

ESTREITAMENTO DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS E AUMENTO DO GRAU DE DISCRIMINAÇÃO: LIMITAÇÕES DA MENSURAÇÃO PADRÃO?*

Maria Cristina Cacciamali**

Fábio Tatei***

Jackson William Rosalino****

O objetivo deste artigo é estimar a incidência e a evolução recente da discriminação racial e por gênero nos mercados de trabalho formal e informal no Brasil entre 2002 e 2006. Assim, mensuramos os diferenciais de rendimentos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e confirmamos a prática discriminatória. Os resultados indicam a redução do hiato salarial dos grupos discriminados entre 2002 e 2006, exceto para mulheres brancas; contudo, o componente da discriminação aumenta em igual período para elas. A despeito das limitações do método de Oaxaca-Blinder, destacamos a maior resistência ao fechamento do hiato salarial entre homens brancos e mulheres brancas e a estabilidade da diferença entre o salário observado e o a ser pago na ausência de discriminação, exceto entre homens brancos e mulheres negras. O componente de discriminação entre os homens brancos e os demais grupos é maior no mercado de trabalho formal do que no informal, indicando as dificuldades de se quebrar preconceitos e privilégios nos postos de trabalho de melhor qualidade.

Palavras-chave: Discriminação Racial e por Gênero; Discriminação entre Empregados Formais e Informais; Decomposição de Oaxaca-Blinder; Hiato Salarial por Gênero e Raça nos Mercados de Trabalho Formal e Informal.

WAGES GAP DECREASED AND HIGHER DISCRIMINATION DEGREE: RESTRAINT OF THE STANDARD MEASURES?

The objective of this paper is to measure the incidence and evolution of racial and gender discrimination among formal and informal employees in Brazil between 2002 and 2006. We applied the decomposition of Oaxaca-Blinder on income differences among groups using microdata from PNAD. The results indicate a reduction in the earnings gap of discriminated groups between 2002 and 2006; however, the discrimination component increases in the same period. Despite the restrictions of the Oaxaca-Blinder method, we detect more resistance to narrowing the wage gap between white, men and women; the stability of the difference between the observed and the wage which would be earned in the absence of discrimination, except between white men and

* Versão anterior do presente estudo consta do livro de Maria Cristina Cacciamali e Mária de Fátima José-Silva (2008).

** Professora titular do Departamento de Economia, coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina e coordenadora científica do Núcleo de Estudos em Políticas Internacionais. Universidade de São Paulo (USP). *E-mail:* cciamali@uol.com.br

*** Mestrando Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina e Pesquisador do Núcleo de Estudos em Políticas Internacionais na USP. *E-mail:* ftatei@gmail.com

**** Graduando em Economia na USP. *E-mail:* jwrosalino@yahoo.com.br

black women. The discrimination degree between white men and other groups is higher within the formal market rather than the informal market. This indicates why is so difficult for women and black people overcome prejudice and privilege and insert themselves into top jobs

Key words: Racial and Gender Discrimination; Discrimination between Formal and Informal Employees; Decomposition of Oaxaca-Blinder; Wage Gap by Gender and Race in the Formal and Informal Labor Markets.

DISMINUCIÓN DE LOS DIFERENCIALES SALARIALES E AUMENTO DEL GRADO DE DISCRIMINACIÓN: LIMITACIONES DEL MÉTODO?

El objetivo de este artículo es mensurar la incidencia y la evolución reciente de la discriminación por raza y por género en el mercado de trabajo formal e informal de Brasil entre 2002 y 2006. La descomposición de los diferenciales de salario a través de Oaxaca-Blinder, en base a los micro datos de PNAD, confirmo prácticas discriminatorias. Los resultados indicaran la reducción del hiato salarial de los grupos discriminados entre 2002 y 2006, excepto para las mujeres blancas, a despecho del aumento del componente de discriminación. Además la diferencia entre el salario observado y aquel que sería pago caso no hubiera discriminación se mantuvo relativamente estable, presentando reducción solo para las mujeres negras.

Palabras-clave: Discriminación por Raza y Género; Mercado de Trabajo Formal e Informal; Diferenciales de Salario; Descomposición de Oaxaca-Blinder.

REDUCTION DES DIFFERENTIELS DE SALAIRE ET AUGMENTE DE LA DISCRIMINATION: LIMITES DE LA METHODE?

L'objectif de cet article est mesurer l'incidence et l'évolution récente de la discrimination ethnique et par sexe dans le marché du travail formel et informel au Brésil entre 2002 et 2006. La décomposition des différentiels de salaire, au moyen d'Oaxaca-Blinder, sur base de micro information de PNAD, confirmait la pratique discriminatoire. Les résultats indiquent la réduction du gap salariale des groupes discriminés entre 2002 et 2006, excepte pour des femmes blanches, néanmoins, la composante de la discrimination augmente dans la même période. De plus, la différence entre le salaire observé et celui à être payé en l'absence de discrimination s'est maintenu relativement stable, en se réduisant brusquement seulement pour les femmes noires.

Mots-clés: Discrimination Ethnique et Par Sexe; Marché de je Travail Formel et Informel; Différentiels de Salaire; Décomposition d'Oaxaca-Blinder.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre práticas de discriminação que ocorrem no mercado de trabalho brasileiro tomam um caráter sistemático, a partir do fim dos anos 1990, estimulados por, pelo menos, dois motivos. O primeiro reporta-se à maior preocupação das agências multilaterais na defesa dos direitos humanos no trabalho. Distintos órgãos e programas da Organização das Nações Unidas (ONU) reforçam esta vertente, por meio, por exemplo, da *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* de 1998, da OIT, da *Declaração do Milênio das Nações*

Unidas, aceita por 186 países em 2000,¹ e/ou da *Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância das Nações Unidas* em Durbin, em 2001. O segundo motivo prende-se à maior organização e visibilidade dos movimentos sociais de mulheres e, especialmente, negros, que expõem as desigualdades entre os brancos e outras etnias/raças da população e demandam ações afirmativas para superá-las como cotas no ensino superior e mercado de trabalho. Tais tendências implantaram o tema das relações entre exclusão social e discriminação de gênero e raça ao debate público e suscitaram o fomento de políticas sociais voltadas ao acesso e à criação de oportunidades de inclusão social para estes grupos. A necessidade de subsidiar as ações, por sua vez, provocou a ampliação dos estudos e a geração de informações sobre a questão.

Desde os primeiros recenseamentos nacionais, de 1872 e 1890, o IBGE investiga a cor da população; o Censo de 1872 enumera, inclusive, o contingente de população escrava. Nos censos demográficos do século XX, apenas aquele de 1970 não dispõe desta variável. A PNAD, por sua vez, desde 1987, inclui nos levantamentos anuais a coleta de dados sobre a cor/raça/etnia da população. Tal variável é investigada, portanto, regularmente nas estatísticas nacionais, sendo apreendida em cinco grupos (branca, preta, parda, amarela e indígena), segundo o critério de autodeclaração de cor.

Esse estatuto de coleta de informações permite acompanhar as características socioeconômicas dos diferentes grupos da população brasileira, segundo sua autodeclaração de cor, e, neste âmbito, podemos estimar a evolução das desigualdades sociais. Ressaltamos, entretanto, que, embora a classificação, segundo o senso comum, possa aproximar a divisão da população brasileira por raças ou etnias, contestamos esta visão. Em primeiro lugar porque, embora o fenótipo de uma pessoa possa remeter à determinada categoria de cor e/ou herança genética, do ponto de vista genético, tal fato tem uma alta probabilidade de não se verificar. Em segundo lugar, no Brasil, diferentemente de outros países, por exemplo, os Estados Unidos, em nenhum momento ou lugar confirmou-se a institucionalização de classificação e/ou a segregação por raça e/ou a proibição de casamentos inter-raciais. No Brasil, a mestiçagem constitui-se em uma expressiva característica demográfica e estabeleceu-se como uma ampla prática social. Assim, acreditamos que mestiços de diferentes origens, não apenas de ascendência africana, mas também indígena, devam predominar na população brasileira. A autodeclaração, nesta situação, pode resultar na estimação da desigualdade inter-racial/étnica/cor, basta que mestiços de elevado *status* social e/ou alta renda tendam a autodeclarar-se como *brancos* em vez de *pardos*.

1. Um sumário dos avanços alcançados na promoção da igualdade de condições entre sexo e raça no Brasil é apresentado em uma coletânea de estudos organizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), em 2004, com a participação de cinco instituições de ensino superior, representantes das macrorregiões do país: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), Universidade de Brasília (UnB), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

O objetivo do presente artigo, guardadas as considerações apresentadas, é o de observar quatro grupos da população, a saber: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – mantendo como padrão de referência o homem branco, com relação a três aspectos: a desigualdade salarial, o grau de discriminação no mercado de trabalho e a evolução dos indicadores. As estimativas são realizadas por meio dos microdados da PNAD para os mercados de trabalho formal e informal, ou seja, para os empregados com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, componentes típicos do mercado de trabalho. Tal recorte foi utilizado para isolar os efeitos derivados das práticas de discriminação dos responsáveis por domicílios que contratam os serviços de empregados domésticos e/ou decorrentes da discriminação em domicílios e/ou empresas quando demandam a prestação de serviços de trabalhadores por conta própria.

