

DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

Matheus Demambre Bacchi¹
Katy Maia²
Solange de Cassia Inforzato de Souza³
Magno Rogerio Gomes⁴
Davi Winder Catelan⁵
Maylisson Rodrigo Fonseca⁶

RESUMO

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

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

¹ Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Atividade atual: Mestrando em Economia Aplicada, Universidade de São Paulo (ESALQ/USP). E-mail: matheusbacchi@yahoo.com.br

² Doutora em Economia, Universidade de Brasília (UnB). Atividade atual: Professora, Departamento de Economia, Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: katymaia@terra.com.br

³ Doutora em Educação: História, Política Sociedade, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Atividade atual: Professora, Departamento de Economia, Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: solangecassia@uol.com.br

⁴ Mestre em Economia Regional, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Atividade atual: Professor, Departamento de Economia, Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: magnorg@gmail.com

⁵ Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Atividade atual: Mestrando em Teoria Econômica, Universidade Estadual de Maringá (UEM). E-mail: daviwindercatelan.ecae@gmail.com

⁶ Graduado em Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Atividade atual: Mestrando em Teoria Econômica, Universidade Estadual de Maringá (UEM). E-mail: maylisson88@gmail.com

WAGE DIFFERENCES AND DISCRIMINATION BY GENDER AND COLOR IN THE SOUTHEAST REGION OF BRAZIL

ABSTRACT

The Southeast region is the most populous of the Brazil and has the largest workforce. However, this region has wage differences that can be explained by theories of human capital, segmentation and discrimination. In this context, the aim of this study was to analyze the wage differences and discrimination by gender and skin color in the occupied population of the Southern region, in 2002 and 2013. Using The National Household Sample Survey (PNAD/IBGE) database, was analyzed the profile of the occupied population, the elaboration of the estimates of the mincerian equations and the Oaxaca-Blinder decomposition. It was found increase in wage gap between men and women (discrimination). In relation to skin color, although more unequal than gender, there was a reduction of unexplained wage differences, in other words, wage approximation between white and non-white and reduction of the discriminatory factor. The situation presented requires the development of public that reduce the differences to provide the wage equity.

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

JEL: J71; O15.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho é expressiva. Por conseguinte, tem-se uma participação significativa do salário feminino na composição da renda familiar. De modo similar, indivíduos de todos os grupos étnicos têm conquistado posições relevantes entre a população ocupada. No entanto, nota-se que há níveis de desigualdades salariais ainda presentes, tais como entre homens e mulheres e brancos e não brancos, nos âmbitos setorial, ocupacional, regional e educacional similares.

Inserida neste escopo, a desigualdade salarial é objeto de estudo de diversos pesquisadores da esfera econômica e social. Isto se deve, em grande parte, devido às históricas distinções de rendimentos presentes no mercado de trabalho de todo o mundo, o que motiva estudiosos interdisciplinares envolvidos nesta temática, ao desenvolvimento de análises utilizando metodologias que possam identificar desigualdades ou mesmo mensurar níveis de discriminação.

Essa discrepância de rendimentos pode ser amenizada com mais investimentos em educação, conforme preconiza a teoria do capital humano de Becker (1962) e Schultz (1963). Mas esta teoria não abarca outros fatores que podem agravar as

desigualdades salariais por gênero e cor, fatores estes relacionados à teoria da segmentação, de Doeringer e Piore (1970) e Vietorisz e Harrison (1973), tais como a segmentação do mercado de trabalho por cargos, regiões, setores, intensidade tecnológica, entre outros, e à teoria da discriminação, de Becker (1962), Arrow (1971), Phelps (1972) e Spence (1973), devido à discriminação por gênero ou cor entre empregados e empregadores, por exemplo. A discriminação no mercado de trabalho ocorre se trabalhadores com as mesmas características produtivas auferirem rendimentos distintos devido aos grupos que pertencem.

