

**DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR E O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO
ECONÔMICA**

Solange de Cassia Inforzato de Souza

Professora associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

E-mail: solangecassia@uol.com.br

Katy Maia

Professora associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

E-mail: katymaia@terra.com.br

Flavio Kaue Fiuza-Moura

Doutorando em Economia do Desenvolvimento pela Universidade de São Paulo (USP)

E-mail: flaviokfiuza@gmail.com

Magno Rogério Gomes

Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL)

E-mail: magnorg86@gmail.com

Renato José da Silva

Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL)

E-mail: renatojsd@hotmail.com

RESUMO: Este artigo objetiva mensurar as diferenças salariais e o impacto da discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho brasileiro, a partir dos microdados da PNAD de 2013. Para isso, foram estimadas as equações mincerianas e aplicadas na decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados mostram que o hiato de salários é desfavorável à mulher trabalhadora, sendo os atributos produtivos e as ocupações os fatores mais relevantes para a redução dessas diferenças. No geral, a discriminação feminina está associada positivamente aos atributos produtivos e ao tipo de união civil, e, negativamente, à área de residência e à ocupação exercida. Entre os trabalhadores brancos, a diferença salarial e a discriminação nos salários das mulheres são maiores do que no conjunto dos indivíduos (brancos e não-brancos). Entre os indivíduos não-brancos, a discriminação por gênero foi maior do que entre os brancos, entretanto a diferença e o impacto salariais da discriminação foram menores do que entre os indivíduos brancos, sendo que a ocupação e a área de residência urbana influenciaram na redução dessa discriminação. O gênero e a cor, em conjunto, potencializam as diferenças salariais no Brasil. As características estudadas dos indivíduos explicam um quarto dessas diferenças e a discriminação de gênero e cor os três quartos restantes. Com base nos resultados destacados, conclui-se que há necessidade de políticas públicas voltadas às atividades econômicas das mulheres e dos não-brancos no Brasil. Dada a relevância deste tema contemporâneo, tanto para o país como para o mundo, ele vem sendo tratado recentemente nas convenções econômicas mundiais.

Palavras-Chave: Diferenças salariais; Discriminação por gênero e cor; Mercado de trabalho.

Classificação JEL: J24; J71.

ABSTRACT: This article aims to measure the pay gap and the impact of discrimination based on gender and color in the Brazilian labor market, from the National Household Survey microdata, 2013. Therefore, the estimated Mincer equations and applied in the Oaxaca-Blinder decomposition. The results show that the wage gap is unfavorable to the working woman, being productive attributes and the occupations the most relevant factors to reduce these differences. Overall, female discrimination is positively associated to productive attributes and the type of civil union, and negatively to the area of residence and occupation exercised. Among white workers, the wage gap and discrimination in women's wages are higher than in the group of individuals (white and non-white). Among non-whites, gender discrimination was higher than among whites, however the difference and the impact of wage discrimination was lower than among whites, and the occupation and the urban area of residence influenced the reduction of this discrimination. The gender and color, together, leverage wage differentials in Brazil. The traits of individuals explain one quarter of these differences and gender discrimination and color the remaining three bedrooms. Based on the outstanding results it is concluded that there is need for public policies to economic activities of women and nonwhites in Brazil. Given the relevance of this contemporary theme, both for the country and for the world, this has recently been treated in global economic conventions.

Keywords: Wage gaps; Discrimination based on gender and color; Labor market.

JEL Code: J24; J71.

DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR E O IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA

1. Introdução

No início do século XXI, apesar dos grandes avanços dos meios de comunicação e das inovações tecnológicas, o mundo ainda vive enormes desigualdades sociais. No âmbito da igualdade de gênero na área do trabalho, a diferença salarial entre homens e mulheres está presente na maioria dos países. Segundo o World Economic Forum (2014), nos últimos nove anos de avaliação das desigualdades globais entre gêneros, no que tange à oportunidade e à participação econômica, o caminho para a igualdade evoluiu pouco no mundo, apenas 4% de 2006 a 2014, atingindo 60%. Com base nesta trajetória, e mantendo-se tudo o mais inalterado, levaria 81 anos para o mundo atingir a plena igualdade¹.

Países com sociedades mais igualitárias entre os sexos e com a social democracia (*welfare state*) estabelecida na primeira metade do século XX seriam exemplos de implantação de políticas públicas avançadas para o bem-estar da população, justamente por incorporarem a igualdade como meta.

Em relação ao Brasil, a consolidação do bem-estar social não foi concluída. Apesar dos avanços da industrialização nos últimos cinquenta anos terem modificado a vida das mulheres brasileiras, as políticas sociais insuficientes e incompletas permitiram a consolidação de uma sociedade dividida, de um lado, com um mercado de trabalho organizado e, de outro, com uma grande parcela da população desprovida de proteção e de direitos.

¹ O Fórum Econômico Mundial divulga, desde 2006, o índice *Global Gender Gap Index* (GGI) sobre as desigualdades de gênero. O GGI classifica 142 países sobre diferenças entre homens e mulheres na saúde, educação, economia e indicadores políticos. E averigua se os países distribuem seus recursos e oportunidade de forma igualitária entre os gêneros, independente de seus níveis de renda. Em 2014, os países nórdicos foram os mais igualitários; Islândia, Finlândia, Noruega, Suécia e Dinamarca lideraram este *ranking*. O Brasil ficou em 71º lugar; entretanto, apresentou queda de 2006 (67º) a 2010 (85º), seus melhores desempenhos nesse *ranking* foram em 2012 e 2013 (62º lugar) (WORLD ECONOMIC FORUM, 2014).

O papel da mulher na sociedade sofreu grandes alterações com o desenvolvimento econômico, a maior escolaridade e os movimentos feministas. No entanto, sua inserção no mercado de trabalho não proporcionou maiores mudanças nas relações de gênero. As diferenças têm permanecido no mundo do trabalho (MELO, 2011).

No Brasil, muito se avançou nesses últimos trinta anos, com a inserção e crescente participação feminina no mercado de trabalho. Com a escolaridade superior a do homem, a mulher brasileira vem ocupando alguns postos mais qualificados. No entanto, esta condição de maior escolaridade não tem sido capaz de reverter desigualdades, tanto no âmbito salarial como na sua inserção a postos de maior poder e decisão, sinalizando que há discriminação por gênero no ambiente laboral do país, como expostos em Matos e Machado (2006), Carvalho, Neri e Silva (2006), Salvato *et al.* (2008) e Souza (2011), entre outros pesquisadores.

Neste contexto, questiona-se: qual é a diferença salarial observada no Brasil em 2013 entre homens e mulheres, brancos e não-brancos? Quanto dessa diferença é fruto de discriminação salarial direta, e qual é o impacto dessa discriminação sobre o salário dos grupos discriminados?

Diante deste persistente fenômeno mundial e considerando a relevância das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, surge o objetivo de apresentar uma análise das diferenças salariais por gênero e cor, no Brasil, além de mensurar o impacto da discriminação em seus salários. A aplicação da análise de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), a partir dos dados da PNAD de 2013, permitirá responder as questões supracitadas e cumprirá os objetivos estabelecidos. Parte-se da hipótese de que no ano de 2013 houve diferença salarial positiva em favor de homens e de brancos e que a discriminação salarial por gênero e cor teve impacto significativo sobre o salário dos grupos discriminados.