Ressaltamos, ainda, que o artigo centra-se na evolução recente da discriminação no mercado de trabalho brasileiro; assim, nos limitamos ao período 2002-2006.² Destarte, por tratar-se de um período curto, não há a pretensão de verificar possíveis mudanças estruturais do fenômeno de discriminação; contudo, desde meados da década de 1990 e, principalmente, a partir do início do século XXI, há uma forte expansão de programas sociais por parte das diversas esferas do governo. As políticas públicas tiveram papel importante tanto na recente queda da desigualdade de rendimentos no Brasil nos últimos anos,³ como instrumental para a maior conscientização e inclusão social de grupos tradicionalmente discriminados.

Desse modo, o tema exposto é desenvolvido em seis seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção, realizaremos uma revisão teórica sobre o tema, na qual selecionamos um conjunto de autores que discorrem sobre a discriminação salarial por sexo e raça/cor/etnia. Na terceira seção, apresentaremos indicadores selecionados para os grupos e mercados de trabalho considerados e descreveremos as variáveis componentes do modelo. A quarta seção contém a metodologia de Oaxaca-Blinder empregada neste estudo e, na quinta seção, apresentaremos os resultados obtidos. Finalmente, passaremos às conclusões.

2. A escolha por esse período deve-se às mudanças da PNAD, em 2001, com relação à classificação dos ramos de atividade e posições de ocupação, de modo que não é recomendável a comparação direta destas informações com os períodos anteriores.

3. Ver, entre outros, Barros, Foguel e Ulyseia (2006).

2 A TENDÊNCIA DE ESTREITAMENTO DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS POR SEXO E RAÇA

A literatura especializada indica o estreitamento dos diferenciais salariais entre sexos e entre cor/etnia/raça em diferentes regiões do mundo, inclusive no Brasil. Blau e Kahn (2003), por exemplo, estudaram as causas da diminuição do hiato salarial entre homens e mulheres no período 1985-1994 para 22 países e concluíram pela primazia de duas razões: o estreitamento da estrutura salarial da força de trabalho masculina e menor oferta líquida de mulheres no mercado de trabalho. Os dois fatores, mas principalmente o primeiro, encontram-se circunscritos às instituições do mercado de trabalho de cada país, especialmente com relação aos mecanismos de negociação coletiva.

No caso dos Estados Unidos, O'Neil (1985) analisou a tendência da discriminação por sexo, entre a década de 1950 e meados da de 1980, e assinalou a presença de dois períodos distintos. No primeiro, que perdurou até meados da década de 1970, o hiato salarial entre mulheres e homens apresentou tendência de crescimento e, em tal espaço de tempo, entre homens e mulheres, tanto a redução do diferencial de escolaridade como a ampliação do diferencial de experiência no trabalho – medido como tempo no emprego – são fatores que explicavam o aumento do hiato salarial.

A partir de meados da década de 1970, verificou-se, segundo a autora, o estreitamento do hiato salarial que correspondeu a um provável reflexo do aumento da experiência das mulheres mais jovens e do maior crescimento do tempo médio no emprego das mulheres, em relação ao tempo médio dos homens. Ademais, O'Neil apresentou dois fatores adicionais que podem explicar a evolução do hiato salarial; particularmente, a partir de 1969. O primeiro é a elevação do desemprego que, pela maior incidência sobre as mulheres, alargou o hiato a favor dos homens. O outro é a depressão dos salários dos trabalhadores menos experientes, um resultado do influxo na força de trabalho de mulheres mais velhas e menos experientes e de uma coorte expressiva de trabalhadores originários do período do *baby boom*. Este acréscimo de oferta de força de trabalho aumentou o ganho dos mais velhos, homens mais experientes em relação aos mais novos e, provavelmente, também aumentou os ganhos dos homens relativamente àqueles das mulheres.

Complementarmente, Giuberti e Menezes-Filho (2005) realizaram estudo comparativo entre os mercados de trabalho do Brasil e dos Estados Unidos, de 1981 a 1996, e observaram que a idade dos indivíduos revela-se a principal causa das diferenças salariais entre homens e mulheres. Ou seja, segundo os autores, a menor experiência no mercado de trabalho é a principal causa do menor salário da mulher e relaciona-se com as decisões sobre sua fecundidade. Todavia, o estudo mostrou que a brecha salarial entre os sexos diminuiu no período analisado.

Quanto ao hiato salarial entre brancos e negros nos Estados Unidos, Neal e Johnson (1996) especificaram um modelo de equação salarial que, entre outras causas, atribui a diferença salarial à diferença de qualificação entre os dois grupos da população. Carneiro, Heckman e Masterov (2005) investigaram, para o período 1990- 2000, nos Estados Unidos, as relações entre qualificação e discriminação para explicar o hiato salarial entre brancos e outros grupos étnicos. Os autores concluem que, exceto para a população negra, o hiato salarial deve-se a fatores pré-mercado. Assim, a superação do hiato salarial terá maior probabilidade de sucesso com a implementação de programas educacionais e profissionais em vez de meras ações afirmativas, exceto para os homens negros.

Quanto à literatura nacional, Soares (2000) e Biderman e Guimarães (2005) utilizam-se de instrumental estatístico similar e estimam resultados similares e complementares. Soares aplicou uma extensão da decomposição dos rendimentos proposta por Oaxaca (1973) para analisar o diferencial de salários no Brasil, entre 1987 e 1998, dos homens brancos perante os homens negros e as mulheres brancas e negras.⁴ O autor desagregou a procedência de tal diferencial em três categorias: a de qualificação; a de inserção no mercado de trabalho – por meio de variáveis *dummies*; e, por fim, a de diferença salarial pura que não é explicada por fatores produtivos, econômicos ou regionais; isto é, segundo o autor, a parcela em razão da discriminação. Posto isto, Soares verificou que, *vis-à-vis* os homens brancos, a desigualdade de rendimentos das mulheres brancas deve-se apenas à discriminação, enquanto para os homens negros prevalece sua pior qualificação – por causa de fatores pré-mercado. Por sua vez, as mulheres negras enfrentam tanto a discriminação como a menor dotação de fatores produtivos. Por fim, Soares constatou que a evolução do diferencial de salários por cor/raça/etnia estabiliza-se entre os homens, enquanto para as mulheres ocorre uma redução gradual.

A evolução decrescente da discriminação também é observada por Biderman e Guimarães, que decompuseram os determinantes que afetam a desigualdade salarial de mulheres e negros, utilizando as PNADs de 1989 e 1999, em setores de atividade selecionados.⁵ Assim como Soares, os autores concluíram que o principal determinante do hiato salarial referente às mulheres é a discriminação no mercado de trabalho; para os homens negros, o agente primordial constitui-se na defasagem de escolaridade, ou seja, um fator pré-mercado de trabalho, ao passo que, para as mulheres negras, o hiato decorre de ambos os fatores.

4. Com relação à literatura nacional, um conjunto de autores dedica-se a analisar a recente queda da desigualdade de rendimentos, como Corseuil (2002), Barros, Foguel e Ulyssea (2006), Ferreira (2006), Hoffmann (2006), Soares (2006), Barros, Franco e Mendonça (2007), Cacciamali e Camillo (2008), entre outros. Contudo, centrar-nos-emos em trabalhos que focam a questão da discriminação no mercado de trabalho.

5. Os setores contemplados pelo estudo são alimentos, bens de capital, couro e calçados, telemática e vestuário.

Bohnenberger (2005) ampliou o quadro de análise, em termos de espaço e tempo, e manteve as conclusões dos estudos anteriores. O autor avaliou a presença e a evolução da discriminação por sexo e cor/etnia/raça no mercado de trabalho brasileiro, em cada uma das cinco regiões do país, entre 1992 e 2001, e concluiu que a discriminação contra as mulheres é mais resistente do que a discriminação contra os negros. As mulheres negras, da mesma maneira que nos demais estudos, estão na pior situação, pois sofrem discriminação tanto de sexo quanto de cor. A região Nordeste apresentou a maior incidência de discriminação por sexo e a região Sudeste exibiu a maior discriminação por cor/etnia/raça. O estudo de Bohnenberger indicou que a discriminação por sexo tende a diminuir ao longo do período estudado, o que também está de acordo com os resultados obtidos por Crespo e Reis (2004) e Matos e Machado (2006). Os primeiros estudaram, entre 1987 e 2000, os efeitos associados às características das coortes de nascimento, do ciclo de vida sobre a parcela do diferencial salarial em razão do termo de discriminação entre raças/cor/etnias; os segundos, por sua vez, examinaram os diferenciais de rendimento, levando em conta a discriminação por sexo e cor/etnia/raça e utilizando os microdados da PNAD de 1987 a 1999.

