



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

IZABEL APARECIDA FAUSTINO

**A MULHER DO SÉCULO XXI NO MERCADO DE
TRABALHO:
UMA ABORDAGEM DAS DIFERENÇAS SALARIAIS POR
GÊNERO E COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES**

Londrina
2017

IZABEL APARECIDA FAUSTINO

**A MULHER DO SÉCULO XXI NO MERCADO DE
TRABALHO:
UMA ABORDAGEM DAS DIFERENÇAS SALARIAIS POR
GÊNERO E COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE) – Mestrado - da Universidade Estadual de Londrina, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Katy Maia.

Londrina
2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

FAUSTINO, IZABEL APARECIDA.

A MULHER DO SÉCULO XXI NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM DAS DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES / IZABEL APARECIDA FAUSTINO. - Londrina, 2017.

176f. : il.

Orientador: KATY MAIA.

Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, 2017.

Inclui bibliografia.

1. Mercado de trabalho. Gênero. Cor. Discriminação salarial. - Tese. I. MAIA, KATY. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Economia Regional. III. Título.

IZABEL APARECIDA FAUSTINO

**A MULHER DO SÉCULO XXI NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA ABORDAGEM DAS DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E
COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE) – Mestrado - da Universidade Estadual de Londrina, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Katy Maia

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Katy Maia
Universidade Estadual de Londrina – UEL

Prof.^a Dr.^a Solange de Cassia Inforzato de Souza
Universidade Estadual de Londrina – UEL

Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Garcia
Universidade Estadual de Maringá – UEM

Londrina, 24 de fevereiro de 2017.

AGRADECIMENTOS

A Deus.

Aos meus saudosos pais, por terem me ensinado valores e a prática do bem.

À professora Dr.^a Katy Maia, pela sua orientação, opiniões, críticas e por todas as palavras de incentivos.

À professora Dr.^a Marcia Gonçalves Pizaia, pelas valiosas sugestões.

Aos membros da banca examinadora de defesa, professora Dr.^a Solange de Cassia Inforzato de Souza e professora Dr.^a Maria de Fátima Garcia.

Aos membros do grupo de estudo sobre a mulher no mercado de trabalho, em especial, ao meu amigo Magno Rogério Gomes, pela aula de decomposição salarial e auxílio na elaboração do modelo econométrico.

À CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), pela concessão da bolsa de estudo.

A todos os professores do Programa de Mestrado em Economia Regional, da Universidade Estadual de Londrina.

Ao secretário do mestrado, Francisco Carlos Navarro, pela dedicação e eficiência em resolver os problemas burocráticos.

Aos meus familiares e amigos.

FAUSTINO, Izabel Aparecida. **A mulher do século XXI no mercado de trabalho: uma abordagem das diferenças salariais por gênero e cor no Brasil e macrorregiões.** 2016. 176f. Dissertação de Mestrado em Economia Regional - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo analisar as diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho brasileiro e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014. O referencial teórico exposto tem como pilar as teorias do capital humano, do mercado de trabalho segmentado ou dual e a teoria da discriminação. A base de dados utilizada foi a PNAD de 2004 e 2014 do IBGE. Aplicou-se a equação de Mincer (1974), para determinação dos salários, e a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) para calcular as diferenças de salários e discriminação por gênero e cor de pele dos indivíduos. Os resultados das equações mincerianas evidenciaram retornos salariais positivos para a escolaridade, sendo o bônus mais elevado para os trabalhadores masculinos de pele branca, independente da macrorregião em ambos os anos. Houve queda do retorno educacional no período examinado, exceto para o grupo de mulheres brancas do Norte, com mais de nove anos de estudo. Pela decomposição de Oaxaca e Blinder, observou-se que as macrorregiões Centro-Oeste e Sudeste apresentaram a maior diferença salarial por gênero e o Sudeste, por cor. A diferença salarial por gênero no período examinado foi mais elevada no Centro-Oeste e Sudeste e a por cor, no Sudeste. O Sudeste e o Sul apresentaram a maior diferença salarial entre os homens brancos e mulheres não brancas e o Norte, entre homem não branco e mulher branca. Os fatores relacionados ao aspecto produtivo e à ocupação foram responsáveis pela maior parte da diferença salarial por cor em todo o país, e a discriminação, pela maior parte da desigualdade salarial por gênero. Em relação à parcela atribuída à discriminação, verificou-se que o efeito discriminatório mais forte sobre os salários se deu no grupo das mulheres não brancas em comparação aos homens brancos. Considerando-se a discriminação por gênero, o efeito observado no Centro-Oeste, Sudeste e Nordeste ficou acima do nível nacional. O Nordeste apresentou o menor impacto da discriminação por cor em ambos os anos. A discriminação do homem branco contra a mulher não branca foi mais expressiva no Sul e Centro-Oeste. No que se refere à discriminação do homem não branco contra a mulher branca, aquela foi mais expressiva no Nordeste em ambos os anos analisados. Quanto à mudança temporal, verificou-se que houve estreitamento do hiato salarial com aumento do efeito da discriminação nas seguintes decomposições: por gênero no Sudeste, entre homem branco e mulher não branca no Centro-Oeste, entre homem não branco e mulher branca no Brasil, no Centro-Oeste e Sudeste. Verificou-se que a desigualdade salarial e a discriminação por gênero aumentaram no Centro-Oeste. Com base nos resultados encontrados, conclui-se que o combate à discriminação salarial por gênero e cor de pele dos indivíduos deve ser mais efetivo no país, principalmente na macrorregião Centro-Oeste, onde a mulher de pele não branca é mais discriminada.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Gênero. Cor. Discriminação salarial.

FAUSTINO, Izabel Aparecida. **The woman of the XXI century in the labor market: an approach of wage differences by gender and color in Brazil and macro-regions.** 2016. 176p. Master's Thesis in Regional Economy - Centre for Applied Social Studies, State University of Londrina, Londrina, 2016.

ABSTRACT

The present dissertation has the objective of analyze salary differentials and discrimination by gender and color in the Brazilian labor market and macro regions in the years 2004 and 2014. The theoretical reference exposed is based on theories of human capital, of segmented or dual labor market and the theory of discrimination. The database used was the PNAD of 2004 and 2014 of IBGE. The equation of Mincer (1974) was used to determine the wages and the decomposition of Oaxaca (1973) and Blinder (1973) to calculate the salary differences and discrimination by gender and skin color of the individuals. The results of the Mincerian equations showed positive earnings returns for schooling, being the highest bonus for white male workers, independent of the macro-region in both years. There was decrease in educational returns in the period examined, except for the Northern white women group with more than nine years of schooling. By the decomposition of Oaxaca and Blinder, it was observed that the Central-West and the Southeastern macro-regions presented the largest gender wage difference and the Southeast by color. The gender wage difference in the period examined was higher in the Midwest and Southeast and by color in the Southeast. The Southeast and South presented the largest wage difference between white men and non-white women and the North between non-white men and white women. The factors related to the productive aspect and the occupation were responsible for most of the wage difference by color in the whole country, and the discrimination by the majority of the wage inequality by gender. In relation to the portion attributed to discrimination, it was verify that the strongest discriminatory effect on wages occurred in the group of non-white women compared to white men. Considering the discrimination by gender, the effect observed in the Midwest, Southeast and Northeast was above the national level. The Northeast had the lowest impact of color discrimination in both years. The discrimination of the white man against the non-white woman was more expressive in the South and Center-West. Regarding the discrimination of the non-white man against the white woman, this was more expressive in the Northeast in both years analyzed. Regarding the temporal change, it was verified that there was a narrowing of the salary gap with an increase in the effect of discrimination in the following decompositions: by gender in the Southeast, between white men and non-white women in the Midwest, between non-white men and white women in the Center-West and Southeast. It was found that salary inequality and gender discrimination increased in the Midwest. Based on the results found, it is concluded that the fight against salary discrimination by gender and skin color of individuals should be more effective in the country, mainly in the Midwest macro-region, where women with non-white skin is more discriminated.

Keywords: Labor market. Genre. Color. Wage discrimination.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil da população ocupada, Brasil, em 2004 e 2014.....	63
Tabela 2 – Participação dos trabalhadores ocupados no Brasil, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014	67
Tabela 3 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil em 2004 e 2014.....	69
Tabela 4 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil em 2004 e 2014.....	71
Tabela 5 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional no Brasil por gênero e cor em 2004 e 2014.....	73
Tabela 6 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, Brasil, 2004 e 2014.....	75
Tabela 7 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil, em 2004 e 2014.....	79
Tabela 8 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, Brasil em 2004 e 2014.....	83
Tabela 9 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, Brasil, em 2004 e 2014.....	86
Tabela 10 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional gênero e cor, Brasil, em 2004 e 2014	90
Tabela 11 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, Brasil, 2004 e 2014	94
Tabela 12 – Estimções das equações de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – Brasil, 2004 e 2014.....	98
Tabela 13 – Estimções das equações de salários, por gênero e cor no Brasil, 2004 e 2014	101
Tabela 14 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, Brasil, 2004 e 2014.....	104
Tabela 15 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, Brasil, 2004 e 2014	107
Tabela 16 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, Brasil, 2004 e 2014.....	109

Tabela 17 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, Brasil, 2004 e 2014.....	112
Tabela 18 – Sínteses das decomposições salariais de Oaxaca-Blinder para o Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014.....	116

LISTA DE TABELAS DOS APÊNDICES

Tabela A1	– Perfil da população ocupada na macrorregião Norte, em 2004 e 2014	137
Tabela A2	– Perfil da população ocupada na macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014.....	137
Tabela A3	– Perfil da população ocupada na macrorregião Sul, em 2004 e 2014	138
Tabela A4	– Perfil da população ocupada na macrorregião Centro-Oeste, 2004 - 2014.....	138
Tabela A5	– Perfil da população ocupada na macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014.....	139
Tabela A6	– Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014.....	139
Tabela A7	– Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Sudeste, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014	140
Tabela A8	– Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Sul, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014.....	140
Tabela A9	– Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Centro-Oeste, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014	141
Tabela A10	– Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Nordeste por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014	141
Tabela A11	– Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte em 2004 e 2014	142
Tabela A12	– Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste em 2004 e 2014.....	142
Tabela A13	– Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sul, 2004 e 2014.....	143
Tabela A14	– Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014.....	143
Tabela A15	– Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste em 2004 e 2014.....	144
Tabela A16	– Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte em 2004 e 2014	144
Tabela A17	– Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste em 2004 e 2014.....	145