Este artigo está organizado em mais quatro seções, além desta introdução. Na seção 2, aborda-se os aspectos teóricos e evidências empíricas sobre as diferenças salariais no Brasil. Na seção 3, apresenta-se a metodologia adotada e a fonte de dados da pesquisa. Na seção 4, descrevem-se os principais resultados alcançados; e, por fim, na seção 5, estão as considerações finais do estudo.

2. Discriminação salarial no Brasil: teoria e evidências empíricas

A preocupação com as diferenças salariais no mercado de trabalho vem desde o século passado, mas ainda é considerada uma questão bastante atual na literatura econômica, sejam elas derivadas dos atributos do capital humano, sejam dos elementos discriminatórios. Na teoria do capital humano, educação e experiência explicam o acesso aos empregos e aos aumentos salariais dos trabalhadores, porque incrementam a produtividade. Já na economia da discriminação no mercado de trabalho, dispõe-se que, mantidas as características produtivas, se persistirem as diferenças salariais, confirma-se a discriminação econômica, na hipótese de livre mercado.

Para Becker (1966), existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que os salários são menores já descontadas as diferenças pelas habilidades individuais. Arrow (1971) trata a discriminação quando as características individuais dos empregados que não estão relacionados à produtividade são valoradas no mercado de trabalho, como características de raça e gênero. Phelps (1972) destaca a discriminação estatística, que é oriunda do problema das informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e o potencial do empregado e, neste caso, o indivíduo é valorado tendo como base a média do grupo a que pertence.

Empiricamente, no Brasil, muitos estudos sobre discriminação salarial utilizaram a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) como método de pesquisa. O método consiste em desagregar as diferenças salariais e verificar se essas diferenças estão relacionadas às dotações, isto é, fatores ligados à produtividade do indivíduo, ou à discriminação.

Maia e Lira (2002) examinaram o grau de discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro, com dados da PNAD de 1999. Para tanto, aplicaram a decomposição de Oaxaca-Blinder,

bem como o procedimento de Heckman, para eliminar o viés de seleção da amostra². As autoras verificaram que as mulheres brasileiras sofrem discriminação, contudo, as jovens, menos instruídas e residentes em regiões mais pobres do país foram menos atingidas pela desigualdade salarial naquele ano. Constataram ainda que a desigualdade salarial por gênero, no segmento informal do mercado de trabalho, superou a do formal.

A partir do procedimento de decomposição de Oaxaca-Blinder, Soares (2000) também examinou os principais determinantes dos diferenciais de salários e da discriminação, por gênero e cor, no Brasil, de 1987 a 1998. O estudo concluiu que o menor nível de qualificação dos homens negros explica a maior parte da diferença de salários em relação aos homens brancos, e que mulheres brancas possuem salários menores do que homens brancos, exclusivamente pelo fator da discriminação. Para as mulheres negras, o fator discriminação e menor qualificação explicam os menores rendimentos dos indivíduos desse grupo.

Matos e Machado (2006) indicam que existe forte discriminação salarial inerente à raça e gênero no Brasil, no período de 1987 a 2001, a partir dos dados da PNAD e pela aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados da pesquisa apontam que a diferença salarial é explicada, em parte, pela discriminação de cor e parte significativa ocorre devido a diferenças de qualificação, ou seja, os negros possuem menor dotação de fatores produtivos. O estudo mostra redução no diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, no entanto, a discriminação contra as mulheres aumentou por conta, basicamente, das suas características não produtivas, visto que elas, na média, já possuíam maior escolaridade do que os homens no período examinado.

Carvalho, Néri e Silva (2006) analisaram o diferencial de salários por raça e gênero no Brasil, para o ano de 2003, com dados da PNAD, uso do procedimento de Heckman e decomposição de Oaxaca-Blinder. Os autores constataram que cerca de 97% do hiato de remuneração entre homem branco e mulher negra se deu pela discriminação salarial. O estudo ainda conclui que há uma dicotomização entre os trabalhadores atuantes nos mercados formais e informais, pois os últimos estão à margem dos benefícios trabalhistas garantidos aos primeiros.

Salvato *et al.* (2008) desenvolveram um estudo, a partir das metodologias de curvas de probabilidades de rendimento e da decomposição de Oaxaca-Blinder, com o objetivo de medir a discriminação salarial nos estados da Bahia e Minas Gerais no ano de 2005. Tendo como características produtivas a educação e a experiência, os autores mostraram que, nas faixas de renda mais elevadas, há maior discriminação, e maior discriminação por gênero, com maior peso para homens brancos contra mulheres negras; encontraram também um efeito discriminação maior para os negros no estado da Bahia na comparação com Minas Gerais.

Souza (2011) analisou a discriminação salarial a partir dos dados das PNADs 2002, 2006 e 2009. Para isso, utilizou o método de curvas de probabilidade, a decomposição de Oaxaca-Blinder e as regressões quantílicas para o Brasil e regiões. Alguns resultados importantes destacados pelo autor foram: o grupo mais discriminado foi o das mulheres não-brancas; escolaridade aumentou a probabilidade de o indivíduo fazer parte do grupo com rendas superiores e, apesar da queda da diferença salarial entre gênero no período de 2002 a 2009, houve maior discriminação. Souza, Salvato e França (2013) atualizaram os dados para os anos de 2001 e 2011 e concluíram que o diferencial salarial entre homens e mulheres é explicado pela discriminação, enquanto, por raça, as características produtivas explicam parte significativa dos hiatos salariais.

Margonato, Souza e Nascimento (2014) usaram os microdados das PNADs de 2002 e 2009 e a metodologia de Oaxaca-Blinder para mensurar o efeito do setor econômico nas diferenças de rendimentos da mão de obra feminina e constataram que, não apenas atributos individuais

² O procedimento de Heckman considera haver viés de seleção amostral quando alguns indivíduos optam por não ingressar no mercado de trabalho devido ao salário médio ofertado se encontrar abaixo de seu salário reserva. A aplicação do método é baseada em algumas premissas: inexistência de barreiras à entrada no mercado de trabalho, inexistência de desemprego ficcional e que o indivíduo tem livre poder de decisão de número de horas trabalhadas. Segundo Heckman (1979), é mais recomendável o uso do procedimento de correção de viés de seleção para equações que estudam a oferta de trabalho, pois quando o procedimento é utilizado para equações de determinação de salários, o mesmo torna-se menos eficiente.

(experiência e educação) seriam responsáveis pelas diferenças salariais apresentadas entre as mulheres, mas características intrínsecas aos setores, também, contribuíram para essas diferenças (efeito setor).

Cugini *et al.* (2014) compararam a discriminação salarial por gênero entre os anos de 2002 e 2011, fazendo uso do procedimento de correção de viés de seleção de Heckman e decomposição de Oaxaca-Blinder, a partir dos dados da PNAD. Os autores constataram que, apesar da redução da diferença salarial entre homens e mulheres neste período, houve aumento da discriminação contra as mulheres, sendo que o valor discriminatório foi de 0,29 em 2002 e de 0,43 em 2011. Portanto, houve um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, uma redução no hiato dos salários, porém um aumento na discriminação contra o gênero feminino.