Especificamente, Oliveira e Rios-Neto (2006), em estudo sobre a força de trabalho feminina para um período mais longo, estudaram a tendência da desigualdade salarial da força deste grupo no Brasil, segundo cor/etnia/raça, durante as décadas de 1980 e 1990. Os autores confirmaram a hipótese de que o hiato salarial por cor/etnia/raça é determinado por diferenças individuais e ocupacionais, mas não sancionaram as hipóteses de crescentes retornos da renda aos anos de escolaridade e/ou a crescente demanda por mão de obra qualificada, o que resultou na ampliação do hiato salarial entre trabalhadores de alta e baixa qualificação.

Assim, o conjunto desses estudos constata, por um lado, a existência de discriminação no mercado de trabalho e, por outro, o estreitamento do hiato salarial entre grupos discriminados e um grupo padrão. Tanto os resultados dos estudos supracitados como os apresentados no relatório de *Desigualdade de Raça e Gênero* organizado pelo PNUD indicam que, em relação ao homem branco, o diferencial de salários das mulheres brancas é fruto da discriminação no mercado de trabalho; por sua vez, o diferencial dos homens negros ocorre, sobretudo, por causa da discriminação pré-mercado – ou seja, menor escolaridade e/ou qualificação –, enquanto o das mulheres negras advém dos dois tipos anteriores (pré-mercado e discriminação).⁶

6. Ver UFPE, PUC Minas e PNUD/IDHS (2004).

Apesar da vasta abundância de trabalhos que focalizam a análise das desigualdades do mercado de trabalho brasileiro, nota-se a escassez de estudos sobre os efeitos da discriminação nos mercados de trabalho formal e informal; em geral, estes estudos costumam analisar a questão por meio da inclusão de uma variável *dummy*. Por exemplo, Barros, Franco e Mendonça (2007) avaliaram a influência da discriminação por sexo e cor/raça/etnia em três tipos de segmentos (espacial, setorial e de formalização no mercado de trabalho) sobre a redução do grau de desigualdade da remuneração do trabalho e da renda *per capita* entre 1995 e 2005, mas não analisaram o grau de discriminação e seus determinantes nos distintos mercados de trabalho. Kassouf (1998), por meio de dados da Pesquisa Nacional sobre Saúde e Nutrição (PNSD) do IBGE, de 1989, indicou maior incidência de discriminação por sexo no mercado de trabalho informal do que no formal, mas sem tratar da questão de cor/raça/etnia.⁷ Posto isto, o presente artigo pretende contribuir à literatura especializada ao mensurar a incidência e evolução recente da discriminação no mercado de trabalho brasileiro, concentrando-se nos seus efeitos sobre os trabalhadores assalariados formais e informais.

3 INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO POR SEXO E RAÇA

Em 2006, a população total do Brasil era de pouco mais de 187 milhões de pessoas, 89,6 milhões encontravam-se ocupadas, 8,2 milhões procuravam emprego e 58,5 milhões eram economicamente inativas. Inicialmente, observa-se que, nos dois anos considerados, a taxa de atividade e a taxa de ocupação são maiores para os homens, o que conduz a uma taxa de desocupação menor para as mulheres. Tal fato torna-se mais marcante quando se verifica que as diferenças entre sexos são maiores do que as em razão de raça/cor/etnia. Assim, a taxa de atividade dos homens brancos e negros é similar, de igual modo à taxa de ocupação; a diferença mais relevante é encontrada na taxa de desemprego. Entre as mulheres brancas e negras, constata-se comportamento idêntico (tabela 1).

7. No artigo, Kassouf considera os trabalhadores formais os que contribuem para a previdência social e os informais os que não contribuem, ou seja, adota uma conceituação do mercado de trabalho em sentido *lato* e não distingue os efeitos de inserções distintas entre serviço doméstico, empregados e conta própria. Ademais, a autora observa que a discriminação é responsável por dois terços do diferencial de salário das mulheres perante os homens com características semelhantes e o restante deve-se à ocupação das mulheres em postos de baixa qualificação.

TABELA 1
Indicadores do mercado de trabalho – Brasil, 2006

		População economicamente ativa		Indicadores (%)		
		Empregados	Desocupados	Taxa de atividade ¹	Taxa de ocupação ²	Taxa de desocupação ³
Homens	Branco	25.428.848	1.538.028	73	68,8	5,7
	Negros ⁴	25.741.458	1.950.304	73,3	68,1	7
	Total	51.565.275	3.509.880	73,1	68,5	6,4
Mulheres	Branco	20.112.770	2.156.981	53,5	48,3	9,7
	Negros	17.548.125	2.503.580	51,9	45,4	12,5
	Total	37.990.100	4.700.347	52,7	46,9	11
Total	Branco	45.541.618	3.695.009	62,6	57,9	7,5
	Negros	43.289.583	4.453.884	62,5	56,7	9,3
	Total	89.555.375	8.210.227	62,6	57,3	8,4

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.

Elaboração dos autores.

Obs.: População em idade ativa (PIA), isto é, pessoas de 10 anos ou mais de idade.

Notas: ¹Taxa de atividade: é a percentagem da população economicamente ativa (PEA) em relação à PIA.

²Taxa de ocupação: é a percentagem das pessoas empregadas em relação à PIA.

³Taxa de desocupação: é a percentagem das pessoas desocupadas em relação à PEA.

⁴População negra: neste estudo, representa a soma das pessoas que se autodeclaram como pretas ou pardas.

Para efeitos deste estudo, a abordagem da questão da discriminação por sexo e cor/etnia/raça será realizada entre os trabalhadores adultos empregados do setor privado não agrícola, ou seja, com idade igual ou superior a 25 anos. A análise será efetuada no mercado de trabalho conceituado em sentido estrito, consideraram-se, assim, apenas os empregados com e sem carteira de trabalho assinada – *proxies* dos mercados de trabalho formal e informal, respectivamente.⁸ No grupo dos empregados sem carteira de trabalho assinada, também foram incluídos os empregados sem declaração de carteira de trabalho. Foram utilizados filtros para excluir os empregados dos ramos de atividade agrícola, administração pública e serviço doméstico. Igualmente, foram retirados da amostra os registros sem declaração de idade, declaração de renda do trabalho, cor e anos de escolaridade. O conjunto destes filtros resultou em um total de aproximadamente 23,9 milhões de empregados.

8. O objetivo deste estudo é analisar o mercado de trabalho; assim, retirou-se da amostra categorias de posição na ocupação que, embora sejam objeto de discriminação social e nos locais onde trabalham, apresentam características distintas nas suas relações de trabalho *vis-à-vis* os empregados, trabalhadores assalariados. Os trabalhadores por conta própria foram excluídos porque a grande maioria, de forma autônoma, presta serviços por tempo determinado a um cliente; este tipo de trabalhador, com relação ao trabalhador assalariado, dispõe de outras relações de trabalho, tais como: subordinação, jornada e forma de pagamento, implicando, perante o assalariado, comportamento distinto de contratação, remuneração e práticas de discriminação. O serviço doméstico, por sua vez, presta serviços aos domicílios, constituindo-se em mercado de trabalho distinto quanto ao tipo de empregador, jornada, alocação e regularidade das tarefas, remuneração monetária e em espécie, entre outros fatores, além de, muitas vezes, caracterizar-se por especificidades nas relações de subalternidade, outra dimensão das práticas de discriminação.

De acordo com a tabela 2, entre os homens do mercado de trabalho formal, os homens brancos representavam 61,6% do total, e os homens negros eram 38,4%, em 2002, enquanto em 2006, sob idêntico aspecto, o mercado de trabalho indicava diminuição do percentual de homens brancos (56,3%) e aumento da participação de homens negros em pouco mais do que cinco pontos percentuais (p.p). Nesta direção, as mulheres negras frente às brancas não apresentaram idêntica ocupação de espaço no mercado de trabalho aos homens. Em 2002, as mulheres brancas ocupavam, no total das mulheres com carteira de trabalho assinada, percentual equivalente a 66,4% e, quatro anos depois, sua participação declinara em 3,1 p.p. Em relação aos trabalhadores informais, entre 2002 e 2006, em todos os grupos (homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras) houve aumento no percentual de empregados no mercado de trabalho formal (tabela 2).

O comportamento do mercado de trabalho, entre 2002 e 2006, segundo sexo e cor/raça/etnia indica dois fatos. O primeiro é que a absorção de negros – homens e mulheres – aumentou tanto no mercado de trabalho formal quanto no informal. O segundo fato é que o *status* do negro no mercado de trabalho elevou-se, na medida em que, entre os empregados com carteira de trabalho assinada, os negros – mulheres e, particularmente, homens – aumentaram sua participação frente aos brancos; e considerando-se o total de empregados, diminuiu o peso dos negros no mercado de trabalho informal – entre os empregados sem carteira de trabalho assinada (tabela 2).