Tabela A18 – Participação dos trabalhadores no setor informal, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014	145
Tabela A19 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste em 2004 e 2014.....	146
Tabela A20 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste em 2004 e 2014.....	146
Tabela A21 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor na macrorregião Norte, em 2004 e 2014.....	147
Tabela A22 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014	147
Tabela A23 – Participação (%) dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014	148
Tabela A24 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014	148
Tabela A25 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014	149
Tabela A26 – Participação dos trabalhadores, por setor, gênero e cor, macrorregião Norte, 2004 e 2014.....	149
Tabela A27 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014	150
Tabela A28 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sul, 2004 e 2014	150
Tabela A29 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014	151
Tabela A30 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014	151
Tabela A31 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte, 2004 e 2014.....	152
Tabela A32 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014.....	152
Tabela A33 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sul, em 2004 e 2014.....	153
Tabela A34 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014.....	153

Tabela A35 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014.....	154
Tabela A36 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014.....	154
Tabela A37 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014.....	155
Tabela A38 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014.....	156
Tabela A39 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudos, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014.....	156
Tabela A40 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014.....	157
Tabela A41 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudos, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014.....	157
Tabela A42 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014.....	158
Tabela A43 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014.....	158
Tabela A44 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014.....	159
Tabela A45 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014.....	159
Tabela A46 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014.....	160

Tabela A47 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014	161
Tabela A48 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014	162
Tabela A49 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014	163
Tabela A50 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014	164
Tabela A51 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014	165
Tabela A52 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014	165
Tabela A53 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014	166
Tabela A54 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Centro- Oeste, em 2004 e 2014	166
Tabela A55 – Salário-hora médiodos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014	167
Tabela A56 – Estimções das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Norte, 2004 e 2014	168
Tabela A57 – Estimções das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Sudeste, 2004 e 2014.....	168
Tabela A58 – Estimções das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Sul, 2004 e 2014	169
Tabela A59 – Estimções das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014.....	169
Tabela A60 – Estimções das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos –, 2004 e 2014.....	170
Tabela A61 – Estimções das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Norte, 2004 e 2014	170
Tabela A62 – Estimções das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Sudeste, 2004 e 2014	171

Tabela A63 – Estimacões das equacões de salários por gênero e cor na macrorregião Sul, 2004 e 2014	171
Tabela A64 – Estimacões das equacões de salários por gênero e cor na macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014	172
Tabela A65 – Estimacões das equacões de salários por gênero e cor na macrorregião Nordeste, 2004 e 2014	172
Tabela A66 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Norte, 2004 e 2014	173
Tabela A67 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014	173
Tabela A68 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Sul, 2004 e 2014	173
Tabela A69 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014	174
Tabela A70 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014	174
Tabela A71 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Norte, 2004 e 2014	174
Tabela A72 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014	175
Tabela A73 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Sul, 2004 e 2014	175
Tabela A74 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014	175
Tabela A75 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, Nordeste, 2004 e 2014	176
Tabela A76 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Norte, 2004 e 2014	176
Tabela A77 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014	176
Tabela A78 – Decomposicão de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre	

	homem branco e mulher não branca, macrorregião Sul, 2004 e 2014.....	177
Tabela A79	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014.....	177
Tabela A80	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014.....	177
Tabela A81	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Norte, 2004 e 2014.....	178
Tabela A82	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014.....	178
Tabela A83	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Sul, 2004 e 2014.....	178
Tabela A84	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014.....	179
Tabela A85	– Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014.....	179

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ABORDAGEM TEÓRICA	20
2.1	TEORIA DO CAPITAL HUMANO	20
2.2	TEORIA DO MERCADO DE TRABALHO SEGMENTADO OU DUAL	23
2.3	RELAÇÃO ENTRE A TEORIA DO CAPITAL HUMANO E A TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO	26
2.4	CONCEITO, DEFINIÇÃO, TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO.....	28
3	EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENÇAS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E COR	36
3.2	REVISÃO DAS LITERATURAS EMPÍRICAS INTERNACIONAL E NACIONAL QUE UTILIZARAM O MÉTODO DE OAXACA-BLINDER.....	39
3.3	EVOLUÇÃO DO HIATO SALARIAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL.....	45
4	METODOLOGIA	50
4.1	BASE DE DADOS	50
4.2	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	50
4.3	EQUAÇÃO SALARIAL DE MINCER.....	52
4.4	ESTIMAÇÃO ROBUSTA DE WHITE	55
4.5	DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	56
5	DESIGUALDADE POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E MACRORREGIÕES	62
5.1	MUDANÇA NO PERFIL DA POPULAÇÃO OCUPADA BRASILEIRA.....	62
5.2	PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, POR GÊNERO E COR DE PELE.....	65
5.2.1	Distribuição dos Trabalhadores Ocupados, Segundo a Forma de Inserção no Mercado de Trabalho.....	69
5.2.2	Distribuição dos Trabalhadores por Grupo de Ocupação.....	73

5.2.3	Distribuição dos Trabalhadores por Setores de Atividades.....	75
5.3	DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E MACRORREGIÕES	78
5.3.1	Diferenças Salariais dos Trabalhadores Ocupados por Faixa de Estudo.....	78
5.3.3	Diferenças Salariais por Grupo Ocupacional	89
5.3.4	Diferenças Salariais por Setor de Atividade.....	93
6	DIFERENÇA DE SALÁRIOS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES: UMA APLICAÇÃO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA E BLINDER.....	97
6.1	DETERMINAÇÃO DE SALÁRIO NO BRASIL E MACRORREGIÕES	97
6.2	DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR GÊNERO	103
6.3	DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR COR.....	106
6.4	DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO E COR – HOMEM BRANCO CONTRA MULHER NÃO BRANCA	109
6.5	DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO E COR – HOMEM NÃO BRANCO CONTRA MULHER BRANCA.....	111
6.6	SÍNTESE DOS RESULTADOS	114
	CONCLUSÃO.....	119
	REFERÊNCIAS	124
	APÊNDICES	135
	Apêndice 1.....	137
	Apêndice 2.....	165

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro apresentou algumas mudanças estruturais entre 2004 e 2014 tais como o crescimento do emprego formal, aumento da taxa de ocupação, melhora na renda do trabalho e diminuição da desigualdade. Alguns segmentos têm avançado muito, dentre os quais, o setor de serviços¹. Tais mudanças têm sido acompanhadas por melhoria na participação da mulher no mercado de trabalho. Apesar do avanço, ainda há tratamento desigual na contratação e pagamento de salários da mão de obra feminina e da masculina, violando se o princípio da não discriminação².

A discriminação no mercado de trabalho por gênero coloca a mulher em desvantagem em relação ao homem. A situação torna-se mais agravante quando se agrega a discriminação racial, pois as mulheres negras podem sofrer dupla discriminação, por gênero e também por cor. As desigualdades salariais existem, mesmo quando elas possuem as mesmas qualificações dos homens e ocupam cargos semelhantes.

Três correntes teóricas buscam explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho: a teoria do capital humano (Shultz 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974), a do mercado segmentado ou dual (Doeringer e Piore, 1971; Cacciamali, 1978; Lima, 1980) e a da discriminação (Borjas, 2012; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Spence, 1973; Loureiro, 2003).

Segundo a teoria do capital humano, o investimento em educação e treinamento profissional potencializa a capacidade dos indivíduos, eleva suas habilidades e, por conseguinte, melhora sua renda. A teoria do mercado segmentado enfatiza os fatores de ordem estrutural e institucional, privilegiando o caráter social do processo de determinação dos salários. Nesta abordagem, a renda do trabalho é determinada por fatores como gênero, raça, setor ocupacional, demografia, grau de sindicalização, segmentação dos postos de trabalho e intensidade tecnológica.

A discriminação salarial por gênero ou cor de pele ocorre quando homem e mulher e/ou indivíduo branco e não branco com idênticas características produtivas exercem trabalhos semelhantes, mas são remunerados de forma diferente (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973; BORJAS, 2012).

A discriminação salarial por preconceito ou preferência em discriminar acontece

¹ “O setor de serviços assume posição de destaque na economia brasileira contemporânea. Tal tendência é observada na contribuição para queda da taxa de informalidade, no aumento do número de ocupações e no crescimento dos salários dos empregados nesse setor.” (SILVA; FILHO; KOMATSU, 2016:30).

² O princípio da não discriminação tem por objetivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sobretudo nas relações laborais (PIRES, 2014).

quando os participantes no mercado de trabalho consideram fatores como raça e gênero nas relações de trocas econômicas. Nessa teoria, a discriminação pode ocorrer por parte do empregador, do empregado e do cliente que evitam se relacionar com outra raça ou gênero (BORJAS, 2012).

Segundo essa abordagem, as habilidades dos indivíduos são avaliadas pela média da qualidade produtiva do grupo ao qual pertencem. A suposição básica é que em média as mulheres e negros são menos produtivos do que os homens brancos. Dessa forma, uma mulher, mesmo tendo produtividade superior à média do seu grupo, pode ser preterida no emprego ou ter rendimento menor em relação aos homens por pertencer a um grupo que em média apresenta menor produtividade (SPENCE, 1973; LOUREIRO, 2003).

