

DIFERENÇA SALARIAL E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO SUL DO BRASIL EM 2015

WAGE GAP, GENDER AND COLOR DISCRIMINATION IN THE BRAZILIAN SOUTH REGION IN 2015

Carolina Freitas*
Natalia Guzella Perin**
Victória Maria Ferreira Diniz***

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a existência da diferença salarial e discriminação por gênero e cor da região sul do Brasil no ano de 2015. Assim, através dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foram extraídas particularidades da população ocupada com base em variáveis do gênero masculino e feminino, cor da pele, idade, experiência, anos de estudo, salário mensal, área urbana e rural. Sob o enfoque de análise dos diferenciais de salários totais e outros elementos que impactam e caracterizam a diferenciação de gênero e cor, foi utilizado o método econométrico Oaxaca-Blinder. Identificou-se uma diferença considerável na disparidade salarial entre homens e mulheres, mesmo as mulheres apresentando mais anos de estudos e trabalhando mais que os homens. Quanto à cor da pele, existe uma diferença salarial para homens e mulheres ainda que estejam na mesma faixa etária e que apresentem anos de experiência semelhantes, ou seja, há um fator discriminatório quanto à cor e ao gênero.

Palavras-chave: Diferença Salarial; Desigualdade de Renda; Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

This study's object is to analyze the existence of the wage gap and discrimination by gender and color of the southern region of Brazil in the year of 2015. Through database from the National Household Sample Survey (PNAD) of the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the peculiarities of the employed population were extracted based on variables of the masculine and feminine gender, skin color, age, experience, years of study, monthly salary, urban and rural area. Based on the analysis of total salary differentials and other elements that impact and characterize gender and color differentiation, the Oaxaca-Blinder econometric method was used. There was a considerable difference in the wage gap between men and women, even for women with more years of education and working more hours than men. As for skin color, there is a wage difference for men and women even though they are in the same age group and who present similar years of experience, that is, there is a discriminatory factor regarding color and gender.

Key-words: Wage Gap; Rent Inequality; Oaxaca-Blinder.

* Mestra em Teoria Econômica pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

** Mestra em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

*** Mestra em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

INTRODUÇÃO

O Brasil é considerado um dos países mais desiguais do mundo. A desigualdade apresentada pelos indicadores sociais e econômicos destaca o distanciamento hierarquizado de grupos sociais. Conquistas foram alcançadas, mas ainda distantes dos direitos previstos pela Constituição Federal, já que os ideais de igualdade e solidariedade assim estão previstos (OXFAM, 2017).

Independente das características culturais, religiosas e dos sistemas político-econômicos, a discriminação por gênero está presente em quase todas as sociedades. Há avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, tanto no crescimento de participação, como em aumento dos níveis educacionais, mas ainda se observa diferenças salariais entre homens e mulheres. Assim, a discriminação acarreta o “desperdício” dos recursos humanos, uma vez que os agentes econômicos, se utilizando das disparidades de remuneração, alimentam formas rígidas de relações de trabalho, permitindo uma ineficiência da atividade econômica (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; MATTEI; BAÇO, 2016).

Se existem diferenças salariais grandes entre gêneros, o enfoque em raça mostra que a situação da população negra é ainda mais grave. Dados presentes no relatório da Oxfam (2017) indica que das pessoas que recebem até 1,5 salário mínimo, estão 67% dos negros brasileiros, em contraste com menos de 45% dos brancos. Cerca de 80% das pessoas negras ganham até dois salários mínimos. Tal como acontece com as mulheres, os negros são menos numerosos em todas as faixas de renda superior a 1,5 salário mínimo, e para cada negro com rendimentos acima de 10 salários mínimos, há quatro brancos (OXFAM, 2017).

A discriminação salarial pode ser compreendida como aquela em que trabalhadores com qualificações similares dentro da mesma categoria de emprego recebem salários menores em virtude da raça ou gênero. Ainda se define a “discriminação ocupacional” na qual as mulheres e os não brancos não conseguem ocupar cargos em empregos que remuneram melhor, independente da qualificação que possuem (LOWELL, 1995).