TABELA 2
Empregados por sexo e cor/etnia/raça segundo registro em carteira de trabalho – Brasil
2002

	Com carteira		Sem carteira		Total de assalariados		
	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	
Homem	Branco	5.486.345	77,9	1.552.973	22,1	7.039.318	100
	(%)	61,6	–	54,7	–	59,9	–
	Negro	3.420.473	72,7	1.286.880	27,3	4.707.353	100
	(%)	38,4	–	45,3	–	40,1	–
	Total	8.906.818	75,8	2.839.853	24,2	11.746.671	100
	(%)	100	–	100	–	100	–
Mulher	Branca	3.604.511	75,7	1.156.024	24,3	4.760.535	100
	(%)	66,4	–	55,5	–	63,4	–
	Negra	1.824.515	66,3	925.454	33,7	2.749.969	100
	(%)	33,6	–	44,5	–	36,6	–
	Total	5.429.026	72,3	2.081.478	27,7	7.510.504	100
	(%)	100	–	100	–	100	–

2006

		Com carteira		Sem carteira		Total de assalariados	
		Número	Porcentagem	Número	Porcentagem	Número	Porcentagem
Homem	Branco	6.268.756	80,2	1.548.235	19,8	7.816.991	100
	(%)	56,3	–	48,9	–	54,7	–
	Negro	4.865.685	75,1	1.616.959	24,9	6.482.644	100
	(%)	43,7	–	51,1	–	45,3	–
	Total	11.134.441	77,9	3.165.194	22,1	14.299.635	100
	(%)	100	–	100	–	100	–
Mulher	Branca	4.440.608	76,4	1.373.577	23,6	5.814.185	100
	(%)	63,3	–	53,9	–	60,8	–
	Negra	2.576.840	68,7	1.176.470	31,3	3.753.310	100
	(%)	36,7	–	46,1	–	39,2	–
	Total	7.017.448	73,3	2.550.047	26,7	9.567.495	100
	(%)	100	–	100	–	100	–

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

A tabela 3 mostra que, no período considerado, dois indicadores do mercado de trabalho praticamente não se alteraram: idade média dos ocupados e horas médias trabalhadas. O primeiro relaciona-se à oferta abundante de mão de obra jovem e melhor qualificada que mantém o padrão etário de ingresso no mercado de trabalho. O segundo reflete a tendência de expansão de técnicas intensivas em capital e de empregar mão de obra mais bem qualificada, o que permite ampliar a produtividade, mantendo-se praticamente igual o número de horas médias trabalhadas por semana.

TABELA 3

Indicadores médios das características produtivas e dos rendimentos dos empregados – Brasil, 2002 e 2006

	Idade		Anos de estudo		Salário mensal do trabalho principal (R\$ do ano)		Horas trabalhadas por semana		Salário-hora	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
HBCC ¹	37,9	37,9	8,7	9,4	1.051,40	1.364,70	45,8	45,2	5,8	7,6
HNCC ³	36,9	37	7,2	8	597,9	837,4	46,6	45,7	3,3	4,7
HBSC ⁵	39,8	40,6	8	8,4	792,4	1.036,80	45,1	44,1	4,9	6,3
HNSC ⁷	37,6	38	5,8	6,4	425,3	581,1	46,3	44,9	2,5	3,6
MBCC ²	36,6	36,8	10,1	10,7	742,3	975,3	41,3	41,7	4,5	6
MNCC ⁴	36,6	36,7	8,5	9,3	442,1	627,9	42,2	42	2,6	3,9
MBSC ⁶	38,3	38,5	9,2	9,8	528	670,4	37,2	36,7	3,8	5

(Continua)

(Continuação)

	Idade		Anos de estudo		Salário mensal do trabalho principal (R\$ do ano)		Horas trabalhadas por semana		Salário-hora	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
MNSC ⁸	36,8	36,8	7,5	8,4	302,4	439,9	37,2	37	2,5	3,2
Total	37,5	37,5	8,4	9,1	725,1	945,3	43,8	43,3	4,2	5,6

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.

Elaboração dos autores.

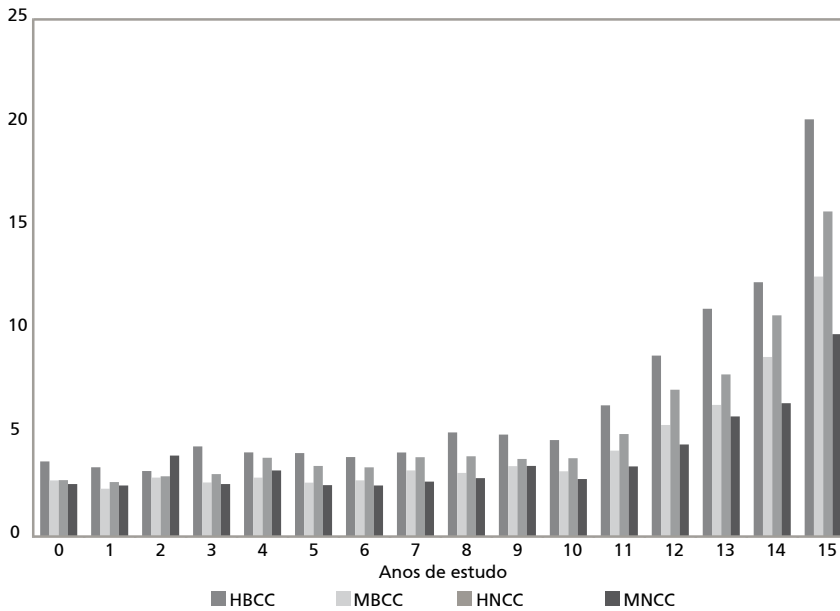
Notas: ¹ HBCC: homem branco com carteira de trabalho assinada.² MBCC: mulher branca com carteira de trabalho assinada.³ HNCC: homem negro com carteira de trabalho assinada.⁴ MNCC: mulher negra com carteira de trabalho assinada.⁵ HBSC: homem branco sem carteira de trabalho assinada.⁶ MBSC: mulher branca sem carteira de trabalho assinada.⁷ HNCS: homem negro sem carteira de trabalho assinada.⁸ MNSC: mulher negra sem carteira de trabalho assinada.

Os indicadores alteraram-se no que concerne à ampliação dos anos de escolaridade média em todos os grupos e ao decréscimo do salário médio mensal/hora. Quanto à escolaridade, destacam-se duas situações. Os empregados negros do mercado de trabalho informal, em média, apresentaram defasagem elevada de anos de escolaridade (6,4 *versus* 9,1 anos com relação à média dos empregados). As mulheres brancas e negras, conforme evidências constatadas por inúmeras pesquisas, mantiveram escolaridade média superior à dos homens, embora não traduzissem este acréscimo em remuneração superior à dos homens (tabela 3). O salário real diminuiu para os brancos e aumentou para os negros; no mercado de trabalho formal, as mulheres brancas apresentaram a maior queda entre 2002 e 2006, ao passo que no mercado de trabalho informal, as mulheres negras exibiram a maior alta (tabela 3). Em termos reais, o salário médio por hora caiu -3,4%, por causa da inflação de 34,9% medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), entre 2002 e 2006.

Consoante à expectativa teórica, à maior escolaridade correspondeu ganhos crescentes de remuneração, embora tal tendência de aumento seja bem menor até por volta de oito anos de estudo, o que corresponde ao ensino fundamental completo (gráficos 1 e 2). Este comportamento reflete as mudanças na estrutura do mercado de trabalho nas duas últimas décadas, quando houve expressivo aumento do número de trabalhadores com pelo menos o ensino fundamental completo. O aumento da oferta de qualificados foi impulsionado pelas políticas de ampliação das matrículas em todos os níveis de ensino e exigências de mão de obra mais bem qualificada decorrentes das mudanças tecnológicas, o que levou à queda dos salários dos trabalhadores sem ao menos o ensino fundamental completo.

