

---

# Diferenciais Salariais e Discriminação por Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Potiguar (2012)

---

Wallace da Silva de Almeida<sup>1</sup>  
Paulo Mendes de Almeida<sup>2</sup>

## Resumo

Estudos recentes acerca das diferenças de gênero, assim como sobre o pertencimento racial da população brasileira e suas formas de inserção no mercado de trabalho, têm demonstrado empiricamente a presença de discriminação, o que pode contribuir para intensificação das desigualdades socioeconômicas no país. Este trabalho visa verificar se o mercado de trabalho potiguar discrimina a mulher e o trabalhador não branco, a partir da decomposição dos diferenciais salariais por gênero e raça. Para tanto, será aplicada a metodologia proposta por Oaxaca-Blinder (1973) com a utilização dos microdados da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2012. Os resultados gerados pela decomposição de rendimentos indicam a presença de um componente discriminatório relacionado ao gênero e a raça no mercado de trabalho potiguar. De acordo com as evidências empíricas, cerca de 139% do diferencial salarial médio entre homens e mulheres deve-se ao termo de discriminação. Já quanto a decomposição do rendimento referente à raça, observou-se que cerca de 81% do hiato salarial entre brancos e não brancos foi provocado pelo componente de discriminação.

**Palavras-Chave:** Diferenciais salariais. Discriminação. Mercado de trabalho potiguar.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco. Graduado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Atua nas áreas de Economia do Trabalho, Economia Regional e Urbana e Políticas Públicas. E-mail: wallacealmeida88@hotmail.com.

<sup>2</sup> Pós Graduado em Ciências Navais. Graduando em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Graduado em Direito pela Universidade Gama Filho. Atua na área de Direito Constitucional, Administrativo, Penal e Processo Penal Militar.

## INTRODUÇÃO

Apesar do debate teórico acerca dos diferenciais salariais vir desde Adam Smith e John Stuart Mill, que, de acordo com Fernandes (2002), o relacionavam às características produtivas dos trabalhadores e às imperfeições e/ou preferências do mercado, somente a partir do estudo implementado por Becker (1957) a discriminação passou a ser considerada nas pesquisas sobre os diferenciais de rendimento. O modelo de Becker (1957) através de uma fundamentação microeconômica, na qual os argumentos baseados em eficiência se destacam, impulsionou o desenvolvimento em todo o mundo do estudo da economia da discriminação.

Estudos recentes acerca das diferenças de gênero, assim como sobre o pertencimento racial da população brasileira e suas formas de inserção no mercado de trabalho, têm demonstrado empiricamente a presença de discriminação, o que pode contribuir para intensificação das desigualdades socioeconômicas no país. No entanto, cabe ressaltar, no sentido inverso, as profundas transformações pela qual passou o mercado de trabalho brasileiro no decorrer dos anos 1990, em que se destacam o aumento da participação feminina, a elevação do nível de escolaridade, a queda da desigualdade salarial de gênero e raça e ampliação da participação política da mulher.

Segundo Soares (2000), duas formas de discriminação no mercado de trabalho tornaram-se muito evidentes, são elas: a discriminação contra a mulher e a discriminação contra o negro. Desta forma, este trabalho visa verificar se o mercado de trabalho potiguar discrimina a mulher e o trabalhador não branco, a partir da decomposição dos diferenciais salariais por gênero e raça. Para tanto, será aplicada a metodologia proposta por Oaxaca-Blinder (1973) com a utilização dos microdados da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2012.

O presente estudo segue subdividido em quatro seções, além desta introdução. Na segunda seção é realizada uma revisão acerca das mais relevantes referências sobre diferenciais salariais e discriminação no mercado de trabalho. Em seguida, na terceira seção, foi reservada para a apresentação da metodologia empregada na realização da pesquisa. Na quarta seção serão demonstrados e analisados os resultados empíricos da pesquisa. Por fim, a última seção apresenta as conclusões derivadas do estudo.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A partir do estudo de Becker e outros como Phelps (1972), Arrow (1973) e Oaxaca (1973), tem-se que a discriminação econômica no mercado de trabalho pode ser constatada quando trabalhadores que apresentam as mesmas qualificações e produtividade são tratados de forma diferenciada do ponto de vista salarial por razões que são irrelevantes ao exercício de sua atividade profissional e, por consequência, não afetam sua produtividade no trabalho.

Segundo Loureiro (2003), a discriminação no mercado trabalho pode se apresentar de quatro maneiras<sup>3</sup>: discriminação de acesso ao capital humano, discriminação de emprego, discriminação salarial e discriminação de trabalho ou ocupacional.

---

<sup>3</sup>Ver Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. Loureiro (2003).

A literatura especializada comumente denomina a primeira forma de discriminação supracitada de *premarket discrimination* (discriminação indireta ou antecipada), pois sua ocorrência se verifica antes que o indivíduo seja inserido no mercado de trabalho. As demais formas de discriminação são denominadas de *postmarket discrimination* (discriminação direta), uma vez que ocorrem após a admissão do indivíduo no emprego.

De acordo com List & Rasul (2011), existem duas explicações para existência de discriminação no mercado de trabalho. A primeira atribui à “antipatia” ou a um “costume social” por discriminar por parte dos indivíduos o motivo pelo qual uma parcela minoritária da população é discriminada. De outra forma, a discriminação também pode ocorrer nos casos em que a partir de características observáveis de um determinado grupo de indivíduos, empregadores realizam inferências, por exemplo, sobre o salário de reserva ou produtividade, a fim de minimizar seus custos de contratação. Embora não tenha sido mencionado pelo autor, outro fator que pode cooperar para o agravamento das desigualdades salariais é a atuação dos sindicatos que, na busca por obtenção de diferenciais salariais positivos para seus associados, acabam capturando ou gerando renda de monopólio no setor de atividade no qual está inserido.