Soares (2000) analisou os principais determinantes dos diferenciais de salários e da discriminação, por gênero e cor, no Brasil, de 1987 a 1998. O estudo concluiu que o menor nível de qualificação dos homens negros explica a maior parte da diferença de salários em relação ao homem branco, e que mulheres brancas possuem salários menores do que homens brancos, exclusivamente pelo fator da discriminação. Para as mulheres negras, o fator discriminação e menor qualificação explicam os menores rendimentos dos indivíduos desse grupo. Em que, o problema que norteia o proposto artigo é: Existe diferença salarial entre homens e mulheres e entre cor na região sul do Brasil no ano de 2015?

Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a existência da diferença salarial entre homens e mulheres e a possível discriminação por cor e gênero da região sul do Brasil no ano de 2015. Mais precisamente, este trabalho tem a finalidade de identificar se a porção da diferença salarial mensurada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor.

Foram extraídas particularidades da população ocupada com base em variáveis do gênero masculino e feminino, cor da pele, idade, experiência, experiência ao quadrado, anos de estudo, salário mensal, área urbana e rural. Sob o enfoque de análise dos diferenciais de salários totais e outros elementos que impactam e caracterizam a diferenciação de gênero e cor, foi utilizado o método econométrico Oaxaca-Blinder, que será mais bem caracterizado no terceiro tópico.

Este estudo é importante tanto para a literatura correlata quanto para embasamento teórico de políticas públicas econômicas e sociais. Como outros estudos empíricos confirmaram (CAMPANTE;

CRESPO; LEITE, 2004; CACCIAMALI; HIRATA, 2005; CUNHA, 2008; CUGINI et al., 2014; SOUZA; GOMES, 2015; PEREIRA; OLIVEIRA, 2016), a existência de discrepâncias salariais está presente em todas as regiões brasileiras. Porém, especificamente neste artigo, sentiu-se a necessidade de analisar como fatores discriminatórios pesavam entre as desigualdades salariais na região sul, transformando-se em um significativo elemento da manutenção dos recursos humanos regionais.

O artigo está dividido em mais quatro seções além desta introdução. Na segunda parte é apresentado o embasamento teórico que sustenta a pesquisa. Na terceira seção é informada a base de dados e a metodologia utilizada para atender ao objetivo proposto. O quarto tópico contém os resultados e discussão e, por fim, a quinta e última parte apresenta as considerações finais.

BREVE REVISÃO DE REFERENCIAL TEÓRICO

Ao abordar o tema desigualdade de renda, faz-se necessário introduzir, mesmo que de forma breve, a Teoria do Capital Humano, de Schultz (1961) em que se afirma que investimentos em saúde e educação contribuem diretamente nas aptidões e habilidades dos trabalhadores, de modo a se tornarem mais produtivos, e que isso, em grandes proporções, influencia positivamente a eficiência e as taxas de crescimento dos países.

Em um viés econométrico, Mincer (1958) analisou o tema do capital humano. Correlacionou distribuição de renda pessoal com investimento na formação do trabalhador, que por sua vez, indicou que investir no aprimoramento do desempenho no trabalho era uma opção além de pessoal, racional. Esse fato acabou por expor que as diferenças entre as ocupações nos empregos eram em decorrência de discrepâncias no treinamento dos funcionários e que essas diferenças apareciam quando a experiência era levada em consideração. Dessa forma, ao relacionar investimento, produtividade e capital humano, o autor concluiu, naquele momento, que quanto maior o volume de investimento em capital humano, maior a distribuição dos rendimentos em ocupações distintas. O modelo de Mincer (1975) propõe estimativas de taxa interna de retorno (TIR) da educação, isto é, indivíduos com maior TIR tendem a ter maiores rendimentos, porém maior é o custo de oportunidade. Assim, a equação de rendimentos proposta por Mincer (1975) tem como intenção calcular o retorno da escolaridade levando em consideração a interferência direta do nível do trabalhador e o resultado no salário a partir do aprendizado, que é conquistado pela experiência no trabalho, dada por:

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

tal que $\ln W$ é o logaritmo salário/hora mensal, S é a escolaridade (medida em anos), E é a experiência (depende da idade do indivíduo), E^2 é o retorno de longo prazo da experiência e X_i são as características dos trabalhadores analisados. Os coeficientes β são parâmetros do modelo que medem suas quantidades adjacentes. Por exemplo, β_1 é mede grau de retorno da educação, enquanto os coeficientes β_2 e β_3 estão vinculados com o grau de treinamento no trabalho e do perfil rendimentos-idade (capital humano) do trabalhador, respectivamente. O coeficiente β_0 mede o logaritmo salário/hora mensal quando considerados indivíduos sem instrução.