Fiuza-Moura (2015), em seu estudo das diferenças salariais na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica, utilizou dados da PNAD de 2012 e a metodologia de Oaxaca-Blinder. Os resultados dessa pesquisa mostraram elevado grau de discriminação salarial entre os gêneros, principalmente em relação às mulheres não-brancas, sendo menor quando observados os segmentos mais intensivos em tecnologia. Indicaram também uma maior discriminação por gênero do que por padrões étnicos analisados, quais sejam brancos e não-brancos.

Nos anos recentes, portanto, estudos empíricos confirmaram a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, assim como, entre brancos e não-brancos. Estes estudos constataram que os homens e os brancos são favorecidos, apresentando rendimentos superiores às mulheres e aos não-brancos, manifestando a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo um peso maior para a discriminação entre os sexos do que por cor.

3. Metodologia e base de dados

Para realização deste estudo foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD – de 2013, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. A PNAD é amplamente utilizada em estudos que objetivem lançar luz sobre as condições socioeconômicas da população brasileira.

A partir dos microdados da PNAD, foram extraídas as principais características dos trabalhadores, para traçar o perfil da população brasileira ocupada em 2013, por gênero. Também foram extraídos e calculados salário médio e participação relativa dos trabalhadores, segundo sua forma de inserção no mercado de trabalho, grau de instrução, tipos de ocupação, setor no qual está empregado, bem como a cor da pele do trabalhador.

Em relação ao grau de instrução dos trabalhadores, foram consideradas quatro faixas de escolaridades, quais sejam: (i) Baixa Instrução (ensino fundamental incompleto); (ii) Fundamental (ensino fundamental completo e ensino médio incompleto); (iii) Médio (ensino médio completo e ensino superior incompleto); e (iv) Superior (ensino superior completo).

Os grupos ocupacionais e setores foram classificados segundo as notas metodológicas da PNAD. Quanto à cor da pele, foram considerados os trabalhadores brancos e os negros (cor da pele preta e parda). Os trabalhadores autodeclarados amarelos e indígenas foram excluídos da amostra devido à sua baixa representatividade. Cabe ressaltar que, neste estudo, foram considerados os trabalhadores ocupados com 14 anos de idade ou mais.

Com base nessas informações, foram elaboradas as estatísticas descritivas a fim de traçar o perfil do trabalhador e da trabalhadora brasileiros. Em seguida, a população ocupada foi separada por gênero e cor: (i) homens brancos, (ii) homens não-brancos, (iii) mulheres brancas, e (iv) mulheres não-brancas. Posteriormente, foram estimadas equações de determinação de salários de Mincer de cada um desses grupos e, então, realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder para examinar as parcelas advindas de diferenças nas dotações dos trabalhadores e da discriminação por gênero e cor.

3.1. Equações de determinação de salários de Mincer

Jacob Mincer foi o pioneiro na estimação de equações de determinação de salários. Seu modelo consiste na relação entre as variáveis produtivas (capital humano) e o rendimento do indivíduo. Para captar o retorno da escolaridade e treinamento da mão de obra sobre o nível salarial, Mincer (1974) desenvolveu a seguinte equação log-linear:

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

em que $\ln w_i$ representa o logaritmo natural do salário, E representa os anos de estudo, T representa a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, T^2 é uma variável utilizada para captar o retorno de longo prazo da experiência e X_i é um vetor de características pessoais do trabalhador.

A equação log-linear (1) ficou conhecida como “equação minceriana” e é amplamente difundida em estudos que visam captar os retornos da escolaridade e experiência dos indivíduos sobre o salário. Também é utilizada em estudos que buscam medir o diferencial de salários entre diferentes grupos. Nesta pesquisa, as variáveis selecionadas para a equação minceriana foram as seguintes: anos de estudo, experiência, experiência ao quadrado, ser homem, ser branco, possuir união estável, estar no setor formal, setor econômico, ocupação, residir no meio urbano, e região do país.

Cabe lembrar que, em vários estudos semelhantes, aplica-se a correção de viés de seleção amostral de Heckman ao estimar equações de determinação de salários. No entanto, os autores desta pesquisa optaram por não aplicar tal correção por considerarem que no Brasil o desemprego é involuntário. Outros autores, como Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) e Fiuza-Moura (2015), também não aplicaram essa correção em seus estudos nacionais.

3.2. Método de decomposição de diferenciais salariais de Oaxaca-Blinder

Uma das formas mais frequentes de discriminação por gênero é expressa por diferenciais de salários entre homens e mulheres que possuem as mesmas características individuais, tais como habilidades, experiência, educação e idade. De acordo com Ehrenberg e Smith (2000, p. 459), “existe discriminação no mercado de trabalho se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem”. Na teoria da discriminação no mercado de trabalho, observa-se um ou mais grupos em situação desfavorável a outro grupo considerado ideal ou padrão, levando em conta suas características não produtivas, como gênero, raça, religião etc.

O modelo econométrico usado para mensurar os efeitos da discriminação foi desenvolvido por Oaxaca-Blinder. Este modelo assume que, se não houver discriminação, os efeitos estimados das características individuais dos indivíduos sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados. O modelo baseia-se em estimativas de equações mincerianas para os grupos considerados.³ Na equação de salários de Mincer, o efeito das características pessoais determina o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo. O desenvolvimento a seguir supõe a aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, mas pode ser aplicado para comparação entre quaisquer grupos de trabalhadores, no qual se considera um como grupo em vantagem e outro em desvantagem.

$$\ln w_m = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + \mu_{mi} \quad (2)$$

$$\ln w_f = \alpha + \beta_{fi} X_{fi} + \mu_{fi} \quad (3)$$

³ Neste estudo, foram considerados os seguintes grupos: homens brancos (HB), homens não-brancos (HNB), mulheres brancas (MB) e mulheres não-brancas (MNB), que atuaram no mercado de trabalho brasileiro em 2013.

em que α é o intercepto da regressão, X é o vetor das características do indivíduo; $\ln w$ é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro ou termo estocástico. Os subscritos m e f representam, respectivamente, as variáveis do gênero masculino e feminino; e o subscrito i indica o número de indivíduos participantes da amostra, de forma que $i = 1, \dots, n$. As estimativas das funções salário (2) e (3), pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), podem ser escritas como:

$$\overline{\ln w_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \overline{X_m} \quad (4)$$

$$\overline{\ln w_f} = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \overline{X_f} \quad (5)$$

em que a barra sobre o X indica o valor médio e acento circunflexo sobre α e β , os valores estimados, de forma que a diferença de rendimentos pode ser determinada como a diferença entre as equações (4) e (5):

$$\Delta \overline{w} = \overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} \quad (6)$$

Para aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder, deve-se incluir na equação (6) a subtração e a soma de uma média artificial, que é dada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres, o grupo considerado em desvantagem, e a média da dotação dos atributos dos homens, o grupo considerado em vantagem, ou seja, $\hat{\beta}_f \overline{X_m}$:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} + \hat{\beta}_f \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_m} \quad (7)$$

Após alguns rearranjos na equação (7), obtêm-se:

$$\begin{aligned} \overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} &= (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} + \hat{\beta}_f \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_m} \\ \overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} &= (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \overline{X_m} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f (\overline{X_m} - \overline{X_f}) \end{aligned} \quad (8)$$

Os dois primeiros termos, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \overline{X_m} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, indicam se há diferença nos rendimentos em decorrência da discriminação salarial contra as mulheres ou não. Por isso, Oaxaca e Blinder os denominaram de “termo de discriminação”. O terceiro termo, $\hat{\beta}_f (\overline{X_m} - \overline{X_f})$, mostra a diferença nos rendimentos devido às diferenças na dotação de atributos produtivos, tais como educação, experiência, etc., também chamado de diferença explicada pelas dotações.

