

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE PARA O ANO 2015

Gender discrimination in the brazilian labor market: an analysis for the year 2015

Pietro André Telatin Paschoalino

Economista pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Mestrando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). pietro_telato@hotmail.com

Wander Plassa

Economista (UEL). Doutorando na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEA-RP/USP). wanderplassa@outlook.com

Moisés Pais dos Santos

Economista (UEL). Doutor em Teoria Econômica pela UEM. Mestre em Economia Política Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). moisespais@yahoo.com.br

Resumo: Nos últimos anos, observou-se que questões relacionadas à discriminação no mercado de trabalho ganharam cada vez mais espaço. Como forma de contribuir com essa discussão, o objetivo deste trabalho é estimar as equações de salários para homens e mulheres, além do diferencial de salários por gênero no Brasil no ano 2015. Nos procedimentos metodológicos foram utilizados a decomposição de Oaxaca-Blinder e a equação minceriana para determinação de salários. Os resultados evidenciam que enquanto as mulheres obtêm maior retorno à educação, os homens obtêm maior retorno da experiência no mercado de trabalho. Com relação à decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível observar que o logaritmo do salário-hora entre gêneros é diferente, em que a diferença total é de 13%, favorecendo os homens. Por fim, a educação foi a grande responsável pelo efeito discriminação não ser ainda maior, enquanto que a experiência agiu no sentido de aumentar a discriminação.

Palavras-chave: Diferencial de Salário; Equação minceriana; Discriminação.

Abstract: In the last years, it is noted that issues related to discrimination in the labor market are gaining more and more space. As a way of contributing to this discussion, the objective of this paper is to estimate the wage equations for men and women, as well as the gender wage differential in Brazil in the year 2015. In the methodological procedures were used the Oaxaca-Blinder decomposition and the Mincerian equation for determining wages. The results show that women obtain a higher return from education, as well as men from experience in the labor market. With respect to the decomposition of Oaxaca Blinder it was possible to observe that the logarithm of the wage-hours between genders is different, in that the total difference is 13%, favoring the men. Lastly, education was largely responsible for the fact that discrimination was not even greater while experience had acted to increase discrimination.

Keywords: Salary Differential; Mincerian equation; Discrimination.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, diversos pesquisadores tiveram como objetivo de pesquisa, analisar de que maneira a raça e o gênero, fatores invariáveis e que não influenciam a produtividade de maneira direta, podem influenciar os salários recebidos pelos indivíduos.

No Brasil, a controvérsia sobre discriminação no mercado de trabalho vem se arrastando durante anos e continua persistente no período recente. Silva (1980) traz o debate sobre diferenciais econômicos e sociais referentes à raça dos indivíduos, nesse caso se encontrou duas hipóteses fundamentais: 1) existem diferenças sociais e salariais de acordo com a raça do indivíduo; e 2) não existem diferenças nas mobilidades sociais advindas da raça, sendo as diferenças explicadas pelas posições relativas das quais partiram os grupos raciais.

Ainda assim, os resultados obtidos pelo autor que considera em sua análise brancos e não brancos (negros e pardos), afirma que os primeiros apresentam maior eficiência na conversão de investimentos em experiência e educação em retornos monetários. O autor afirma ainda que esse resultado poderia indicar que o aumento em gastos com educação dos não brancos poderia induzir no curto prazo a um aumento no diferencial de salários comparativamente com os brancos.

Nesse caso, a discriminação estaria presente no mercado de trabalho e também influenciaria na desigualdade de renda e riqueza dos brasileiros. Cabe destacar que no período recente ocorreram diversas mudanças no mercado de trabalho brasileiro, como por exemplo, a menor taxa de crescimento da oferta de trabalho, destacado por Ramos (2009), sendo a explicação deste fato decorrente da queda da taxa de fecundidade a partir dos anos de 1980 e a necessidade de melhores qualificações para ingresso no mercado de trabalho, o que tende a postergar a entrada dos jovens no mesmo.

Nos últimos anos, inúmeras pesquisas apontam para a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos Dieese (2003) concluiu que tanto as mulheres brancas quanto homens negros auferiram rendimentos-hora mensais significativamente menores que o dos homens que se autodeclararam brancos. Em estudo realizado por Marques e Sanches (2010), através de dados da PNAD (2006) foi possível inferir que

uma mulher branca sem instrução recebia 71% do que um homem branco na mesma condição. Além disso, quando analisada a faixa de indivíduos com ensino superior, a desigualdade aumenta, sendo que mulheres brancas recebiam apenas 56% do que os homens com esse nível de escolaridade recebiam. O pior cenário ocorre quando se analisa mulheres negras com ensino superior que recebiam apenas 41% dos homens brancos.

Para realizar esses tipos de análise é necessária demasiada robustez metodológica. Segundo Cavaliari e Fernandes (1998) para que de fato seja possível afirmar que existe discriminação no mercado de trabalho, frente a maiores ganhos de homens e indivíduos de cor branca é necessário que os trabalhadores analisados sejam comparáveis em termos de produtividade e preferências, sendo a garantia desta hipótese o principal complicador em estudos de diferenciais de salários.

Na sociedade contemporânea, questões relacionadas à discriminação ganham cada vez mais espaço, estando essa discussão presente nas ruas, escolas, empresas e governo. Desta forma, entender e quantificar o diferencial de salários entre homens e mulheres não é reduzir-se a um simples objeto de pesquisa, mas sim entender como toda a sociedade está funcionando.