Para Mincer (1975) educação é entendida como um investimento para a formação de capital humano, porém é importante ressaltar que a escolaridade não é o único investimento de capital, mas um fator importante para o ciclo de vida de auto investimento. Assim, como análise empírica, verifica-se o rendimento do indivíduo em relação ao capital humano. Esse modelo é a base para a decomposição de Blinder (1973) e Oaxaca (1973), que adotamos neste trabalho. A discriminação

por gênero e cor é dada fundamentalmente pelas decomposições são técnicas convenientes para quantificar as contribuições de fatores distintos, a fim de observar a diferença ou mudança em uma variável de interesse.

Neste contexto, a educação entra em pauta como um diferencial para a produtividade e renda. Langoni (1973), pioneiro na pesquisa brasileira sobre desigualdade de renda, demonstrou a evolução da distribuição de renda no Brasil de 1960 a 1970, procurando as causas dessa desigualdade no mercado de trabalho. A hipótese principal do autor era de que os elevados desníveis educacionais no processo de formação dos trabalhadores brasileiros se refletiam nos níveis salariais. Ao analisar as variáveis de educação, idade, sexo, atividade e região, Langoni confirmou a hipótese de que a escolaridade era a principal responsável pela diferenciação salarial.

Um modelo de discriminação disponível na bibliografia, baseado na teoria da discriminação estatística, é o de Phelps (1972). Esse modelo surge da chamada informação imperfeita, em que se incorporam as incertezas do empregador em relação à produtividade dos trabalhadores. Essa teoria é utilizada como um meio de explicação para a segregação ocupacional. O autor faz a análise supondo que o empregador tem incertezas relacionadas a produtividades dos trabalhadores, e que isso os leva a remunerar indivíduos igualmente produtivos de forma diferenciada, e, por sua vez, contratam baseados nessas informações imperfeitas sobre a futura produtividade de cada um, pois existem custos relacionados com a contratação e treinamento, de forma que os empregadores tentam reduzir esses custos atribuindo aos candidatos escolhidos qualidades relacionadas ao grupo social ou educacional, resultando em segregação.

Outra referência importante para o desenvolvimento desse artigo foi Lima (1980) ao abordar os resultados da aplicação da teoria do capital humano e da teoria da segmentação do mercado em estudo da distribuição de renda através de um exercício de econometria. O autor coloca que as medidas baseadas na teoria do capital humano são, muitas vezes, insuficientes e escolhidas por serem de fácil aceitação política. Já a teoria da segmentação de mercado, que de certa forma esteve em evidência no estudo como mais adequada, traz que só o acesso à educação e as próprias características dos trabalhadores não são os principais fatores de diferenciação salarial, e sim que os salários têm mais relação com os tipos de ocupações à que o indivíduo tem alcance e com as formas de organização das empresas.

METODOLOGIA

Com o objetivo de analisar a diferença de salários por nível de escolaridade, gênero e cor na região Sul no ano 2015¹, na presente seção apresenta-se a metodologia aplicada, de forma a demonstrar, econometricamente, a existência de discriminação nessas categorias. Foi utilizada a base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano mencionado, disponibilizadas no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), extraídas particularidades da população ocupada com base em variáveis do gênero masculino e feminino, cor da pele, idade, experiência, experiência ao quadrado², anos de estudo, salário mensal, área urbana e rural.

Tem-se em consideração como “não branco” os trabalhadores autodeclarados como pardos e negros. Foram retirados da pesquisa os trabalhadores que não possuem remuneração. Desta forma,

¹ A escolha do ano de 2015 se deu pela coleta de dados disponíveis na base do IBGE, pois a partir de 2016 a PNAD anual deixou de ser publicada.