Em pesquisa cujo objetivo principal era investigar quais fatores explicavam o diferencial salarial significativamente menor na Austrália em relação ao Canadá, Kidd & Shannon (1996) concluíram que na Austrália os movimentos sindicais são mais fortes, possuem um maior grau de centralização na determinação dos salários e a maioria dos trabalhadores está abrangida por condições mínimas de trabalho juridicamente vinculadas. Além disso, a menor taxa de retorno à educação e à experiência, assim como, um menor nível de desigualdade salarial no mercado de trabalho australiano são os principais motivadores do menor *gap* salarial detectado em relação ao mercado de trabalho canadense.

Evidências empíricas demonstram que os salários no mercado de trabalho são diferenciados entre homens e mulheres, assim como, entre brancos e não brancos, favorecendo os homens e os brancos. No entanto, estudos recentes têm apontado, em geral, na direção de uma redução dos diferenciais salariais entre gêneros e raças causados por discriminação no mercado de trabalho no Brasil e no mundo.

O’Neil (1985) ao estudar a discriminação por gênero nos EUA entre 1950 e meados dos anos 1980, concluiu que até metade da década de 1970, o diferencial salarial por sexo seguiu uma tendência crescimento, já no período seguinte observou-se uma redução da desigualdade salarial, motivada, de acordo com a autora, pela ampliação do tempo médio<sup>4</sup> das mulheres no emprego, em relação aos homens.

Albrecht *et al.* (2003) buscaram identificar a presença do fenômeno de *glass ceiling*<sup>5</sup> na Suécia. Os resultados encontrados pelos autores confirmaram a

---

<sup>4</sup>A autora mensurou a experiência a partir do tempo no emprego.

<sup>5</sup>O *glass ceiling effect* (efeito teto de vidro) é um termo político utilizado para descrever a invisível e inquebrável barreira que dificulta ou impede que as minorias e as mulheres alcancem postos superiores na hierarquia corporativa, independentemente das habilidades e qualificações que

existência do fenômeno durante a década de 1990 no país e demonstraram, além disso, que o *glass ceiling effect* (efeito teto de vidro) não estava se reduzindo ao longo do tempo. Ao contrário do esperado, a ocorrência de tal fenômeno foi ampliada em relação aos anos anteriores. Os mesmos autores não detectaram a presença de *glass ceiling* nos Estados Unidos da América, apesar de ter observado diferenciais salariais significativos entre homens e mulheres. Por fim, os autores analisaram os diferenciais salariais entre imigrantes e não-migrantes, contudo, não identificaram um *glass ceiling effect*, sugerindo que este fenômeno está especificamente associado à diferenças de salários por gênero.

De la Rica (2005) encontra evidências de um *glass ceiling* na Espanha entre os trabalhadores altamente qualificados se um “*stickyfloor*”<sup>6</sup> para os menos educados. Ao analisar onze nações europeias Arulampalam *et al.* (2007) encontrou em seu estudo evidências de um “*stickyfloor*” somente na Itália e na Espanha, e um *glass ceiling* em todos os demais países. Em estudos recentes sobre as Filipinas (SAKELLARIOU, 2004), Vietnã (PHAM & REILLY, 2006), China (Chi & Li, 2007), Sri Lanka (GUNWARDENA, 2008) e Tailândia (FANG & SAKELLARIOU, 2010) foram observadas evidências de um “*stickyfloor*” para todos esses países.

No estudo de Khanna Shantanu (2012) foram examinadas as diferenças salariais de gênero na Índia entre os diversos quantis da distribuição de salários. O autor encontrou evidências de discriminação por gênero e detectou a existência do fenômeno de “*stickyfloor*” no mercado de trabalho indiano. Ademais, os resultados indicam que o grau de discriminação é mais elevado nos empregos cujos trabalhadores recebem menores salários.

A pesquisa de Bastos *et al.* (2004) buscou analisar a discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho das duas maiores cidades portuguesas, Lisboa e Porto, para o ano de 1997. Os resultados confirmaram a hipótese da discriminação salarial entre homens e mulheres em ambas as cidades. No entanto, Lisboa e Porto apresentaram diferentes padrões de discriminação. Em Lisboa o termo de discriminação é, em média, mais representativo. Por outro lado, observou-se na cidade do Porto um valor mais elevado para o componente resultante de diferenças de produtividade.

Carneiro, Heckman e Masterov (2005) em estudo realizado nos Estados Unidos a fim de investigar a relação existente entre qualificação e discriminação para o período de 1990 a 2000, encontraram-se evidências de discriminação indireta no mercado de trabalho americano, uma vez que o diferencial salarial entre brancos e não brancos, com exceção da raça negra, era motivado por fatores *premarket*. Desta forma, a execução de uma política educacional efetiva, de acordo com os autores, seria mais indicada do que a implementação de ações afirmativas, exceto para os negros.

Na literatura nacional, destacam-se os estudos de Cavalieri e Fernandes (1998), Soares (2000), Henriques (2001), Giuberti e Menezes-Filho (2005), Matos e Machado (2006) e Oliveira e Rios-Neto (2006). O método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) vem sendo amplamente utilizado no estudo da economia da

---

possem. Essas barreiras existem devido a discriminação implícita com relação à raça, idade, opção sexual e filiação política ou religiosa.