Posto isso, o presente estudo tem por objetivo estimar as equações de salários para homens e mulheres, além do diferencial de salários por gênero no Brasil no ano 2015. Para isso, utiliza-se da decomposição de Oaxaca-Blinder, partindo de uma equação minceriana para determinação de salários (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973; MINCER, 1974).

Desta maneira, é possível analisar se os resultados para o ano 2015 continuam a evidenciar diferença salarial entre homens e mulheres, assim como, qual a parcela devida à discriminação nessa diferença.

O trabalho divide-se em cinco seções, além desta introdução. A próxima seção dispõe da revisão de literatura que o proposto estudo se baseia, adentrando ao tema da discriminação e mostrando diversos estudos que buscaram identificar diferenciais de salário a partir da mesma. A terceira seção é composta pela metodologia do trabalho que se baseia, essencialmente, na estimação da equação de salários e pela decomposição de Oaxaca-Blinder. Na quarta seção são apresentados os resultados empíricos encontrados pelo estudo.

Por fim, a última seção ficou reservada às considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A questão da desigualdade social é um tema multidisciplinar, objeto de estudo em diversas áreas de conhecimento, especialmente na sociologia e na economia. Na sociologia do trabalho, por exemplo, destacam-se as contribuições dos sociólogos Pierre Bourdieu e Erving Goffman para a melhor compreensão das assimetrias de gênero mediante os conceitos de *habitus*¹, *capital*², violência simbólica, estigma entre outros.

Conforme Bourdieu (2002), uma das formas de dominação estabelecida é a dominação masculina que, por sua vez, consiste em um exemplo de submissão, resultado da violência simbólica³. Esse tipo de violência é invisível para as suas vítimas, está presente na maneira de pensar, de comportar, de sentir e de falar das pessoas. O autor explica que as estruturas de dominação são produto do trabalho de reprodução de agentes específicos, entre eles, os homens com “com suas armas como a violência física e a violência simbólica e as instituições”.

Bourdieu (2002) argumenta que as estruturas de dominação masculina são históricas, não são eternas e enumera algumas conquistas importantes para as mulheres, no entanto, alerta para a possibilidade de discriminação. O autor observou várias mudanças, como: maior participação das mulheres no ensino secundário e superior, no mercado de trabalho; distanciamento das tarefas domésticas e das funções de reprodução; adiamento da idade do casamento e da procriação; aumento do número de divórcios. Explica que um “coeficiente simbólico negativo”, assim como a cor da pele ou outro sinal de pertenc-

cimento a um grupo estigmatizado, faz com que as mulheres estejam separadas dos homens, independentemente de sua posição na sociedade. Elas, por sua vez, distanciam-se uma das outras devido às suas diferenças econômicas e culturais.

Diferentemente, para tratar da discriminação, Goffman (1993) destaca os diferentes tipos de estigma. Segundo o estudioso, os gregos criaram o termo estigma para fazer alusão aos sinais corporais com os quais se procuravam mostrar algo de extraordinário ou ruim sobre o *status* moral de quem os apresentava. Esses sinais podiam ser uma marca de um corte ou de uma queimadura no corpo de um escravo, criminoso ou traidor que deveriam ser evitados em lugares públicos.

Segundo Goffman (1993), a sociedade convive com três tipos de estigmas: i) abominações do corpo (deformidades físicas); ii) culpas de caráter individual (desonestidade, distúrbio mental, vício etc.); iii) tribais de raça, nação e religião (que podem ser transmitidos através da linhagem e afetar todos os membros de uma família). A imagem deteriorada dos estigmatizados causa-lhes redução de oportunidades, exclusão da sociedade e redução de suas chances de vida por causa da discriminação. Nesse caso, em casos de discriminação de gênero a mulher pode ser vista como estigmatizada.

Por outro lado, diversos trabalhos empíricos abordam a questão de desigualdade salarial devido a questões de gênero e raça, usando como suporte as teorias da economia do trabalho. Entre os estudos nessa área, destacam-se os de Giuberti e Menezes-Filho (2005), Madalozzo (2010) e Salvato, Souza e França (2013). O fato dos trabalhadores receberem rendimentos diferenciados no mercado de trabalho é bastante evidente, pois, são diversas as variáveis capazes de determinar o salário, desde a qualificação da mão de obra, antes do ingresso no mercado de trabalho, passando pela experiência, setores, regiões ou países, até a questão da discriminação por gênero e raça. Atualmente, tem sido comum os estudos que procuram investigar as causas das diferenças salariais utilizando modelos com controles por idade, nível educacional, gênero e região, deixando apenas o efeito que não seja devido a nenhum desses fatores, mas sim devido à questão do gênero e da raça.

Madalozzo (2010), por exemplo, destaca que diversos países têm experimentado aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho,

1 Para Antônio (2008), o termo *habitus* enquanto um “sistema de disposições para a ação” pode ser interpretado como sendo a interiorização da exterioridade e a exteriorização da interioridade, pois, “ele capta o modo como a sociedade se deposita nas pessoas sob a forma de disposições duráveis, capacidades treinadas, e modos de pensar, agir e sentir, e capta também as respostas criativas dos agentes às solicitações do meio social envolvente, respostas essas que são guiadas pelas disposições apreendidas no passado”.