GRÁFICO 1

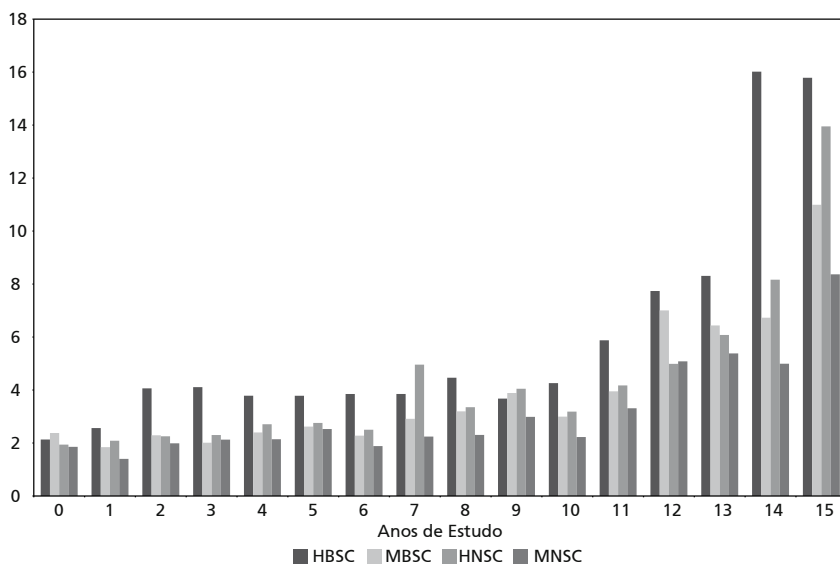
Salário-hora médio por anos de estudo – empregados com carteira de trabalho assinada – Brasil, 2006



Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

GRÁFICO 2

Salário-hora médio por anos de estudo – empregados sem carteira de trabalho assinada – Brasil, 2006



Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

A despeito da não existência de controles, outro aspecto ressaltado pelos gráficos é a elevada remuneração dos homens brancos que apresentam formação superior completa, tanto trabalhadores formais como informais. O crescimento exponencial do salário-hora, à medida que se aumentam os anos de escolaridade equivalentes ao ensino superior, revela dois aspectos: *i*) uma supervalorização de trabalhadores com nível superior e/ou escassez de mão de obra qualificada, que se reflete nos aumentos de remuneração em níveis mais que proporcionais ao aumento dos anos de escolaridade; e *ii*) um possível problema de mensuração captada por esta variável, dado que o último grupo de escolaridade (15 anos) abarca todos os indivíduos que completaram o ensino superior, bem como os com pós-graduação e outros.

Apesar de a incapacidade da variável escolaridade captar todos os aspectos referentes ao capital humano acumulado de um indivíduo, os gráficos apresentam indícios claros de que as maiores remunerações estão associadas aos melhores postos de trabalhos, independentemente de serem formais ou informais, e, portanto, qualquer política de elevação da renda dos trabalhadores deve avançar, primordialmente, pela maior escolarização das pessoas.

Todavia, a simples diferença salarial, como constatada por meio da tabela 3, não permite estabelecer o grau de discriminação entre grupos, uma vez que esta diferença pode estar associada ao menor nível educacional – na comparação entre brancos e negros – e/ou à menor experiência de trabalho entre mulheres e homens, o que refletiria formas de discriminação pré-mercado.

Para observarmos quanto dessa diferença de rendimentos deve-se à discriminação e às capacidades pessoais dos indivíduos, vamos decompor a diferença dos logaritmos dos salários-hora, estimados por grupos que considerem sexo, raça e posição na ocupação, em duas parcelas.

A primeira parcela refere-se à diferença salarial derivada das distintas características produtivas. Assim, por exemplo, o fato de um grupo auferir em média ganhos menores do que outro poderia estar inteiramente relacionado a características produtivas inferiores; por exemplo, menos anos de estudo, experiência de trabalho etc. O diferencial de salários médios, na situação, não conteria nenhum componente discriminatório; ao contrário, a diferença seria o resultado de valorações que ocorrem no âmbito do mercado de trabalho.

A segunda parcela corresponde ao diferencial de rendimento não explicada pelas variáveis do modelo, ou seja, abarca características não mensuráveis como a qualidade e o tipo de educação e treinamento, a heterogeneidade entre as distintas ocupações e atividades econômicas e, inclusive, o fenômeno da discriminação pura. Assim, Oaxaca e, também, Blinder (1973) sugerem que toda diferença salarial não explicada pelo modelo pode ser representativa de um tratamento discriminatório, pois, considerando-se que os retornos estimados para as características produtivas são iguais para homens e mulheres, brancos ou negros, não haveria explicação econômica para determinado grupo perceber salários, em média, menores.

Posto isto, realizamos a decomposição da equação salarial dos trabalhadores por meio do método proposto por Oaxaca-Blinder, o qual é amplamente utilizado na literatura especializada, permitindo comparações com outros estudos, entretanto, sem desconsiderar que os resultados obtidos quanto aos possíveis efeitos da discriminação podem estar correlacionados com outras características não mensuráveis.⁹

4 O MÉTODO OAXACA-BLINDER

A construção do índice de discriminação parte do pressuposto de que é possível estimar o salário de uma pessoa a partir de suas características pessoais (educação, experiência de trabalho etc). A base para a estimação da equação salarial segue o modelo da teoria do capital humano desenvolvido por Mincer (1974), no qual temos uma equação log-linear com o logaritmo do salário-hora como variável dependente e variáveis independentes, um conjunto de atributos produtivos que pode mudar dependendo da disponibilidade de dados e das características do país e/ou região a que pertence a amostra, dado por:

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + \mu_i$$

onde W é um vetor que representa o salário-hora do indivíduo, β é o vetor dos coeficientes, Z é o vetor de características do indivíduo e μ é o componente aleatório. Estimando a equação, segue que:

$$\ln(\bar{W}_i) = \bar{Z}_i' \hat{\beta}_i$$

Considere o grupo 0, isto é, o que não sofre discriminação comparado a um grupo j . Fazendo o diferencial, obtemos:

$$\ln(\bar{W}_0) - \ln(\bar{W}_j) = \bar{Z}_0' \hat{\beta}_0 - \bar{Z}_j' \hat{\beta}_j$$

Somando e subtraindo $\bar{Z}_j' \hat{\beta}_0$:

$$\ln(\bar{W}_0) - \ln(\bar{W}_j) = \bar{Z}_0' \hat{\beta}_0 - \bar{Z}_j' \hat{\beta}_j + \bar{Z}_j' \hat{\beta}_0 - \bar{Z}_j' \hat{\beta}_0 \Rightarrow \ln(\bar{W}_0) - \ln(\bar{W}_j) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_0 - \bar{Z}_j' \Delta \hat{\beta}$$

$$\ln(\bar{W}_0) - \ln(\bar{W}_j) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_0 - \bar{Z}_j' \Delta \hat{\beta}$$

$$\text{onde } \begin{aligned} \Delta \bar{Z}' &= \bar{Z}_0' - \bar{Z}_j' \\ \Delta \hat{\beta} &= \hat{\beta}_i - \hat{\beta}_0 \end{aligned}$$

9. Por exemplo, Kassouf (1998), Soares (2000), Biderman e Guimarães (2005), Crespo e Reis (2004), entre outros.

Portanto, o primeiro termo da equação, $\Delta \bar{Z} \hat{\beta}_0$, corresponde a diferenças nos salários em decorrência de atributos da produtividade, ao passo que o segundo termo, $-\bar{Z}_i' \Delta \hat{\beta}$, representa a parcela não explicada, a qual se convencionou associar ao fenômeno da discriminação.¹⁰

5 DIFERENÇAS SALARIAIS POR SEXO E COR/ETNIA/RAÇA SEGUNDO OS MERCADOS DE TRABALHO FORMAL E INFORMAL

Estabelecemos o modelo de equação salarial log-linear composto pelas variáveis explicativas: anos de estudo, anos de estudo ao quadrado, experiência¹¹ e experiência ao quadrado – além de *dummies* para as cinco macrorregiões do Brasil – para os ramos de atividade (indústria, comércio e serviços, atividades sociais e pessoais e outras atividades)¹² e para as categorias de ocupação (produtores de bens e serviços e de reparação, dirigentes, ciências e artes, técnicos de nível médio e vendedores e prestadores de serviços).¹³

O retorno da experiência ao salário revela que este é maior para os homens do que para as mulheres e para os brancos com relação aos negros, o que não necessariamente deve-se à discriminação, pois pode haver outros fatores influenciando este diferencial; por exemplo, escolaridade, categoria de ocupação, ramo de atividade, entre outros.¹⁴ O grupo de homens brancos com carteira de trabalho assinada encontra-se em melhor posição, pois obtém os maiores retornos, ao passo que o grupo de mulheres negras sem carteira de trabalho assinada situa-se no extremo oposto.

Destaca-se a situação da mulher negra no mercado de trabalho, pois este não valoriza o aumento da escolaridade deste grupo, implicando retornos extremamente baixos, especialmente para as empregadas sem carteira de trabalho assinada.

Com relação ao período 2002-2006, observam-se mudanças de baixa magnitude, mas distintas, dos retornos à experiência. Entre as mulheres brancas com carteira de trabalho assinada e os negros – homens e mulheres – sem carteira de trabalho assinada, ocorreu o crescimento do retorno à experiência sobre os salários-hora; enquanto, para os demais subgrupos, este retorno diminuiu ou permaneceu constante – com exceção da experiência mais elevada de homens brancos no mercado de trabalho formal e mulheres brancas no mercado de trabalho informal (tabela 4).

10. Aplicamos o método de Oaxaca em duas etapas, ou seja, os efeitos referentes ao intercepto estão sendo captados pelo segundo termo.

11. Os autores, nesse modelo, entendem que todo o desemprego é involuntário e não consideraram e/ou aplicaram o ajustamento de Heckman na equação salarial, os coeficientes estimados, neste caso, são maiores.

