

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS E RAÇAS NO MERCADO DE TRABALHO URBANO BRASILEIRO: EVIDÊNCIAS A PARTIR DOS DADOS DA PNAD PARA OS ANOS DE 1999 E 2009

Luis Carlos Pais Gularte¹
Fernanda Mendes Bezerra²
Michele Aparecida Nepomuceno Pinto³

Área de conhecimento: Ciências Econômicas
Eixo Temático: Métodos Quantitativos em Economia

RESUMO

Desde a década de 1970, tem se observado uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, e essa inserção tem sido acompanhada por maior qualificação. Com relação às raças, sempre se observou no Brasil que os brancos têm maiores vantagens no mercado de trabalho, vantagem muitas vezes explicada pelas maiores qualificações obtidas. Este trabalho tem como objetivo analisar se ainda existe discriminação entre gêneros e raças no mercado de trabalho brasileiro, comparando os anos de 1999 e 2009, utilizando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder. Por esse método, é possível observar se as diferenças salariais acontecem em função das diferentes qualificações, ou se essas diferenças acontecem por fatores não observáveis. Através da análise dos resultados encontrados pelo modelo de Oaxaca-Blinder, verifica-se que há discriminação no mercado de trabalho brasileiro, mas com tendência à diminuição. Apesar do maior diferencial de salários ser entre a mulher não branca frente ao homem branco, constata-se que é a mulher branca quem está sendo mais discriminada no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que é o grupo mais qualificado e deveria receber, em média mais do que os homens.

Palavras-chave: Discriminação. Gênero. Raça. Oaxaca-Blinder. Brasil.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho mundial mudou nas últimas décadas e o mercado de trabalho brasileiro acompanhou essas mudanças. Até a década de 1970, a População Economicamente Ativa (PEA) brasileira era composta basicamente por homens, visto que as mulheres tinham como ocupação principal cuidar dos filhos e dos trabalhos domésticos. A partir dessa década, a participação feminina no mercado de trabalho apresentou uma significativa progressão.

Houve nesse período, também, uma maior inserção das pessoas negras no mercado de trabalho, principalmente no que se refere ao mercado formal. Segundo

¹ Bacharel em Economia. Email: luisgularte755@hotmail.com

² Doutora em Economia pelo PIMES/UFPE e Professora do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional (PGDR/UNIOESTE). Email: ferpompeia@gmail.com

³ Mestranda em Economia (PCE/UEM). Email: mi_nepomuceno@hotmail.com



Cacciamali *et al.* (2009), em 2006 havia, aproximadamente, 43 milhões de negros no mercado de trabalho, contra 45 milhões de brancos, mas essa igualdade de trabalhadores não se reflete nos salários, visto que em 2006 um homem branco com carteira assinada ganhava em média R\$ 1.364,00; enquanto um homem negro com carteira assinada ganhava em média R\$ 837,40; mostrando a grande discrepância de salários entre os grupos.

Recentemente verifica-se uma igualdade entre a participação na População Economicamente Ativa de homens e mulheres, brancos e não brancos. Porém, mesmo com essa igualdade na participação da força de trabalho, vários autores concluíram em suas pesquisas que isso não se reflete nos rendimentos, visto que inúmeros estudos já mostraram a enorme diferença salarial entre homens e mulheres, brancos e não brancos. [CAMPANTE, *et al.*(2004); MATOS e MACHADO (2006); SASCHIDA e LOUREIRO, (1998)]

Assim, surgiram algumas teorias tentando explicar esses diferenciais salariais, a mais estudada delas é a teoria do Capital Humano, desenvolvida principalmente por Schultz (1961; 1962; 1964). De acordo com esta teoria, os ganhos de produtividade do agente econômico são aumentados quando este faz uso de uma nutrição adequada, investe em qualificação educacional e treinamento no trabalho, pois estes investimentos geram maior produtividade para a indústria e para os outros setores, levando a um maior desenvolvimento econômico. Um investimento em capital humano, como a utilização do tempo de lazer para a melhoria da capacidade técnica e de conhecimento, proporciona um aumento da produtividade e por consequência um crescimento no rendimento real do trabalhador.

Porém, a Teoria do Capital Humano explica apenas alguns dos determinantes do diferencial salarial, como a educação e a experiência, mas não consegue explicar o restante do diferencial. Sendo assim, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) sugeriram que quando há diferença salarial não explicada pelos diferentes níveis educacionais ou de experiência pode ser sinal de que há discriminação no mercado de trabalho. No mercado de trabalho, essa discriminação ocorre, dentre outras formas, com subempregos, falta de carteira de trabalho assinada e rendimentos salariais diversos, dada a mesma habilidade.

Ao se considerar que os retornos estimados para as características produtivas são iguais para homens e mulheres, brancos ou não brancos, não haveria



explicação econômica para determinado grupo receber salários, em média, menores. Deste modo, a explicação que pode ser encontrada é a de que há discriminação no mercado de trabalho.