Internacionalmente, a desigualdade salarial e discriminação no mercado de trabalho entre homens e mulheres brancos e não brancos podem ser comprovadas nas obras de Oaxaca (1973), (Blinder (1973); De La Rica, Dolado e Llorens (2005). No Brasil, a disparidade salarial e a discriminação por gênero e cor têm sido recorrentes ao longo dos anos, como evidenciado pelos seguintes autores: Soares (2000); Barros, Franco e Mendonça (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Souza *et al.* (2015). As evidências regionais podem ser constatadas nos estudos de Boennberger (2005), Freisleben e Bezerra (2012), Souza, Salvato e França (2013), Gomes (2016).

Em termos de magnitude, há consenso nas literaturas específicas de que a discriminação do homem branco é mais intensa em relação às mulheres não brancas. No entanto há controvérsia sobre a diferença de salário e a discriminação estarem caminhando ou não na mesma direção. Barros, Franco e Mendonça (2007) mostraram que tanto a diferença salarial quanto o coeficiente de discriminação reduziram no período de 1995-2005. Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) encontraram evidências para o período de 2002 e 2006 de que houve redução na diferença salarial com aumento do componente discriminatório no mercado de trabalho no Brasil. Essas evidências foram corroboradas por Souza, Salvato e França (2013) nas análises para o Brasil e regiões nos anos de 2001 e 2011.

Nesse contexto, a presente dissertação analisa as diferenças salariais e a incidência da discriminação no mercado de trabalho por gênero e cor no Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014. Especificamente, averigua o perfil dos trabalhadores ocupados, as desigualdades no mercado de trabalho, em termos de participação e salário-hora, por meio dos indicadores selecionados; estima os determinantes de salários; mensura as diferenças salariais e a discriminação por gênero, por cor e por ambos simultaneamente.

O estudo é de grande relevância, pois existem poucas pesquisas no Brasil que abordam

a diferença salarial e a discriminação por gênero, cor, gênero e cor simultaneamente, contemplando todas as macrorregiões (Norte, Sudeste, Sul, Centro-Oeste e Nordeste). Conhecer o perfil da diferença salarial e da discriminação no âmbito regional é importante para combater as suas causas com mais eficácia. Políticas semelhantes de combate à desigualdade de renda por gênero e cor no mercado de trabalho podem obter resultados diferentes, haja vista a heterogeneidade das estruturas produtiva, econômica, educacional e social de cada macrorregião. Nesse sentido, Gomes (2016) analisou as diferenças salariais e a discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho formal e privado nas regiões Nordeste e Sul em 2013 e evidenciou que a diferença salarial e a discriminação foram menores na região menos desenvolvida.

Diante do exposto, as questões que nortearam o estudo são: Qual a diferença salarial entre homens e mulheres, brancos e não brancos, homens brancos e mulheres não brancas, homens não brancos e mulheres brancas no Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014? Qual o impacto da discriminação sobre os salários dos grupos discriminados no Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014? Qual região apresentou a menor desigualdade salarial e efeito da discriminação? A desigualdade salarial e a discriminação se reduziram entre os anos de 2004-2014 no Brasil e macrorregiões?

As hipóteses levantadas para o Brasil e macrorregiões são: (i) existe um hiato salarial a favor dos homens e indivíduos brancos e o efeito da discriminação sobre os salários dos grupos discriminados é mais expressivo para a decomposição salarial do homem branco contra a mulher não branca; (ii) existe discriminação dos homens não brancos contra as mulheres brancas, mas a diferença salarial é a favor das mulheres brancas; (iii) a desigualdade salarial e a discriminação são menores nas macrorregiões menos desenvolvidas, como apontou Gomes (2016); (iv) houve estreitamento do hiato salarial com aumento do efeito da discriminação sobre os salários dos grupos discriminados durante o período 2004-2014, conforme constatado por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009); Souza, Salvato e França (2013).

A metodologia empregada para se verificar o perfil e a desigualdade no mercado de trabalho entre os grupos de indivíduos selecionados foi a estatística descritiva. O modelo de equação *log*-linear, proposto por Mincer (1974), foi adotado para se determinar os salários. Por fim, a decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) foi utilizada para se mensurar as diferenças salariais, explicadas pelas características produtivas, pelas características da segmentação (ocupações, setores, formalidade, situação censitária, regiões) e pela parcela oriunda da discriminação. A base de dados utilizada foi capturada da Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004 e 2014 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Esta dissertação está estruturada em sete capítulos, incluindo esta introdução. O segundo capítulo versa sobre o referencial teórico. O terceiro capítulo apresenta a revisão da literatura empírica, dando maior enfoque à discriminação por gênero e cor. O quarto capítulo descreve a metodologia adotada bem como a fonte de dados e as variáveis selecionadas. O quinto capítulo apresenta os resultados da estatística descritiva. O sexto capítulo apresenta as discussões dos resultados das regressões mincerianas e da decomposição de Oaxaca-Blinder. O sétimo e último capítulo finaliza o estudo, trazendo as principais conclusões.

2 DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ABORDAGEM TEÓRICA

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano postula que investimento em educação e treinamento profissional potencializam a capacidade produtiva do trabalhador, proporcionando maior salário, melhor oportunidade de emprego, maiores lucros para o empregador e, conseqüentemente, contribui com o desenvolvimento econômico. Essa teoria foi difundida, a partir da década de 1960, pelos economistas Theodore Schultz, Gary S. Becker e Jacob Mincer.

Para Shultz (1961) e Becker (1964), a educação é um investimento em forma de capital, o qual amplia as possibilidades de escolhas do indivíduo no mercado de trabalho. Eles consideram a educação um instrumento fundamental, capaz de mudar as habilidades do indivíduo, elevando a produtividade deste e, por conseguinte, o seu salário.

A educação, como investimento em capital, significa que o ser humano, ao investir em educação, está investindo em si mesmo, acumulando capital. Esse investimento aprimora seu desempenho, garantindo melhor remuneração. O processo de aquisição de educação é importante tanto para o indivíduo quanto para o setor produtivo. Para o indivíduo, eleva o seu salário. Para o setor produtivo, gera eficiência e aumenta a produtividade.

As habilidades, segundo a teoria do capital humano, podem ser naturais (uma pessoa pode ser mais ou menos habilidosa na realização de certas tarefas) ou adquiridas ao longo da vida, tais como educação formal e formação profissional. As habilidades adquiridas estão associadas a um custo e, como tal, levam a algum benefício. Esses benefícios estão correlacionados com maiores salários, que, por sua vez, são determinados pela maior produtividade do trabalho. Assim, a teoria do capital humano seria igual à produtividade marginal do trabalho (PEREIRA; CUNHA, 2001; RAMOS, 2012).

Na visão de Schultz (1961), as despesas diretas com educação, saúde e migração interna ampliam as oportunidades de emprego e são responsáveis pelo aumento da renda dos trabalhadores. A educação formal explica as diferenças de salários por gênero, etnia, regiões e idade. As pessoas com maior nível de escolaridade possuem vantagem competitiva no mercado de trabalho, por isso recebem maiores salários. A discriminação pode levar a perdas

de capital humano pelo não aproveitamento das capacidades e habilidades de determinados grupos sociais.

A teoria do capital humano admite a heterogeneidade do trabalho, ao considerar o investimento em educação e experiência como fator explicativo da diferenciação salarial entre trabalhadores dotados de produtividades distintas (PEREIRA; CUNHA, 2001). Os salários, além de serem maiores entre os mais escolarizados e experientes, aumentam ao longo da vida do trabalhador, primeiro, rapidamente e, a seguir, a uma menor velocidade, até o momento em que começam a declinar, conforme o ciclo de vida (CHAVES, 2005).

Shultz (1961) e Becker (1964) definem capital humano como uma decisão do indivíduo de investir em educação, treinamento e saúde. Os custos são avaliados pelas despesas em educação, custo de oportunidade em permanecer fora do mercado de trabalho e tempo de investimento despendido neste investimento. Os benefícios incluem os ganhos sociais, melhorias salariais e ocupacionais.

A premissa básica adotada é de que os indivíduos são seres racionais. A racionalidade econômica dos indivíduos os leva a investir na sua formação, com base em suas percepções dos custos das opções disponíveis e dos benefícios gerados por elas. Em outras palavras, a decisão de investir em educação é tomada com base no seguinte critério: se os custos de um ano a mais de estudo forem inferiores à estimativa das receitas a serem auferidas após o período adicional de estudo, o indivíduo decide investir em mais educação. Caso contrário, ele para de estudar (SILVA, 2006).

Becker (1964) apresenta duas fontes de acumulação de capital humano: formação geral e formação específica. A formação geral é financiada pelo próprio trabalhador e aumenta a produtividade deste em todas as firmas. A formação específica está associada a determinada atividade ou à especificidade de determinada firma. Em alguns casos os custos de treinamento são arcados somente pela empresa. Como o custo de aperfeiçoamento da mão de obra é elevado, a empresa paga um prêmio salarial para manter o trabalhador.

Ramos (2012) salienta que o capital humano é, muitas vezes, vinculado à educação formal. Embora a educação possa ser uma das principais fontes de acumulação de capital humano, este pode ser acrescido por outras variáveis como formação profissional, reciclagem, experiência no próprio emprego e saúde.

Lima (1980) aponta várias críticas relacionadas à teoria do /capital humano, entre elas, destaca-se a exagerada ênfase de que os atributos produtivos do trabalhador advêm das decisões deliberadas de investimentos em educação. Os pressupostos dessa teoria impedem que se apontem, de forma apropriada, as razões que causam as diferenças nas rendas

individuais. É notório que diferentes pessoas possuem diferentes tipos e quantidades de capital físico e humano, que não resultam apenas da educação formal. Outra crítica apontada é que as escolas não produzem apenas habilidades cognitivas - elas fornecem credenciais, o que constitui um importante sinal para o empregador, levando a supor que pessoas com maior nível de escolaridade sejam mais produtivas.