2 Bourdieu destaca quatro tipos de capital: i) econômico (renda, salários e imóveis); ii) social (relações sociais passíveis de serem convertidas em capital); iii) cultural (saberes e conhecimentos) e; iv) capital simbólico (prestígio, honra, status) (SETTON, 2008).

3 O autor esclarece que o termo “simbólico” não minimiza o papel da violência física e que esse deve ser interpretado como sendo o oposto de real, de efetivo, sinônimo de espiritual, sem efeitos reais.

no entanto, poucos deles se orgulham das condições que as trabalhadoras têm enfrentado, ainda que a diferença salarial esteja menor do que o verificado em décadas anteriores.

Um estudo comparativo sobre as diferenças de rendimentos entre os homens e mulheres no Brasil e nos Estados Unidos, mediante a decomposição de Oaxaca, foi realizado por Giuberti e Menezes-Filho (2005). Os autores constataram a presença de um componente da diferença de rendimentos entre os gêneros que não é explicada pelas características dos indivíduos, o que caracterizaria discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, tanto brasileiro quanto americano. Para o Brasil, destaca-se o fato de as características das mulheres determinarem, por si só, um diferencial de salários a seu favor em todos os anos analisados, portanto, a diferença salarial existente é devida aos coeficientes que quantificam a discriminação. Para os Estados Unidos, tanto as características quanto os coeficientes da discriminação explicam o diferencial a favor dos homens. Em ambos os países, a diferença salarial está reduzindo ao longo do tempo, tanto por parte das características quanto por causa da discriminação.

Uma contribuição importante no quesito metodológico foi dada por Neri, Carvalho e Silva (2006). Esses pesquisadores decompueram o diferencial de salários por cor e sexo dos trabalhadores brasileiros usando os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). Além de estimar a equação minceriana de salários com a correção do viés de seleção das informações dos salários, realizaram a decomposição do diferencial da média do logaritmo do salário/hora, utilizando o procedimento de Oaxaca (1973).

O processo que leva um trabalhador a ter um salário alto ou baixo pode ser dividido em três etapas: formação, inserção e definição salarial. Pensando nessas etapas, Soares (2000) traçou o perfil da discriminação contra homens negros e mulheres brancas e constatou que enquanto as mulheres brancas sofrem na última etapa, os homens negros sofrem nas duas primeiras. As mulheres brancas, apesar de serem mais qualificadas que homens brancos e trabalharem em setores industriais e regiões cuja remuneração é idêntica, ganham menos que os homens, “existe um acordo tácito no mercado de trabalho de que as mulheres, mesmo exercendo tanto quanto os homens atividades que exigem qualificação, preci-

sam ou merecem ganhar menos” (SOARES, 2000, p.23). Ainda assim, os homens negros também sofrem alguma discriminação na terceira etapa, sendo que o diferencial de salário cresce com a renda desses homens. No entanto, são mais discriminados nas primeiras duas etapas: “*é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado*” (SOARES, 2000, p.23).

Considerando que os trabalhadores já estão inseridos no mercado de trabalho, Salvato, Souza e França (2013), através da decomposição de Oaxaca-Blinder e da decomposição de Machado e Mata (2005) mediram quanto da desigualdade de renda entre os grupos de raça/gênero é explicada pela discriminação e quanto dela tem explicação na diferença de habilidades dos trabalhadores. Com base nos dados das PNADs de 2001 e 2011, a análise foi realizada para o Brasil e regiões. Apesar da queda da diferença salarial, verificou-se que a discriminação é maior em ambos os tipos de decomposição entre 2001 e 2011, principalmente para as faixas de renda superiores. Os pesquisadores também constataram que a discriminação é o que explica a diferença salarial entre gêneros e que as diferenças de características produtivas é a principal causa da diferença salarial entre as raças. Ademais, foram encontrados diferentes padrões regionais e por quantis da discriminação.

Outra questão que merece destaque é a heterogeneidade regional, que tem sido um fator importante para explicar a desigualdade salarial entre os gêneros. Aguiar e Vaz (2016), por exemplo, ressaltam que apesar de a proporção de mulheres em empregos formais ter aumentado, a desigualdade salarial por gênero no Brasil é persistente. Essas pesquisadoras estudaram os fatores que contribuem para a existência do diferencial salarial em favor dos homens mediante a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder, com base nos dados da PNAD 2014. Também, investigaram se essa diferença de rendimentos é homogênea entre as regiões brasileiras. Os resultados mostraram que, no Brasil, o retorno às características dos homens foi significativamente superior ao das mulheres. Entretanto, nas regiões Norte e Nordeste, a discrepância entre os retornos às características de homens e mulheres é expressivamente maior.

Ainda na vertente de pesquisa regional, Almeida e Besarria (2014) investigaram se o mercado de trabalho nordestino discrimina a mulher e o traba-

lhador não branco. Primeiramente, com base nos dados da PNAD de 2012, os autores estimaram uma versão estendida da equação minceriana de rendimentos por meio do método de mínimos quadrados ordinários e regressões quantílicas. Depois, realizaram a decomposição dos rendimentos através do procedimento de Oaxaca-Blinder, para finalmente verificar a existência ou não de discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho. Os resultados sugeriram que as disparidades regionais não foram tão significativas quanto os diferenciais setoriais. Esses pesquisadores constataram a presença de diferenciais salariais significativos e discriminação entre gêneros e raças no mercado de trabalho nordestino. Os dados sugeriram que 266,95% do diferencial salarial médio entre homens e mulheres deve-se ao termo de discriminação. No quesito raça, foi verificado que aproximadamente 60% do hiato salarial entre brancos e não brancos deveu-se ao componente de discriminação.