Assim, o objetivo desse trabalho é verificar os fatores que explicam os diferenciais salariais entre gêneros e raça no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 1999 e 2009, utilizando a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder com dados da PNAD.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

A discriminação é um fato praticado em todas as partes do mundo, pois onde há pessoas que não se ajustem a determinado grupo dominante, haverá discriminação. A dificuldade muitas vezes consiste em mensurar esta discriminação, o mercado de trabalho é um dos campos possíveis de se realizar essa mensuração (SOARES, 2000).

A discriminação no mercado de trabalho pode ser detectada ao compararem-se os rendimentos de homens e mulheres, de raça branca e não branca. A diferença de rendimentos entre pessoas de diferente sexo ou raça pode ser explicada por características como experiência, idade e anos de estudo. Essas características explicam parte da diferença de rendimentos, o restante é atribuído à discriminação (GIUBERTI e MENEZES-FILHO, 2005).

Cambota e Marinho (2006) reiteram essa visão, afirmando que se destacam como importantes determinantes da desigualdade de rendimentos: o fato de trabalhadores igualmente produtivos estarem alocados em setores e/ou regiões diferentes, as características individuais que afetam a produtividade dos indivíduos, além da própria discriminação.

De acordo com Batista e Cacciamali (2009), a desigualdade de salários pode ser decorrente de dois fatores: o primeiro ligado a heterogeneidade dos trabalhadores em relação aos seus atributos produtivos; o segundo, ao fato de trabalhadores com idêntica qualificação serem remunerados de forma distinta, por que são discriminados, ou seja, há um tratamento diferenciado baseado em atributos não produtivos.

A discriminação no mercado de trabalho ocorre em grupos, classes ou categorias a que pertencem os indivíduos, essa diferença na remuneração acontece



principalmente quando os indivíduos possuem a mesma qualificação profissional e experiência, mas recebem remuneração diferente. Esta discriminação resulta de efeitos combinados de duas situações: homens e mulheres, em um mesmo posto de trabalho, recebem salários diferentes, e as mulheres se inserem em atividades ditas “femininas”, localizadas na base da pirâmide salarial, apesar de elas possuírem, em média, mais anos de estudo do que os homens (MATOS e MACHADO, 2006).

Em relação às desigualdades raciais por cor, também se verifica que os não brancos estão inseridos nos piores trabalhos e têm uma média de anos de estudos menor do que a dos brancos. Nessa situação, as mulheres não brancas são ainda mais discriminadas, pois sofrem a dupla discriminação, a de ser mulher e não branca e, por isso, enfrentam maiores dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho e muitas vão fazer parte de uma mão de obra barata a disposição do sistema capitalista. Pesquisas que foram realizadas nos últimos anos mostram que a mulher não branca apresenta menor nível de escolaridade, trabalha mais horas por semana e tem um rendimento menor (COSTA, 2007).

A intensa desigualdade racial brasileira, associada a formas usualmente sutis de discriminação racial, impede o desenvolvimento das potencialidades e o progresso social da população não branca (HENRIQUES, 2001).

Cambota e Pontes (2006) verificaram que a presença da discriminação contra mulheres dentro da mesma ocupação ocorre mesmo quando se comparam indivíduos com a mesma raça, em geral a mulher não branca está em pior situação mesmo quando comparada com homens da mesma raça.

Cacciamali *et al.* (2009) analisaram a evolução da discriminação racial e por gênero no mercado de trabalho brasileiro e concluíram que houve uma redução da discriminação entre 2002 e 2006, menos para mulheres brancas, quando se compara com homens não brancos, mostrando que ainda há preconceito, por parte dos empregadores em contratar mulheres.

Campante, Crespo e Leite (2004) mediram a desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano das regiões Nordeste e Sudeste, e verificaram que a diferença salarial entre negros e brancos na região Sudeste é fortemente explicada pela discriminação, com a diferença de salários chegando a 41%.

Barros e Mendonça (1996) analisaram a desigualdade para o estado do Rio de Janeiro e concluíram que os diferenciais salariais por gênero são menores que os



diferenciais salariais por raça e que a discriminação educacional é muito importante para explicar essas diferenças de salários entre diferentes raças.

Biderman e Guimarães (2004) decomuseram as desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, negros e brancos para os anos de 1989 e 1999. Eles concluíram que a discriminação para com as mulheres ainda é alta. Quanto aos trabalhadores/as negros/as, o efeito que poderia ser atribuído à discriminação salarial parece menos elevado, devido a outros fatores, como o acesso à educação, explicando as significativas diferenças salariais que os separam dos/das trabalhadores/as brancos/as. Segundo Heringer (2002), mesmo quando se encontram em iguais condições de escolaridade, negros e brancos possuem rendimentos diferenciados, decorrente da discriminação racial existente no mercado de trabalho.

2 METODOLOGIA

A metodologia aplicada neste artigo é a Decomposição de Oaxaca-Blinder que é usada para verificar se há discriminação salarial e para quantificar essa discriminação. O fato de ser um método bastante conhecido na literatura do mercado de trabalho opta-se aqui pelo não detalhamento do método. Informações sobre o método de Oaxaca-Blinder encontra-se em Oaxaca (1973), Blinder (1973), Maldaner (2004), Matos e Machado (2006), entre outros citados nesse trabalho.