<sup>6</sup>O termo “*stickyfloor*” é usado para descrever um padrão discriminatório no emprego que mantém um determinado grupo de indivíduos na parte inferior da escala de trabalho.

discriminação no Brasil, pode-se citar como exemplo os trabalhos de Matos e Machado (2006), Salvato *et al.* (2008), Miro e Suliano (2010), entre outros. Uma variação deste método foi implementada por Bartolotti (2007) que aplicou a metodologia de Oaxaca-Blinder (1973) para regressões quantílicas com dados para o Brasil.

O trabalho de Cavalieri e Fernandes (1998) realizou uma análise comparativa dos diferenciais salariais por gênero e cor entre as principais regiões metropolitanas<sup>7</sup> brasileiras. Assim como, em trabalhos anteriores, os autores constataram que, em média, o salário dos homens é mais elevado do que o das mulheres e que o salário do indivíduo de cor branca é superior quando comparado ao dos negros e pardos. Segundo os autores, os diferenciais salariais por sexo apresentaram-se mais homogêneos entre as regiões analisadas, enquanto os diferenciais por cor revelaram-se mais heterogêneos. A região que apresentou maior diferencial salarial por gênero foi Belém e a região do Rio de Janeiro o menor. Já quanto ao diferencial por cor a região de Salvador destacou-se negativamente, enquanto São Paulo registrou o menor diferencial entre as regiões analisadas.

Soares (2000) analisou o hiato salarial por gênero e raça no Brasil para o período de 1987 a 1998. O autor utilizou o método de decomposição de rendimentos proposto por Oaxaca (1973) e concluiu que o diferencial salarial dos homens negros deve-se, principalmente, a seu menor nível de qualificação, enquanto o hiato em relação às mulheres brancas é explicado apenas pelo componente de discriminação. Quanto às mulheres negras, o diferencial de rendimentos em relação aos homens brancos, unidade de referência, explica-se tanto pela menor qualificação quanto pelo componente de discriminação.

Além disso, o autor verificou que a evolução da desigualdade de rendimentos reduz-se gradualmente para as mulheres, enquanto o hiato salarial por cor/raça/etnia torna-se estável para os homens. Neste trabalho ficou evidenciado que a desigualdade educacional entre raças detém a capacidade de gerar efeitos perversos para o negro que, em geral, dado o *déficit* educacional em relação aos brancos, inserem-se em posições subalternas no mercado de trabalho. Por esta razão, Soares afirma: *“é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado”*. (SOARES, 2000).

Assim como Soares (2000), os estudos realizados por Henriques (2001) e Zuchie Hoffman (2004) sustentam que o diferencial do nível de escolaridade explica parcela significativa das desvantagens com as quais indivíduos de raça negra se deparam ao se inserir no mercado de trabalho. Zuchi e Hoffman (2004) vão mais além e demonstram que os trabalhadores brancos e negros auferem maiores salários em atividades vinculadas aos setores secundário e terciário, quando comparado aos salários ofertados por atividades do setor primário. Da mesma forma ocorre quando estes indivíduos localizam-se em áreas metropolitanas, cujos salários são superiores em relação às áreas não-metropolitanas. Os autores demonstram ainda que o rendimento esperado para os trabalhadores da região Nordeste são inferiores ao daqueles situados em outras regiões do país.

---

<sup>7</sup> As regiões metropolitanas consideradas pelos autores foram: Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

Cacciamali e Hirata (2005), tal qual em tese defendida por Soares (2000), sustentam que o mercado de trabalho não gera as desigualdades, mas é nele que essas desigualdades se concretizam. A partir de estudo feito para a Bahia e para São Paulo, os autores, concluem que o nível de escolaridade e a experiência não são suficientes para minimizar a discriminação, uma vez o hiato salarial entre negros e brancos apresentou uma tendência de crescimento com o aumento da renda dos indivíduos de raça negra. Além disso, ao longo do período de estudo, os resultados demonstraram que no mercado informal predomina a discriminação por raça e no mercado de trabalho formal a discriminação por gênero.

Giuberti e Menezes-Filho (2005) elaboraram um estudo cujo objetivo principal era comparar os diferenciais de rendimento entre homens e mulheres no Brasil e nos EUA a fim de verificar se os fatores que determinavam tal diferencial eram os mesmo em ambos os países. Os autores concluíram que tanto no mercado de trabalho brasileiro quanto no americano, durante os períodos analisados, existia um componente não explicado pelas características dos indivíduos no hiato salarial entre gêneros, caracterizando, portanto, a presença da discriminação em relação às mulheres. No entanto, em ambos os países os autores identificaram uma tendência de redução, tanto da parte explicada quanto da parte não explicada, desses diferenciais salariais ao longo do tempo.

O trabalho de Matos e Machado (2006) considera a discriminação por gênero e raça ao analisar os diferenciais de rendimento no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados encontrados indicam que há discriminação por sexo e cor no mercado de trabalho do Brasil e os negros possuem menor dotação de fatores produtivos, pelo menos para o período analisado.

Conforme destaca Crenshaw (2002) as discriminações de raça e gênero não são fenômenos mutuamente exclusivos, mas, ao contrário, são fenômenos que interagem, sendo a discriminação racial freqüentemente marcada pelo gênero. A partir desta perspectiva Bonetti *et al.* (2008) observam que embora o diferencial de rendimentos entre grupos esteja gradativamente sendo reduzido nos últimos anos, os salários dos homens brancos continuam significativamente superiores aos salários das mulheres e negros no Brasil. Segundo os autores, isso deve-se, além da própria discriminação, as desigualdades educacionais e a inserção desses grupos em atividades menos produtivas.