Posto isso, a próxima seção busca explicitar a base de dados e os procedimentos metodológicos utilizados com o objetivo de verificar o diferencial de salários no mercado de trabalho brasileiro entre os gêneros masculino e feminino no ano 2015.

3 METODOLOGIA

3.1 Base de dados

A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios do ano 2015 (PNAD, 2015), pois é uma base que possui abrangência nacional e é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre pessoas e domicílios. A PNAD mede diversas características socioeconômicas da sociedade como, por exemplo, educação, trabalho, renda e habitação de cerca de 100 mil domicílios todos os anos (à exceção dos anos de Censo). A pesquisa é considerada uma das mais completas e importantes do país. Um dos limites da pesquisa é sua abrangência geográfica: Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação. Portanto, a menor região de análise é a unidade da federação.

Primeiramente, foram realizados recortes de tal forma que a amostra contenha apenas indivíduos maiores de 18 anos que trabalharam (no setor privado) na semana de referência. Assim, desconsidera-se a diferença salarial por gênero no setor público.

As variáveis utilizadas no intuito de explicar a diferença salarial de gênero tanto em relação às diferenças de características quanto de discriminação foram: escolaridade (anos de estudo), experiência⁴, experiência ao quadrado, raça (branco = 1; 0 = caso contrário) uma variável binária correspondente à carteira assinada, chamada de mercado de trabalho (1 = carteira assinada; 0 = caso contrário), setor de ocupação (sendo estes indústria, agrícola e construção, ficando os outros omitidos), além das regiões brasileiras (ficando a região nordeste como referência).

Desta maneira, as variáveis captam habilidades/características de produção (educação, experiência e experiência ao quadrado), raça, características do mercado de trabalho (carteira assinada), característica do setor de ocupação e características regionais.

3.2 Procedimentos econométricos

Mincer (1958) tenta relacionar o investimento em capital humano com os salários recebidos pelos indivíduos, mostra que diferentes níveis de investimento em capital humano podem estar relacionados com diferentes taxas de retorno deste investimento. Posteriormente, Mincer (1974) em seu artigo *Schooling, experience and earnings*, critica a maneira na qual o capital humano vinha sendo analisado por modelos empíricos até então, nos chamados “*Schooling Models*”. O autor deixa claro que analisar apenas o aspecto escolar como anos de estudo e não avaliar investimentos pós-escola como treinamentos e experiência poderiam levar a estimativas viesadas da influência do capital humano sobre a distribuição dos salários. Além disso, o mesmo introduz a chamada equação minceriana, que originalmente apresenta a seguinte forma funcional:

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_1 s_i + \beta_2 t_i + \beta_3 t_i^2 + u_i \quad (1)$$

Em que Y_i é o logaritmo natural do salário do indivíduo i ; s_i pode ser definido como os anos de estudo do trabalhador; t representa uma medida de experiência do indivíduo; β_1 representa os parâmetros de cada variável na explicação da variável dependente e representa a constante a ser estimada.

Desta maneira, a equação é utilizada para analisar a resposta no salário frente às mudanças no

4 A variável experiência foi construída pela diferença entre a idade e a idade que o indivíduo começou a trabalhar.

capital humano (educação e experiência). A equação (1) pode ainda ser utilizada para verificação de diferenciais de salários entre grupos distintos, como, por exemplo, no presente estudo, entre homens e mulheres.

Para tal propósito, este artigo parte de duas equações mincerianas, uma representando a estrutura dos salários para indivíduos do sexo masculino e outra para o sexo feminino:

$$\ln Y_H = \alpha_H + \beta_H X_H + u_H \quad (2)$$

$$\ln Y_M = \alpha_M + \beta_M X_M + u_M \quad (3)$$

Em que Y_i representa o logaritmo natural do salário-hora do indivíduo, α representa a constante, X é o vetor que representa as características individuais, μ representa o termo de erro estocástico. Os subscritos H e M , indicam que as variáveis pertencem ao grupo dos homens e de mulheres, respectivamente. A partir do método de mínimos quadrados ordinários tem-se que:

$$\overline{\ln Y_H} = \widehat{\alpha}_H + \widehat{\beta}_H \overline{X_H} \quad (4)$$

$$\overline{\ln Y_M} = \widehat{\alpha}_M + \widehat{\beta}_M \overline{X_M} \quad (5)$$

Em que a barra sobrescrita representa a média. De acordo com Oaxaca (1973), na ausência de discriminação os parâmetros β 's estimados deveriam ser iguais tanto para homens quanto para as mulheres. Nesse caso, se as firmas adotam o princípio da minimização de custos:

$$\frac{Y_H}{Y_M} = \frac{PM_H}{PM_M} \quad (6)$$

Desta maneira, PM representa o produto marginal. Porém, se existe diferença entre os rendimentos de homens e mulheres:

$$\begin{aligned} \Delta Y &= \overline{\ln Y_H} - \overline{\ln Y_M} = \\ &(\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \widehat{\beta}_H \overline{X_H} - \widehat{\beta}_M \overline{X_M} \end{aligned} \quad (7)$$