2.1 Base de Dados

A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), coletada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), para as cinco regiões brasileiras, em dois períodos distintos: 1999 e 2009. Na amostra foram selecionados os indivíduos que estavam empregados, ou seja, que recebiam alguma remuneração do trabalho, e que tinham idade entre 15 e 65 anos.

As variáveis utilizadas para análise do mercado de trabalho foram: rendimento mensal de todos os trabalhos (em reais), gênero, raça, escolaridade e idade. Também foram criadas as variáveis experiência (exp)⁴, interação entre experiência e educação ($exp*educ$) e experiência ao quadrado ($exp*exp$). Para o ano de 1999, foi

⁴ Utilizamos para medir experiência a seguinte *proxy*: (idade-escolaridade-6), que é a mais comum usada para se definir experiência.



utilizada uma renda deflacionada, com base no índice de preços próprio para as PNADs, encontrada no *síte* do IPEADATA (2012).

Para a estimação do modelo de Oaxaca-Blinder foram utilizadas as variáveis independentes: educação, experiência, experiência ao quadrado, e experiência x educação, e a variável dependente é o logaritmo da renda. Todos os cálculos foram estimados no programa estatístico StataMP 11.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Análise da renda média

Na Tabela 1 é apresentada a renda média dos quatro grupos analisados e verifica-se que o grupo de homens brancos é o grupo que recebe o salário maior entre os quatro grupos analisados. Em 1999, por exemplo, na região Sul, um homem branco ganhava o dobro do que ganhava o homem não branco, duas vezes e meia mais do que ganhava uma mulher branca e cinco vezes mais do que ganhava uma mulher não branca. Em 2009, apesar de a diferença salarial persistir, ela se reduziu bastante, pois o homem não branco passa a receber, em média, 60% do salário do homem branco. Já as mulheres brancas e não brancas passam a receber 63% e 40% respectivamente da renda do homem branco.

Tabela 1: Renda média dos quatro grupos por região – 1999 e 2009 (R\$ de 2009)

	Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
HB	1999	940,64	955,48	1.228,76	1.181,51	1.358,00
	2009	1.480,48	1.343,52	1.781,53	1.682,90	2.159,83
HN	1999	581,07	447,67	638,50	584,13	735,49
	2009	965,29	804,99	1.075,46	1.004,64	1.307,91
MB	1999	430,15	391,25	505,67	480,84	539,22
	2009	1.081,46	957,68	1.184,55	1.057,17	1.416,82
MN	1999	240,52	192,45	254,70	237,16	295,45
	2009	679,42	567,59	697,09	657,91	869,05

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Com esses resultados, percebe-se que em 1999 a renda média era baixa e os homens ganhavam, em média, mais do que as mulheres. Já em 2009 a renda praticamente dobra e as mulheres brancas auferem renda maior do que os homens



não brancos. As mulheres não brancas auferem as piores rendas entre todos os grupos o que pode significar que são duplamente discriminadas no mercado de trabalho brasileiro tanto por causa da cor quanto por causa do gênero.

Nota-se também que a região Centro-Oeste é a que apresenta as maiores rendas médias para todos os grupos, que vem do fato de Brasília estar incluída na região, cidade com grande número de funcionários públicos de elevada renda.

Na Tabela 2 estão dispostas as rendas para o grupo dos homens brancos, considerando também seus níveis de escolaridade. Vê-se que não há grande diferença de renda entre as regiões, porém a diferença está na escolaridade dos indivíduos. Em 1999 a diferença da renda entre quem é analfabeto e quem tem o ensino fundamental não é tão grande, porém quando se compara ensino fundamental com ensino médio verifica-se um salto na renda, que mais do que duplica em todas as regiões analisadas, com destaque para a região Nordeste que chega a triplicar o valor. Já do ensino médio para superior a renda mais que triplica em praticamente todas as regiões, mostrando que é alto o prêmio pela escolaridade tanto em 1999 quanto em 2009 para esse grupo.

Analisando a renda média do grupo de homens brancos para o Brasil, tem-se que, em 1999, a renda média dos que possuíam ensino fundamental era 44,32% da renda dos que tinham ensino médio, já em 2009 esse índice aumenta para aproximadamente 70%. E os homens brancos com ensino superior também obtiveram aumentos na renda média, mesmo sendo menores do que os aumentos dos demais níveis educacionais continuam sendo os indivíduos que obtêm a maior renda média dentre todos os níveis educacionais.

Para o grupo dos homens não brancos, os resultados estão dispostos na Tabela 3. Nota-se a visível diferença da renda com a dos homens brancos (renda consideravelmente menor). Porém os resultados seguem os mesmos padrões: pouca diferença entre analfabetos e pessoas com ensino fundamental, grande salto para o ensino médio e renda triplicada para os que detêm ensino superior em todas as regiões do Brasil nos dois períodos analisados, com exceção da região Sul onde o aumento foi de 68,54%.