Barros (2010) ressalta que as falhas de mercado, tais como a discriminação e a segmentação, provocam diferenciais salariais entre trabalhadores igualmente produtivos e, por esta razão, apresenta-se como um dos fatores geradores das desigualdades. No entanto, o autor adverte que tais diferenciais podem ser reflexos de desigualdades pré-existentes em produtividade, o que demonstra uma “preferência revelada” natural do mercado, uma vez que os agentes nele inseridos buscam maximizar suas respectivas utilidades.

Em estudo cujo objetivo destinava-se a realizar uma análise acerca dos diferenciais salariais por raça e gênero no mercado de trabalho entre 2001 e 2011, tanto a nível nacional quanto regional, a fim de determinar quanto do hiato salarial era explicado pela discriminação e quanto pela habilidade dos trabalhadores, Souza *et al.* (2013) obtiveram como principais resultados que o diferencial salarial entre

gêneros era explicado pela discriminação, enquanto por raças os diferenciais de características produtivas eram os motivadores do hiato salarial.

Conforme demonstrado no Apêndice A.1, grande parte das pesquisas relacionadas à discriminação no mercado de trabalho tem utilizado o método de decomposição Oaxaca-Blinder (1973). No âmbito nacional a base de dados mais utilizada tem sido a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Os resultados encontrados pelos principais pesquisadores da área, tanto no âmbito internacional quanto no âmbito interno, em geral, tem demonstrado haver diferenciais salariais significativos por gênero e raça no mercado trabalho, causados tanto pelo termo de discriminação como por fatores pré-mercado e, também, por um componente resultante de diferenças de produtividade.

Em seguida, após a realização dessas considerações acerca do que a literatura recente tem destacado sobre os diferenciais salariais e a discriminação no mercado de trabalho, está descrita a metodologia adotada para a obtenção dos objetivos propostos pelo presente estudo.

## **METODOLOGIA**

Os dados utilizados no estudo em tela foram obtidos a partir de uma sub-amostra da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2012. Foram considerados na construção da sub-amostra todos os indivíduos que atendiam, na data de referência da pesquisa, os seguintes critérios:

- a) ser residente no estado do Rio Grande do Norte;
- b) possuir idade entre 10 e 70 anos ( $10 \geq \text{idade} \leq 70$ );
- c) ser economicamente ativo;
- d) estar ocupado (empregado);
- e) ser assalariado (registrados ou não);
- f) possuir declaração em todas as variáveis analisadas.

As variáveis utilizadas no estudo foram: idade, anos de estudo, experiência (tempo no emprego), salário, *dummies* de nível de instrução, gênero, raça/cor, setor censitário e setor de atividade.

Conforme explicitado nas seções anteriores, um dos objetivos do presente estudo consiste em verificar o quanto do diferencial salarial por gênero e raça deve-se a discriminação no mercado de trabalho potiguar. Para tanto, busca-se, inicialmente, identificar e quantificar a forma diferenciada com a qual as características observáveis dos trabalhadores são “precificadas”, demonstrando qual dentre elas têm apresentado maior grau de diferenciação nos seus salários.

A implementação do estudo aqui proposto exige que seja realizada a decomposição do diferencial salarial entre grupos (gênero e raça) em duas partes. A primeira representa o diferencial de níveis de habilidade do trabalhador, ou seja, quanto do hiato salarial é explicado pelas desigualdades de dotação de fatores produtivos. Já a segunda representa a parte da diferença de rendimento não explicada pelas características observáveis dos indivíduos, ou seja, o *Termo de Discriminação*. Isso

será feito através da aplicação do método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973).

Logo, para alcançar o objetivo proposto deve-se, em primeiro lugar, estimar a equação de salários segundo os critérios estabelecidos pela teoria do capital humano proposta por Mincer (1974) para que, em seguida, seja possível separar os rendimentos do trabalho decorrentes de fatores produtivos e discriminatórios. De maneira geral, as equações *mincerianas* de salários apresenta a seguinte estrutura log-linear:

$$\ln W_i = \sum_{j=1}^k \theta_j X_{ij} + \mu \quad (1)$$

em que “ $W$ ” é o salário real horário, “ $X$ ” é um conjunto de variáveis explicativas que representam o capital humano dos trabalhadores e “ $\mu$ ” é o termo de erro aleatório dado pelas características não observáveis dos indivíduos. Cabe ressaltar que, para obter a variável dependente foi necessário, inicialmente, dividir o rendimento do trabalho principal por quatro gerando como produto o rendimento semanal do trabalho. Feito isto, no passo seguinte, realizou-se a divisão deste último pelo total de horas trabalhadas por semana no trabalho principal do indivíduo. Segundo Barros *et al.* (2007), o capital humano é basicamente construído a partir da inclusão de variáveis que captam o nível de escolaridade e experiência do indivíduo no mercado de trabalho.

Após a realização deste primeiro exercício de investigação empírica, no qual se estima a equação *minceriana* de salários utilizando como controle apenas as variáveis de capital humano, a aplicação do método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), conforme Salvato *et al.* (2008), exige que sejam realizadas estimações da mesma equação, separadamente, para cada um dos grupos considerados na análise de diferenciação salarial proposta. Habitualmente defini-se dois grupos:  $A$  e  $B$ . Tais grupos podem ser formados por homens e mulheres ou brancos e não brancos, por exemplo. Assim, as equações *mincerianas* de salários para cada um dos grupos foram definidas da seguinte forma:

$$\ln \bar{W}_H - \ln \bar{W}_M = X_H \gamma_H - X_M \gamma_M \quad (2)$$

$$\ln \bar{W}_B - \ln \bar{W}_{NB} = X_B \delta_B - X_{NB} \delta_{NB} \quad (3)$$

onde  $\bar{W}$  é o salário médio do grupo  $i$ ,  $X_i$  é o vetor no qual estão inseridas as características observáveis (controles) na média para o grupo  $i$ ,  $\gamma_i$  e  $\delta_i$  são os vetores de coeficientes para a função de determinantes do salário para a amostra do grupo  $i$  e os subscritos  $H$ ,  $M$ ,  $B$  e  $NB$  referem-se aos grupos Homens, Mulheres, Brancos e Não Brancos, respectivamente.