Na esfera empírica, diversos autores buscaram auferir os fenômenos da influência do capital humano sobre os diferenciais de salário, bem como da segmentação e discriminação no mercado de trabalho brasileiro entre gênero, cor de pele ou ambos. Dentre eles, destacam-se Zucchi e Hoffmann (2004), Campante, Crespo e Leite (2004), Biderman e Guimarães (2004), Cacciamali e Hirata (2005), Giuberti e Menezes-Filho (2005), Leone e Baltar (2006), Maldaner et al. (2006), Cambota e Pontes (2007), Almeida e Almeida (2014) e Souza et al. (2015). Em geral, os estudos confirmam a persistente diferenciação salarial entre homens e mulheres, bem como a presença de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro.

No entanto, apesar de existirem diversos trabalhos tratando deste tema em nível nacional e regional, poucos realizam uma análise pormenorizada do panorama dos diferenciais de salário e discriminação existentes na região Sudeste nos anos recentes. Dentre eles, Cacciamali e Hirata (2005) verificam a presença de discriminação salarial no estado de São Paulo conforme elevação na escolaridade e, principalmente, contra a mulher negra. Nesse sentido, este estudo busca identificar essas desigualdades salariais de gênero e cor de pele, a fim de atualizar as variações e fontes dessas desigualdades.

Diante desta constatação, o objetivo deste estudo é analisar os diferenciais de salário e a discriminação por gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. De forma mais precisa, este trabalho está calcado na intenção de identificar qual parcela da diferença salarial mensurada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor de pele. Além disso, buscou-se analisar conjuntamente, se durante o mesmo período houve estreitamento das

diferenças de variáveis como educação, experiência e outras, entre os trabalhadores por gênero e cor, e se o nível educacional se elevou na região Sudeste.

Para determinar os rendimentos de acordo com o nível educacional, experiência no mercado de trabalho, setores, ocupações, formalidade e região censitária, neste estudo utilizou-se a equação de determinação de salários denominada minceriana, e, para mensurar o grau de discriminação por gênero nos mercados de trabalho, adotou-se a decomposição de salários de Oaxaca-Blinder, sendo que se utilizou a parte não explicada como *proxy* da discriminação salarial.

O presente estudo fundamenta-se na necessidade de contribuir com ferramentas que permitam uma melhor análise das condições atuais do mercado de trabalho, a fim de incentivar novas pesquisas, acerca de uma região com abundante mão de obra. Assim, destaca-se a relevância do tema para análise e desenvolvimento de políticas públicas econômicas e sociais adequadas de forma a coibir a discriminação, permitindo o desenvolvimento de um mercado de trabalho mais igualitário, tanto na região Sudeste, como no restante do país.

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

2 DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

A segunda vertente está pautada no estudo de Vietorisz e Harrison (1973), em que a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades econômicas. Dessa forma a teoria enfatiza o lado da demanda, ou seja, os postos de trabalho e as interações entre os agentes. Assim, os argumentos dos autores estão

orientados nas diferenças tecnológicas entre as atividades que compõem o mercado de trabalho. Com isso, no mercado primário, salários elevados motivam à economia da inovação.

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

De acordo com Cacciamali (1978), os investimentos em capital humano acompanham investimentos em capital físico, características do mercado primário, por conseguinte, resultam em maior produtividade e aumentos nos salários em função da junção entre o capital adquirido e a qualificação da mão de obra. Já no mercado secundário, cenário em que persistem as técnicas intensivas em mão de obra e reduzidos investimentos em capital humano, tanto as produtividades quanto os salários permanecem estagnados. A autora atribui as origens da segmentação do mercado de trabalho aos seguintes fatores: à necessidade de uma forma operacional mais flexível no dinamismo do processo produtivo (Doeringer e Piore); ao dualismo tecnológico resultante da concentração capitalista (Vietorisz e Harrison); e por último, ao processo histórico de estratificação dos trabalhadores imposta pelos organizadores da produção ao longo da evolução do sistema capitalista (Reich, Gordon e Edwards).

Em relação à teoria da discriminação, Becker (1957) afirma que há discriminação econômica contra membros de um determinado grupo quando suas rendas forem inferiores em relação às suas habilidades. Trata-se, portanto, de outra maneira de explicar as diferenças salariais, afirmando-se que, dadas as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência de distintos salários se dá pela discriminação.