Nesse caso, a decomposição de Oaxaca-Blinder é utilizada para dividir o diferencial de rendimentos em duas partes, uma referente às diferentes características ou habilidades entre os

homens e mulheres (educação, experiência etc.) e outra referente à discriminação de gênero no mercado de trabalho (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). Para facilitar o cálculo somou-se e subtraiu-se $\widehat{\beta}_M \overline{X_H}$ na equação (7), assim:

$$\begin{aligned} \Delta Y &= \ln Y_H - \ln Y_M = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \\ &\widehat{\beta}_H \overline{X_H} - \widehat{\beta}_M \overline{X_M} + \widehat{\beta}_M \overline{X_H} - \widehat{\beta}_M \overline{X_H} \end{aligned} \quad (8)$$

$$\begin{aligned} \Delta Y &= \ln Y_H - \ln Y_M = \\ &\underbrace{(\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M)}_{1^\circ \text{ termo}} + \underbrace{X_H (\widehat{\beta}_H - \widehat{\beta}_M) + \widehat{\beta}_M (X_H - X_M)}_{2^\circ \text{ termo}} \end{aligned} \quad (9)$$

Assim, o primeiro termo representa o diferencial de salários devido à discriminação de gênero no mercado de trabalho e o segundo termo representa o diferencial de salários devido às diferentes habilidades entre homens e mulheres. Se $\widehat{\beta}_H > \widehat{\beta}_M$, então, os empregadores auferem maior retorno das variáveis utilizadas nas regressões para os homens (como, por exemplo, educação e experiência). Se $\widehat{\alpha}_H > \widehat{\alpha}_M$, então, os homens recebem mais que as mulheres brancas independentemente do nível das variáveis. Para este estudo foram estimados os coeficientes, a participação relativa destes na diferença total e na forma exponencial⁵.

Além disso, cabe salientar que o estudo não utilizou o método de correção de viés de seleção amostral de Heckman (1979). O autor afirma que analisar apenas indivíduos ocupados pode levar a uma amostra não aleatória. Ainda assim, por considerar que o desemprego no Brasil seja involuntário, vários autores preferem não utilizar o referido procedimento, como por exemplo, Cacciamali, Taiti e Rosalino (2009) e Souza et al. (2015).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Estatísticas descritivas

Inicialmente, apresentam-se algumas informações sobre a base de dados utilizada neste estudo com o intuito de propiciar uma visão geral do mercado de trabalho brasileiro no que tange à questão

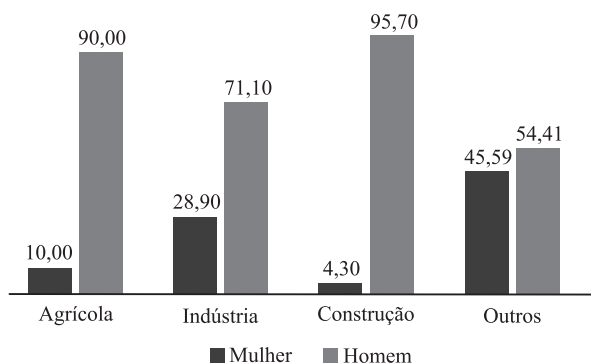
5 Para cálculo dos coeficientes na forma exponencial foi utilizado o comando eform, para mais detalhes ler Jann (2008).

de gênero e raça. A Figura 1 apresenta a proporção de homens e mulheres ocupados no setor privado, por setor de ocupação, no ano 2015. Esses dados revelam uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro: intensa desproporcionalidade de gênero nos setores de atividades, principalmente, na agricultura e construção.

Cabe destacar que a amostra total somou 65.338 indivíduos dos quais 62,26% foi composta por homens e apenas 37,24% por mulheres. Da Figura 1, é possível afirmar que os homens são a maioria em todos os setores e que a categoria outros setores⁶ apresenta mais equilíbrio no que tange à questão do gênero, pois, agrega setores tradicionalmente ocupados por mulheres, como por exemplo, comércio, serviços sociais e serviços domésticos.

Além disso, o setor com maior proporção de homens é o da construção (96%). Tanto o setor agrícola (90%) quanto indústria (71%) apresentaram altas taxas de ocupação para homens em detrimento das mulheres.

Figura 1 – Proporção de homens e mulheres ocupados no setor privado, por setor de ocupação em 2015 na semana de referência

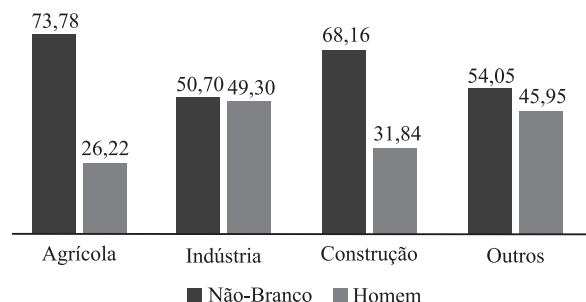


Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

No que tange ao aspecto racial, os indivíduos que se autodeclararam negros/pardos estão mais presentes nos setores de construção e agrícola, setores que, por vezes, oferecem menor salário relativamente ao industrial e outros, como pode ser visualizado na Figura 2. Ainda assim, a proporção de brancos e não brancos é praticamente igual no

setor industrial e, também, é mais equitativo no setor outros.