No caso em que o mercado de trabalho avaliar de maneira distinta a forma como as características produtivas dos indivíduos impactam o nível salarial dos diversos grupos, os  $\gamma_i$ 's e  $\delta_i$ 's deverão ser diferentes entre os grupos. Logo, pode-se reescrever as equações (2) e (3) da seguinte maneira:

$$\ln \bar{W}_H - \ln \bar{W}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M) \gamma^* + \bar{X}_H (\gamma_H - \gamma^*) + \bar{X}_M (\gamma^* - \gamma_M) \quad (4)$$

$$\ln \bar{W}_B - \ln \bar{W}_{NB} = (\bar{X}_B - \bar{X}_{NB}) \delta^* + \bar{X}_B (\delta_B - \delta^*) + \bar{X}_{NB} (\delta^* - \delta_{NB}) \quad (5)$$

onde  $\gamma^*$  e  $\delta^*$  são vetores de coeficiente na ausência de discriminação. O primeiro termo à direita,  $(\bar{X}_H - \bar{X}_M) \gamma^*$ , simboliza a parte do diferencial salarial que é explicada pela desigualdade na dotação de capital humano entre homens e mulheres na equação (4). Igualmente, na equação (5) o termo equivalente representa a parte explicada pela diferença na dotação de fatores produtivos entre brancos e negros. O termo seguinte das equações (4) e (5),  $\bar{X}_H (\gamma_H - \gamma^*)$  e  $\bar{X}_B (\delta_B - \delta^*)$ , representam o hiato salarial de homens e indivíduos de raça branca quando comparado a um mercado de trabalho onde não há discriminação. Logo, este segundo termo demonstra a vantagem dos trabalhadores que detém tais características. Inversamente, o terceiro termo das equações (4) e (5),  $\bar{X}_M (\gamma^* - \gamma_M)$  e  $\bar{X}_{NB} (\delta^* - \delta_{NB})$ , simbolizam a desvantagem da mulher e do indivíduo não branco, respectivamente.

Supondo que o salário do homem branco se iguale a sua produtividade marginal, as equações (4) e (5) podem ser reescritas, considerando que  $\gamma^* = \gamma_H$  e  $\delta^* = \delta_B$ . Desta forma, assim como Blinder (1973), obtém-se:

$$\ln \bar{W}_H - \ln \bar{W}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M) \gamma_H + \bar{X}_M (\gamma_H - \gamma_M) \quad (6)$$

$$\ln \bar{W}_B - \ln \bar{W}_{NB} = (\bar{X}_B - \bar{X}_{NB}) \delta_B + \bar{X}_{NB} (\delta_B - \delta_{NB}) \quad (7)$$

O primeiro termo à direita nas equações (6) e (7),  $(\bar{X}_H - \bar{X}_M) \gamma_H$  e  $(\bar{X}_B - \bar{X}_{NB}) \delta_B$ , representa o *gap* no salário médio dos grupos motivado por diferenças na dotação de fatores produtivos. Por outro lado, o segundo termo das equações (6) e (7) definem a diferença no salário médio provocado por um componente alheio à influência das características individuais dos trabalhadores e que, conseqüentemente, não impactam no seu nível de produtividade. Este é o que denominaremos de *Termo de Discriminação*.

## RESULTADOS

A seguir, serão reportados nas Tabelas 2 e 3 os resultados obtidos a partir das regressões das equações de salários (equações mincerianas), geradas por OLS com resíduos robustos à heterocedasticidade. Logo em seguida, serão explicitados os resultados encontrados através da aplicação da decomposição do diferencial salarial entre Brancos e Não Brancos e a decomposição do diferencial de renda entre Homens e Mulheres utilizando as equações (2), (3), (4), (5), (6) e (7).

**Tabela 1 – Estimativas das equações mincerianas (sem controles)**

Variáveis Explicativas	Variável dependente: $\ln$ (salário equivalente)			
	B	NB	H	M
Idade	0,0687* (0,0144)	0,0408* (0,0111)	0,0656* (0,0111)	0,0375* (0,0143)
Idade <sup>2</sup>	-0,0006* (0,0002)	-0,0003** (0,0001)	-0,0006* (0,0001)	-0,0003 (0,0002)
Anos de estudo	0,1072* (0,0065)	0,0887* (0,0051)	0,1011* (0,0051)	0,1122* (0,0069)
Constante	0,4974* (0,2669)	1,1894* (0,2146)	0,6866* (0,2140)	0,9221* (0,2672)
R-squared	0,2991	0,2256	0,2949	0,2756
Prob > F-teste	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da PNAD (2012).

Notas: (–) Erro-padrão; \* Significativo a 1%; \*\* Significativo a 5%; \*\*\* Significativo a 10%.

A partir dos resultados obtidos e explicitados na tabela acima, na qual realiza-se a estimação da equação *minceriana* de salários para cada um dos grupos analisados utilizando como variáveis de controle a idade e a escolaridade dos trabalhadores, observa-se que a taxa de retorno à educação dos brancos é superior a dos não brancos, assim como, a taxa de retorno do homem é superior a da mulher. Na Tabela 2, a mesma equação foi estimada, desta vez inserindo uma série de controles a fim de verificar o impacto das características observáveis dos indivíduos em seu rendimento.