² A variável experiência ao quadrado é utilizada para mostrar o retorno decrescente de experiência de trabalho sobre o percentual de aumento salarial.

a população ocupada é composta por: empregados, empregadores e autônomos. A idade mínima da pesquisa de trabalhadores ocupados foi de 14 anos, pois essa é considerada a idade mínima legal para se trabalhar como aprendiz.

O escopo do estudo é analisar a diferenciação salarial por gênero e cor, a partir da base de dados do PNAD e IBGE. A população ocupada analisada está dividida entre homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas. Para tanto, usamos como modelo empírico de decomposição Blinder-Oaxaca (1973) dado pela seguinte dispersão de equações de salário dos indivíduos

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (2)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (3)$$

em que, Y_i^H e Y_i^L é representação do logaritmo natural do salário e X_{ji}^H e X_{ji}^L as características dos indivíduos que representam na variável independente. O sobescrito H e L tem como significado Homem e Mulher, onde H é o grupo em situação vantajosa e L o desvantajoso. Assim como na função minceriana, dada pela equação (1), os coeficientes β são parâmetros do modelo que medem suas quantidades adjacentes. Note que nas equações (2) e (3), o somatório pode ser expandido para englobar as características explicativas e ocupacionais dos trabalhadores (idade, escolaridade, experiência, etc). Desta forma, utiliza-se o modelo econométrico de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), tendo como resultado:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (4)$$

A representação a parcela do diferencial atribuído às diferenças de dotações tem como $\sum_j j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ e $\sum_j j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ como parcela do diferencial dos salários atribuídos a diferença dos coeficientes. O mesmo indica existente enaltecimento diferente para grupos com os mesmos desenvolvimentos individuais, geralmente ligadas a discriminação de gênero e cor. $(\beta_0^H - \beta_0^L)$ é a parcela inexplicável do diferencial (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973) geralmente associada à discriminação que define o patamar salarial.

É considerada a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a parcela não explicada:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (5)$$

A ferramenta proposta basicamente separa o que poderia ser atribuído à discriminação no mercado de trabalho do que está relacionado às distintas características pessoais ou de inserção no mercado de trabalho, ou seja, discriminações externas a ele. Por discriminação no mercado de trabalho entende-se: salários diferenciados para indivíduos com as mesmas características produtivas em ocupações idênticas.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com o Censo de 2010, na previsão de 2015 a região Sul possuía aproximadamente 27,3 milhões de habitantes (IBGE, 2017). Das grandes regiões brasileiras, a região Sul é a com maior percentual de população autodeclarada branca. Nela, 76,7% da população declararam-se de cor branca, enquanto apenas 23,3% de outras cores e raças, que nesse estudo estão classificados como não brancos (IBGE, 2016). Essa proporção é importante para melhor compreensão dos dados em análise.

Na Tabela 1 está apresentado o perfil da população ocupada no ano de 2015, classificados em: homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas.

Tabela 1 – Perfil da população ocupada da região Sul do Brasil em 2015.

	Homem		Mulher	
	Branco	Não Branco	Branca	Não Branca
Idade (Média)	39,10	37,27	38,32	36,65
Experiência (Média)	22,14	21,87	20,12	20,03
Anos de estudo (Média)	10,96	9,40	12,20	10,62
Salário mensal em R\$ (Média)	1.876,42	1.225,85	1.785,76	1.160,94
Salário hora em R\$ (Média)	13,98	8,73	12,00	6,96
Horas de trabalho semanais (Média)	38,52	38,73	42,18	42,19
Urbano (%)	95,10	94,67	93,80	93,94
Rural (%)	4,90	5,33	6,20	6,06

Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

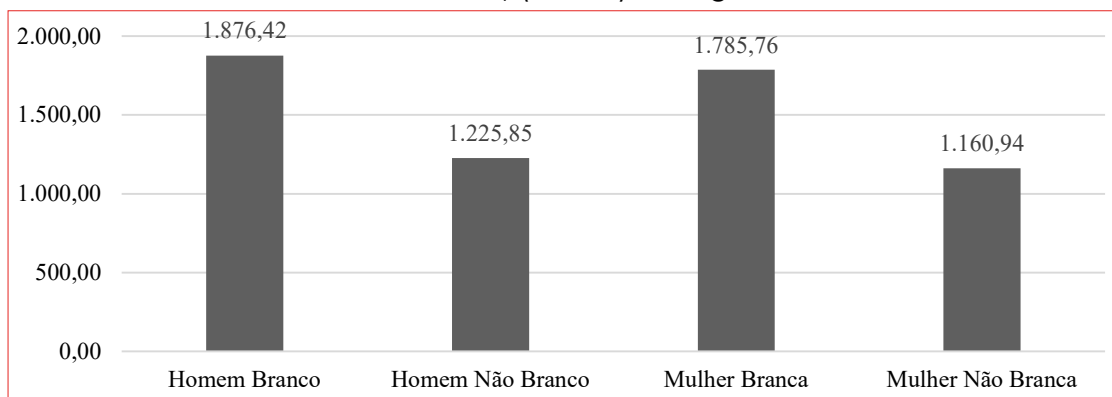
Observa-se pelos dados apresentados que a média de idade mais alta dos trabalhadores é a do homem branco, com 39,10 anos e a mais baixa ficou para mulher não branca, com 36,65. Seguindo a mesma lógica, está a média da experiência, em que a mais alta é a do homem branco com 22,14 anos e a mais baixa a da mulher não branca com 20,03 anos.

Na variável anos de estudo, a média mais alta ficou para a mulher branca, com 12,20 anos, seguida pelo homem branco com 10,96 anos, mulher não branca com 10,62 e por último homem não branco com 9,40. Isso significa, que as mulheres, tanto brancas como não brancas, já ultrapassaram os homens em anos de estudo. Isso deve ao fato da necessidade de as mulheres terem que estudar mais para conseguir melhor se posicionar no mercado de trabalho.

O Brasil, por suas fortes características colonialistas, que permaneceram ao longo dos anos no país, é marcado por desigualdades na mesma proporção. A transição forçada campo-cidade não garantiu aos trabalhadores condições adequadas de desenvolvimento. A escassez de força de trabalho qualificada sempre assegurou aos indivíduos escolarizados posições de destaque no mercado, com os devidos prêmios-salariais. Inseridos nesse contexto, as mulheres “tenderam a se concentrar mais que proporcionalmente em ocupações de menor qualificação e remuneração”, assim como os não brancos, que também “estavam bastante concentrados nas profissões de menor qualificação”. Ou seja, tradicionalmente no país os melhores empregos e salários estiveram concentrados com homens brancos (ARRETCHE, 2015, p.382-383).

Em termos de média do salário mensal, os dados de 2015 reforçam o fato de que a diferença salarial entre gêneros ainda está elevada, e também de que a diferenciação racial pesa bastante. Conforme pode ser observado no Gráfico 1, a diferença da média salarial do homem branco – mais alta – para a mulher não branca – mais baixa – é de aproximadamente R\$715.

Gráfico 1 – Salário mensal em R\$ (Média) da região Sul do Brasil em 2015.



