 265–303, 2010.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **Discriminação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2007. (Texto para discussão, n. 1288).

BECKER, G. S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, New York: National Bureau of Economic Research. 1993.

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

CACCIAMALI, M. C.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários, diminuição do grau de discriminação? In: CACCIAMALI, M. C.; JOSÉ-SILVA, M. F. **A construção da igualdade de gênero e raça na América Latina do século XXI: o caso do Brasil**, São Carlos, Suprema Gráfica e Editora, 2008, p. 25-52.

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**, Brasília, n. 33, p. 195-222, 2009.

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

CARVALHO, A. P. de; NERI, M. C.; SILVA, D. B. **Diferenciais de salários por raça e gênero**: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. Rio de Janeiro: FGV/EPGE, 2006. (Working Paper, n. 638).

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

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

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

FIUZA-MOURA, F. K.; MAIA, K. Considerações empíricas acerca da aplicação do procedimento de Heckman: Há viés de seleção amostral na indústria brasileira?. **Economia & Região**, v. 3, n. 2, p. 131-144, 2016.

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

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

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

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

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

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

PINHEIRO, L.; FONTOURA, N. O.; QUERINO, A. C.; BONETTI, A.; ROSA, W. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília, DF: IPEA, 2008. (Texto para Discussão).

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

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

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

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

ROCHA, M. A. A.; CAMPOS, M. F. S. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.112, p. 47-71, jan./jun. 2007.

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

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

SOUZA, S. C. I.; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, Juiz de Fora, v. 09, n. 1, p. 32-49, 2015.

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