Aplicou-se o método descrito acima, através de *software* estatístico (STATA 12), para verificar a existência e o grau de discriminação, por gênero e cor, no mercado de trabalho brasileiro em 2013. Em geral, os resultados são apresentados em duas parcelas: explicada e não explicada (discriminação). Neste estudo, optou-se por subdividir estas parcelas em grupos de variáveis para examinar mais detalhadamente os efeitos nas diferenças decompostas. Os grupos são os seguintes: (i) Aspectos produtivos (escolaridade, experiência e experiência²), (ii) Formalidade (forma de inserção no mercado de trabalho), (iii) Setor econômico, (iv) Ocupação, Urbanização (local de moradia), (v) União estável, (vi) Região. Essas subdivisões compõem as diferenças explicadas conforme as características dos trabalhadores e as diferenças advindas da discriminação.

Outro avanço metodológico deste estudo refere-se à aplicação da forma exponencial nos coeficientes obtidos na decomposição de Oaxaca-Blinder, para mensurar o impacto percentual que cada diferença exerce no salário do grupo em desvantagem. Esta decomposição de salários subdividida em grupos de variáveis e em forma exponencial ainda é pouco explorada na literatura, para explicação completa e interpretação ver Fiuza-Moura (2015).

4. Resultados e Discussão

4.1. Características dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho brasileiro

As informações da Tabela 1 mostram o perfil dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho brasileiro, por gênero, em 2013. A idade média do trabalhador, de ambos os sexos, era de aproximadamente 39 anos. No que se refere à experiência e à escolaridade, as mulheres apresentaram, em média, menos anos de experiência que os homens. Contudo, elas obtiveram maior escolaridade. Quanto à remuneração salarial, as mulheres receberam salários, em média, mais baixos do que os dos homens. Além disso, trabalharam menos horas por semana em atividades produtivas, tendo em vista suas atividades no âmbito doméstico.

Em relação à forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho, mais de 60% delas estavam inseridas no mercado formal, e aproximadamente 40% no mercado informal. Já entre os homens ocupados, 59% faziam parte do mercado formal e 41% do mercado informal.

A maioria dos trabalhadores, de ambos os sexos, desempenhou suas ocupações nas regiões urbanas do país, sendo que as mulheres de forma mais intensa. Nas regiões rurais, a presença masculina foi maior. No que tange a posição na família, entre os trabalhadores ocupados, 57,1% deles eram chefes de família, já entre as trabalhadoras ocupadas, 30,4% delas eram chefe de família. Quanto ao estado civil ou tipo de união dos trabalhadores ocupados, a maioria dos homens (62,1%) e das mulheres (53,2%) declarou viver numa união estável. Em referência à maternidade, especificamente ao número médio de filhos das trabalhadoras ocupadas, em 2013, este ficou em 1,76. No que se refere à cor da pele dos trabalhadores ocupados, a maioria declarou ser de cor preta ou parda, ou seja, não-branco, de ambos os sexos.

Tabela 1 - Perfil dos trabalhadores ocupados no Brasil, em 2013

	Homens	Mulheres
Idade (média)	38,9	38,7
Experiência (média)	24,8	23,0
Anos de estudo (média)	7,8	9,2
Salário mensal (média)	R\$ 1.570,73	R\$ 1.117,94
Horas trabalho/semana (média)	41,8	35,4
Salário hora (média)	12,1	10,2
Mercado de Trabalho Formal (%)	59,0	60,5
Mercado de Trabalho Informal (%)	41,0	39,5
Região urbana (%)	81,2	85,8
Região rural (%)	18,9	14,2
Chefe de família (%)	57,1	30,4
União estável (%)	62,1	53,2
Número de filhos (média)	-	1,76
Branco (%)	44,6	48,9
Não-branco (%)	55,4	51,1

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

Nota: Trabalhadores ocupados com 14 anos de idade ou mais. Como não-branco entende-se os trabalhadores de cor preta e parda. Os amarelos e indígenas foram retirados da amostra por sua baixa representatividade.

Em relação à participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, escolaridade e forma de inserção no mercado de trabalho, em 2013, a Tabela 2 mostra que os homens apresentaram maior participação (58,2%), enquanto a mulheres corresponderam a 41,8%. O nível de escolaridade de grande parte dos homens era de baixa instrução, e das mulheres o ensino médio. No âmbito do mercado formal, a maioria dos homens alcançou o ensino médio. Contudo, as mulheres destacaram-se no ensino superior. A despeito disso, trabalhadores com baixa instrução apresentaram maior concentração em trabalhos informais. Tal resultado ilustra as barreiras encontradas por esses trabalhadores, que se veem marginalizados em trabalhos precários. Ainda na Tabela 2, pode-se observar que trabalhadores, de ambos os sexos, inseridos nos mercados formais ou informais, apresentaram uma remuneração média maior com o aumento da escolaridade, ampliando o *gap* da

renda média entre os indivíduos com ensino médio e superior. Quanto às diferenças salariais por gênero, nos mercados, tanto formais como informais, a maior remuneração média foi dada ao homem, porém a diferença de renda ampliou-se entre os trabalhadores com ensino superior completo.

Tabela 2 – Participação (%) e Salário médio (R\$) mensal dos trabalhadores ocupados, por gênero, escolaridade e forma de inserção no mercado de trabalho, 2013

Escolaridade	Participação (%)						Total
	Homem			Mulher			
	Formal	Informal	Subtotal	Formal	Informal	Subtotal	
Baixa instrução	9.5	13.5	23.0	3.9	6.3	10.2	33.2
Fundamental	6.5	4.6	11.0	3.5	3.4	6.9	17.9
Médio	14.0	4.8	18.9	11.6	5.4	17.1	35.9
Superior	4.2	0.9	5.1	6.3	1.3	7.6	12.7
Total	34.3	23.8	58.2	25.3	16.5	41.8	100.0

Escolaridade	Salário médio em Reais (R\$)					
	Homem			Mulher		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
Baixa instrução	1.355,43	859,44	1.065,13	899,23	520,30	663,66
Fundamental	1.469,13	1.072,92	1.305,45	983,94	630,17	809,01
Médio	1.868,79	1.501,97	1.775,19	1.211,38	836,60	1.092,14
Superior	5.013,27	4.300,12	4.889,28	2.937,91	2.163,43	2.804,55
Total	2.022,35	1.152,66	1.665,20	1.551,22	773,02	1.242,60

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

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

Quanto aos grupos ocupacionais, de acordo com a Tabela 3, em 2013, os homens participaram massivamente como trabalhadores na produção, e em segundo lugar nas atividades dos serviços. Quanto às mulheres, a maior participação foi no grupo das trabalhadoras dos serviços, em seguida, no grupo das profissionais das ciências e das artes. Esse padrão manteve-se também na forma de inserção no mercado de trabalho.