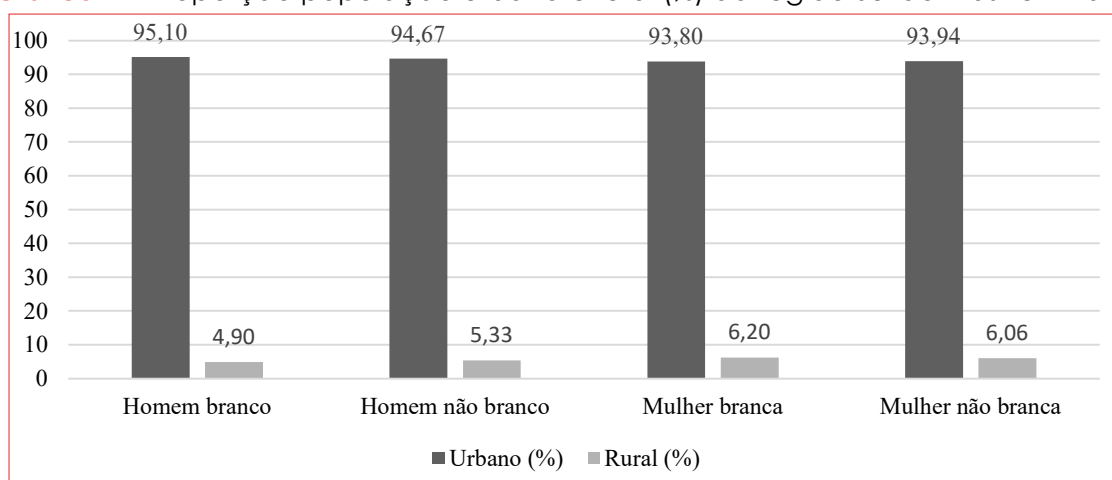
Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

Seguindo a mesma proporção da diferença salarial mensal está a média do salário em horas. Em ordem decrescente: em primeiro lugar, como de praxe, está o homem branco com R\$13,98 por hora, seguido pela mulher branca com R\$12, o homem não branco com R\$8,73 e a mulher não branca com R\$6,96.

Com relação às horas de trabalho semanais, o grupo que mais trabalha é coincidentemente o que menos ganha e o que menos trabalha o que mais ganha, ou seja: mulher não branca com 42,19 horas, seguido pela mulher não branca com 42,18, homem não branco com 38,73 e homem branco com 38,52. A diferença mais significativa nesse caso está com relação ao gênero, pois as mulheres trabalham em média 3,56 horas mensais a mais que os homens.

Sobre as variáveis de localização da população ocupada, urbana e rural, o Gráfico 2 representa como estão divididas as proporções, por gênero e cor.

Gráfico 2 – Proporção população urbana e rural (%) da região Sul do Brasil em 2015.



Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

Os valores mostram que a maior parte da população está concentrada na área urbana, independente se homem ou mulher, branco ou não branco.

Encerradas as discussões concernentes à Tabela 1, inicia-se a análise dos dados da Tabela 2, em que são exibidos os mesmos grupos utilizados anteriormente, porém classificados de acordo com o nível educacional, ou seja, número de anos de estudo.

Tabela 2 – Participação dos trabalhadores ocupados na região Sul em 2015 (em %)

Anos de Estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
0-3	1,90	1,00	2,90	0,91	0,32	1,23	4,13
4-8	9,55	4,23	13,78	4,01	1,44	5,45	19,24
9-12	22,52	6,82	29,34	14,41	3,62	18,03	47,37
13 ou mais	13,50	1,53	15,03	12,94	1,30	14,24	29,27
Total	47,47	13,58	61,05	32,27	6,67	38,94	100,00

Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

De modo geral, no ano de 2015, as mulheres representavam 38,9% da população ocupada da região Sul, sendo 32,2% brancas e 6,67% não brancas. Os homens representavam 61% do total da população ocupada, dessas, 47,4% eram brancos e 13,58% não brancos.

Em relação à escolaridade, no ano de 2015, houve predomínio da população ocupada na faixa de 9 a 12 anos de estudo (47,3%). Além disso, apenas 1,3% das mulheres não brancas ocupadas possuem 13 ou mais anos de estudo enquanto que as mulheres brancas representam 32%. Para os homens, mais anos de estudo não apresentam o maior percentual de homens empregados, estar com 13 ou mais anos de estudos representa 15% do total dos homens ocupados sendo que os homens não brancos representam 1,5% deste valor.