A teoria do capital humano interpreta as relações de salário ou a renda como preço do trabalho, de modo que, de acordo com esse raciocínio, a definição da renda é uma decisão individual. Uma vez que o indivíduo ou o Estado investem em formação/qualificação, o resultado é o aumento das rendas individuais, de acordo com seu mérito pessoal, e, em médio ou longo prazo, esse investimento permitirá acesso ao capital físico. A educação é tida como fator básico de mobilidade social, e o salário individual, o fator de desenvolvimento econômico, o próprio “fator econômico” é posto como o maior responsável pelo acesso e permanência na trajetória escolar (FRIGOTO, 1989 *apud* SOUZA 2006, p. 4). Para Souza (2006), essa ideia, expressa no âmbito escolar, ignora a existência de diferenças sociais, advindas da desigualdade de renda.

Nessa linha de raciocínio, os marxistas argumentam que as habilidades são determinadas pela condição da existência humana. A teoria do capital humano, ao restringir sua análise em preferências individuais, definidas, exogenamente, em habilidades individuais e em alternativas de produção tecnológica, formalmente excluiu a relevância do conceito de classe social e de conflito de classe para explicar o fenômeno do mercado de trabalho. A educação, o treinamento e a saúde têm papel importante, ainda que indireto, na produção e são essenciais para a perpetuação de ordem econômica e social. Todavia esse processo não pode ser compreendido sem a referência aos requerimentos sociais necessários para a estrutura de classe vigente no capitalismo. Para os marxistas, os atributos como raça, sexo, idade etnia e credenciais formais são de fato as variáveis determinantes no processo de seleção de trabalhadores, as quais são utilizadas para fragmentar a força de trabalho (ALMEIDA; PEREIRA, 2000).

Na concepção de Haverman e Beresford (2012), a explicação da importância do capital humano sobre o hiato de gênero nas estruturas organizacionais de emprego não leva em consideração os fatores culturais. Os efeitos da educação não podem ser completamente separados das origens culturais. As escolhas de investir em educação e a carreira profissional que se almeja seguir são limitadas pela cultura. Para os autores, a maior parte das diferenças entre homens e mulheres é explicada pelos papéis de gênero (o que cada um faz de melhor) e pelas normas de gêneros (o que é mais apropriado para mulheres e homens).

Para Costa (2008), embora existam várias críticas sobre a teoria do capital humano, muitas delas “referem-se a não aceitação de que apenas o fato de investir em educação e adquirir mais experiência possa ter relação com a composição da renda entre indivíduos” (COSTA, 2008, p. 28).

As críticas à teoria do capital humano levaram ao desenvolvimento de outras teorias, entre elas, a do mercado dual ou segmentado, que será explanada na próxima seção.

2.2 TEORIA DO MERCADO DE TRABALHO SEGMENTADO OU DUAL

A teoria do mercado dual de trabalho preocupa-se com o funcionamento do local exato onde a renda dos trabalhadores é gerada, seja no mercado de trabalho formal, seja no informal. O papel da educação na determinação da distribuição da renda é mais limitado na teoria do mercado dual de trabalho, embora seu papel na alocação de trabalhadores em diferentes mercados (ou segmentos) possa ser muito importante em uma situação em que o mercado de trabalho não é contínuo. O principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos (LIMA, 1980).

As escolas reforçam certas características determinadas previamente, quer pela própria família, quer pelo meio ambiente em que vive o indivíduo. As escolas também fornecem credenciais e “sinais”, que determinam a que mercado de trabalho a pessoa terá acesso.

Na teoria da segmentação, o mercado de trabalho é dividido em dois setores não competitivos entre eles, quais sejam: (i) primário (salários altos, estabilidade, boa condição de trabalho e oportunidade de progresso), que compreende ocupações na linha de produção da indústria de transformação e do setor de serviços, ocupações rotineiras de escritório e burocráticas da administração direta e indireta do governo; (ii) secundário (baixos salários, instáveis, más condições de trabalho, sem perspectiva de ascensão profissional), cujos empregos são oferecidos, em grande parte, por empresas pequenas e com pouco acesso a capitais e tecnologias. Entretanto empregos característicos do mercado secundário são oferecidos também em grandes empresas industriais (CACCIAMALI, 1978; LIMA, 1980).

Doeringer e Piore (1971) abordam o ajuste alocativo dos trabalhadores para justificar a segmentação no mercado de trabalho. Segundo os autores, são as características dos trabalhadores como raça, sexo, escolaridade, experiência no emprego que determinam o local em que eles serão alocados.

Os empregadores no mercado primários oferecem diferentes condições de trabalhos, com diferentes níveis de treinamentos e salários. Nesse mercado primário, a expansão do

número de postos e funções, que responde à necessidade das empresas, é preenchida pelos trabalhadores que nelas ingressam. Após as admissões, as promoções são decididas internamente, com base numa estrutura de cargos e salários. A progressão do indivíduo para um cargo mais elevado dependerá de sua adaptabilidade às normas estabelecidas, de sua identificação com os objetivos da empresa, dos treinamentos aos quais foi submetido. Cada estrutura de mercado interno de trabalho reflete um ajuste alocativo, que satisfaz o empregador no que se refere à alocação de custos de treinamento e rotatividade de mão de obra, e satisfaz também os trabalhadores do mercado interno quanto à sua estabilidade no emprego, vantagens adquiridas e possibilidade de promoção (DOERINGER E PIORE, 1971; CACCIAMALI, 1978; LIMA, 1980).

Esse raciocínio, aplicado ao mercado secundário, indica que o empregador, nesse mercado, não deseja investir em treinamento e que os empregados, por suas características, tais como raça, sexo, condição socioeconômica própria e da família, escolaridade, experiência profissional, só podem inserir-se nesse segmento (CACCIAMALI, 1978).

No mercado secundário, que abrange principalmente os empregos em firmas de menor porte, além de alguns tipos de trabalho desenvolvidos em grandes empresas, a rotatividade não é percebida como um problema, pois a oferta de trabalhadores é abundante pelas baixas exigências de qualificação e de treinamento.

Nessa abordagem, a alocação inicial do trabalhador determinará a evolução de suas características pessoais e suas futuras inserções no mercado de trabalho. Os fatores de discriminação são inclusos como enfoque cultural e não resultante do processo de divisão trabalho, assemelham-se à discriminação estatística. Assim, a desigualdade de salários por gênero resulta de uma alocação da força de trabalho, que seleciona as mulheres preferencialmente para as carreiras menos atrativas do mercado secundário. Já o mercado primário é mais adaptado à mão de obra masculina, encarada como mais estável e confiável (OMETTO, 2001).

Um enfoque diferente - a do ajuste alocativo - foi apresentado por Vietorisz Harrison (1973) *apud* Cacciamali (1978). A explicação baseia-se no dualismo tecnológico industrial entre as principais atividades, que compõe os segmentos primário e secundário do mercado de trabalho.

A corrente teórica do dualismo tecnológico refere-se ao comportamento da estrutura industrial, que condiciona a estrutura da demanda de trabalho e cerceia os mais pobres na realização de suas potencialidades. Separa a economia em um centro oligopolista, caracterizado por progresso técnico com alto grau de sindicalismo e uma periferia

competitiva, concentrada na agricultura, em indústria de bens não duráveis, em comercialização final e serviços (CACCIAMALI, 1978; LIMA, 1980; OMETTO, 2001).

Para Lemos (1995), a segmentação é o resultado de um processo de desenvolvimento divergente entre um setor tecnologicamente avançado e outro atrasado e com estagnação tecnológica. O padrão tecnológico e produtividade do trabalho sempre crescerão no setor avançado (segmento primário) e estagnarão no setor atrasado (segmento secundário).

No mercado secundário os salários são baixos em virtude das técnicas intensivas em mão de obra e também pela falta de investimento em qualificações. No mercado primário a adoção de tecnologias incentiva a qualificação da mão de obra, levando ao aumento da produtividade e dos salários nesse segmento. Essa dinâmica tende a elevar a diferença entre os salários dos setores, ocasionando a segmentação do mercado de trabalho (VIETORISZ; HARRISON, 1973 *apud* CASARI, 2012).

Segundo Cacciamali (1978), as interpretações que abordam o ajuste alocativo e o dualismo tecnológico provêm explicações sobre a persistência de pobreza, subemprego e desemprego observados nas classes menos favorecidas da sociedade. Os menores índices de contratação dos menos favorecidos devem-se ao nível de educação e qualificação profissional e às suas características gerais, adquiridas no segmento populacional em que estão inseridos. Para o empregador, esse tipo de mão de obra implica em maiores custos de treinamento em serviços, associados a custos de rotatividade de mão de obra e em maiores riscos por seus hábitos de instabilidade.

Outra abordagem, apresentada por Reich, Gordon e Edwards (1994), refere-se à estratificação dos trabalhadores, que tem origem na evolução das forças políticas e econômicas, inerentes ao sistema capitalista. Segundo esses autores, a segmentação do mercado de trabalho pode ser entendida como um processo histórico, que teve suas origens durante a transição do capitalismo competitivo para o monopolista.

As grandes corporações, denominadas de empresas centrais, teriam que desenvolver relações de trabalhos estáveis que garantissem a produção com menor custo. Assim, tais empresas passariam a oferecer aos seus empregados salários e condições de trabalhos diferentes das empresas competitivas.

Para essa corrente teórica, a segmentação corresponde ao esforço dos capitalistas industriais no sentido de dividir e conquistar a força de trabalho. Os capitalistas e o Estado organizam a produção e as instituições de apoio à produção (escolas, sindicatos etc.), de forma a manter o controle sobre o sistema produtivo e reduzir o poder de barganha salarial dos trabalhadores (CACCIAMALI, 1978).

As condições do mercado de trabalho podem ser caracterizadas por quatro processos de segmentação, segundo Reich, Gordon e Edwards (1973):

- i) segmentação dos mercados primários e secundários (teoria do mercado de trabalho dual), já explicada anteriormente;
- ii) segmentação dentro do setor primário: o setor primário divide-se em segmentos subordinados e independentes. Os trabalhos subordinados são rotineiros e exigem aceitação de normas impostas. Em contraste, trabalhos designados por primário independente requerem capacidade criativa de resolver problemas, tomam as regras e procedimentos da empresa como um dado existente e inovam sobre as normas internas;
- iii) segmentação por raça: certos trabalhos são do “tipo racial”, segregados pelo preconceito e pelas instituições do mercado de trabalho; e
- iv) segmentação por sexo: alguns trabalhos têm sido restritos aos homens e outros, a mulheres. As mulheres recebem salários menores que os homens, mesmo quando possuem características semelhantes e exercem a mesma função. “Os trabalhos femininos muitas vezes requerem e encorajam uma ‘mentalidade servil’ – uma orientação no sentido de prover serviços a outras pessoas e, particularmente aos homens. Estas características são encorajadas pela família e pelas instituições escolares” (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973, p. 360)³.