O modelo de discriminação de Becker (1957) foi o pioneiro entre os estudos nesta temática. De acordo com o autor, podem ocorrer três tipos de discriminação baseados nas preferências: a do empregador, a do emprego e a do consumidor. A primeira é a mais frequente por se tratar do grupo demandante no mercado de trabalho. A discriminação do emprego consiste nas distintas preferências entre os próprios

trabalhadores. Já a discriminação do consumidor, por sua vez, pode ser exemplificada como um consumidor que deseje ser atendido por um grupo específico de trabalhadores e recuse outros, o que tenderia a ocasionar reduções nos salários dos indivíduos discriminados (LOUREIRO, 2003). Assim, assume-se da microeconomia, que os indivíduos têm preferências e desejam maximizar suas utilidades com base nelas. Dessa forma, os indivíduos racionais teriam preferências pela discriminação.

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

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

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

Loureiro (2003) classifica a discriminação no mercado de trabalho em quatro tipos: a) discriminação salarial, em que certos grupos auferem salários inferiores em relação a outros realizando os mesmos ofícios; b) discriminação de empregos, em que

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

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

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

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Base de dados e procedimentos metodológicos

Para atender aos objetivos deste estudo, foram utilizadas as bases de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2002 e 2013⁷, disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para isso, foram extraídas as principais características da população ocupada nos dois referidos anos, com base em variáveis que distinguem o gênero masculino e feminino, bem como a cor da pele dos trabalhadores, tais como a idade, experiência, experiência ao quadrado⁸, anos de estudo, salário mensal, salário hora, horas de trabalho semanais, área censitária, posição como chefe de família e número de filhos. Os salários de 2002 foram reajustados a preços constantes de 2013 com base no IPCA acumulado.

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

A população ocupada foi decomposta da seguinte forma: (i) homens brancos, (ii) homens não brancos, (iii) mulheres brancas e (iv) mulheres não brancas. Essa divisão permite investigar simultaneamente as diferenças entre os rendimentos masculinos e femininos e entre brancos e não brancos, captando de forma detalhada as diferenças entre gênero e cor tanto individualmente, como simultaneamente. Dessa forma, foi caracterizado o perfil da população ocupada da região Sudeste.

⁷ A escolha do ano de 2002 se deu em virtude da mudança de metodologia da PNAD no ano anterior. E o ano de 2013 foi a última base disponível na ocasião do estudo.

⁸ A variável experiência ao quadrado exibe a presença de retornos decrescentes para o número de anos adicionais no mercado de trabalho, o que denota, ao longo do tempo, a produtividade marginal decrescente da mão de obra.

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

Em seguida, foram estimadas as equações de determinação de salários minceriana dos quatro grupos populacionais a fim de verificar a influência das variáveis para explicar os diferenciais de salários entre gênero e cor dos anos de 2002 e 2013. Para tanto, os trabalhadores foram divididos em grupos setoriais, sendo agricultura, indústria, comércio e serviços. Já nos agrupamentos ocupacionais, considerou-se a população ocupada como dirigentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio e operacionais⁹.

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

3.2 Estimação dos determinantes de salários: minceriana

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

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

Sendo $\ln W$ o logaritmo natural do salário, E a variável anos de estudo, T a

⁹ Como operacionais, foram considerados trabalhadores administrativos, serviços, da agricultura, vendedores e comércio e trabalhadores da produção.

experiência do indivíduo no mercado de trabalho medida em anos, T^2 uma variável que capta o retorno de longo prazo da experiência e X_i é um vetor de características pessoais do trabalhador.

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

Nota-se que em diversas pesquisas aplica-se a correção de viés de seleção amostral de Heckman ao estimar equações de determinação de salários. No entanto, neste estudo, opta-se por não aplicar tal correção, pois os autores consideram que, no Brasil o desemprego é involuntário. Outros autores, como Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) e Souza et al. (2015) também não aplicaram essa correção, pelos mesmos motivos.