Tabela 3 – Média do salário por hora dos trabalhadores ocupados na região Sul do Brasil por gênero, cor e anos de estudo no ano de 2015 (em R\$)

Anos de estudo	Homem			Mulher			Média Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
0-3	9,88	8,34	9,11	6,76	5,21	5,99	7,55
4-8	8,40	6,42	7,41	6,33	5,08	5,71	6,56
9-12	9,19	7,65	8,42	8,00	6,67	7,34	7,88
13 ou mais	21,14	13,62	17,38	23,98	14,12	19,05	18,22
Média Total	12,15	9,01	10,58	11,27	7,77	9,52	10,05

Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

A Tabela 3 apresenta a remuneração média real da população ocupada da região Sul, expressa em salário-hora. As mulheres recebem mais que os homens na faixa de anos de estudo de 13 ou mais anos, isto porque, segundo valores apresentados na Tabela 1 mostra que as mulheres estudam mais que os homens. Na comparação salário de mulheres brancas e não brancas, ainda dentro desta faixa se aproxima do dobro, o mesmo é percebido no gênero masculino.

Fato semelhante foi confirmado por Cugini et al., 2014, ao constatar que, apesar da crescente participação da força de trabalho feminina – entre 2002 e 2011 – a mulher brasileira recebeu, em média, rendimentos inferiores aos do homem, apesar de ter apresentado maior nível de escolaridade.

Desta forma, apesar da existência de diferenças salariais entre cor e gênero, o que se observa é que a maior obtenção de salário acompanha o maior o nível de escolaridade, fato que confirma a teoria do capital humano para essa análise.

Confirmando a teoria do capital humano anteriormente apresentada, apesar da existência de diferenças salariais entre cor e gênero, de fato se observa que a maior obtenção de salário acompanha o nível de escolaridade.

Deixando de lado a análise por cor, na Tabela 4 estão os resultados do diferencial de salário entre gênero conforme modelo Oaxaca-Blinder, em que se mensura a discriminação dessa particularidade.

Tabela 4 – Decomposição Oaxaca-Blinder entre gêneros na região Sul no ano de 2015

	Coefficiente	Desvio Padrão
Homem	1.990568*	0.0092608
Mulher	1.775778*	0.007711
Diferença	0.2147909*	0.0120508
Explicada	0.125308*	0.005986
Não explicada	0.0894829*	0.0108805

Nota: *Estatisticamente significativo a 1%.

Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 4, observou-se intensa discriminação entre homens e mulheres, com vantagem em favor do homem. A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação de gênero no mercado de trabalho foi de 0,089.

Nesse sentido, a mulher, mesmo havendo discriminação salarial, independentemente de seu desempenho no mercado de trabalho, segue disputando vagas de emprego com o homem. A diferença de remuneração constatada entre os dois gêneros de foi de 0,21. Assim, a redução da discriminação, não depende unicamente da inserção da mulher no mercado de trabalho, mas principalmente da mudança em relação à discriminação de gênero, mais do que comprovada.

Os resultados aqui obtidos vão de encontro com o componente de discriminação percebido por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) que é maior para as mulheres brancas, seguidas pelas mulheres negras e pelos homens negros, tanto entre os trabalhadores formais como entre os informais.

Tabela 5 – Decomposição Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos na região Sul do Brasil no ano de 2015

	Coefficiente	Desvio Padrão
Branco	1.945754*	0.0067831
Não Branco	1.57018*	0.0115614
Diferença	0.3755737*	0.0134043
Explicada	0.19992*	0.0072191
Não explicada	0.1756537*	0.0126032

Nota: *Estatisticamente significativo a 1%.

Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

Já a Tabela 5 permite observar a existência de discriminação em relação aos não brancos, em que a diferença do logaritmo do salário calculado se apresenta em favor da população branca. A parcela do diferencial de salário atribuída à discriminação de cor no mercado de trabalho foi de 0,175. Dessa

forma, demonstra-se que a população não branca tenta evoluir no mercado de trabalho, apesar do fato da discriminação salarial impor dificuldades.

Os resultados da decomposição do diferencial de trabalho demonstram que o homem branco ganha mais que o homem não branco, sendo a diferença de 0,37. Esse resultado é corroborado por outros estudos, como:

Esta diferença aumenta a desigualdade de renda entre os brasileiros, com especial peso para mulheres e negros, cujos rendimentos são historicamente menores, independentemente do nível educacional. [...] Não só há discriminação negativa contra negros e mulheres dentro das mesmas faixas educacionais, mas também com as mesmas profissões. Negros e mulheres estão concentrados em carreiras com menor remuneração, e tendem a ganhar menos que brancos e homens mesmo nestas carreiras (OXFAM, 2017, p. 63-64).