12. Engloba as atividades relacionadas à intermediação financeira, a atividades imobiliárias, à informática, a pesquisa e desenvolvimento das ciências sociais e humanas e aos serviços terceirizados.

13. As *dummies Sudeste* (região), *Dirigentes em geral* (categoria de ocupação) e *atividades sociais e pessoais* (ramo de atividade) foram escolhidas como categorias de referência. Os resultados das regressões são apresentados no Anexo deste trabalho.

14. As taxas de retorno à *experiência* e aos *anos de escolaridade* são obtidas calculando-se a derivada parcial da equação de salários, com relação às respectivas variáveis.

TABELA 4
Taxa de retorno à experiência
 (Em %)

Experiência		5 anos	10 anos	15 anos	20 anos
HBCC	2002	2,9	2,5	2,1	1,7
	2006	2,8	2,4	2,1	1,8
MBCC	2002	1,4	1,3	1,1	0,9
	2006	1,7	1,5	1,3	1,1
HNCC	2002	2,7	2,3	1,9	1,5
	2006	2,3	2	1,7	1,4
MNCC	2002	1	0,9	0,8	0,7
	2006	0,9	0,8	0,7	0,6
HBSC	2002	2,5	2,2	1,9	1,5
	2006	2,4	2	1,7	1,3
MBSC	2002	1,2	1,1	0,9	0,8
	2006	1	1	0,9	0,9
HNSC	2002	1,6	1,4	1,2	1
	2006	2,3	1,9	1,6	1,2
MNSC	2002	0,2	0,2	0,2	0,2
	2006	0,3	0,3	0,3	0,3

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
 Elaboração dos autores.

O retorno dos anos de escolaridade ao salário é também mais elevado para os homens do que para as mulheres, assim como para os brancos do que para os negros, independentemente da existência de registro na carteira de trabalho.

No entanto, a tabela 5 indica queda generalizada da taxa de retorno dos anos de escolaridade ao salário-hora entre 2002 e 2006 – com exceção dos homens negros com ensino superior, com ou sem registro na carteira de trabalho, e das mulheres brancas com ensino fundamental incompleto sem carteira de trabalho assinada. Tais resultados estão em conformidade com as estimações efetuadas por Barros, Franco e Mendonça, que também observaram a redução dos retornos à escolaridade no período mais recente de sua análise (2002-2005). A redução dos retornos da educação sobre o salário-hora pode estar relacionada ao aumento da escolaridade em todos os níveis da população, elevando a oferta de mão de obra mais escolarizada e o perfil desejado de qualificação da oferta de empregos.

TABELA 5
Taxa de retorno à escolaridade
(Em %)

Anos de estudo		4 anos	8 anos	11 anos	15 anos
HBCC	2002	3,3	9,4	13,9	19,9
	2006	2	8,2	12,9	19,1
MBCC	2002	0,3	7,9	13,6	21,3
	2006	-0,9	6,5	12	19,4
HNCC	2002	4,2	8,3	11,4	15,4
	2006	2,5	7,3	10,9	15,8
MNCC	2002	1	7,3	12	18,3
	2006	-0,8	5,2	9,6	15,6
HBSC	2002	5,1	9,5	12,8	17,3
	2006	3,5	6,8	9,4	12,7
MBSC	2002	2,2	7,3	11,2	16,3
	2006	2,9	6,7	9,4	13,2
HNSC	2002	5,5	7,2	8,6	10,3
	2006	3,8	6,6	8,8	11,7
MNSC	2002	4,3	7,5	10	13,2
	2006	2,2	6	8,8	12,5

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

O quadro 1 apresenta a síntese dos efeitos das variáveis *dummies* incorporadas ao modelo de equação salarial referente ao ano de 2006, do qual os resultados completos constam do Anexo.¹⁵ Assim, observamos que, em geral, os trabalhadores do setor formal observam os maiores retornos sobre o salário-hora nos ramos de *indústria* – especialmente, os homens –, ocupados como *dirigentes* – exceção dos homens brancos –, e localizados na região Sudeste, menos para as mulheres negras. Por sua vez, no setor informal, predomina o ramo de *outras atividades*, na ocupação de *dirigentes* ou em *ciências e artes*, e localizado no Centro-Oeste, para negros, e nas regiões Sul e Sudeste, para brancos. Ou seja, os maiores retornos dos trabalhadores formais estão relacionados com as atividades, ocupações e regiões economicamente mais dinâmicas, enquanto, entre os informais, há uma diversificação regional, além de, como esperado, maior concentração em atividades ligadas ao comércio e à prestação de serviços.

15. Alguns exemplos dos grupos de categorias de ocupação são: produtores de bens e serviços e de reparação (monitores de equipamentos eletrônicos, supervisores de extração mineral e marceneiros), dirigentes (legisladores e diretores de empresas), ciências e artes (engenheiros, médicos, atores e músicos) e técnicos de nível médio (técnicos em mecatrônicas, desenhistas e atletas profissionais).

QUADRO 1

Síntese dos resultados das regressões para as variáveis explicativas binárias – Brasil, 2006

Grupos	Região geográfica (com maior retorno)	Ramo de atividade (com maior retorno)	Categoria de ocupação (com maior retorno)
HBCC	Sudeste	Indústria	Ciências e artes
MBCC	Sudeste	Outras atividades	Dirigentes em geral
HNCC	Sudeste	Indústria	Dirigentes em geral
MNCC	Centro-Oeste	Outras atividades	Dirigentes em geral
HBSC	Sul	Outras atividades	Ciências e artes
MBSC	Centro-Oeste	Outras atividades	Dirigentes em geral
HNSC	Sudeste	Outras atividades	Ciências e artes
MNSC	Centro-Oeste	Atividades sociais e pessoais	Dirigentes em geral

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

A seguir, observamos na tabela 6 que, no mercado de trabalho formal, de 2002 a 2006, o hiato salarial entre os homens brancos e as mulheres brancas permaneceu praticamente inalterado, enquanto, em relação aos demais grupos, houve diminuição do diferencial salarial. Por sua vez, no mercado de trabalho informal, verificamos igual comportamento dos homens brancos perante homens negros e mulheres negras; entretanto, com relação às diferenças entre homens brancos e mulheres brancas, o diferencial dos salários médios aumentou. A constatação de aumento do hiato salarial das mulheres brancas do setor informal pode ser um indicador de resistência para maior estreitamento de salários, ou seja, sem a influência de alguma força externa, a desigualdade de salários perante os homens brancos encontrará resistência para atingir níveis mais baixos.

TABELA 6

Hiato entre os salários observados com relação ao homem branco
(Em %)

Grupos	2002	2006
MBCC	22,5	22,6
HNCC	53,6	44,6
MNCC	83,8	69,6
MBSC	15,3	17,6
HNSC	65,9	59
MNSC	81,5	65,1

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
Elaboração dos autores.

A seguir, a tabela 7 mostra a aplicação da metodologia de Oaxaca-Blinder para determinar-se a composição que é em razão da diferença de dotações e advém da parcela não explicada. Os valores foram calculados da seguinte forma:

$$X = \frac{A_1 - A_2}{B - A_2}$$

$$Y = \frac{B - A_1}{B - A_2}$$

em que X representa o percentual em razão da discriminação, A_1 é o salário-hora que o grupo analisado receberia na ausência de discriminação; A_2 é o salário-hora observado deste grupo; B é o salário-hora observado do grupo padrão ou referência (homens brancos) e Y representa o percentual em razão da diferença de fatores.

Interpretando os resultados de uma forma corrente, conforme a literatura especializada nos indica, podemos inferir que caso os atributos das mulheres brancas, com e sem carteira de trabalho assinada, fossem valorizados similarmemente aos do homem branco, isto é, caso não houvesse discriminação no mercado de trabalho, elas deveriam receber salário superior ao deles (tabela 7). Contudo, com relação aos negros, homens e mulheres, ocorreu uma evolução distinta no período 2002-2006. Apesar de o hiato observado entre os salários-hora ter, em geral, diminuído para estes grupos, os resultados estimados indicam que a parcela referente à discriminação aumentou; ou seja, tomando-se como padrão o homem branco, há um aumento no peso da discriminação na composição do hiato salarial.

Entretanto, se considerarmos que a parcela referente ao que a literatura denomina de *discriminação* engloba, na verdade, uma miríade de características não observáveis, tal aumento estimado para a parcela não explicada do diferencial de salários pode ser compreendido de outra forma. Em vez do fenômeno da discriminação propriamente dito, os resultados podem estar captando uma elevação de outras características produtivas não observáveis, mas que influenciaram positivamente a remuneração dos trabalhadores, como a passagem por um treinamento melhor aplicado ou um aprendizado diferenciado, entre outras.

Sob essa perspectiva é que se sobressaem as limitações da decomposição de Oaxaca-Blinder, na medida em que não é possível desagregar os efeitos perversos e benéficos das características não observáveis dos trabalhadores.