Para Lima (1980), as abordagens da teoria do mercado segmentado com ênfase no ajuste alocativo, no dualismo tecnológico e na estratificação dos trabalhadores não são concorrentes, mas complementares. A conclusão dessa terceira linha de abordagem é mais abrangente, sendo que a estrutura de classe de todo o sistema é o foco de sua atenção. Dessa forma, enfatiza não apenas a dualidade do mercado de trabalho, mas a funcionalidade de sua segmentação na evolução e manutenção do sistema capitalista, conforme Cacciamali (1978).

2.3 RELAÇÃO ENTRE A TEORIA DO CAPITAL HUMANO E A TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO

A teoria do mercado segmentado não rejeita a educação enquanto variável de poder explicativo para as diferenças nos sistemas de recompensas. Neste ponto há, na verdade, uma convergência e não divergência, a não ser pela forma centrada da análise do capital humano, pois a determinação dos rendimentos tem caráter multicausal e boa parte dos fatores são anteriores ou estão fora do “campo de ação” dos indivíduos (BASTOS, 2010).

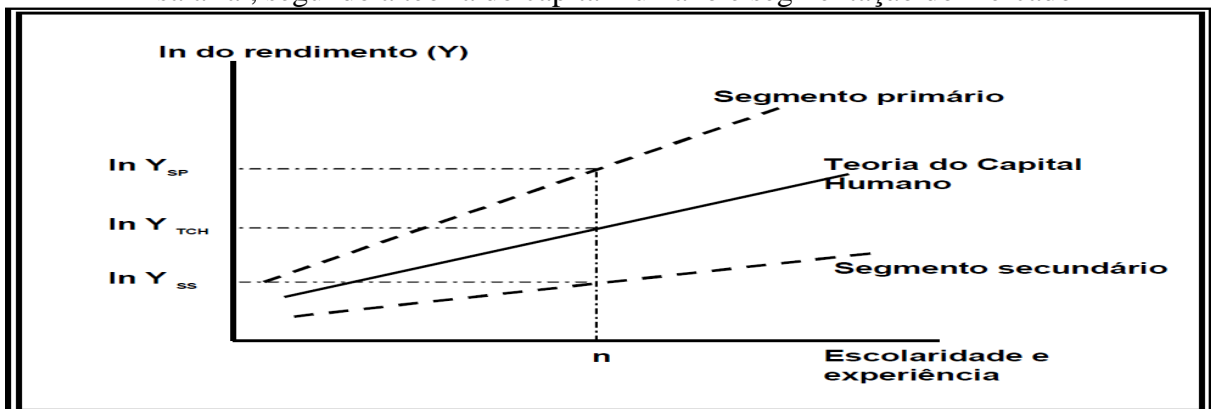
Segundo Costa (2008), as diferenças de salários são explicadas também pelos

³Tradução elaborada pelo ILG-DLE-UEM com revisão de Garcia, M. F.

determinantes estruturais do mercado de trabalho, pois fatores como condições de trabalho, características individuais e qualidade do emprego ofertado devem ser considerados no mercado de trabalho.

A Figura 1 mostra o retorno das variáveis ‘escolaridade’ e ‘experiência’ sobre o logaritmo do rendimento salarial, segundo a teoria do capital humano e mercado segmentado. Quanto maior a taxa de retorno do investimento em educação, maior será a dispersão salarial, originada nas diferentes quantidades desse capital acumulado. A teoria do capital humano defende uma única taxa de retorno para todos os níveis de escolaridade e de experiência no trabalho. Dessa forma, haveria uma relação média entre o capital humano e rendimento no mercado de trabalho, conforme demonstrado pela linha cheia central da Figura 1 (CHAVES, 2005).

Figura 1 – Retorno das variáveis escolaridade e experiência sobre o logaritmo do rendimento salarial, segundo a teoria do capital humano e segmentação do mercado



Fonte: Rabanal (2001) apud Chaves (2005).

A segmentação do mercado é caracterizada pelas curvas de salário dos segmentos primário e secundário. A curva do segmento primário apresenta um retorno à variável de capital humano superior ao do segmento secundário. O capital humano na determinação do salário no segmento secundário é mínimo (Figura 1). Isso revela que a teoria do capital humano não se aplica em todos os casos, como ratificado também por Lima (1980). Segundo esse autor, o papel da educação na determinação de salário no segmento secundário é ínfimo ou nulo.

A teoria do mercado segmentado ou dual difere do capital humano em dois aspectos: primeiro não admite que exista incontestável relação direta entre educação e nível de renda e, segundo, o mercado pode apresentar barreira à mobilidade ocupacional, e estas barreiras não são apenas reflexos de diferentes níveis de educação e habilidade.

Nesse sentido, as teorias do capital humano e da segmentação do mercado explicam os fatores determinantes dos salários dos indivíduos e, mesmo apresentando ideias excludentes, se complementam, ou seja, a teoria da segmentação não nega a importância dos fatores produtivos para as desigualdades de salário, mas não concorda que seja a única causa (COSTA, 2008).

Em síntese, a segmentação considera todo o sistema econômico, apontando que os salários dos indivíduos dependem do emprego a que se tem acesso e da forma de organização do trabalho nas empresas.

A concepção da teoria do capital humano parte do princípio de que os trabalhadores são desigualmente produtivos. Nessa concepção, é rejeitado um dos pressupostos básicos do modelo de discriminação por preconceito, na qual pressupõe que os indivíduos concorrem no mercado de trabalho em igualdade de condições (CHADAREVIAN, 2009).

2.4 CONCEITO, DEFINIÇÃO, TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO E TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO

Para melhor entendimento do significado de discriminação no mercado de trabalho, é importante descrever os conceitos e definições nos âmbitos jurídico e ou/legislativo e econômico.

A discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes e tratamento diferenciado em virtude de sua raça ou sexo (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973; EHRENBERG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

Loureiro (2003) aponta três tipos de discriminação no mercado de trabalho: (i) discriminação de emprego, (ii) discriminação ocupacional, (iii) discriminação no acesso ao capital humano.

A discriminação de emprego ocorre quando os trabalhadores discriminados ficam em desvantagem no que diz respeito à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego. A discriminação ocupacional ocorre quando os indivíduos são restringidos de assumir certas ocupações, mesmo quando capazes de executar determinadas atividades. Por fim, a discriminação decorrente das oportunidades desiguais diz respeito ao acesso dos indivíduos na obtenção do seu capital humano.

A discriminação pode ser considerada a quebra de trato isonômico. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 26 de junho de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenham

por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão⁴.

A discriminação por impacto adverso, formulada pela Suprema Corte dos Estados Unidos, consiste na ideia de que toda e qualquer prática empresarial, política governamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, viole o princípio constitucional da igualdade⁵(Gomes, 2001).

Segundo Lima (2010), no plano legislativo nacional, não há definição no ordenamento pátrio do que seja discriminação, e isso vem promovendo equivocadas considerações sobre o tema. A mais importante norma legal sobre discriminação no trabalho, a lei 9.029/95, não se preocupa em dizer o que é discriminar, apenas expõe a proibição e algumas sanções. Nesse sentido, a lei 9.799/99 é bem mais detalhada nas questões de discriminação feminina.

De acordo com a lei 9.799, de 26 de maio de 1999, no artigo 373A, é vedado

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (BRASIL, 1999).

Nas relações laborais, a detecção e o aprofundado estudo de um motivo discriminatório são etapas fundamentais para uma precisa averiguação de uma conduta diferenciadora. Uma das mais graves práticas diferenciadoras é a intencional, também conhecida como discriminação direta. Todavia as práticas diferenciadas não intencionais podem ser consideradas discriminatórias, desde que atinjam desproporcionalidade a determinado grupo, causando situação de desvantagens a seus integrantes. Nesse sentido, não basta que o direito assumira uma postura meramente proibitiva. São necessárias ações focadas na realidade vivida pelos grupos prejudicados, para que o combate à discriminação seja mais efetivo. As marcas de uma discriminação exercida ao longo de tantos anos não serão imediatamente apagadas pela proibição da discriminação em uma realidade social excludente, principalmente no inconsciente das mentes dos integrantes dos grupos dominadores (LIMA, 2010).

⁴ Decreto. 62.150/1968 (decreto executivo) 19/01/1968.

⁵ Nacionalmente, a Constituição Federal Brasileira de 1988 prevê, no artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O artigo 7º, inciso XXX proíbe as diferenças salariais no exercício de funções e no critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Entre as principais teorias econômicas de discriminação, destaca-se a discriminação por preconceito pessoal, elaborada por Becker em 1957. A estrutura analítica do seu estudo tem sido amplamente citada pela literatura que trata da discriminação, seja por cor ou por gênero, no mercado de trabalho (SANTOS, 2005; BORJAS, 2012).

Segundo Borjas (2012), a teoria de Becker sobre a discriminação se baseia no conceito de gosto pela discriminação, ou seja, pode ser simplesmente preferência de algumas pessoas não interagir com outros grupos. Esse conceito traduz a noção de preconceito contra determinados grupos minoritários na linguagem econômica. Enfatiza a ideia de preferência por discriminar por parte de três segmentos da economia: empregadores, empregados e consumidores.