Assim, a redução da discriminação infelizmente não depende apenas da formação profissional, mas comprovadamente da diminuição do preconceito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a existência da diferença salarial entre homens e mulheres e discriminação por gênero e cor da região sul do Brasil no ano de 2015. Ou seja, apresentar qual parcela da diferença salarial identificada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor da pele. Foram extraídos elementos da população ocupada com base em variáveis do gênero masculino e feminino, cor da pele, idade, experiência, experiência ao quadrado, anos de estudo, salário mensal, área urbana e rural.

Referente às médias salariais mensais, os dados de 2015 confirmam que ainda há um significativo valor na diferença salarial entre gêneros, acompanhado da diferenciação racial. A disparidade da média salarial do homem branco, que é mais alta, para a mulher não branca, que é a mais baixa, fica em torno de R\$715. Quanto às horas trabalhadas semanalmente, observa-se que os que ganham mais trabalham menos e vice-versa, e ainda cabe destacar que as mulheres trabalham em média 3,56 horas mensais a mais que os homens.

No que tange à remuneração média real da população ocupada da região Sul, que no trabalho está apresentada em salário-hora, identifica-se que as mulheres recebem mais que os homens apenas quando possuem 13 ou mais anos de estudo. Isto se deve ao fato de as mulheres estudarem mais que os homens. Ainda nesta faixa de estudo, a diferença salarial entre mulheres branca e não branca é quase o dobro. Os resultados obtidos da decomposição do diferencial de trabalho demonstram que o homem branco ganha mais que o homem não branco. Portanto, observou-se a existência de discriminação em relação aos não brancos, em que a diferença do logaritmo do salário calculado se apresenta em favor da população branca.

Algumas das desigualdades que podem ser mensuradas, como as que foram propostas neste trabalho e tantas outras, revelam diversas discriminações enfrentadas no Brasil por não brancos e mulheres. Contudo, políticas afirmativas podem reverter esta situação, dentre elas a inserção dessa população à margem da sociedade em ambientes como: universidades, mercado de trabalho, serviço público, dentre outros. Também é fundamental a inclusão da igualdade de gênero e valorização da heterogeneidade nas políticas públicas, como alicerce para a superação da discriminação racial, de gênero, entre outras.

Esse artigo não tem a intenção de encerrar as discussões acerca do assunto. Sugere-se, portanto, a continuação das pesquisas nesse tema.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Porto Alegre: UFRGS/PPGE, 2001.
- ARRETCHE, M. (Org.). **Trajetórias das desigualdades**: Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. São Paulo: Unesp, 2015.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973.
- CACCIAMALI, M. C. S.; 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.
- CACCIAMALI, M. C. S.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 33, p. 195-222, 2009.
- CUGINI, S. C. B. et al. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE, 11., 2014, Apucarana. **Anais [...]**. Apucarana: Unespar, 2014. 19p.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Síntese de indicadores 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 19 de janeiro de 2019.
- IBGE. **Cidades**. 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/mt>>. Acesso em: 12 dez. 2017.
- LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.
- LOWELL, P. A. Race, Gender and Development in Brazil. **Latin American Research Review**, Volume 20, Número 3, 1995.
- MATTEI, T. F.; BAÇO F. M. B. **Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no estado do Paraná**. V Congresso Nacional de pesquisa e ciências aplicadas. 26 a 27 de outubro 2016.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. Schooling, experience and earnings. New York: **National Bureau of Economic Research**, 1975.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.
- OXFAM. **A distância que nos une**: Um retrato das desigualdades brasileiras. São Paulo: Brief Comunicação, 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Relatorio_A_distancia_que_nos_une.pdf>. Acesso em: 22 de janeiro de 2019..

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes: Revista do Desenvolvimento Regional**, Santa Cruz do Sul, RS, v. 21, n. 1, p. 148-173, 2016.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**. v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. LI, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. IPEA, 2000.

SOUZA, S. D. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9., 2015, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: Fieb, 2015. 19p.