Tabela 3 – Participação (%) e Salário médio (R\$) mensal dos trabalhadores ocupados, por gênero, grupo ocupacional e forma de inserção no mercado de trabalho, 2013

Grupo Ocupacional	Participação (%)						Total
	Homem			Mulher			
	Formal	Informal	Subtotal	Formal	Informal	Subtotal	
Dirigentes	2.6	0.7	3.3	1.5	0.4	1.9	5.2
Profissionais das Ciências e Artes	2.1	0.7	2.9	4.5	1.5	6.0	8.8
Técnicos de nível médio	2.6	0.8	3.5	2.5	0.7	3.2	6.7
Trabalhadores dos Serviços	9.7	4.9	14.6	14.1	11.6	25.7	40.3
Trabalhadores da Agricultura	2.5	6.3	8.8	0.4	0.9	1.3	10.0
Trabalhadores da Produção	14.7	10.4	25.1	2.3	1.5	3.8	28.9
Total	34.3	23.8	58.2	25.3	16.5	41.8	100.0

Grupo Ocupacional	Salário médio em Reais (R\$)					
	Homem			Mulher		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
Dirigentes	4.725,63	3.950,79	4.558,46	3.299,83	2.622,17	3.157,60
Profissionais das Ciências e Artes	5.011,90	2.569,46	4.393,01	2.794,20	1.525,27	2.481,18
Técnicos de nível médio	2.539,73	1.714,32	2.340,39	1.714,59	958,43	1.540,99
Trabalhadores dos Serviços	1.420,41	982,45	1.272,83	1.056,33	640,82	868,61
Trabalhadores da Agricultura	1.520,23	813,53	1.016,27	1.067,09	508,41	685,50
Trabalhadores da Produção	1.532,04	1.112,61	1.359,23	1.005,59	654,66	868,78
Total	2.022,35	1.152,66	1.665,20	1.551,22	773,02	1.242,60

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

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

Em relação aos salários médios dos trabalhadores, por ocupação, as mulheres mantiveram-se como grupo em desvantagem, com remuneração menor que a masculina em todos os grupos, independente da forma de inserção no mercado de trabalho (Tabela 3). Destacaram-se as remunerações mais baixas aos trabalhadores da agricultura, para ambos os sexos. Por outro lado, os salários mais elevados foram os dos dirigentes e dos profissionais das ciências e das artes, contudo, relativamente maiores para os homens. Cabe destacar que, entre os homens do mercado formal, os profissionais das ciências e das artes auferiram remuneração média maior que a dos dirigentes, ocorrendo o contrário para as mulheres. Independente do gênero, os do mercado formal receberam remuneração média maior que os trabalhadores informais.

Ao observar os trabalhadores ocupados pela cor da pele, sem distinção de gênero ou forma de inserção no mercado de trabalho, constatou-se maior participação de trabalhadores não-brancos (Tabela 4). Em relação à inserção, houve maior participação de brancos (as) no mercado formal, enquanto, no mercado informal, os não-brancos foram maioria.

A desigualdade de gênero, quanto à inserção no mercado de trabalho e à cor (seja ele formal ou informal, seja trabalhador branco ou não-branco), predominou a participação masculina em todas as categorias observadas. Tal resultado vem confirmar os aspectos culturais da sociedade brasileira, cuja estrutura social tem conferido ao homem branco vantagens sobre os demais grupos.

Nota-se o hiato salarial entre brancos e não-brancos, com nítida superioridade do salário médio dos trabalhadores brancos. Em todos os grupos, os(as) trabalhadores(as) formais auferiram remunerações médias maiores que os(as) trabalhadores(as) informais e a diferença na remuneração média entre os gêneros foi nitidamente maior entre os brancos.

Tabela 4 – Participação (%) e Salário médio (R\$) mensal dos trabalhadores ocupados, por gênero, etnia e forma de inserção no mercado de trabalho, 2013

Grupos étnicos	Participação (%)						Total
	Homem			Mulher			
	Formal	Informal	Subtotal	Formal	Informal	Subtotal	
Branco	17,53	8,86	26,38	14,10	6,84	20,94	47,33
Não-branco	16,8	14,99	31,8	11,22	9,67	20,88	52,67
Total	34,33	23,85	58,18	25,32	16,50	41,82	100,00

Grupos étnicos	Salário médio em Reais (R\$)					
	Homem			Mulher		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
Branco	2.460,77	1.532,90	2.148,54	1.810,24	984,69	1.539,09
Não-branco	1.572,15	930,51	1.269,71	1.229,78	624,62	948,96
Total	2.022,35	1.152,66	1.665,20	1.551,22	773,02	1.242,60

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

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

Em relação à inserção da população ocupada por setor econômico, conforme mostra a Tabela 5, o que mais empregou trabalhadores, independente do gênero e da forma de inserção, foi o de serviços, seguido pelo comércio, indústria de transformação, construção civil e, por último, agricultura. Quanto à inserção por gênero nos setores, os homens ocuparam mais o de serviços, comércio, construção civil e indústria de transformação, com uma distribuição relativamente homogênea entre eles. Já as mulheres ocuparam massivamente as vagas do setor de serviços, em seguida do comércio e da indústria de transformação. Verifica-se, assim, que a inserção feminina por setor foi bastante heterogênea em 2013. No mercado de trabalho informal, as mulheres ocuparam mais vagas no setor de serviços, enquanto os homens no setor agrícola. Portanto, a maior parcela dos trabalhadores agrícolas está principalmente no mercado informal.

Quanto à remuneração por setor, gênero e forma de inserção no mercado de trabalho, em 2013, o maior salário médio foi do setor de serviços para os homens do mercado formal (R\$ 2.404,31). O segundo maior salário médio foi da indústria da construção civil para as mulheres do mercado formal (R\$ 2.339,09), por conta das engenheiras, arquitetas, designers. Por outro lado, os salários médios mais baixos foram da agricultura, tanto para homens (R\$ 1.038,20) como para mulheres (R\$ 692,28)

de ambos os mercados. Em todos os setores considerados, tanto no mercado formal como no informal, as mulheres auferiram salários mais baixos do que os dos homens, exceto na indústria da construção civil do mercado formal. E pela ótica da inserção, o mercado formal remunerou mais que o informal, para ambos os sexos, sem exceção.