TABELA 7
Decomposição de Oaxaca-Blinder – Brasil, 2002-2006

	Salário-hora observado		Salário-hora observado com peso do homem branco		Percentual em razão de características não observadas (discriminação) (%)		Percentual em razão de diferença de dotações (%)	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
HBCC	3,77	5,17	–	–	–	–	–	–
MBCC	3,08	4,22	4,12	5,60	151	144	-51	-44
HNCC	2,45	3,58	2,78	4,01	25	27	75	73
MNCC	2,05	3,05	3	4,27	55	57	45	43
HBSC	2,74	3,88	–	–	–	–	–	–
MBSC	2,38	3,30	3	4,19	172	153	-72	-53
HNSC	1,65	2,44	1,85	2,75	19	22	81	78
MNSC	1,51	2,35	2,10	3,14	48	52	52	48

Fonte: Microdados PNAD 2006/IBGE.
 Elaboração dos autores.

A despeito das limitações indicadas, observamos na tabela 8 que o hipotético hiato entre o salário pago e o salário a ser recebido na ausência de fatores não mensuráveis, que podemos caracterizar como tratamento discriminatório, declina significativamente para mulheres negras. Os outros grupos não apresentaram mudança significativa. Verificamos que, nesta situação hipotética, tanto no setor formal como no informal, o maior hiato diz respeito às mulheres negras seguidas das mulheres brancas e, por último, aos homens negros, corroborando que a pior dotação de fatores produtivos é a grande responsável pelo diferencial de salários dos trabalhadores negros.

TABELA 8
Hiato entre o salário observado e o salário a ser recebido na ausência de discriminação – Brasil, 2002-2006
 (Em %)

	2002	2006
MBCC	34	33
HNCC	13	12
MNCC	46	40
MBSC	26	27
HNSC	12	13
MNSC	39	34

Fonte: Microdados PNAD 2006/ IBGE .
 Elaboração dos autores.

6 CONCLUSÕES

O presente estudo visa mensurar o grau de discriminação e sua tendência entre os anos 2002 e 2006 nos mercados de trabalho formal e informal; todavia, sem a pretensão de analisar as possíveis mudanças estruturais que tenham ocorrido tanto no mercado de trabalho brasileiro como no fenômeno da discriminação. Para isto, consideramos dois grupos padrão que não são objetos de discriminação: homem branco com carteira de trabalho assinada e homem branco sem carteira de trabalho assinada, respectivamente *proxies* dos mercados de trabalho formal e informal. A partir disto, foram examinados grupos que podem ser alvo de práticas discriminatórias: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

Posto isto, os resultados que produzimos corroboram com as estimativas apresentadas pelos especialistas na seção 2. Ou seja, verificamos dois fatos: a presença do componente não explicado do diferencial de salários – que se convençiona associar ao fenômeno da discriminação; e que o mercado de trabalho brasileiro manteve práticas de discriminação entre 2002 e 2006. Este estudo, todavia, avança em dois aspectos. O primeiro é que os indícios de que há um aumento do termo de discriminação em anos recentes, apesar da redução do hiato salarial, revelam as limitações da metodologia Oaxaca-Blinder, uma vez que o referido termo de discriminação engloba uma série de características não observáveis que podem estar ou não relacionadas com a discriminação pura. O segundo aspecto é que o presente estudo fornece uma nova perspectiva para os estudos de mercado de trabalho, ao apresentar evidências claras de que o fenômeno da discriminação afeta de forma distinta os trabalhadores formais e informais.

O componente da discriminação, segundo as nossas estimativas, é maior para as mulheres brancas, seguidas pelas mulheres negras e pelos homens negros, tanto entre os trabalhadores formais como entre os informais. No agregado, as evidências são aderentes com os resultados apresentados por Soares, Bohnenberger, Biderman e Guimarães e pelos estudos da UFPE, PUC Minas e Instituto de Desenvolvimento Humano Sustentável (IDHS)/PNUD (2004). Os resultados apreendidos pelos trabalhos supracitados mostraram que o hiato salarial entre os brancos, homens e mulheres, decorre, principalmente, da discriminação; enquanto o hiato salarial entre homens brancos e negros, independentemente do registro em carteira, tem como causa principal a defasagem nas dotações de atributos produtivos, fatores prévios ao mercado de trabalho. O hiato salarial para as mulheres negras resulta de ambos os fatores, isto é, defasagem de seus atributos e discriminação, resultado que vem ao encontro das conclusões deste artigo. Tais evidências estão de acordo com o que é observado na tabela 8, visto que o maior hiato entre salário observado e salário a ser recebido na ausência de discriminação é mais incidente para as mulheres negras, seguidas das mulheres brancas e, finalmente, dos homens negros.

Também de acordo com os estudos especializados, as estimativas deste artigo ratificam parcialmente a tendência declinante do diferencial de salários no mercado de trabalho e completam as informações. No período 2002-2006, houve redução do hiato salarial entre grupos discriminados *vis-à-vis* o aferido por homens brancos, exceto para as mulheres brancas. Entretanto, sem controlar atributos individuais, os resultados estimados indicam que o componente referente à discriminação aumentou nesse período. Ademais, a diferença entre o salário observado e o a ser pago na ausência de discriminação manteve-se relativamente estável, caindo bruscamente somente para as mulheres negras. Ou seja, o mercado tendeu a reduzir o hiato entre os salários observados e os a serem pagos na ausência de discriminação, tendo em vista a maior homogeneidade dos atributos produtivos da população; entretanto, o componente percentual do diferencial de salários em razão da discriminação aumentou. No entanto, novamente, ressaltamos que o referido termo de discriminação engloba todas as características não observáveis dos trabalhadores, de modo que outros fatores possam ter obtido maior peso na determinação dos salários, em vez da discriminação em si.

Posto isto, o presente estudo contribui para a literatura especializada de mercado de trabalho no Brasil ao complementar evidências acerca do tratamento distinto entre os empregados dos mercados de trabalho formal e informal. Os resultados indicam, como esperado, que, para os trabalhadores negros, homens ou mulheres, a discriminação é maior entre os trabalhadores do mercado de trabalho formal do que entre seus pares do mercado de trabalho informal. Tal resultado é um reflexo da pior remuneração e qualificação dos trabalhadores que ocupam postos que se encontram à margem da legislação trabalhista, de modo que a discriminação destes trabalhadores seja menos usual – ou menos relevante. Neste sentido, mostra-se vital a maior fiscalização nas questões de gênero e raça, bem como o incentivo a boas práticas de trabalho, especialmente para os assalariados formais.

Outro aspecto relevante é o avanço dos programas sociais na década de 2000 como um dos possíveis fatores para a continuidade da redução da desigualdade de renda e de melhores condições para os grupos fragilizados da sociedade.¹⁶ Todavia, os resultados observados ainda se mostram incipientes, de modo que se fazem necessárias a manutenção e expansão nos esforços de conscientização e valorização de grupos tipicamente discriminados, não apenas mulheres ou negros, bem como é importante avançar em melhorias na qualidade, no acesso e na permanência da população mais carente no sistema escolar.

16. Cacciamali e José-Silva (2008) propõem uma série de ações e políticas públicas de inclusão social, que abarcam as esferas de mercado de trabalho (incentivos a formalização e livre associação dos trabalhadores, manutenção da política de salário mínimo e maior representatividade para entidades representativas de movimentos sociais), as pequenas e microempresas (capacitação tecnológica para aumento da produtividade do trabalhador), a capacitação, a mídia (programas de conscientização, valorização e apoio), a extensão da jornada escolar, o sistema de cotas no ensino superior e técnico e maior visibilidade e transparências dos programas sociais.

Por fim, ressaltamos a importância de melhoria no sistema escolar, primeiramente porque uma maior escolarização dos indivíduos elevará suas oportunidades de inserção aos melhores postos de trabalho e, conseqüentemente, a maiores remunerações. Por sua vez, uma formação mais ampla e sólida do capital humano, isto é, a ampliação de um conjunto de características produtivas não mensuráveis, mas que agregam valor na qualificação de um indivíduo, podem estar com um peso maior na determinação dos salários dos trabalhadores, conforme indicam os resultados obtidos pelo presente estudo.