Figura 2 – Proporção de brancos e negros ocupados no setor privado, por setor de ocupação em 2015 na semana de referência.



Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

A Tabela 1 reporta algumas estatísticas descritivas como a média, o desvio padrão, os valores mínimos e máximos para as variáveis educação, salário-hora, experiência e rendimento mensal dos trabalhadores brasileiros. A partir da análise dessas estatísticas, é possível afirmar que a educação média dos brasileiros da amostra é de 9,8 anos – o que corresponde ao ensino médio incompleto – com um desvio padrão de 3,6 anos o que sugere forte desigualdade na distribuição da escolaridade.

Tabela 1 – Média, desvio padrão, valor mínimo e máximo para variáveis selecionadas

Variáveis	Média	Desvio padrão	Valor mínimo	Valor máximo
Educação	9,81	3,6	0	15
Educação Homem	9,23	3,7	0	15
Educação Mulher	10,78	3,2	0	15
Rendimento Mensal	1.585,59	1.708,17	20	48.000
Salário-hora	13,02	62,86	0,1	4.602,74
Salário-hora Homem	13,67	68,56	0,1	4.602,74
Salário-hora Mulher	11,93	51,1	0,21	3.452,06
Experiência	19,38	12,8	0	74
Experiência Homem	20,45	13,09	0	72
Experiência Mulher	17,62	12,09	0	74

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

Além disso, a educação média das mulheres supera a educação dos homens em cerca de um ano e meio de estudo. Por outro lado, homens possuem mais experiência que as mulheres e, também, recebem maiores salários-hora, na média. Assim, os resultados da amostra vão de encontro com os resultados apresentados em diversos estudos empíri-

6 O setor Outros fora formado segundo desagregação da PNAD (2015), assim foi possível incorporar os setores Comércio e Reparação; alojamento e alimentação; Transporte, armazenagem e comunicação; Educação, saúde e serviços sociais; Serviços domésticos; Outros serviços coletivos, sociais ou pessoais; Outras atividades.

cos, como o de Neri, Carvalho e Silva (2006) e o de Giuberti e Menezes Filho (2005).

Tabela 2 – Proporção de homens, mulheres, brancos e não brancos em cada ano de escolaridade, Brasil, 2015

Anos de estudo	Homem	Mulher	Branco	Não Brancos
0	3,59	1,24	1,97	3,47
1	0,88	0,29	0,42	0,84
2	1,43	0,50	0,69	1,40
3	2,18	0,83	1,26	2,00
4	5,56	2,83	3,96	5,00
5	5,02	2,63	3,22	4,85
6	3,33	1,82	2,23	3,20
7	4,03	2,28	2,83	3,82
8	11,91	7,61	9,26	11,13
9	3,85	2,45	2,52	3,98
10	4,46	3,37	3,52	4,48
11	37,00	44,10	38,32	40,79
12	3,18	5,12	4,48	3,45
13	2,31	3,69	3,42	2,34
14	1,92	3,44	3,27	1,86
15 ou mais	9,34	17,56	18,62	7,39

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

Por sua vez, a Tabela 2 reporta os dados da distribuição dos trabalhadores conforme gênero, raça e escolaridade. Como pode ser verificado, uma maior parcela dos homens com relação às mulheres não possui qualquer grau de escolaridade e o mesmo ocorre com os não brancos em comparação com os brancos. A maior parcela de todas as categorias se concentra em 11 anos de estudo, porém cabe ressaltar que a proporção de mulheres com 15 ou mais anos de estudo é quase o dobro que a parcela dos homens. Destaca-se também que a proporção de brancos nesta faixa de escolaridade é 2,5 vezes que o da população não branca.

4.2 Equações de determinação de salários

Parte-se para a análise das equações de determinação de salários de homens e mulheres, dispostas na Tabela 3. Verifica-se que cada ano a mais de estudo eleva-se os salários-hora em 7,6% para homens e 8,9% para mulheres. Nesse caso, o retorno à educação é maior para as mulheres. Cada ano adicional de experiência aumenta em aproximadamente 2,8% o salário-hora dos homens e 1,9% o salário das mulheres, diminuindo ao longo do tempo como pode ser visto através do coeficiente da experiência ao quadrado. Assim, enquanto os homens teriam o maior retorno em relação a essa variável quando completassem aproximadamente

46 anos de experiência, as mulheres atingiriam o ponto de inflexão com 47 anos. Ademais, ser branco eleva o salário tanto de homens quanto de mulheres em mais de 17%.

Em relação à variável mercado de trabalho, fica evidenciado que empregos com carteira de trabalho assinada elevam os ganhos tanto dos homens quanto das mulheres em 21% e 19%, respectivamente. Outro resultado interessante é que o fato de trabalhar no setor da Construção acarreta em aumentos do salário-hora em ambos os gêneros, quando se compara com o setor Outros. Por fim, é possível afirmar que trabalhar na região Sudeste ao invés da região Nordeste implica em maiores salários tanto para os homens quanto para as mulheres.