Tabela 2: Renda média dos homens brancos por nível de escolaridade – 1999 e 2009 (R\$ de 2009)

	Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	BRASIL
ANALF.	1999	378,65	309,09	428,94	363,77	404,01	376,89
	2009	640,98	468,00	799,05	790,85	734,55	686,69
FUND.	1999	524,70	382,76	654,05	646,39	635,75	568,73
	2009	829,88	640,87	986,47	1.035,28	1.023,58	903,22
MÉDIO	1999	1.093,90	1.108,34	1.348,81	1.393,89	1.470,83	1.283,15
	2009	1.312,64	1.054,58	1.421,69	1.440,45	1.598,78	1.325,63
SUP.	1999	3.100,85	3.633,10	3.598,41	3.474,35	4.228,62	3.607,07
	2009	3.101,04	3.506,68	3.499,70	3.256,48	4.682,26	3.609,23

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Um resultado interessante é a média em nível de Brasil. Para os analfabetos, em 1999, a renda média era de R\$ 346,88; já para 2009 a média sobe para R\$ 603,06; que representa um aumento de mais de 73%; porém ainda fica abaixo das médias de algumas regiões. O mesmo acontece com os outros níveis de escolaridade, porém para o nível superior a média para o Brasil não se altera muito de 1999 para 2009, mostrando que não houve um ganho significativo nos salários para essa escolaridade que pode ter sido ocasionada pelo aumento da oferta de pessoas com acesso ao ensino superior.

Tabela 3: Renda média dos homens não brancos por nível de escolaridade 1999 e 2009 (R\$ de 2009)

	Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	BRASIL
ANALF.	1999	353,99	251,43	391,79	308,32	428,87	346,88
	2009	632,36	410,00	642,00	634,37	696,58	603,06
FUND.	1999	365,18	301,54	498,90	480,18	515,58	432,28
	2009	704,84	532,26	790,29	830,71	835,91	790,44
MÉDIO	1999	940,11	805,65	954,86	893,35	1.227,93	964,38
	2009	959,55	862,22	1.072,07	1.091,63	1.246,74	1.046,44
SUP.	1999	2.661,21	2.397,35	2.667,28	1.803,63	2.836,32	2.473,16
	2009	2.370,35	2.412,83	2.733,77	1.839,83	3.556,59	2.582,67

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.



A Tabela 4 apresenta a renda média para as mulheres brancas. A tendência de aumento da renda de acordo com o nível de escolaridade é mantida. Destaque para a região Centro-Oeste em 1999, onde as mulheres brancas com o ensino fundamental ganhavam 31,86% da renda das mulheres com o ensino médio, já em 2009 ganhavam 61,93%, mostrando que houve um aumento na renda para esse grupo, assim como ocorreu nas demais regiões.

Outra constatação interessante é a de que na região Sul o prêmio pelo nível superior é relativamente menor que nas outras regiões, o que poderia significar que nesta região há mais pessoas com esse nível de escolaridade, então o prêmio diminui, porém, como foi apresentado na seção anterior, a região com maior porcentagem de pessoas com nível superior é a Centro-Oeste e essa ainda é a região que tem a maior média salarial para essa escolaridade. O que significa que no Sul as mulheres apesar de possuírem nível superior, estão auferindo rendas menores do que os homens de nível superior, o que pode ser indicio de discriminação no mercado de trabalho.

Tabela 4: Renda média das mulheres brancas por nível de escolaridade 1999 e 2009 (R\$ de 2009)

	Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	BRASIL
ANALF.	1999	87,65	70,15	118,62	104,35	83,52	92,86
	2009	312,66	265,35	531,86	406,58	383,49	379,99
FUND.	1999	132,64	99,04	182,28	204,36	164,79	156,62
	2009	451,74	340,46	540,17	559,01	546,50	487,58
MÉDIO	1999	525,56	422,26	545,16	530,21	517,25	508,09
	2009	758,02	657,43	885,81	825,59	882,40	801,85
SUP.	1999	1.863,58	1.714,07	1.776,41	1.639,04	2.054,64	1.809,55
	2009	2.054,88	1.993,96	2.085,48	1.874,22	2.594,45	2.120,60

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Para as mulheres não brancas, o resultado está exposto na Tabela 5. Em 1999, para as mulheres analfabetas e com ensino fundamental desse grupo, na comparação com 2009, vê-se que a renda média mais que triplicou em todas as regiões. E em relação às mulheres com o nível de ensino médio e superior, também



ocorreu aumento no ganho, porém o prêmio pelo nível superior é menor do que para os demais grupos educacionais.

3.2 Diferencial De Rendimentos Pelo Método Da Decomposição De Oaxaca-Blinder

3.2.1 Diferencial de rendimentos por gênero

A Tabela 6 apresenta as estimativas das funções de salário, segundo o gênero para 1999 e 2009. Os resultados positivos e significativos da variável educação indicam que, com o aumento dos anos de estudo, homens e mulheres recebem uma remuneração maior por seu trabalho. Nota-se que as mulheres têm um retorno maior do que os homens, o que pode ser explicado pelo fato de as mulheres terem maior escolaridade e menor experiência.