**Tabela 2 – Resultados da regressão da equação *minceriana* de salários com controles**

Características do trabalhador	Efeito Marginal	Erro Padrão
Idade	0,0319*	(0,0087)
Idade <sup>2</sup>	-0,0003*	(0,0001)
Experiência	0,0134*	(0,0051)
Experiência <sup>2</sup>	-0,0003*	(0,0002)
Sindicalizado	0,0730**	(0,0383)
Rural	-0,1722*	(0,0485)
Gênero	0,2560*	(0,0384)
Raça/cor (Categoria base - Branca)	Efeito Marginal	Erro Padrão
Preta	0,1217***	(0,0688)
Parda	-0,0301	(0,0324)
Amarela	0,1748	(0,6892)
Indígena	-0,5294	(0,4034)
Nível Educacional (Categoria base -	Efeito Marginal	Erro Padrão
Fundamental incompleto	0,2554*	(0,0552)
Fundamental completo	0,5054*	(0,0825)
Ensino médio incompleto	0,4238*	(0,0754)
Ensino médio completo	0,7106*	(0,0596)
Superior incompleto	1,0795*	(0,1006)
Superior completo	1,5014*	(0,0757)
Sector de atividade (Categoria base -	Efeito Marginal	Erro Padrão
Agrícola	-0,5903*	(0,0765)
Social	-0,1840*	(0,0513)
Industrial	-0,2313*	(0,0497)
Serviços	-0,1957*	(0,0440)
Constante	1,6025*	(0,1750)
Núm. de observações	2033	
Núm. de indivíduos	1.229.586	
R-squared	0,3503	
Teste F	47,29***	

Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da PNAD (2012).

Notas: ( – ) Erro-padrão; \* Significativo a 1%; \*\* Significativo a 5%; \*\*\* Significativo a 10%.

Considerando inicialmente o vetor das características observadas dos trabalhadores, todos os parâmetros apresentaram a relação esperada. As variáveis idade e experiência (mensurada como tempo no emprego) apresentaram sinal positivo (0,0319 e 0,0134, respectivamente) indicando um maior nível de salário-hora real com o aumento da idade e experiência, ambos os parâmetros apresentaram significância estatística ao nível de significância de 1%. As variáveis idade<sup>2</sup> e tempo no emprego<sup>2</sup> apresentaram sinal negativo (-0,0319 e -0,0003, respectivamente) indicando um comportamento convexo na relação destas variáveis com o salário-hora real, ou seja, maiores níveis salariais ocorre no início da vida de trabalho e com o passar do tempo tende a decrescer. A *dummy* de sindicalização, indica que os indivíduos associados à um sindicato recebem, em média, 7,30% mais do que os não associados.

A *dummy* referente ao setor censitário (categoria base – urbano) indica que o trabalhador residente em áreas rurais auferiram no ano de 2012 um salário 17,22% menor do que o trabalhador que residia em áreas urbanizadas. Já a *dummy* de gênero (categoria base – masculino), também apresentou um coeficiente estimado estatisticamente significativo, indicando que os homens ganharam 25,60% a mais que as mulheres durante o período de análise.

Com relação às *dummies* de raça/cor, apenas a raça preta apresentou-se significativa estatisticamente. E surpreendentemente, demonstrou um diferencial salarial positivo em relação à raça branca. Com relação às *dummies* de escolaridade, todos os parâmetros, com exceção do referente ao nível médio incompleto, apresentaram a relação esperada de acordo com a teoria do capital humano, ou seja, os níveis salariais crescem com a elevação do nível de instrução. Os trabalhadores que possuíam em 2012 nível superior completo receberam cerca de 150,14% a mais de salário quando comparados aos analfabetos.

As *dummies* referentes aos setores de atividade dos trabalhadores (categoria base – Administração Pública) demonstraram-se estatisticamente significativas à 1% e apresentaram, sem exceção, coeficientes negativos indicando. Conforme demonstrado na Tabela 2 o setor de atividade que pior remunerou seus trabalhadores foi o agrícola, cujos salários foram 59,03% inferiores as remunerações pagas pela administração pública.

A partir da aplicação da metodologia proposta por Oaxaca-Blinder (1973) a fim de decompor a renda dos trabalhadores foram obtidos os seguintes resultados:

**TABELA 3 – Decomposição do diferencial salarial por gênero e raça**

Grupo	Diferencial Salarial médio (R\$)	Termo de Discriminação (R\$)	Diferença devido à discriminação (%)
Gênero	103,84	144,05	139%
Raça	354,56	287,66	81%

Fonte: Elaboração Própria com base nos dados da PNAD (2012).

Conforme evidenciado acima, cerca de 139% do diferencial salarial médio entre homens e mulheres não é explicado por fatores vinculados a produtividade dos trabalhadores, ou seja, este diferencial favorável aos homens (categoria base) deve-se ao termo de discriminação. Vale salientar que, o valor superior a 100% para o termo de discriminação denota que a diferença de rendimento deveria ser favorável às mulheres, na medida em que possuem uma maior dotação de fatores produtivos, conforme explicitado no Apêndice A.2 para o caso do nível de escolaridade, quando comparadas aos homens no estado do Rio Grande do Norte. No entanto, apesar de serem, em média, mais qualificadas, auferem menores salários, fazendo com que a medida de discriminação na decomposição de Oaxaca-Blinder seja de dimensões acima da própria diferença na renda.