Tabela 5 – Participação e Salário médio mensal dos trabalhadores ocupados, por gênero, setor e forma de inserção no mercado de trabalho, 2013

Setor	Participação (%)						Total
	Homem			Mulher			
	Formal	Informal	Subtotal	Formal	Informal	Subtotal	
Agricultura	2.66	6.31	8.97	0.41	0.87	1.28	10.25
Indústria de transformação	8.37	1.84	10.21	3.65	1.96	5.62	15.82
Indústria da Construção Civil	4.62	5.90	10.52	0.25	0.08	0.33	10.85
Comércio	7.68	4.55	12.23	5.64	2.91	8.55	20.78
Serviços	10.99	5.27	16.25	15.37	10.68	26.05	42.30
Total	34.33	23.85	58.18	25.32	16.50	41.82	100.00

Setor	Salário médio em Reais (R\$)					
	Homem			Mulher		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
Agricultura	1.559,22	817,08	1.038,20	1.068,68	515,87	692,28
Indústria de transformação	1.983,32	1285,45	1.857,69	1.371,13	648,48	1.117,50
Indústria da Construção Civil	1.742,00	1.130,40	1.399,45	2.339,09	972,30	2.013,91
Comércio	1.852,87	1.250,46	1.629,37	1.304,28	807,84	1.134,98
Serviços	2.404,31	1.453,35	2.094,86	1.684,21	805,68	1.321,75
Total	2.022,35	1.152,66	1.665,20	1.551,22	773,02	1.242,60

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

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

4.2. Determinantes dos salários para homens e mulheres no Brasil, 2013

Os resultados das equações de determinação de salários (Tabela 6) revelam que, no geral, cada ano de estudo confere um bônus salarial de 5,8% aos trabalhadores, maior para as mulheres e para os indivíduos brancos. Recebe-se 1,98% a mais de salário para cada ano a mais de tempo de trabalho, reduzindo ao longo do tempo (resultado da variável experiência²), sendo maior para os homens.

O fato de o indivíduo ser homem garante vantagem salarial de 25,28%, e de ser branco (homem ou mulher) de, aproximadamente, 11%. Isso indica a existência de discriminação salarial por gênero e cor da pele, e sugere que a discriminação salarial deva ser maior entre os gêneros do que entre as etnias. Além disso, homens em união estável (*proxy* de casamento) têm acréscimos salariais maiores do que as mulheres nesta mesma condição civil. Indivíduos residentes no meio urbano também têm vantagens salariais, maiores para as mulheres e para a cor de pele branca.

O grupo de variáveis categóricas para os bônus salariais concedidos pelos setores econômicos, nos quais os trabalhadores estão inseridos (cuja variável omitida foi a do setor de agricultura), indica que, no geral, e para as mulheres (brancas e não-brancas), a indústria de construção civil concede os maiores ganhos salariais, seguida pelo setor de serviços. Para os homens – tanto brancos quanto não-brancos –, a indústria de transformação apresenta bônus salariais superiores ao setor de comércio.

Os grupos ocupacionais com maior prêmio salarial são os dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAs), tanto para homens como mulheres. Ao comparar os resultados entre homens e mulheres, para as ocupações de PCAs e técnicos, o maior bônus salarial é conferido ao gênero masculino e, para as demais ocupações, ao gênero feminino. Porém, para homens e mulheres não-brancas, os bônus salariais maiores ao gênero masculino ocorrem em todos os grupos ocupacionais.

Por fim, o último grupo de variáveis categóricas refere-se ao de regiões, sendo que a região omitida foi a nordeste. Excetuando-se o Distrito Federal, cujas características o tornam discrepante,

notou-se que para as mulheres e homens, tanto brancos quanto não-brancos, as maiores remunerações se encontram no centro-oeste, sul e sudeste, com vantagem masculina, e a menor, na região norte.

Tabela 6 - Equações mincerianas para homens brancos e não-brancos e mulheres brancas e não-brancas, Brasil, 2013

Variáveis	Geral	Homens			Mulheres		
		HB	HNB	MB	MNB		
Constante	0,0334*	0,2192*	0,2290*	0,2952*	0,1641*	0,3589*	0,1387*
Educação	0,0581*	0,0566*	0,0683*	0,0464*	0,0590*	0,0649*	0,0532*
Experiência	0,0198*	0,0220*	0,0231*	0,0210*	0,0177*	0,0195*	0,0159*
Experiência ²	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*	-0,0002*
Homem	0,2528*	-	-	-	-	-	-
Branco	0,1160*	0,1146*	-	-	0,1177*	-	-
União Estável	0,0912*	0,1161*	0,1419*	0,0949*	0,0518*	0,0465*	0,0563*
Formal	0,2118*	0,2084*	0,1683*	0,2418*	0,2057*	0,1571*	0,2537*
Ind. de trans.	0,0532**	0,1306*	0,1432*	0,1203*	-0,1570**	-0,2274**	-0,1370
Ind. de construção	0,2013*	0,2146*	0,2207*	0,1988*	0,2385*	0,1301	0,2991*
Comércio	0,0611**	0,0803*	0,0870***	0,0754**	0,0288	-0,1387	0,0574
Serviços	0,1754*	0,1897*	0,1997*	0,1864*	0,0756	0,0536	0,1757**
Dirigentes	0,7251*	0,7203*	0,6059*	0,7917*	0,7655*	0,7687*	0,6677*
PCA	0,6830*	0,7891*	0,7191*	0,7591*	0,6740*	0,6473*	0,6555*
Técnicos	0,3813*	0,4054*	0,3160*	0,4601*	0,3912*	0,3470*	0,4017*
Trab. dos Serviços	0,0474***	0,0259	-0,0687	0,0937**	0,0917	0,0439	0,1039
Trab. Produção	0,1085*	0,1129*	0,0048	0,1940*	0,1738**	0,0908	0,2513*
Urbanização	0,1730*	0,1519*	0,1746*	0,1371*	0,2063*	0,2307*	0,1910*
Norte	0,2381*	0,2428*	0,2974*	0,2300*	0,2296*	0,2142*	0,2361*
Sudeste	0,3044*	0,3276*	0,3662*	0,3056*	0,2699*	0,2822*	0,2539*
Sul	0,3113*	0,3435*	0,3747*	0,3353*	0,2713*	0,2732*	0,2841*
Centro Oeste	0,3386*	0,4000*	0,4263*	0,3915*	0,2518*	0,2723*	0,2359*
DF	0,5645*	0,5580*	0,6614*	0,4948*	0,5587*	0,6335*	0,4842*

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

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

4.3. Decomposição das diferenças e impactos salariais

A partir dos resultados expostos na Tabela 7, verifica-se que a diferença salarial total entre homens e mulheres foi de 8,98%. O impacto percentual sobre o salário da diferença explicada pelas dotações produtivas e outras características pesquisadas (formalidade, setor, ocupação, urbanização, união estável e região) foi de -12,82% sobre o salário feminino. Isso indica que, se as mulheres possuísem as mesmas características dos homens, haveria redução de 12,82% em seus salários.

Ao desmembrar esse efeito, observa-se que o impacto explicado pelos aspectos produtivos foi de -8,61% (significa que, se as mulheres possuísem as mesmas características produtivas dos homens, haveria redução de 8,61% em seus salários). A ocupação gera um impacto salarial de -3,45% (o segundo maior efeito negativo). Isso significa que as mulheres sofreriam uma redução de 3,45% sobre seus salários se estivessem nas mesmas ocupações que as dos homens.