Tabela 6: Estimativas das funções de salários, segundo gênero – 1999 e 2009

Variáveis	1999		2009	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Constante	4,000974	3,70298	4,107893	3,485674
Educação	0,1999953	0,2089186	0,1893476	0,2238479
Experiência	0,1073852	0,0834848	0,0949429	0,0879766
Expeduc	-0,0019251	-0,0022502	-0,0020826	-0,0029813
Experiência²	-0,0013481	-0,0009825	-0,0010906	-0,0009215
R²	0,4559	0,4251	0,3688	0,3895
Teste F	13630,71	8275,69	9356,50	13169,41

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Verifica-se também que os retornos da variável experiência são menores que os da variável educação, ou seja, um ano a mais de educação traz um retorno maior ao indivíduo do que um ano a mais de experiência. Os coeficientes da experiência² são negativos, pois segundo a Teoria do Capital Humano, a função de rendimento do trabalhador é decrescente a partir de certo momento da vida do indivíduo. O sinal negativo da variável de interação Expeduc indica que o efeito da educação diminui quando os anos de experiência aumentam e vice-versa.

Na Tabela 7 são apresentados os resultados da Decomposição do diferencial de salários por gênero através do método de Oaxaca-Blinder e comprovam que não



são apenas os fatores de diferenças de capital humano que explicam a diferença entre os salários entre homens e mulheres, ou seja, a diferença pode ser atribuída à discriminação.

Tabela 7: Decomposição do diferencial de salários, segundo gênero para o Brasil - 1999 e 2009

LN Renda	1999		2009	
	Coeficiente	p> z	Coeficiente	p> z
Diferencial				
Grupo 1	6,617424	0,000	6,732158	0,000
Grupo 2	6,21036	0,000	6,374508	0,000
Diferença	0,4070641	0,000	0,3576501	0,000
Decomposição				
Explicado	-0,1466585	0,000	-0,1433793	0,000
Não explicado	0,5537226	0,000	0,5010293	0,000

Fonte: Estimção e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Avaliando a diferença do logaritmo do salário, calculado conforme os dados apresentados na Tabela 7, foram obtidos os valores de 0,407 a favor dos homens em 1999 e 0,357 em 2009, também a favor dos homens, nota-se que houve uma queda na diferença de salários, mas que ainda é considerável essa diferença. A parcela do diferencial de salário atribuída aos fatores explicados da regressão foi negativa, o que indica que as mulheres estão superando os homens em habilidades, assim a diferenças de salários deveria ser em prol da mulher. Já a parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,554 no primeiro ano estudado e 0,501 no segundo ano, confirmando que há discriminação contra as mulheres e, comparando os dois anos da análise, que houve uma redução dessa discriminação.

Calculando os valores em percentual, percebe-se que, em 1999, 136,03% da diferença não é explicada pelos diferenciais de educação e experiência. Como o valor explicado foi de -36,03% significa que, uma vez que as mulheres possuem mais atributos produtivos que os homens, deveriam ganhar mais e como há discriminação, essa diferença se torna ainda maior, se tornando, portanto, negativa. Para o ano de 2009, a diferença de salários não explicada aumentou para 140,09%, sendo que as mulheres deveriam ganhar 40% a mais do que os homens, devido à maior presença de habilidades femininas.



3.2.2 Diferencial de rendimentos por raça

A tabela 8 mostra as estimativas das funções de salário, segundo a raça para 1999 e 2009, ou seja, o grupo de controle é homens e mulheres brancos em relação a homens e mulheres não brancos. Verifica-se que os resultados são semelhantes aos encontrados para gênero. O retorno da educação é menor para os não brancos, visto que estes, historicamente, tiveram menos acesso à educação. Já os retornos de experiência são praticamente os mesmos, isso significa que a educação traz maiores retornos e é mais valorizada pelos empregadores do que a experiência. Verifica-se que, embora os valores do R² sejam baixos, eles estão condizentes com outros trabalhos na área.

Tabela 8: Estimativas das funções de salários, segundo raça para o Brasil – 1999 e 2009

VARIÁVEIS	1999		2009	
	Branços	Não brancos	Branços	Não brancos
Constante	4,007233	4,163065	4,038672	4,102478
Educação	0,1985597	0,1586038	0,194923	0,1721599
Experiência	0,0985778	0,0866718	0,0876184	0,08662482
Expeduc	-0,0020088	-0,0015237	-0,0021671	-0,0023012
Experiência ²	-0,0012011	-0,0011173	-0,0009579	-0,0010121
R ²	0,3064	0,3971	0,3433	0,2700
Teste F	5502,82	9881,48	9054,01	7149,71

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Na Tabela 9 são apresentados os resultados da decomposição do diferencial de salários por raça através do método de Oaxaca-Blinder e comprovam que as pessoas não brancas também são discriminadas no mercado de trabalho.