Quanto a decomposição do rendimento referente à raça, observa-se que cerca de 81% do hiato salarial entre brancos e não brancos deve-se ao termo de discriminação racial.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os diferenciais salariais no estado do Rio Grande do Norte verificando, simultaneamente, se o mercado de trabalho potiguar discrimina a mulher e o trabalhador não branco, a partir da decomposição dos diferenciais salariais por gênero e raça. Para viabilizar o alcance deste objetivo foi aplicada a metodologia proposta por Oaxaca-Blinder (1973) com a utilização dos microdados da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2012.

Com relação aos diferenciais salariais por raça/cor, surpreendentemente os pretos apresentaram um diferencial salarial positivo em relação aos trabalhadores de raça branca. Os resultados da estimação da equação *minceriana* de salários mostrou que a taxa de retorno à educação dos trabalhadores brancos é superior a dos não brancos, assim como, a taxa de retorno do trabalhador homem é superior a da mulher.

Isso ficou ainda mais evidente a partir dos resultados gerados pela decomposição de rendimentos por gênero, cuja presença da discriminação em relação à mulher pôde ser verificada. Conforme demonstrado, cerca de 139% do diferencial salarial médio entre homens e mulheres deve-se ao termo de discriminação. Já quanto a decomposição do rendimento referente à raça, observou-se que cerca de 81% do hiato salarial entre brancos e não brancos foi provocado pelo componente de discriminação.

## REFERÊNCIAS

- Albrecht, J.; Björklund, A.; e Vromanis, S. (2003), “*There a Glass Ceiling in weden?*”, IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 282.
- Arrow, K. J. *The theory of discrimination. In Discrimination in Labor Markets*, ed. O. Ashenfelter and A. Rees. Princeton, N.J., Princeton University Press. 1973.
- Arulampalam, W., Booth A.L. and Bryan, M.L. (2007), *Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, *Industrial Labor Relations Review* 60, 163-186.
- Barros, R. P.; Carvalho, M.; Franco, S.; MENDONÇA, R. **Determinantes da Queda na Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2010. (Texto para Discussão, 1460).
- Bartolotti, O.A.G. **Discriminação salarial por cor e gênero revisitada: Uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas**. Dissertação de mestrado pela Fundação Getúlio Vargas. Escola de economia de São Paulo. São Paulo 2007.
- Bastos, A.; Fernandes, G. e Passos, J. (2004), “*Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market*”, *Notas Económicas n.º 19*, 35-48.
- Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bohnenberger, R. **Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005.
- Bonetti, A.; Fontoura, N.; Pinheiro, L.; Querino, A.; Rosa, W. **Livreto Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3.ed. Brasília: Ipea: SPM: UNIFEM, 2008.
- Cacciamali, M. C.; Hirata, G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.4, p.767-795, out-dez., 2005.
- 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.
- Cavaliere, C. H. e Fernandes, R. **Diferenciais de Salários por Gênero e Cor: Uma Comparação entre as Regiões Metropolitanas Brasileiras**. In: *Revista de Economia-Política*, vol.18, nº 1, Janeiro-Março 1998.
- De la Rica, S.; Dolado, J. J.; e Llorens, V. (2005), “*Ceilings and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain*”, IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 1483.

Fernandes, R. **Desigualdade salarial**: aspectos teóricos. In: Coerseeuil, C.H. et al.(orgs.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

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.

Henriques, R. 2001. **Desigualdade racial no Brasil: a evolução das condições de vida na década de 90**". (Textopara discussão n. 807).

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 Economicos*, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 205-236, abr./jun. 2006.

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.

Khanna Shantanu (2012): "Gender Wage Discrimination in India: Glass Ceiling Or Sticky Floor?", Working paper no. 214, Center of Development Economics, Delhi School of Economics, University of Delhi.

Kidd, M. e Shannon, M. (1996), "The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada", *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 729-738.

Leme, M. C. S.; Wajnman, S. **Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo**. In: Henriques, R. (org.), *Desigualdade e pobreza no Brasil*. IPEA, 2000.

List, J. A. & Rasul, I. (2011), *Field experiments in labor economics*, in O. ASH-ENFELTER & D. CARD, eds, 'Handbook of labor economics', Vol. 4, Elsevier, Amsterdam, pp. 103–227.

LOUREIRO, P. R. A. & CARNEIRO, F. G.. **Discriminação no mercado de trabalho: uma análise dos setores rural e urbano no Brasil**. *Economia Aplicada*, vol. 5, n. 3, jul./set. 2001, p. 519-545.

Loureiro, Paulo R. A. (2003), **Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação**, *Revista Brasileira de Economia*, 57, no.1, 125-157.

MATOS, R.; MACHADO, A. **Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987 – 2001)**. *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, junho, 2006.

SALVATO, M. A.; MARIA, T. F. S.; CARDOSO, M. B. R. C.; MOREIRA, S. A. M. **Mercado De Trabalho Em Minas Gerais E Bahia**: Considerações Sobre Uma

Análise Da Discriminação De Raça E Gênero, in: Anais do XIII Seminário sobre a Economia Mineira. Cedeplar, Universidade Federal de Minas Gerais. 2008.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens-negros, mulheres brancas e mulheres negras.** Brasília: Ipea, nov. 2000 (Textopara Discussão, n. 769).

SOUZA, P.F.L; SALVATO, M.A; FRANÇA, J.M.S. **Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários?** Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In: **Anais do Encontro ANPEC**, 2013.

ZUCCHI, J. D; HOFFMAN, R. **Diferenças de renda associadas à cor:** Brasil. Pesquisa & Debate, São Paulo: Programas de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da PUC-SP, v.15, n.1 (25), p.107-129, 2004.