A discriminação salarial por gênero, considerando-se os homens como grupo em vantagem, é de 25% sobre o salário feminino, isto é, se não houvesse discriminação salarial, as mulheres ganhariam esse percentual a mais em seus salários. A maior parte da discriminação deveu-se ao *shift effect*⁴, seguida pelos aspectos produtivos, que foram mais valorizados no homem do que na mulher, e pelo estado civil (oficial ou não). As mulheres casadas são menos valorizadas em termos salariais do que homens casados e, neste caso, há possíveis explicações: o “custo de reprodução” feminino – mulheres casadas tem maior probabilidade de gerarem filhos, portanto, são menos remuneradas devido aos custos de licença maternidade e absenteísmo. Homens casados, pelo contrário, mostram a

⁴ *Shift effect* é a parcela da discriminação advinda apenas da constante, ou seja, advinda da diferente valorização do gênero dos trabalhadores. Para uma discussão mais aprofundada sobre o *shift effect* ver Jann (2008).

necessidade de maior responsabilidade para com a família e, por isso, podem ser mais bem remunerados.

Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero – Brasil, 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homens	1.9303		6.8917*
Mulheres	1.8444		6.3241*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	-0.1372	-159.53	-12.82*
Aspectos produtivos	-0.0901	-104.77	-8.61*
Formalidade	-0.0030	-3.49	-0.30*
Setor	0.0097	11.28	0.98
Ocupação	-0.0351	-40.81	-3.45*
Urbanização	-0.0163	-18.95	-1.61*
União estável	0.0055	6.40	0.55*
Região	-0.0079	-9.19	-0.79*
Discriminação de gênero	0.2232	259.53	25.00*
Aspectos produtivos	0.0657	76.40	6.80*
Formalidade	0.0011	1.28	0.11
Setor	0.0037	4.30	0.37
Ocupação	-0.0333	-38.72	-3.28*
Urbanização	-0.0468	-54.42	-4.57*
União estável	0.0420	48.84	4.29*
Região	-0.0003	-0.35	-0.03
Constante	0.1909	221.98	21.04*
Diferença total	0.0860	100.00	8.98*

Fonte: Calculado pelos autores, a partir dos dados do IBGE/PNAD 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%. Dados não significativos a, pelo menos, 10% não possuem asteriscos.

A ocupação mostrou efeito negativo sobre o salário da mulher (- 3,28%). Isso significa que as mulheres que se inserem nas melhores ocupações ganham bônus salariais relativamente maiores sobre as trabalhadoras inseridas nas ocupações agrícolas – omitida – do que os homens inseridos nas melhores ocupações ganham sobre os trabalhadores inseridos nas ocupações agrícolas. Pode-se observar na Tabela 6, já analisada anteriormente, que os coeficientes de ocupações das mulheres são menores que o dos homens no grupo ocupacional de PCAs, muito próximo no grupo ocupacional de técnicos de nível médio e superior ao dos homens nos demais grupos – dirigentes, trabalhadores dos serviços e trabalhadores da produção. Esses coeficientes, quando observados em variáveis categóricas, representam o ganho percentual de salário sobre a variável omitida. Portanto, não é possível concluir qual grupo possui a maior remuneração absoluta em cada ocupação, apenas pode-se dizer que mulheres em ocupações superiores têm bônus salarial – sobre a ocupação omitida, trabalhadores agrícolas – maior que o bônus observado no grupo de homens.

Na Tabela 8, são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero, entre homens brancos e mulheres brancas. Estes resultados indicam que a diferença salarial entre os referidos grupos, em 2013, foi de 13,51% a favor do grupo em vantagem – os homens.

Caso a mulher branca possuísse as mesmas características do homem branco, seu salário seria reduzido em 11,21%. A maior diferença está nos aspectos produtivos, com um impacto de -7,71%; já as diferenças ocupacionais ficaram em segundo lugar, com um efeito de -4,22%. Por outro lado, em termos setoriais, os efeitos foram positivos para as mulheres (2,10%). Isso significa que a mulher ganharia 2,10% a mais caso sua distribuição setorial fosse equalizada à dos homens.

Se não existisse discriminação por gênero, a mulher obteria um bônus salarial de 27,85%. O maior impacto se deu nos aspectos produtivos entre homens brancos e mulheres brancas, em seguida, pelo *shift effect* e, em terceiro lugar, devido à união estável. Novamente, a diferença no que tange à questão setorial mostrou-se desvantajosa para o gênero feminino. Especificamente, se não houvesse discriminação no âmbito dos setores econômicos, a mulher teria um ganho salarial de 2,72%.

Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero, entre homens brancos e mulheres brancas – Brasil, 2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homens Brancos	2.1519		8.6012*
Mulheres Brancas	2.0252		7.5773*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	-0.1189	-93.84	-11.21*
Aspectos produtivos	-0.0803	-63.33	-7.71*
Formalidade	-0.0012	-0.97	-0.12**
Setor	0.0208	16.38	2.10***
Ocupação	-0.0431	-34.02	-4.22*
Urbanização	-0.0148	-11.71	-1.47*
União estável	0.0044	3.45	0.44*
Região	-0.0046	-3.64	-0.46*
Discriminação	0.2457	193.84	27.85*
Aspectos produtivos	0.1309	103.27	13.98*
Formalidade	0.0074	5.85	0.74
Setor	0.0268	21.16	2.72*
Ocupação	-0.0200	-15.82	-1.98*
Urbanização	-0.0487	-38.39	-4.75**
União estável	0.0650	51.26	6.71*
Região	0.0045	3.56	0.45
Constante	0.0798	62.94	8.30**
Diferença total	0.1267	100.00	13.51*

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%. Dados não significativos a, pelo menos, 10% não possuem asteriscos.

A Tabela 9 apresenta as decomposições de Oaxaca-Blinder por gênero, entre homens não-brancos e mulheres não-brancas. A diferença salarial total entre os grupos foi de 8,77% e o impacto sobre o salário das mulheres não-brancas na diferença explicada pelas características descritas na Tabela 9 foi de -10,73%, relevante nos aspectos produtivos.

A ausência da discriminação por gênero provocaria um ganho salarial de 21,84% para as mulheres não-brancas. O *shift effect* foi responsável pela maior parte do efeito, pois as mulheres não-brancas teriam um ganho salarial de 31,51% se esse efeito não existisse. O resultado da união estável mostra-se significativo em 2,57%, e as ocupações, área de residência e setores deram vantagem à mulher não-branca (-5,36%, -4,29% e -1,19%). Os resultados encontrados para esses casos referem-se às diferenças nas valorizações relativas entre as ocupações (setores) observadas contra a ocupação (setor) omitida.

Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero, entre homens não-brancos e mulheres não-brancas – Brasil, 2013

Grupo	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homens não-brancos	1.7490		5.7490*
Mulheres não-brancas	1.6650		5.2855*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	-0.1135	-135.01	-10.73*
Aspectos produtivos	-0.0822	-97.79	-7.89*
Formalidade	-0.0021	-2.46	-0.21**
Setor	-0.0113	-13.46	-1.13
Ocupação	-0.0040	-4.70	-0.39
Urbanização	-0.0168	-20.02	-1.67*
União estável	0.0060	7.20	0.61*
Região	-0.0032	-3.77	-0.32*
Discriminação de gênero	0.1975	235.01	21.84*
Aspectos produtivos	0.0247	29.38	2.50
Formalidade	-0.0063	-7.51	-0.63
Setor	-0.0120	-14.24	-1.19*
Ocupação	-0.0551	-65.58	-5.36*
Urbanização	-0.0439	-52.20	-4.29*
União estável	0.0253	30.15	2.57*
Região	-0.0091	-10.86	-0.91
Constante	0.2739	325.86	31.51*
Diferença total	0.0840	100.00	8.77*

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%. Dados não significativos a, pelo menos, 10% não possuem asteriscos.