Avaliando a diferença do logaritmo do salário, foram obtidos os valores de 0,553 a favor dos brancos em 1999 e 0,437 em 2009, também a favor dos brancos, nota-se que houve uma queda na diferença de salários, mas que ainda é considerável essa diferença. A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,271 no primeiro ano estudado e 0,228 no segundo ano, confirmando que houve uma sensível redução da discriminação aos não brancos durante o período analisado. Porém, a parte não explicada, em 2009, passa a ser maior do que a explicada, ou seja, a diferença de habilidades passa a



ser menos importante para explicar a diferença de salários do que a discriminação, mesmo que esta diferença tenha diminuído.

Tabela 9: Decomposição do diferencial de salários, segundo raça para o Brasil - 1999 e 2009

LN Renda	1999		2009	
	Coeficiente	p> z	Coeficiente	p> z
Diferencial				
Grupo 1	6,702771	0,000	6,80668	0,000
Grupo 2	6,148809	0,000	6,369136	0,000
Diferença	0,5539621	0,000	0,4375443	0,000
Decomposição				
Explicado	0,2831294	0,000	0,2094885	0,000
Não explicado	0,2708327	0,000	0,2280558	0,000

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Calculando os valores em percentual, percebe-se que, em 1999, 48,89% da diferença não é explicada pelos diferenciais de educação e experiência. A diferença explicada é de 51,11%, que significa que os brancos têm maior nível de habilidades do que os não brancos, ou seja, apesar de haver discriminação, esta não é a variável mais importante para determinar a diferenciação de salários. Para o ano de 2009, a diferença de salários não explicada aumentou para 52,12%, e a parte explicada diminuiu para 47,88%, ou seja, mesmo com a queda bruta da parte não explicada, vê-se que essa ganhou mais importância na diferença de salários, chegando a ser a variável mais importante para explicar essa diferença.

3.2.3 Diferencial de rendimentos entre homens brancos e homens não brancos

A Tabela 10 apresenta as estimativas das funções de salário, segundo o grupo de homens brancos em comparação com os homens não brancos para 1999 e 2009. Nesse caso, consegue-se filtrar apenas o efeito da raça sobre o diferencial salarial. Nesse modelo, verifica-se que os homens não brancos sofrem discriminação frente ao homem branco. Constata-se que os retornos à educação são aproximadamente os mesmos das comparações de gênero e raça.



Tabela 10: Estimativas das funções de salários entre homens brancos e homens não brancos – 1999 e 2009

VARIÁVEIS	1999		2009	
	Homens brancos	Homens não brancos	Homens brancos	Homens não brancos
Constante	4,028864	4,121534	4,111453	4,18797
Educação	0,206541	0,1715957	0,1963366	0,1744
Experiência	0,0016708	0,1017006	0,097701	0,0942575
Expeduc	-0,0021623	-0,001731	-0,0020996	-0,0022663
Experiência ²	-0,001387	-0,0013244	-0,0011039	-0,001125
R ²	0,3755	0,4632	0,4063	0,3317
Teste F	4526,00	7538,46	6473,14	5550,23

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A Tabela 11 apresenta os resultados da decomposição do diferencial de salários para os grupos analisados e comprovam que os homens não brancos são discriminados no mercado de trabalho em relação aos homens brancos.

Tabela 11: Decomposição do diferencial de salários entre homens brancos e homens não brancos - 1999 e 2009

LN Renda	1999		2009	
	Coefficiente	p> z	Coefficiente	p> z
Diferencial				
Grupo 1	6,883474	0,000	6,973553	0,000
Grupo 2	6,308683	0,000	6,527946	0,000
Diferença	0,5747909	0,000	0,4456065	0,000
Decomposição				
Explicado	0,3031319	0,000	0,2170647	0,000
Não explicado	0,2713591	0,000	0,2285418	0,000

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Avaliando a diferença do logaritmo do salário, foram obtidos os valores de 0,575 a favor dos homens brancos em 1999 e 0,446 em 2009, também a favor dos homens brancos, nota-se que houve uma queda na diferença de salários, mas que ainda é considerável essa diferença. A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,271 no primeiro ano estudado e 0,228 no segundo ano. Nessa comparação também se constata que, para 2009, a parte não explicada da decomposição ficou maior do que a parte explicada, ou seja, a discriminação passou a ter mais peso na diferença salarial do que as habilidades do indivíduo, isso pode ser melhor verificado através de porcentagens: vê-se que, em 1999, apenas 47,21% da diferença salarial não era explicada, já em 2009, essa



diferença aumenta para 51,28%, ou seja, apesar da queda bruta da parte não explicada, essa passou a ter maior peso na explicação da diferenciação salarial.

3.2.4 Diferencial de rendimentos entre homens brancos e mulheres brancas

A Tabela 12 apresenta as estimativas das funções de salário, segundo o grupo de homens brancos em comparação com as mulheres brancas para 1999 e 2009. Nesse caso, consegue-se filtrar o efeito de gênero sobre o diferencial salarial das mulheres brancas. Nesse modelo, constata-se que estas sofrem discriminação frente ao homem branco.