A preferência por discriminar pode ter diversas origens, implicando, isolada ou conjuntamente, que os empresários estejam dispostos a contratar mulheres apenas por salário menor do que pagariam a homens igualmente produtivos, ou que os colegas de trabalho exijam um adicional de pagamento para compartilhar o ambiente de trabalho com mulheres ou, ainda, que os consumidores por elas atendidos adquiram as mercadorias apenas se lhes for oferecido um desconto (OMETTO, 2001, p.168).

O empregador poderá discriminar ou preferir determinado grupo de trabalhador, ignorando a real capacidade produtiva deste (MORAES, 2005). Assim, os empregadores que têm preconceito contra mulheres agem como se as mulheres fossem menos produtivas. Dessa forma, segundo Ehrenberg e Smith (2000), a desvalorização da produtividade das mulheres pelos empregadores é subjetiva e constitui uma manifestação de caráter pessoal. Quanto maior for o preconceito do empregador, maior será a produtividade real descontada.

Segundo Ehrenberg e Smith (2000), o equilíbrio de mercado para o homem ocorre quando o salário médio se iguala à produtividade da receita marginal.

$$PRM = W_h \quad (2.1)$$

Em que PRM é a produtividade da receita marginal real de todos os trabalhadores em um mercado de trabalho e W_h representa o salário médio dos homens.

No caso das mulheres, o equilíbrio é alcançado quando o salário médio iguala seu valor subjetivo para as empresas.

$$PRM - d = W_h \text{ ou } PMR = W_m + d \quad (2.2)$$

em que W_m representa o salário médio das mulheres e d , a extensão pela qual essa produtividade é desvalorizada subjetivamente para mulheres.

A pressuposição de que os indivíduos são igualmente produtivos indica que as produtividades reais da receita são iguais.

$$W_h = W_m + d \text{ ou } W_m = W_h - d. \quad (2.3)$$

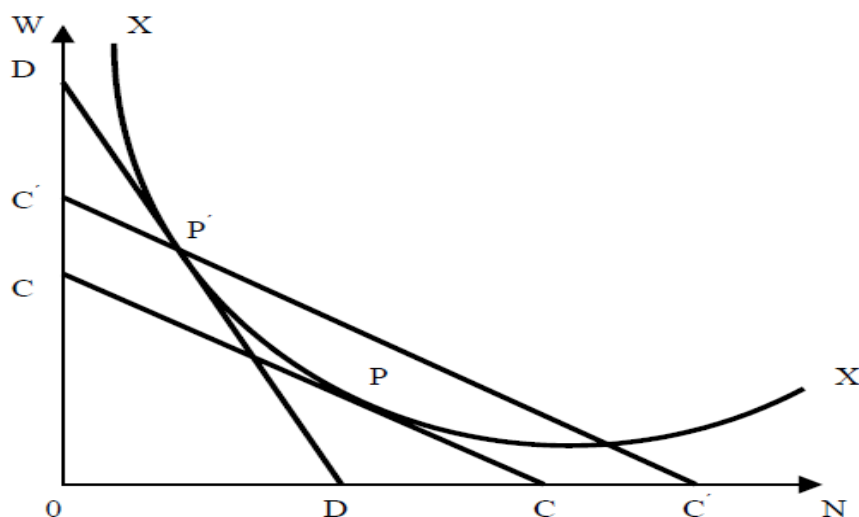
Essas equações indicam que a produtividade real de mulheres é desvalorizada pelos empregadores. Assim, as mulheres devem oferecer seus serviços a salários mais baixos do que os homens para competir pelos empregos.

Para Ehrenberg e Smith (2000), os empregadores não preconceituosos contratam mulheres até o ponto em que o seu produto marginal iguala o salário médio, enquanto os preconceituosos terminam de contratar antes de chegar a esse ponto, ou seja, desistem do lucro a fim de manter seus preconceitos.

Segundo o enfoque da discriminação do empregador, se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa diretamente ou na forma de uma redução na renda. Nesse sentido, a discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter o preconceito sobre determinado grupo de trabalhadores (LOUREIRO, 2003). O comportamento discriminatório do empregador está inversamente relacionado aos lucros das firmas, no sentido de que a discriminação é um argumento da função utilidade do empregador, mesmo que isso cause redução de lucros (SANTOS, 2005). Essa decisão do empregador não é ótima, já que produção e o lucro não serão maximizados.

Considerando-se um mercado composto por dois grupos de trabalhadores W e N, assim, se houver discriminação contra N, a demanda por este trabalhador diminuirá e aumentará a demanda por W (MORAES, 2005). Isso fará com que haja elevação dos custos de produção, conforme pode ser observado na Figura 2.

Figura 2 – Efeito da discriminação sobre os custos e o emprego das firmas



Fonte: Becker (1957) apud Moraes (2005).

A curva XX da Figura 2 mede a taxa de substituição de W por N, a linha DD mede o coeficiente de discriminação e as linhas CC e C'C' medem os preços dos fatores de produção. Na ausência de discriminação, o ponto de equilíbrio é P e o custo monetário da produção de X é igual a OC. Na ocorrência de discriminação, é reduzida a contração de N e elevada a contração de W. Neste caso, o novo ponto de equilíbrio passa a ser P' com um custo de produção mais elevado, igual a OC'.

Esse tipo de discriminação, segundo Becker, não persistiria em um mercado de trabalho competitivo, visto que firmas não discriminatórias teriam vantagens ao contratar trabalhadores discriminados, pagando-lhes salários inferiores ao salário pago pelas firmas discriminadoras (BORJAS, 2012; SANTOS, 2005). Tal argumento supõe que todas as firmas têm as mesmas funções de produção. Entretanto, caso as firmas discriminadoras sejam mais eficientes, com custo de produção inferior ao da firma não discriminadora, então a discriminação pode ocorrer em mercados competitivos (LOUREIRO, 2003).

Uma implicação desse modelo é que as diferenças entre os rendimentos dos trabalhadores discriminados e não discriminados podem ocorrer apenas no curto prazo. Para Ometto (2001), se o volume de emprego oferecido pelos empregadores não preconceituosos é suficiente para absorver a oferta de trabalho, homens e mulheres igualmente produtivos receberão salários equivalentes. Por outro lado,

Se o volume de emprego oferecido pelas empresas que não se pautam pelo preconceito é insuficiente para a absorção da oferta de trabalhadoras, os seus salários serão reduzidos (e o pleno emprego restaurado). Contudo, nesse caso, a mão de obra contratada pelos empregadores sem preconceito será exclusivamente feminina, tornando tais firmas mais lucrativas, o que, pelas pressuposições do modelo, é insustentável no longo prazo (OMETTO, 2001, p.168).

Segundo Loureiro (2003), entre as principais críticas do modelo de discriminação do empregador, destacam-se:

(i) a competição entre as firmas não eliminará a discriminação por parte do empregador, embora a competitividade possa reduzir o diferencial de salário, produzido por discriminação. Os estereótipos, preconceitos e desigualdades que surgem a partir de discriminação passada incentivam os empregadores a continuar discriminando. Dessa forma, os empregadores preferem auferir um lucro menor por dar preferências a certos grupos de trabalhadores; e

(ii) a discriminação baseada na regra de lucratividade, ao permitir o estabelecimento

desta, eliminaria qualquer princípio de igual oportunidade. Primeiro, porque os indivíduos poderiam discriminar até o ponto de aumentar seus lucros. Em segundo lugar, porque práticas empresariais lucrativas, para as quais não existem substitutos igualmente lucrativos sem impacto adverso, geralmente satisfariam a necessidade empresarial.

Para Chadarevian (2009), o modelo de discriminação do empregador é, entretanto, mais apropriado para se explicar a segregação do que a manutenção de diferenças de salários entre brancos e negros em uma mesma categoria de trabalho. Se os patrões não gostam de indivíduos negros, é difícil entender porque eles os empregam com um salário inferior ao dos indivíduos brancos. A teoria prevê que os patrões discriminadores, ao buscar constantemente maximizar suas funções de produção, devem minimizar os contatos com pessoas negras. Não se percebe, contudo, como isso se dá fora de uma situação de segregação.

Na discriminação baseada pelo lado da oferta da mão de obra, os trabalhadores homens podem apresentar resistência em trabalhar com funcionários do sexo oposto em determinadas ocupações. Assim, os homens tendem a evitar ou abandonar empregos nas firmas que contratam mulheres. Neste caso, para manter os funcionários do sexo masculino, os empregadores teriam que pagar uma bonificação (BORJAS, 2012) ⁶.

Segundo Ehrenberg e Smith (2000), uma maneira de se contornar a discriminação do empregado é segregar os trabalhadores por cargo. Nesse sentido, Ometto (2001) relata que os custos do emprego conjunto poderiam ser evitados por meio da segregação ocupacional. O diferencial de salários poderia persistir apenas quando o número de trabalhadores sem preconceito fosse insuficiente para permitir o funcionamento de firmas em escala economicamente viável que integrassem a mão de obra de mulheres.

O modelo de discriminação, baseado no preconceito do cliente, ocorre quando os clientes preferem ser atendidos por determinado grupo em determinada situação. Assim, para que as mulheres encontrem empregos em funções em que os clientes preferem o atendimento masculino, elas devem aceitar salários mais baixos ou serem mais qualificadas (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Se os clientes são discriminadores, suas decisões de compra não se baseiam no preço real do produto, mas no preço ajustado pela utilidade. O preconceito do cliente pode reduzir os salários do vendedor discriminado somente quando a empresa não consegue alocar suas funcionárias em funções que exijam pouco contato com os clientes. Neste caso, o empregador

⁶ O modelo de discriminação por preconceito de Becker (1957) foi criado em uma época de grande movimento antissegregacionista nos Estados Unidos. Nessa época a discriminação era considerada um mecanismo de exploração dos trabalhadores negros, gerando um lucro extraordinário, mas ilegítimo, para o sistema (CHADAREVIAN, 2009).

segrega a força de trabalho ao colocar as mulheres em ocupações que não exigem tal contato (BORJAS, 2012).