REFERÊNCIAS

- BARROS, R. P.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. *Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Brasília: Ipea, 2006.
- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. *Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, jul. 2007 (Texto para Discussão, n. 1288).
- BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Desigualdades, discriminação e políticas públicas: uma análise a partir de setores selecionados da atividade no Brasil. *In: CRUZ, M. H. S.; ALVES, A. A. C. F. (Org.). Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos*. Aracaju: Redor/NEPIMG/UFS/FAP-SE, 2005. p. 31-60.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, Chicago, The University of Chicago, v. 21, n. 1, p. 106-144, jan. 2003.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- BOHNENBERGER, R. *Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1999 a 2001*. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005.
- CACCIAMALI, M. C.; CAMILLO, V. S. Redução da desigualdade da distribuição de renda entre 2001 e 2006 nas macro-regiões brasileiras: tendência ou fenômeno transitório? *In: CACCIAMALI, M. C.; JOSÉ-SILVA, M. F. (Org.). A construção da igualdade de gênero e raça na América Latina do século XXI: o caso do Brasil*. São Carlos: Suprema, 2008.
- CACCIAMALI, M. C.; JOSÉ-SILVA, M. F. (Org.). *A construção da igualdade de gênero e raça na América Latina do século XXI: o caso do Brasil*. São Carlos: Suprema, 2008.
- CARNEIRO, P.; HECKMAN, J. J.; MASTEROV, D. V. Labor market discrimination and racial difference in premarket factors. *Journal of Law and Economics*, Chicago, The University of Chicago, v. XLVIII, n. 1, p. 1-39, Apr. 2005.
- CORSEUIL, C. H. (Org.). *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.
- CRESPO, A. R. V.; REIS, M. C. Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte. *In: ENCONTRO DA ANPEC*. Natal: ANPEC, 2004.
- FERREIRA, F. Ascensão e queda da desigualdade de renda no Brasil. *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 147-169, jun. 2006.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação por gênero: uma comparação entre Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, p. 369-384, jul./set. 2005.

HOFFMANN, R. Transferências de renda e a redução da desigualdade no Brasil em cinco regiões entre 1997 e 2004. *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 55-81, 2006.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Diversos anos.

KASSOUF, A. L. Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Economia Aplicada*, v. 2, n. 2, p. 243-269, 1998.

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

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

NEAL, D. A.; JOHNSON, W. R. The role of premarket factors in black-white wage differences. *The Journal of Political Economy*, v. 104, n. 5, p. 869-895, Oct. 1996.

O'NEIL, J. The trend in the male-female wage gap in the United States. *Journal of Labor Economics*, Chicago, University of Chicago Press, v. 3, n. 1, Part 2: trends in women's work, education, and family building, p. 91-116, Jan. 1985.

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

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. Tendências da desigualdade salarial para coortes de mulheres brancas e negras no Brasil. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 205-236, abr./jun. 2006.

RUBERY, J. *et al. Equal opportunities as a productive factor*. European Work and Employment Centre/Manchester School of Management/University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST). European Commission, 1999.

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, n. 769).

_____. Distribuição de renda no Brasil de 1976 a 2004 com ênfase no período entre 2001 e 2004. Brasília: Ipea, fev. 2006 (Texto para Discussão, n. 1166).

UFPE; PUC MINAS; IDHS/PNUD (Org.). *Desigualdade de raça e de gênero: objetivo 3 – promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres*. Belo Horizonte: PUC Minas/IDHS, 2004.

ANEXO

Resultados das regressões por sexo e cor/etnia/raça

	Empregados com carteira de trabalho assinada				Empregados sem carteira de trabalho assinada				
	Brancos		Negros		Brancos		Negros		
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Constante	0,87664	0,99436	0,61511	0,87167	0,58451	0,85716	0,54951	0,70832	
Características pessoais	Experiência	0,03230	0,01614	0,03071	0,01107	0,02794	0,01320	0,01829	0,00240
	Experiência ²	-0,00038	-0,00018	-0,00039	-0,00011	-0,00031	-0,00013	-0,00022	-0,00001
	Anos de estudo	-0,02677	-0,07313	0,00187	-0,05267	0,00635	-0,02918	0,03713	0,01028
	Anos de estudo ²	0,00752	0,00953	0,00507	0,00785	0,00555	0,00641	0,00220	0,00406
Região	Norte	-0,25617	-0,15967	-0,19072	-0,14778	-0,19069	-0,27487	-0,22788	-0,14989
	Nordeste	-0,39243	-0,34547	-0,30827	-0,30823	-0,46501	-0,49226	-0,42092	-0,42430
	Sul	-0,12189	-0,09980	-0,04432	-0,06176	-0,04287	-0,07904	-0,07476	-0,13826
	Centro-Oeste	-0,11181	-0,11833	-0,10215	-0,09649	-0,05405	-0,14653	-0,15067	-0,11000
Ramo de atividade	Indústria	0,10389	0,13044	0,09217	0,01147	0,10415	-0,14597	0,00165 ¹	-0,24806
	Comércio e serviços	0,00753	-0,03740	0,05912	-0,12476	0,01748	-0,13291	-0,04523	-0,26906
	Outras atividades	0,07979	0,17365	0,14685	0,00971	0,06758	0,18384	0,09711	0,08656
Categoria de ocupação	Ciências e artes	0,00533	-0,05844	0,11138	-0,04680	-0,08651	-0,06865	0,06558	-0,09353
	Técnicos	-0,33158	-0,32397	-0,33720	-0,27689	-0,16903	-0,17815	0,02083	-0,24929
	Vendedores e prestadores de serviços	-0,69284	-0,58918	-0,64010	-0,47380	-0,69003	-0,60577	-0,63738	-0,45943
	Produtores de bens e serviços e de reparação	-0,58455	-0,70991	-0,47544	-0,59004	-0,61775	-0,64322	-0,44403	-0,54941
Significância conjunta - F	4,1E+05	3,0E+05	1,3E+05	8,5E+04	7,6E+04	6,4E+04	3,8E+04	3,4E+04	
R ² ajustado	0,53	0,55	0,37	0,41	0,42	0,45	0,31	0,35	
Erro padrão da estimação	0,57	0,53	0,52	0,47	0,72	0,66	0,67	0,66	
Observações	5.486.345	3.604.511	3.420.473	1.824.515	1.552.973	1.156.024	1.286.880	925.454	
ln(W _m) - média	1,33	1,12	0,90	0,72	1,01	0,87	0,50	0,41	
W _m - média	3,77	3,08	2,45	2,05	2,74	2,38	1,65	1,51	

Fonte: PNAD Microdados 2002/IBGE.

Elaboração dos autores.

Nota: ¹ Não são significantes a 5%.

	Empregados com carteira de trabalho assinada				Empregados sem carteira de trabalho assinada			
	Branco		Negro		Branco		Negro	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Constante	1,18670	1,32552	1,17749	1,37224	1,06556	1,08314	0,81082	1,22859
Características pessoais								
Experiência	0,03090	0,01979	0,02540	0,00940	0,02703	0,01103	0,02602	0,00324
Experiência ²	-0,00033	-0,00023	-0,00028	-0,00009	-0,00034	-0,00006	-0,00035	-0,00001 ¹
Anos de estudo	-0,04222	-0,08234	-0,02401	-0,06710	0,00102 ¹	-0,00773	0,00860	-0,01487
Anos de estudo ²	0,00779	0,00920	0,00607	0,00742	0,00421	0,00464	0,00361	0,00466
Região								
Norte	-0,17103	-0,10349	-0,13411	-0,06267	-0,19717	-0,19992	-0,13963	-0,02630
Nordeste	-0,30599	-0,22322	-0,23010	-0,17555	-0,39512	-0,32425	-0,37324	-0,31080
Sul	-0,06685	-0,05337	-0,04393	0,00422	0,01513	-0,03593	-0,02418	-0,08639
Centro-Oeste	-0,05082	-0,07489	-0,02054	0,00496	0,00576	0,01465	-0,01113	0,01450
Ramo de atividade								
Indústria	0,14840	0,10538	0,04558	0,00970	0,05301	-0,01620	-0,14120	-0,32742
Comércio e serviços	0,00703	-0,05061	-0,03091	-0,08918	0,00705	-0,10297	-0,12723	-0,29489
Outras atividades	0,08353	0,14908	0,04022	0,04845	0,05909	0,11483	0,01702	-0,01426
Categoria de ocupação								
Ciências e artes	0,03161	-0,07517	-0,00232	-0,02175 ¹	0,04372	-0,01836	0,16966	-0,17150
Técnicos	-0,27821	-0,31633	-0,28355	-0,27414	-0,10428	-0,34059	0,02876	-0,26542
Vendedores e prestadores de serviços	-0,65410	-0,57009	-0,65545	-0,52837	-0,70441	-0,59805	-0,44734	-0,54538
Produtores de bens e serviços e de reparação	-0,55310	-0,67887	-0,51245	-0,57463	-0,60382	-0,78425	-0,30811	-0,62560
Significância conjunta - F	4,2E+05	3,2E+05	1,9E+05	1,1E+05	6,7E+04	6,4E+04	5,3E+04	4,5E+04
R ² ajustado	0,50	0,52	0,37	0,39	0,39	0,41	0,33	0,37
Erro padrão da estimação	0,54	0,50	0,49	0,44	0,69	0,64	0,60	0,60
Observações	6.268.756	4.440.608	4.865.685	2.576.840	1.548.235	1.373.577	1.616.959	1.176.470
ln(W _m) - média	1,64	1,44	1,28	1,12	1,35	1,19	0,89	0,85
W _m - média	5,17	4,22	3,58	3,05	3,88	3,30	2,44	2,35

Fonte: PNAD Microdados 2002/IBGE.
Elaboração dos autores.

Nota: ¹ Não são significantes a 5%.