Tabela 12: Estimativas das funções de salários entre homens brancos e mulheres brancas – 1999 e 2009

VARIÁVEIS	1999		2009	
	Homens brancos	Mulher branca	Homens brancos	Mulher branca
Constante	4,028864	3,668629	4,111453	3,573142
Educação	0,206541	0,2190642	0,1963366	0,224785
Experiência	0,0016708	0,0898216	0,097701	0,0873664
Expeduc	-0,0021623	-0,0024933	-0,0020996	-0,0028603
Experiência ²	-0,001387	-0,0010548	-0,0011039	-0,0009166
R ²	0,3755	0,4325	0,4063	0,3810
Teste F	4526,00	4775,70	6473,14	4838,89

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A Tabela 13 apresenta os resultados da decomposição do diferencial de salários segundo homem branco em comparação com mulher branca através do método de Oaxaca-Blinder e comprova-se que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho. O coeficiente do grupo 1 (homens brancos) foi 6,88 para 1999 e 6,97 para 2009, enquanto que para o grupo das mulheres brancas foi 6,45 no primeiro ano estudado e 6,60 no segundo ano analisado.



Tabela 13: Decomposição do diferencial de salários entre homens brancos e mulheres brancas - 1999 e 2009

LN Renda	1999		2009	
	Coeficiente	p> z	Coeficiente	p> z
Diferencial				
Grupo 1	6,883474	0,000	6,973553	0,000
Grupo 2	6,450831	0,000	6,605923	0,000
Diferença	0,4326436	0,000	0,3676293	0,000
Decomposição				
Explicado	-0,1291925	0,000	-0,1300394	0,000
Não explicado	0,5618361	0,000	0,4976687	0,000

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Avaliando a diferença do logaritmo do salário, foram obtidos os valores de 0,432 a favor dos homens brancos em 1999 e 0,367 em 2009, também a favor dos homens brancos, nota-se que houve uma grande queda na diferença de salários, mas que ainda é considerável essa diferença. A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,562 no primeiro ano estudado e 0,497 no segundo ano, confirmando que houve uma redução da discriminação às mulheres brancas durante o período analisado. Nessa comparação também se percebe que, para 2009, assim como em 1999, a parte não explicada da decomposição ficou maior do que a parte explicada, ou seja, a discriminação passou a ter mais peso na diferença salarial do que as habilidades do indivíduo, isso pode ser mais bem verificado através de porcentagens: vê-se que, em 1999, 129,86% da diferença salarial não era explicada, já em 2009, essa diferença aumenta para 135,37%, ou seja, apesar da queda bruta da parte não explicada, essa passou a ter mais peso na explicação da diferenciação salarial.

3.2.5 Diferencial de rendimentos entre homens brancos e mulheres não brancas

A Tabela 14 apresenta as estimativas das funções de salário, segundo o grupo de homens brancos em comparação com as mulheres não brancas para 1999 e 2009. Nesse caso, o objetivo é estudar a decomposição do diferencial salarial entre os grupos com maior e menor média salarial. Nesse modelo, encontraram-se, como esperado, os resultados de que as mulheres não brancas sofrem dupla discriminação frente ao homem branco, devido ao fato de serem mulheres e não brancas.



Tabela 14: Estimativas das funções de salários entre homens brancos e mulheres não brancas – 1999 e 2009

VARIÁVEIS	1999		2009	
	Homens brancos	Mulher não branca	Homens brancos	Mulher não branca
Constante	4,028864	3,9006	4,111453	3,585576
Educação	0,206541	0,175861	0,1963366	0,2052193
Experiência	0,0016708	0,0751466	0,097701	0,086018
Expeduc	-0,0021623	-0,0019453	-0,0020996	-0,0029361
Experiência ²	-0,001387	-0,0009218	-0,0011039	-0,0009362
R ²	0,3755	0,3423	0,4063	0,3100
Teste F	4526,00	2564,30	6473,14	3662,99

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A Tabela 15 apresenta os resultados da decomposição do diferencial de salários segundo homem branco em comparação com mulher não branca através do método de Oaxaca-Blinder e comprova-se que as mulheres não brancas sofrem dupla discriminação no mercado de trabalho. Constata-se que o grupo das mulheres não brancas apresentou o menor coeficiente de salários dentre todos os grupos e, portanto, a diferença salarial entre esse grupo e o grupo dos homens não brancos foi a maior encontrada. A parte da decomposição explicada também é a menor demonstrando que as mulheres não brancas apresentam menores habilidades que os demais grupos.

Tabela 15: Decomposição do diferencial de salários entre homens brancos e mulheres não brancas - 1999 e 2009

LN Renda	1999		2009	
	Coeficiente	p> z	Coeficiente	p> z
Diferencial				
Grupo 1	6,883474	0,000	6,973553	0,000
Grupo 2	5,904494	0,000	6,151332	0,000
Diferença	0,9789799	0,000	0,8222206	0,000
Decomposição				
Explicado	0,1663954	0,000	0,0945768	0,000
Não explicado	0,8125844	0,000	0,7276439	0,000

Fonte: Estimação e elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,813 no primeiro ano estudado e 0,728 no segundo ano, confirmando que houve redução da discriminação às mulheres não brancas durante o período analisado.