A partir das contribuições de Becker, foi desenvolvida uma teoria alternativa, denominada de discriminação estatística, retratada nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e Arrow (1973) e exposta por LOUREIRO (2003). Segundo essa abordagem, dois indivíduos com habilidades idênticas, mas pertencentes a diferentes grupos, não têm o mesmo sucesso profissional pela qualidade produtiva média do grupo ao qual pertencem.

Essa vertente relaciona a discriminação ao comportamento dos empregadores na presença de falha de mercado. Quando a informação sobre produtividade do indivíduo é incompleta, os empregadores usam características médias produtivas dos trabalhadores, notadas no grupo a que pertencem. Dessa forma, trabalhadores com produtividade igual ou superior à média recebem salários abaixo do seu potencial. Por exemplo, até mesmo a mulher que não pretende ter filhos é discriminada por pertencer a um grupo em que a maioria das pessoas se afastam do emprego, em virtude da gestação e nascimento do filho (SPENCE, 1973; EHRENBERG e SMITH, 2000; BORJAS 2012).

Segundo Phelps (1972), o empregador racional, que busca a maximização do lucro esperado, discriminará os negros ou mulheres, se acreditar que em média são menos produtivos que os brancos ou homens, respectivamente. Para o autor, o custo de obtenção de informações sobre os candidatos individuais são altos, então, a cor da pele ou o sexo são tomados como *Proxy* para a produtividade. Segundo o autor, por meio de um teste de escore é possível identificar a capacidade dos candidatos ao emprego, bem como avaliar a média e a variâncias dos resultados por gênero e raça. Assim, se a média da produtividade dos negros e brancos for parecida, mas a variância do negro for maior, o empregador deve contratar o trabalhador branco quando possuir aversão ao risco.

Segundo Ometto (2001), a teoria de discriminação estatística considera que os empregadores não pretendem discriminar as mulheres. Entretanto, embora estejam dispostos a pagar salários semelhantes para homens e mulheres igualmente produtivos, não dispõem de informações seguras sobre a produtividade real dos candidatos, necessitando avaliá-la com base em indicadores que não são plenamente confiáveis. Pelas falhas de mercados, os empresários, baseados em suas percepções da realidade, constroem estimativas da produtividade média de homens e mulheres com determinadas características (nível de escolaridade, experiência etc.) e, considerando os custos envolvidos numa análise específica dos candidatos, optam por remunerar a mão de obra de acordo com as estimativas de que dispõem.

Segundo Santos (2005), os empregados utilizam elementos subjetivos para complementar as informações sobre os candidatos. Esse critério subjetivo é que pode estar ligado à discriminação, como, por exemplo, o critério de contratar homens, preterindo as mulheres por acreditar que o primeiro grupo, em média, tem maior produtividade.

Resumidamente, as diferenças de salários e participação no mercado de trabalho podem ser explicadas por investimentos em educação, experiência profissional, características do mercado de trabalho e discriminação. As ocupações tendem a gerar segmentos quando os indivíduos têm atributos similares, mas ocupam postos diferentes. Neste caso, as desigualdades de retornos são atribuídas à segmentação no mercado de trabalho. Na situação quando os atributos e postos de trabalhos são similares, a hipótese mais plausível é a discriminação. Dessa forma, tais teorias serviram de base no desenvolvimento dos próximos capítulos.

No terceiro capítulo será apresentada a revisão da literatura empírica internacional e nacional, referente à desigualdade de salários e discriminação no mercado de trabalho por gênero e cor de pele.

3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENÇAS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E COR

A partir das contribuições das teorias do capital humano, segmentação e discriminação no mercado de trabalho, vários estudos tentaram identificar as causas da diferença salarial e discriminação no mercado de trabalho. Internacionalmente podem ser citados os trabalhos de Oaxaca (1973), De La Rica, Dolado e Llorens (2005), Mangas *et al.* (2006); nacionalmente podem ser mencionados os estudos de Cacciamali e Freitas (1992), Barros, Franco e Mendonça (2007), entre outros.

3.1 REVISÃO DAS LITERATURAS EMPÍRICAS, NACIONAL E INTERNACIONAL – DIVERSOS MÉTODOS

O Banco Mundial apresentou, em 2012, o seu relatório anual sobre igualdade de gênero e desenvolvimento mundial. Este relatório, por meio de estatísticas descritivas, mostra que, apesar de a participação das mulheres no mercado de trabalho ter aumentado em quase todo o mundo, entre 1997 a 2012, esse aumento da participação não se transformou em oportunidades iguais de emprego ou em salários iguais para homens e mulheres, mesmo nos países de alta renda. Uma parte significativa das mulheres que trabalham na agricultura está na informalidade, principalmente na África. E, no emprego formal, elas se concentram em ocupações e setores do "sexo feminino". Esses padrões de segregação por gênero no mercado de trabalho têm se transformado com o desenvolvimento econômico, mas não desaparecem. Os hiatos de gênero em termos de renda e produtividade persistem em todas as formas da atividade econômica, ou seja, na agricultura, no emprego assalariado e no empreendedorismo. Nas áreas urbanas da Europa Oriental e Ásia Central, América Latina e África Subsaariana⁷, o valor agregado por trabalhador é menor nas empresas geridas por mulheres do que nas empresas geridas por homens.

De acordo com o Relatório Anual do Banco Mundial (2012), na maioria dos países, independentemente da renda, as mulheres assumem uma responsabilidade desproporcional em termos de tarefas domésticas e prestação de cuidados (de filhos, doentes e idosos), enquanto que os homens são responsáveis principalmente pelas atividades no mercado. Mesmo quando as mulheres assumem uma parcela maior das atividades no mercado de trabalho, elas

⁷ Região que contém os países africanos, situados ao sul do deserto Saara.

continuam sendo as grandes responsáveis pelas atividades realizadas fora desse ambiente. Quando todas as atividades são somadas, as mulheres geralmente trabalham mais horas do que os homens, com consequências negativas para seu lazer e bem-estar.

O Fórum Econômico Mundial, por meio do Índice Global de Desigualdade de Gênero, analisa a desigualdade entre 142 países. A classificação global é feita, considerando-se quatro áreas: (i) participação econômica (renda, taxa de participação no mercado de trabalho, lideranças, Poder Legislativo), (ii) educação, (iii) capacitação política (representação nas estruturas de tomada de decisão) e (iv) saúde e sobrevivência (expectativa de vida e razão de sexo ao nascer)⁸.

No levantamento feito em 2014 o índice global de igualdade de gênero no Brasil foi 0,694 pontos numa escala em que 1 é a igualdade máxima de gênero. A desagregação da área participação econômica mostrou que a igualdade de renda da mulher no Brasil passou de 0,69, em 2013, para 0,59, em 2014, e a paridade entre salários caiu de 0,54 para 0,51. Para trabalhos semelhantes, as mulheres recebiam em média 51% do que era pago aos homens no ano de 2014, isto é, um recuo de 3%, comparado com o ano anterior. Esses recuos nos rendimentos das mulheres no ano de 2014 colocaram o Brasil na 71ª posição no ranking mundial, perdendo nove posições em relação ao ano anterior.

O aumento do número de mulheres envolvidas na política e a redução das diferenças salariais na França mudaram sua posição de 45ª para 16ª no ranking mundial. A igualdade de renda na França ficou em torno de 0,68. Na América Latina, a Nicarágua é o país que apresenta melhor posição no ranking geral, no entanto a igualdade de renda foi de apenas 0,46. Os Estados Unidos ocupam a 20ª, com uma igualdade de 0,65 de renda.

Segundo o Índice Global das Diferenças de Gênero, os países nórdicos são os mais igualitários. Os melhores classificados, Islândia, Finlândia, Noruega, Suécia e Dinamarca, reduziram mais de 80% de suas disparidades de gênero, enquanto o país nórdico com pior colocação, Yemen, reduziu um pouco mais da metade do seu hiato de gênero. As rendas das mulheres dos países nórdicos representam em média 80% da renda dos homens.

A Argélia foi o país que ocupou o último lugar na colocação do ranking de igualdade de renda, com um índice de 0,17. A renda global média das mulheres representa 60% da renda dos homens. O índice revela que nenhum dos 142 países alcançou a igualdade de gênero.

Nas literaturas nacionais, o estudo de Santos (2005) utilizou uma metodologia, que

⁸ Nessas dimensões, são calculados 14 indicadores e as razões entre mulheres e homens, em que ocorre o processo de atribuição de pesos dentro de cada dimensão, de acordo com a maior variância ou desvio padrão. A normalização dos subíndices ocorre a partir da equalização dos desvios padrões das variáveis (SOARES, 2010).

consistiu em estimar a distribuição marginal dos rendimentos no Brasil. Ele verificou, por meio dos dados da PNAD de 1999, que a diferença do retorno da idade entre homens e mulheres sobre a distribuição dos rendimentos marginais foi favorável aos homens com exceção dos extremos da distribuição. A menor desigualdade de rendimento foi para o nível mais baixo de escolaridade. Houve pequeno ganho de rendimentos para mulheres ao longo dos decis da distribuição feminina até próximo da mediana, se comparado com a distribuição dos homens. O autor relata que a maior dispersão entre os rendimentos de homens e mulheres foi entre os trabalhadores mais educados, sendo esse resultado consistente com os encontrados por Maia e Lira (2002). No exercício contra factual, Santos (2005) constatou a presença de discriminação no final da distribuição em todos os níveis de escolaridade.

Abramo (2006), utilizando os dados da PNAD, analisou, por meio da estatística descritiva, as diferenças salariais por gênero e cor de pele dos trabalhadores em de 2003 no Brasil. A autora constatou que, por hora trabalhada, as mulheres receberam, em média, 79% da remuneração média dos homens e os trabalhadores negros de ambos os sexos receberam, em média, a metade (50%) do que recebeu o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos, enquanto as mulheres negras receberam apenas 39% do salário dos homens brancos. Verificou, também, a existência de diferenciais de remuneração no mercado de trabalho brasileiro, relacionados ao gênero e à cor de pele dos trabalhadores, inclusive entre aqueles que tinham o mesmo nível de escolaridade. Por exemplo, na faixa de 11 anos ou mais de estudo, as mulheres negras recebiam apenas 46% do que recebiam os homens brancos por hora trabalhada.