Ademais, é importante ressaltar que a utilização do modelo sem o efeito limiar da educação (*threshold effect*) é uma limitação, pois pode superestimar os resultados, visto que o efeito da escolaridade não é uma função linear, uma vez que ocorre substancial elevação das taxas de retorno da escolaridade a partir de determinado número de anos de estudo (HOFFMANN; SIMÃO, 2005).

3.3 Decomposição de diferenciais de salários: Oaxaca-Blinder

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

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

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (2)$$

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (3)$$

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

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

Segundo Oaxaca (1973) e Blinder (1973):

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

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

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

Essa decomposição permite o detalhamento das diferenças explicadas e não

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

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil da população ocupada na região Sudeste

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

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

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

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

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

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

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

Em relação à média dos anos de estudo, nota-se crescimento significativo para todos os grupos. Em geral, o gênero feminino apresentou maior escolaridade, sobretudo as mulheres brancas. Analisando-se o salário mensal médio, observam-se os maiores valores reais para os homens brancos, seguido das mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas. No caso desta última categoria, apesar de os salários se mostrarem inferiores e relevantemente díspares em comparação aos outros grupos, esta obteve a maior elevação percentual ao longo do período (44%).

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

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

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

Ainda na Tabela 1, é possível verificar a posição dos quatro grupos analisados de acordo com a autodeclaração como chefes de família. De acordo com a análise dessa variável, apesar de a maioria dos homens se declararem como chefe de família, as mulheres vêm ganhando significativo espaço ao longo dos últimos anos.

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

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

Em relação à escolaridade, no ano de 2002, houve predomínio da população ocupada na faixa de 4 a 8 anos de estudo (41,3%). No ano de 2013, houve significativa melhora no quadro da escolaridade da população ocupada, sendo o predomínio na

faixa entre 9 a 11 anos de estudo (38,8%). Além disso, houve incrementos nas faixas mais elevadas de escolaridade, de 12 a 14 e 15 ou mais anos de estudo. No entanto, em 2013 apenas um quarto dos trabalhadores ocupados estavam cursando ou haviam cursado o ensino superior (intervalos de 12-14 e 15 ou mais anos de estudo). Ainda, cabe frisar que os níveis educacionais entre indivíduos brancos e não brancos ainda se mostraram evidentemente díspares em 2013.

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

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

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

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

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

Vale destacar o crescimento do salário-hora conforme se eleva o número de anos de estudo. Como exemplo, tem-se a comparação da faixa de 9 a 11 anos, que

equivale ao ensino médio brasileiro e 15 anos ou mais, equivalendo ao ensino superior. As disparidades salariais entre essas faixas de escolaridade beiravam o dobro ou até o triplo nos anos em tela.

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

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

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

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

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

4.2 Decomposição de diferenciais salariais e discriminação de gênero e cor

Na Tabela 4 são apresentados os coeficientes das equações de determinação de salários (mincerianas) para os quatro grupos em estudo na região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. Seus valores mostram o incremento percentual sobre o salário ao realizar um acréscimo de uma unidade das variáveis contínuas (educação, experiência

e experiência ao quadrado) e das variáveis categóricas (ocupação, setores, formalidade e área censitária) em relação a uma variável omitida (MINCER, 1974).

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

Ademais, além da constatação dos incrementos salariais e sua relação diretamente proporcional com os anos de estudo e experiência, pode-se afirmar que a probabilidade do desemprego também se reduz conforme a experiência no mercado de trabalho, sobretudo entre os indivíduos mais jovens (SILVA; KASSOUF, 2002).

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

Tabela 4 - Equações¹⁰ mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, região Sudeste, 2002-2013

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

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

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

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

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

¹⁰ Nas regressões gerais foi aplicado o teste Chow de quebra estrutural, o que indicou que há possíveis diferenças nos interceptos e coeficientes nas regressões para homens e mulheres, com significância de 1% (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. Foram realizados os testes econométricos para as regressões mincerianas, 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 R², em que os valores geralmente não ultrapassam os 0,5 em mincerianas, fato comum em modelos cross-section).