Nessa comparação também se constata que, em 1999, 83% da diferença salarial não era explicada, já em 2009, essa diferença aumenta para 88,50%, ou seja, apesar da queda em termos absolutos da parte não explicada, essa passou a ter mais peso na explicação da diferenciação salarial. Apesar disso, a parte não explicada das mulheres não brancas é menor do que a das mulheres brancas, devido às mulheres brancas possuírem as maiores habilidades dentre todos os grupos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação é um fato praticado em todas as partes do mundo, pois onde há pessoas que não se ajustam a determinado grupo dominante, haverá discriminação. A dificuldade muitas vezes consiste em mensurar essa discriminação, o mercado de trabalho é um dos campos possíveis de se realizar essa mensuração (SOARES, 2000).

Sendo assim, o objetivo desse trabalho foi analisar se há discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Essa análise foi feita através do modelo de Oaxaca-Blinder, utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 1999 e 2009.

Com esses resultados, conclui-se que, entre os quatro grupos comparados, as mulheres foram as que tiveram maior parcela atribuída à discriminação, ou seja, os empregadores preferem contratar homens, sejam eles brancos ou não brancos, à mulheres, mesmo que tenham que pagar um salário maior a eles.

Analisando a diferença salarial entre homens brancos e não brancos foi possível constatar que a discriminação em termos absolutos por raça está diminuindo consideravelmente no Brasil. Já para as mulheres não brancas, encontrou-se o maior diferencial salarial entre todos os grupos comparados indicando que a mulher não branca é duplamente discriminada, por gênero e raça. Apesar do maior diferencial de salários ser da mulher não branca frente ao homem branco, constatou-se que é a mulher branca quem está sendo mais discriminada no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que, entre os quatro grupos, elas têm as maiores habilidades e possui, em nível de Brasil, apenas o terceiro maior salário, atrás dos homens brancos e dos homens não brancos.



É importante enfatizar que neste trabalho caracterizou-se a composição da PEA (População Economicamente Ativa) quanto à escolaridade e renda e analisou-se se havia discriminação no mercado de trabalho brasileiro por gênero e raça. Quanto à caracterização da PEA, foi feita uma análise entre as regiões para comparar diferenças e semelhanças, contudo a análise da discriminação através do modelo de Oaxaca-Blinder considerou todas as regiões, sem distinção.

Sendo assim, o próximo passo dessa pesquisa pode ser a análise da discriminação entre as regiões brasileiras, para quantificar e comparar a discriminação entre os grupos dentro das diferentes regiões. Outro caminho é quantificar essa discriminação exclusivamente para o mercado de trabalho privado, podendo ser feita uma diferenciação entre mercado formal e informal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P.; Diferenças entre discriminação racial e por gênero e o desafio de políticas anti-discriminatórias, **Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 1, p. 183 – 193, jan./jun. 1996.

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

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A.; Na antessala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999), **Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 12, p. 177 – 200, mai./ago. 2004.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural variables. **Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L.; **Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste do Brasil: uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica**. In: Prêmio Ipea-Caixa 2005 - Monografias Premiadas. Brasília: IPEA, 2006, p. 25-76.

CACCIAMALI, M. C., *et al.*; Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 33, p. 195-222, jul./dez. 2009.

CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Phillippe G. P. G.. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, 2004.

COSTA, R. S. S.; **A mulher negra e o mercado de trabalho**. 2007. Disponível em: <<http://www.itaporanga.net/genero/1/GT10/17.pdf>>. Acesso em: 16/02/2012.



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

HENRIQUES, R.; **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90**, Rio de Janeiro: IPEA, jul. 2001 (Texto para Discussão, 807).

HERINGER, R.; Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas, **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 57-65, 2002.

MALDANER, I. S.; **Discriminação por gênero no mercado de trabalho paranaense**, 2004. 63 f. Monografia (Trabalho de conclusão de Curso) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo. *In*: Prêmio IPEA - CAIXA 2005, Brasília, 2005.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F.; Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001), **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, jun. 2006.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economics Review**, v. 14. n. 3, p. 693-709, 1973.

SACHSIDA, A. e LOUREIRO, P. R. Homens X Mulheres: substitutos ou complementares no mercado de trabalho? Rio de Janeiro: **IPEA**, Texto para Discussão, nº595, 1998.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. **The American Economic Review**, 51, 1, p.1-17, 1961.

SCHULTZ, Theodore W. Reflections on Investment in Man. **The Journal of Political Economy**, 70, 5, 1-8, 1962.

SCHULTZ, Theodore W. The Economic Value of Education. New York: *Columbia University Press*, 1964.

SOARES, S. S. D. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras, Brasília: **IPEA**, nov. 2000 (Texto para Discussão, 769).