Por fim, a Tabela 10 apresenta a decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero e cor, entre homens brancos e mulheres não-brancas. A diferença salarial de 62,73% está explicada pelos aspectos produtivos e outros selecionados (13,02%) e pela discriminação de gênero e cor (43,98%). Se as mulheres não-brancas possuísem as mesmas características dos homens brancos, elas obteriam um ganho salarial de 13,02%. A região de residência, a ocupação e a forma de inserção formal explicam a diferença salarial nesses grupos.

A discriminação por gênero e cor explica 74,86% das diferenças salariais dos grupos analisados. O impacto salarial em desvantagem para as mulheres não-brancas foi de 43,98%, decorrentes dos aspectos produtivos (32,91% de impacto sobre o salário), do *shift effect* (17,68% de impacto sobre o salário) e da condição de união estável (6%). A ocupação e a forma de inserção no mercado de trabalho amortecem o efeito discriminatório nesses grupos.

Diante desses resultados, e tendo em vista a literatura empírica apresentada na seção 2, é possível observar que a discriminação por gênero e cor tem sido recorrente no Brasil, sem grandes avanços neste sentido. Tal demonstração reforça a importância de que haja maior planejamento e implementação de políticas públicas direcionadas para a área da economia do trabalho no país.

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder por gênero e cor, entre homens brancos e mulheres não-brancas, Brasil, 2013

Grupo	Coeficientes	Coeficientes na forma exponencial	
Homens brancos	2.151897	8.601163*	
Mulheres não-brancas	1.664975	5.285542*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0.1224	25.14	13.02*
Aspectos produtivos	0.0149	3.07	1.50*
Formalidade	0.0322	6.62	3.28*
Setor	-0.0281	-5.77	-2.77*
Ocupação	0.0490	10.07	5.02*
Urbanização	-0.0065	-1.33	-0.65*
União estável	0.0074	1.52	0.74*
Região	0.0534	10.97	5.49*
Discriminação de gênero e cor	0.3645	74.86	43.98*
Aspectos produtivos	0.2845	58.43	32.91*
Formalidade	-0.0567	-11.64	-5.51*
Setor	0.0076	1.56	0.76
Ocupação	-0.0656	-13.47	-6.35*
Urbanização	-0.0142	-2.92	-1.41
União estável	0.0583	11.96	6.00*
Região	-0.0122	-2.51	-1.21
Constante	0.1628	33.44	17.68*
Diferença total	0.4869	100.00	62.73*

Fonte: Calculado pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%. Dados não significativos a, pelo menos, 10% não possuem asteriscos.

5. Conclusão

Constatou-se que houve diferença salarial significativa entre homens e mulheres, bem como discriminação de gênero no Brasil em 2013. No geral, o hiato de salários foi desfavorável à mulher trabalhadora. Entre os atributos (produtivos e não produtivos) que provocam a redução das diferenças salariais, os aspectos produtivos e as ocupações foram mais relevantes. A discriminação feminina estaria associada positivamente aos atributos produtivos e ao tipo de união civil, e, negativamente, à área de residência e à ocupação exercida.

Entre os trabalhadores brancos, a diferença salarial por sexo foi mais pronunciada. Dessa diferença, grande parte foi explicada pela discriminação. As respostas da discriminação nos salários das mulheres evidenciaram que o impacto foi maior do que entre o conjunto dos indivíduos (brancos e não-brancos). Ainda que em menor escala, as características selecionadas também explicaram as diferenças salariais de sexo entre os brancos; os fatores produtivos (educação e escolaridade) e a ocupação contribuíram para amortecer o impacto total no salário feminino.

Entre os indivíduos não-brancos, a diferença salarial foi menor, no entanto, a discriminação por gênero foi maior do que entre os brancos. As características produtivas dos não-brancos contribuíram para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres dessa mesma cor da pele. O impacto salarial da discriminação foi importante, entretanto, menor do que entre os indivíduos brancos, sendo que a ocupação e a área de residência urbana influenciaram na redução dessa discriminação.

O gênero e a cor, em conjunto, potencializaram as diferenças salariais no Brasil. As características estudadas dos indivíduos explicaram um quarto dessas diferenças e a discriminação de gênero e de cor os três quartos restantes. As características do trabalhador (exceto gênero e cor) geraram diferenças de rendimento, assim como a discriminação, contudo esta última foi mais pronunciada.

Portanto, por meio da aplicação da decomposição de hiatos salariais de Oaxaca-Blinder, foi possível responder às questões que balizaram esta pesquisa, bem como corroborar as hipóteses iniciais: existência de diferença salarial em favor de homens e brancos e elevado impacto da discriminação salarial sobre os grupos discriminados, mulheres e não-brancos.

Finalmente, este estudo vem contribuir para o esclarecimento da discriminação de salários, bem como subsidiar as políticas públicas para o mercado de trabalho, voltadas às atividades econômicas das mulheres e dos não-brancos no Brasil, tema contemporâneo tanto para o país como para o mundo, tratado recentemente nas convenções econômicas mundiais.

Referências

- ARROW, K. The theory of discrimination. In: *Annals Conference on Discrimination in Labor Markets*, 30A, 1971, Industrial Relations Section Princeton. Princeton University, 1971.
- BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, v. 56, n. 2, p. 358-369, 1966.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, 1973.
- 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.
- CARVALHO, A. E.; NERI, M.; SILVA, D. *Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas-EPGE, 2006. 34 p. (Ensaio Econômico, n. 638).
- CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ, A. J.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: *Anais do Encontro de Economia Paranaense*, 9. Apucarana: UNESPAR, 2014.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. *A moderna economia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- FIUZA-MOURA, F. K. *Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica*. 2015. 96 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.
- 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 por Amostras de Domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.
- JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.
- MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. In: *Anais do Seminário de Economia Aplicada*, 2. Brasília: UnB/IPEA/TEM, 2002.
- MARGONATO, R. C. G., DE SOUZA, S. C. I., NASCIMENTO, S. P. Diferenças de rendimentos do trabalho feminino no sul do Brasil: uma abordagem dual. *Economia & Região*. Londrina, v. 2, n. 1, p. 90-107, 2014.

- MATOS, R.; MACHADO, A. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001). *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.
- MELO, H. P. *O Brasil e o Global Gender Gap Index do Fórum Econômico Mundial: algumas considerações*. 2011. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/o-brasil-e-o-global-gender-gap-index-do-forum-economico-mundial/view>>. Acesso em: 31 maio 2015.
- 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.
- SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de Trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: *Anais do Seminário sobre a Economia Mineira*, 13. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 2008.
- SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília, DF: IPEA, 2000. 26 p. (Texto para Discussão n. 769).
- SOUZA, P. F. L. *A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009*. 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.
- SOUZA, P. F. L.; SALVATO, M. A.; FRANÇA, J. M. S. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In: *Anais do Encontro Nacional de Economia*, 41. Foz do Iguaçu: ANPEC/UFPR, 2013.
- WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2014*. 2014. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>>. Acesso em: 31 maio 2015.