Tabela 3 – Equações de determinação de salários por gênero, Brasil, 2015

Variáveis	Homens	Mulheres
Constante	0,6402*	0,4342*
Educação	0,0756*	0,0888*
Experiência	0,0278*	0,0188*
Experiência ²	-0,0003*	-0,0002*
Branco	0,1743*	0,1754*
Carteira assinada	0,2115*	0,1925*
Indústria	0,0788*	-0,0006
Construção	0,0914*	0,2430*
Agrícola	-0,0047	0,0986
Norte	-0,0182	-0,0256***
Centro-Oeste	-0,0737*	-0,1400*
Sudeste	0,1128*	0,1269*
Sul	-0,0001	0,0166***

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

Nota: * $p \leq 0,01$; ** $0,01 \leq p \leq 0,05$; *** $0,05 \leq p \leq 0,10$.

Para identificar os diferenciais de salário entre homens e mulheres, assim como identificar a contribuição de cada variável para isso, a próxima seção realiza a decomposição de Oaxaca-Blinder, a partir das equações mincerianas para homens e mulheres.

4.3 Decomposição das diferenças salariais

A partir da Tabela 4, é possível analisar que o logaritmo da média do salário-hora dos homens demonstrou ser maior que o logaritmo da média do salário-hora das mulheres com uma diferença de 0,1224. Observando a Tabela 5, verifica-se que a diferença salarial total entre homens e mulheres fora de 13,03%. Além disso, é possível identificar os impactos percentuais no salário das mulheres

advindos dos efeitos característica e do efeito discriminação. Dessa forma, pode-se afirmar que se as mulheres tivessem as mesmas características que os homens (ou seja, a mesma escolaridade, experiência etc.), o salário recebido por elas seria 9,5% menor, ou seja, o efeito característica tende a diminuir a desigualdade entre salários. Cabe mencionar que o efeito discriminação, ou seja, considerando a diferença entre os coeficientes estimados, respondeu por 20,09% da diferença salarial entre homens e mulheres.

Tabela 4 – Logaritmo dos salário-hora por gênero e diferença dos salários esperados

Masculino	Feminino	Diferença
2,0805	1,9581	0,1224

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

Ainda em relação a Tabela 5, é possível desmembrar o efeito característica e discriminação para avaliar a contribuição individual de cada variável inserida no modelo econométrico. Decompondo o efeito característica, é possível afirmar que todas as variáveis foram estatisticamente significativas. A educação foi a variável com maior impacto no sentido de diminuir a desigualdade, assim, se as mulheres tivessem a mesma escolaridade que os homens, o salário recebido por elas seria 12,46% menor. Resultado semelhante ao encontrado pela maioria dos estudos empíricos como em Cirino (2009) que afirma que a escolaridade feminina é superior à masculina. A variável experiência contribuiu no sentido de aumentar a desigualdade enquanto que o quesito raça contribuiu para a redução da desigualdade, ou seja, se as mulheres apresentassem a mesma característica de raça que os homens, o impacto percentual em seus salários seria de 1,40%, fato que pode ser explicado, já que aproximadamente 50% das mulheres da amostra eram brancas, frente a 42% dos homens.

A variável *dummi* região, que utilizou o Nordeste como variável base, também contribuiu para explicar as diferenças salariais. Assim, se a distribuição regional fosse equalizada à dos homens, as mulheres passariam a ganhar menos. Por fim, o setor de ocupação explica uma parcela relevante dos diferenciais de salários. Se as mulheres estivessem tão presentes quanto os homens em todos os setores, o salário delas aumentaria em 3,61%.

Tabela 5 – Coeficientes, participação relativa e impacto percentual da decomposição de Oaxaca-Blinder no Brasil

Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário (%)
Características	-0,0951	-77,69	-9,07*
Educação	-0,1331	-108,74	-12,46*
Experiência	0,0531	43,38	5,46*
Experiência ²	-0,0248	-20,26	-2,45*
Raça	-0,0141	-11,52	-1,40*
Setor de ocupação	0,0355	29,00	3,61*
Região	-0,0045	-3,68	-0,45*
Mercado de Trabalho	-0,0072	-5,88	-0,72*
Discriminação de Gênero	0,2009	164,10	22,25*
Educação	-0,1422	-116,18	-13,25*
Experiência	0,1602	130,88	17,37*
Experiência ²	-0,0452	-36,93	-4,42*
Raça	-0,0005	-0,41	-0,05
Setor de ocupação	0,011	8,99	1,11*
Região	-0,0041	-3,35	-0,41
Mercado de trabalho	0,0157	12,83	1,60
Constante	0,2061	168,38	22,89*
Interação ¹	0,0166	13,59	1,68%
Diferença total	0,1224	100	13,03

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados do PNAD (2015).

Com relação ao desmembramento do efeito discriminação, as variáveis significativas foram educação, experiência, experiência ao quadrado e setor de ocupação. Nesse caso, a educação foi mais valorizada nas mulheres (fato que também ficou explícito na equação de rendimentos). Sendo assim, o aumento da escolaridade reduz o diferencial de salários. Por outro lado, a variável experiência foi mais valorizada pelos homens, pois, aumenta o diferencial de salários e se as mulheres apresentassem o mesmo tempo de experiência que os homens, o salário delas subiria em torno de 17,37%. Além disso, os setores industriais, agrícola e construção aumentam o diferencial de salários quando comparado com o setor Outros, ou seja, os homens empregados nesses setores apresentam salários superiores aos das mulheres. Porém, fica claro que o maior efeito (impacto percentual de 22,89% nos salários) advém da constante, que nesse caso representa o *shift effect*⁷.