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

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

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

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

Na Tabela 5 são apresentadas as decomposições de Oaxaca-Blinder, entre homens e mulheres, para os anos de 2002 e 2013. A diferença total dos salários entre os grupos foi de 16,70% em 2002 e de 17,63%. Analisando-se as diferenças

explicadas, ou seja, devido a escolaridade, anos de experiência, formalidade, setor, ocupação e região censitária, nota-se que a evolução do impacto das dissimilaridades salariais para o gênero feminino foi modesta (-10,97% em 2002 para -11% em 2013).

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

Em relação ao impacto salarial da discriminação, por meio da Tabela 5, verifica-se que entre 2002 e 2013, houve leve agravamento. O acréscimo de 1,09 pontos percentuais (p.p.) desse efeito indica que houve elevação da discriminação salarial entre os gêneros. Assim, se não houvesse discriminação, as mulheres deveriam auferir um aumento salarial de 31,07% em 2002 e de 32,16% em 2013.

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

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

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

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homens	1,6836*	2,0349*	5,38*	7,65*		
Mulheres	1,5292*	1,8726*	4,61*	6,50*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1161*	-75,20	-0,1165*	-71,74	-10,97*	-11,00*
Escolaridade	-0,0926*	-59,99	-0,0729*	-44,92	-8,85*	-7,03*
Experiência	0,1032*	66,85	0,0668*	41,16	10,87*	6,91*
Experiência ²	-0,0610*	-39,50	-0,0420*	-25,91	-5,92*	-4,12*
Formalidade	0,0052*	3,38	0,0022*	1,36	0,52*	0,22*
Setores	-0,0303*	-19,61	-0,0092**	-5,67	-2,98*	-0,92**
Ocupações	-0,0320*	-20,74	-0,0539*	-33,20	-3,15*	-5,25*
Urbanização	-0,0086*	-5,60	-0,0074*	-4,57	-0,86*	-0,74*
Discriminação de gênero	0,2705*	175,20	0,2788*	171,74	31,07*	32,16*
Diferença total	0,1544*	100	0,1623*	100	16,70*	17,63*

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

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

Em relação ao efeito da discriminação, levando-se em consideração somente os diferenciais de salários por cor de pele, observa-se por meio da Tabela 6, redução da diferença total salarial entre trabalhadores brancos e não brancos, sendo 55,9% em 2002 e 35,96% em 2013. De forma semelhante, as diferenças dadas pelas variáveis explicadas sofreram redução, no quinhão de 34,39% no primeiro ano analisado, para 21,98% no segundo. O efeito da discriminação também obteve decréscimo, de forma que em 2002 as diferenças salariais não explicadas eram 16,01%, passando a representar 11,46% em 2013.

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

Tabela 6 - Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Sudeste, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Brancos	1,7831*	2,1084*	5,95*	8,23*		
Não brancos	1,3391*	1,8012*	3,81*	6,05*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,2955*	66,56	0,1987*	64,68	34,39*	21,98*
Escolaridade	0,1626*	36,63	0,1025*	33,37	17,66*	10,79*
Experiência	0,0223*	5,03	0,0130*	4,24	2,25*	1,31*
Experiência ²	-0,0127*	-2,86	-0,0063*	-2,06	-1,26*	-0,63*
Formalidade	0,0234*	5,27	0,0009*	2,91	2,37*	0,90*
Setores	0,0018***	0,41	-0,0041*	-1,33	0,18***	-0,41*
Ocupações	0,0932*	20,99	0,0816*	26,57	9,77*	8,50*
Urbanização	0,0048*	1,09	0,0030*	0,98	0,48*	0,30*
Discriminação de cor	0,1485*	33,44	0,1085*	35,32	16,01*	11,46*
Diferença total	0,4440*	100	0,3072*	100	55,90*	35,96*

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

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

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

Além disso, apesar de as diferenças salariais totais serem superiores para o quesito cor de pele, em geral, estas obtiveram significativa redução entre os anos em estudo. Ademais, as desigualdades se dão principalmente em função das diferenças explicadas entre os indivíduos, tais como escolaridade e ocupações (Tabela 6). As evidências também corroboram o fato de que parte do componente da discriminação no mercado de trabalho ocorre em função da persistência nas desigualdades educacionais entre raças, sendo que este é um problema mais recorrente em regiões mais desenvolvidas (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