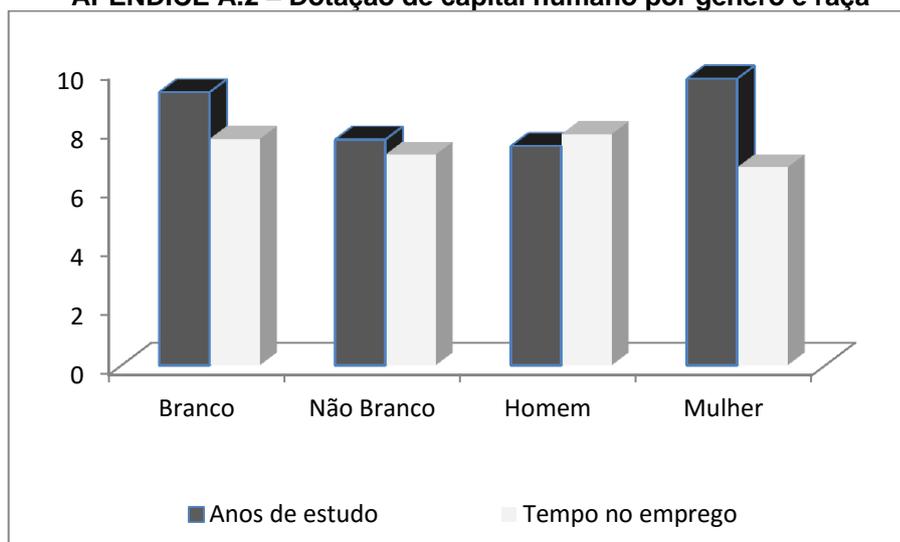
## APÊNDICES

### APÊNDICE A.1 – Resumo comparativo dos estudos referentes à discriminação no mercado de trabalho

Autores	Abrangência	Tipo de estimação	Base de dados	Período	Principais resultados
O'Neil (1985)	Internacional	MQO	<i>U.S Department of Commerce, Bureau of the Census and Current Population Report</i>	1955-1982	Após 1970 observou-se uma redução da desigualdade salarial motivada pela ampliação do tempo médio das mulheres no emprego, em relação aos homens.
Soares (2000)	Nacional	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	PNAD	1987-1998	O diferencial salarial dos homens negros deve-se a seu menor nível de qualificação, enquanto o hiato em relação às mulheres brancas é explicado apenas pelo componente de discriminação. Quanto às mulheres negras, o diferencial de rendimentos explica-se tanto pela menor qualificação quanto pelo componente de discriminação.
Bastos <i>et al.</i> (2004)	Internacional	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	Amostra de trabalhadores retirada dos Quadros de Pessoal	1997	Em Lisboa o termo de discriminação é, em média, mais representativo. Por outro lado, observou-se na cidade do Porto um valor mais elevado para o componente resultante de diferenças de produtividade.
Carneiro, Heckman e Masterov (2005)	Internacional	MQO	<i>Current Population Survey (CPS)</i>	1990-2000	Encontraram evidências de discriminação indireta motivada por fatores <i>premarket</i> no mercado de trabalho americano.
Giuberti e Menezes-Filho (2005)	Internacional e Nacional	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	PNAD e <i>Current Population Survey (CPS)</i>	1981, 1988 e 1996	Tanto no mercado de trabalho brasileiro quanto no americano, durante os períodos analisados, existia a presença da discriminação em relação às mulheres. No entanto, em ambos os países os autores identificaram uma tendência de redução, tanto da parte explicada quanto da parte não explicada, desses diferenciais salariais ao longo do tempo.
Cacciamali e Hirata (2005)	Regional	Modelo de probabilidades ordenadas (Probit)	PNAD	2002	No mercado informal predomina a discriminação por raça e no mercado de trabalho formal a discriminação por gênero. No entanto, constata-se também que não há indícios de presença de discriminação racial entre os ocupados mais pobres embora neste grupo se verifique a discriminação contra a mulher.
Matos e Machado (2006)	Nacional	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	PNAD	1987-2001	Há discriminação por sexo e cor no mercado de trabalho do Brasil e os negros possuem menor dotação de fatores produtivos.
Bonetti <i>et al.</i> (2008)	Nacional	-----	PNAD	1993-2007	Os salários dos homens brancos continuam significativamente superiores aos salários das mulheres e negros no Brasil. Segundo os autores, isso deve-se, além da própria discriminação, as desigualdades educacionais e a inserção desses grupos em atividades menos produtivas.
Barros (2010)	Nacional	-----	PNAD	1996-2007	Detectou uma forte queda da desigualdade em renda domiciliar <i>per capita</i> e no diferencial na renda proveniente do trabalho tanto entre brancos e negros quanto entre homens e mulheres. Segundo Barros (2010) este fato foi motivado pelo declínio na desigualdade educacional da força de trabalho e pela sensibilidade dos salários à escolaridade.
Khanna Shantanu (2012)	Internacional	MQO, Regressões Quantílicas e MMM (2006)	<i>National Sample Survey's Employment</i>	2009-2010	O autor encontrou evidências de discriminação por gênero e detectou a existência do fenômeno de "stickylfloor".
Souza <i>et al.</i> (2013)	Nacional	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e Decomposição de Machado e Mata (2005)	PNAD	2001-2011	O diferencial salarial entre gêneros era explicado pela discriminação, enquanto por raças os diferenciais de características produtivas eram os motivadores do hiato salarial.

Fonte: Elaboração do autor.

### APÊNDICE A.2 – Dotação de capital humano por gênero e raça



Fonte: Elaboração do autor.