Sendo o *shift effect* (discriminação direta, que não é explicada por outros fatores) o maior responsável pelo efeito discriminação, fica claro que os

7 JANN (2008) define *shift effect* como a diferença entre as constantes da decomposição de Oaxaca-Blinder, ou seja, .

resultados apontam para discriminação salarial no setor privado brasileiro no ano de 2015.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo estimar equações de salários para indivíduos do gênero masculino e feminino, além de realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder com vistas a explicar o diferencial de salários entre os gêneros.

De acordo com as equações de salários, constatou-se que as mulheres apresentam um maior retorno à educação enquanto os homens apresentam um maior retorno à experiência; além disso, ser branco e residir no Sudeste (em detrimento de ser negro e residir no Nordeste) aumenta o salário de ambos os gêneros.

Mediante a decomposição de Oaxaca-Blinder é possível afirmar que o logaritmo da média do salário-hora dos homens é superior ao das mulheres e a diferença total entre os gêneros é de 13%, favorecendo os homens. Também é possível afirmar que o efeito característica age no sentido de diminuir a diferença salarial entre os gêneros e que por outro lado, o efeito discriminação responde por grande parte da diferença salarial.

A educação foi a grande responsável pelo efeito discriminação não ser ainda maior, por outro lado, a experiência age no sentido de aumentar a discriminação. Porém, a maior parte da discriminação deveu-se à constante, ou seja, advém da discriminação direta. Nesse sentido, é possível afirmar que grande parte dos diferenciais de salários entre os gêneros deve-se sim à discriminação no mercado de trabalho, prática essa que deve ser combatida. Ademais, cabe destacar que a discriminação não ocorre quando analisado a *dummie* para raça.

A discriminação de gênero e raça são apenas uma das possíveis no mercado de trabalho, antes e após a inserção do trabalhador. No dia a dia, muitas outras delas ocorrem, não somente na hora de receber o salário, mas também na inserção e interação com os demais colegas de trabalho. Posto isso, é necessário estudar outros tipos de discriminações, como por exemplo, deficiência física, vítimas de enfermidades graves, migrantes, ideologia partidária etc. Desta maneira, entender o impacto destas em diferenciais de salário pode proporcio-

nar melhores informações para políticas públicas por parte do Estado.

Assim, para pesquisas futuras sugere-se analisar a evolução histórica da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, podendo assim, verificar se a mesma aumentou ou diminuiu ao longo dos últimos anos. Além disso, o resultado de não discriminação entre raças deve ser investigado mais profundamente em pesquisas posteriores.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, I. R. S.; VAZ, D. V. Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da Abet**, v. 15, n. 1, p. 49-67, jan./jun., 2016.
- ALMEIDA, W. D. S.; BESARRIA, C. N. Diferenciais de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho nordestino: uma análise via regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). In.: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 10., Salvador. **Anais...** Salvador: SEI, 2014. Disponível em: <http://www.eeb.sei.ba.gov.br/pdf/2014/er/diferenciais_de_rendimento.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2017.
- ANTÔNIO, F. Habitus. 06 abr.2008. Disponível em: <<https://sociologando.wordpress.com/2008/04/06/habitus/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 160p.
- 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.
- CAVALIERI, C.H.; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, (Impresso), São Paulo, v. 18, n.1 (69), p. 158-175, 1998.

- CIRINO, J. F. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análises de decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador**. 2009. P. 188. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Viçosa, 2009.
- DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Mulher negra: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos. **Boletim DIEESE: Edição Especial**, novembro de 2003.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.
- GOFFMAN, E. **Estigma: la identidad deteriorada**. 5.ed. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1993, 172p.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **Econometrica**, v. 47, n. 1, p.153-161, 1979.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio PNAD, 2006. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2006/default.shtm>>.
- _____. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio. PNAD, 2015. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm>>.
- JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.
- MACHADO, J. A.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. **Journal of applied Econometrics**, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.
- MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia aplicada**, v. 14, n. 2, p.147-168, 2010.
- MARQUES, L. A.; SANCHES, S. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010. 216 p.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, p. 281, 1958.
- MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- NERI, M. C.; CARVALHO, A. P. ; SILVA, D. B. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. **Ensaio Econômico**, 638. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2006.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.
- RAMOS, L. Desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: 1992-2005. **Revista de Economia Política** (Impresso), São Paulo, v. 29, n. 4, p. 406-420, out./dez., 2009.
- SALVATO, M. A.; SOUZA, P. L. F; FRANÇA, J. M. S. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In.: 41º ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC. **Anais...**, dezembro de 2013. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2017.
- SETTON, M. da G. J. Uma introdução a Pierre Bourdieu. *Revista Cult.*, n. 128, set., 2008. Ano 11, p. 47-49. Disponível em: <<https://revistacult.uol.com.br/home/uma-introducao-a-pierre-bourdieu/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.
- SILVA, N. V. O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico** (Rio de Janeiro), Rio de Janeiro, v. 10, n.1, p. 57-67, 1980.
- SOARES, S. Perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Ipea, Texto para discussão, n. 769, 2000.

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**, v. 9, p. 32-49, 2015.