Por fim, na Tabela 7 são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a fim de se verificar o efeito da discriminação entre os dois grupos com a maior disparidade, sendo os homens brancos e as mulheres não brancas. A

comparação entre os dois grupos permite observar a grande diferença salarial existente entre eles. No período estudado houve redução das discrepâncias. Em 2002, a diferença salarial total foi de 83,18%, enquanto que em 2013, foi de 63%. Houve grande redução na diferença explicada (de 21,05% para 9,31%). Finalmente, observa-se ainda leve decréscimo em relação ao efeito discriminação, sendo 51,31% no primeiro ano em estudo e 49,02, no período mais recente.

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

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

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

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

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

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

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

No que tange ao perfil da população ocupada na região Sudeste, destaca-se a significativa evolução dos trabalhadores ocupados entre os dois anos examinados e a maior presença nos estratos superiores de educação, indicando um maior grau de escolarização da população ocupada da região Sudeste. De forma semelhante, como

fator positivo, ampliaram-se os valores dos salários hora reais de todos os grupos. Como ponto negativo, apesar de a evolução salarial ter se mostrado proporcional em todos os grupos, ainda mantiveram-se diferenças significativas desfavoráveis para mulheres e não brancos. Essa disparidade negativa para o gênero feminino mostra-se contraditória visto que as mulheres possuem um nível de escolaridade superior aos homens.

Pela equação de determinação de salários minceriana foi possível analisar a influência das variáveis no incremento salarial dos indivíduos. Nas variáveis referentes ao capital humano, um ano a mais de estudo proporcionou aumentos significativos nos salários de todos os grupos, assim como o acréscimo de um ano de experiência no mercado de trabalho, mas em escala inferior à escolaridade. Pelas variáveis relacionadas ao setor de atividade, nota-se que, estar ocupado no setor da indústria, comércio ou serviços proporcionou acréscimos de diferentes valores para os grupos, em relação à alocação na agricultura, com exceção das mulheres brancas. Em relação às variáveis pertinentes às ocupações, o fato de os indivíduos da região Sudeste estarem ocupados em cargos de dirigentes, profissionais das ciências e artes e técnicos, levou a ganhos salariais superiores em relação à variável omitida referente aos cargos operacionais. Por fim, indivíduos alocados no setor formal e nas regiões urbanas, obtiveram vantagens salariais em relação àqueles pertencentes ao mercado de trabalho informal e das regiões rurais, respectivamente.

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

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

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P. M. Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar (2012). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-23, 2014.

ALVES, J. E. D. Transição demográfica, transição da estrutura etária e envelhecimento. **Revista Portal de Divulgação**, São Paulo, n. 40, 2014.

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 1971, Industrial Relations Section Princeton. **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 1971.

BATISTA, N. N. CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Journal of Political Economy**, n. 70, v. 5, p. 9-49, 1962.

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999), **Estudos Feministas**, Florianópolis, v, 12, n. 2, p. 264, 2004.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973.

BRUSCHINI, M. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CACCIAMALI, M. C. S. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n.4, p.767-795, 2005.

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, v. 33, n. 1, p. 196-222, 2009.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

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

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

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

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

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

HOFFMANN, R.; SIMÃO, R. C. S. Determinantes do rendimento das pessoas ocupadas em Minas Gerais em 2000: o limiar no efeito da escolaridade e as diferenças entre mesorregiões. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, p. 35-62, 2005.

LEONE, E. T.; BALTAR P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006.

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

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

MALDANER, I. S.; SOUZA, K. R.; GRECO, S. C. B.; SHIKIDA, P. F. A.; STADUTO, J. A. R. Diferenças salariais por cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 11, p. 239-260, 2006.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

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

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

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**. v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. A Theory of Labor Market Segmentation. **The American Economic Review**, v. 63. n. 2, 1973.

SCHULTZ, T. **The economic value of education**. New York: Columbia University Press, 92 p. 1963.

SCHULTZ, T. Investment in human capital. **The American Economic Review**. v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SENNA, J. J. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 163-193, 1976.

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

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

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

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

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

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

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

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