Araujo *et al.* (2011), por meio do modelo de regressões quantílicas, com dados da PNAD de 2009, sugerem que os investimentos em educação perdem a centralidade na discussão de diferenciais de salários. Constataram, no Brasil, que a educação é menos importante para se determinar o rendimento nas categorias dos trabalhadores dos serviços e da produção; apontaram a existência de discriminação no mercado de trabalho por gênero e por cor, sendo maior entre os profissionais das ciências e das artes e entre os dirigentes; mostraram, ainda, que a variável idade foi a menos significativa para se determinar o rendimento nas diferentes ocupações.

A diferença salarial e a discriminação no Brasil são constatadas em todas as macrorregiões brasileiras, como pode ser visto no estudo de Araújo e Ribeiro (2002). O método empregado nesse estudo foi a decomposição salarial, baseado na lei da expectativa iterada. Os autores realizaram duas decomposições: na primeira, a diferença por gênero foi decomposta em duas partes, uma explicada pela discriminação salarial e outra, pela

discriminação ocupacional⁹. Com base nos dados da PNAD de 1995 perceberam que o diferencial de salários é, em grande parte, resultado da discriminação salarial, fato verificado em todas as regiões brasileiras. A discriminação foi maior nas regiões Sul e Sudeste. Na segunda decomposição, os diferenciais de salários também foram divididos em duas partes, uma se deve à diferença entre atributos produtivos, “discriminação aparente”, e outra se deve à diferença de salários entre homens e mulheres com mesmo atributo produtivo e na mesma ocupação “discriminação salarial própria”. Os resultados indicaram que as mulheres com os mesmos atributos dos homens e inseridos nas mesmas ocupações foram discriminadas em todas as regiões, destacando-se as regiões Sudeste e Sul com maior grau de “discriminação salarial própria” e a região Norte, com o menor¹⁰. Os atributos produtivos explicaram uma parcela insignificante dos diferenciais de salários. Segundo os autores, a ocupação apareceu favorável às mulheres em todas as regiões, pois ela se apresentou negativa, contribuindo na redução da discriminação salarial.

Cacciamali e Hirata (2005), utilizando os dados da PNAD de 2002, verificaram o grau de discriminação no mercado de trabalho para homens e mulheres, segundo a cor, em São Paulo e Bahia. Estimaram a renda dos trabalhadores, empregando um modelo probit para três categorias: (i) dirigentes e gerentes, (ii) empregados com registro e (iii) empregados sem registro. Nos grupos analisados, o diferencial de renda por gênero foi maior entre os dirigentes e gerentes. Os autores verificaram maior grau da discriminação nos grupos com maior escolaridade, sendo mais elevado contra as mulheres negras. Para os trabalhadores com registro em carteira de trabalho, predominou a discriminação por gênero, enquanto entre os sem registro destacou-se a discriminação por cor. Contudo, entre os mais pobres, não foi observada esta discriminação.

3.2 REVISÃO DAS LITERATURAS EMPÍRICAS INTERNACIONAL E NACIONAL QUE UTILIZARAM O MÉTODO DE OAXACA-BLINDER

Blinder (1973) e Oaxaca (1973) elaboraram um método que decompõe as diferenças salariais numa parcela referente à produtividade e outra relacionada à discriminação, utilizando as equações de determinações de salários. Os autores encontraram elevada

⁹ A primeira decomposição é semelhante à de Oaxaca (1973).

¹⁰ A maioria das ocupações do Sudeste e Sul é considerada masculina, o que explica a elevada diferenciação de salários entre os gêneros, segundo os autores. Dos sete grupos de ocupações estudados pelos autores no Norte, um é integrado, três são considerados masculinos e os restantes dos grupos são considerados femininos. Para Araújo e Ribeiro (2002), uma distribuição é considerada integrada quando a proporção de homens ou mulheres na região é similar à sua força de trabalho.

discriminação salarial por gênero nos Estados Unidos.

Oaxaca (1973) aplicou o método para a população ocupada dos Estados Unidos, por meio dos dados do *Survey of Economic Opportunity* de 1967. Os resultados apresentados mostraram que 41,6% da diferença salarial por gênero entre os indivíduos brancos com mais de 16 anos de idade foram atribuídos às dotações produtivas, enquanto a parcela referente à discriminação foi de aproximadamente 58,4%. Para os trabalhadores negros, esses percentuais foram, respectivamente, 44,4% e 55,6%.

Posteriormente, Blinder (1973) analisou as diferenças salariais por gênero nos Estados Unidos para os trabalhadores brancos e entre os homens brancos e negros com mais de 25 anos em 1967. Ele verificou que a diferença total por gênero foi de aproximadamente 45,4%, sendo a parcela correspondente às dotações produtivas (-0,3%) e à parte atribuída à discriminação 45,8%. Os resultados apontaram que a discriminação por gênero nos Estados Unidos foi mais acentuada que a discriminação por cor.

Várias pesquisas utilizaram o método proposto por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) para analisar as diferenças salariais e discriminação no mercado de trabalho. Giulbert e Menezes-Filho (2005), por exemplo, compararam as diferenças salariais, por gênero, no Brasil e nos Estados Unidos, entre os anos de 1981, 1988 e 1996. Para o Brasil, utilizaram os dados da PNAD, enquanto, para os Estados Unidos, as amostras foram obtidas da *Current Population Survey*, realizada pelo *Bureau of Labor Statistics*. Os resultados indicaram que, se os salários de homens e mulheres no Brasil fossem estabelecidos apenas com base nas características observáveis, as mulheres ganhariam mais do que os homens, e essa diferença cresceria nesses anos pesquisados. Os autores concluíram que a diferença salarial era devida aos coeficientes que quantificaram a discriminação.

Segundo Giulbert e Menezes-Filho (2005), nos Estados Unidos, tanto as características observáveis quanto os coeficientes da discriminação explicaram o diferencial a favor dos homens. Em ambos os países essa diferença reduziu-se ao longo do tempo, fosse nas características, fosse na discriminação. Segundo o autor, de todas as características incluídas, as que mais se destacaram na explicação do diferencial no Brasil foram educação e idade. Para o Brasil, se apenas a educação determinasse os salários, as mulheres ganhariam, em média, em 1996, 18% a mais do que os homens, enquanto que, pela idade, elas ganhariam 1,2% a menos. Nos Estados Unidos, tais valores corresponderiam a 1,7% para a educação e 0,2% para a idade. A discriminação no Brasil representava 57,3% do total da diferença em 1981, 55,1% em 1988 e 17,1% em 1996. Nos Estados Unidos esses percentuais foram, respectivamente, 38,6%, 31,4% e 23,1%.

De La Rica, Dolado e Llorens (2005) utilizaram o método da decomposição de Oaxaca estendida e regressões quantílicas para analisar as diferenças salariais de gênero na Espanha com base nos dados da *European Community Household Panel* (ECHP) de 1999. Os autores também compararam as desigualdades salariais em Portugal, Itália, França e Dinamarca. Em todos os países verificaram um diferencial salarial a favor dos homens, crescente ao longo da distribuição salarial, aumentando consideravelmente no final da distribuição. Ao dividirem a amostra entre baixa e alta escolaridade, as principais conclusões foram: para indivíduos com alta escolaridade (curso universitário), a maior diferença foi na parte superior da distribuição; para aqueles com menor escolaridade, a diferença salarial foi muito maior na parte inferior do que na superior da distribuição.

Mangas *et al.* (2006), para averiguar o diferencial de salários por gênero na Espanha e comunidades autônomas, utilizaram os dados do *Panel de Hogares de la Unión Europea* (PHOGUE) de 2002. Segundo os autores, em média 52% das disparidades salariais entre homens e mulheres foram atribuídos à discriminação. Se na Espanha a discriminação fosse eliminada, o salário médio feminino aumentaria em 15%.

Bastos, Fernandes e Passos (2004) estudaram a discriminação salarial em Portugal, nas cidades de Lisboa e Porto, tendo como base o ano de 1997. O componente de discriminação na diferença salarial por gênero em média foi mais significativo em Lisboa do que na cidade de Porto. Mas o componente da diferença salarial por gênero pela diferença de produtividade foi menor na cidade de Porto, em relação a Lisboa. Para os autores, uma possível explicação pode residir na diferente distribuição setorial. Na cidade do Porto, as mulheres concentram-se na indústria, em particular na indústria têxtil, onde existe uma pequena participação de homens, enquanto em Lisboa as mulheres tendem a concentrar-se no setor dos serviços onde a proporção de homens é significativa.

Cacciamali e Tatei (2013) calcularam os diferenciais de salários por gênero no Brasil e México para o ano de 2008. Os dados para Brasil foram capturados da PNAD e os dados para o México foram obtidos da *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). Os autores concluíram que as mulheres brasileiras em média tiveram em 2008 maior participação no mercado de trabalho que exige mão de obra qualificada em comparação às mexicanas. No entanto a taxa de desemprego foi maior para as brasileiras. As menores oportunidades econômicas para as mulheres mexicanas resultaram em menores diferenciais de salários, quando comparadas com as trabalhadoras brasileiras. Os principais resultados mostraram que, para ambos os países, o componente de discriminação foi menor entre as trabalhadoras com

curso superior completo do que para o resto da população, apesar de terem apresentado um maior diferencial.

Nacionalmente, Maia e Lira (2002), com base nos dados da PNAD de 1999, observaram relação positiva entre escolaridade e rendimento dos indivíduos no Brasil para ambos os sexos, entretanto as diferenças salariais entre homens e mulheres foram maiores para os grupos de pessoas com maior nível de escolaridade. Verificaram também que a posição da mulher como cônjuge refletiu negativamente na sua participação no mercado de trabalho, mas a posição da mulher como chefe refletiu positivamente. Os resultados indicaram que o coeficiente de discriminação contra as mulheres foi maior no mercado informal do que no formal, mas, em termos relativos, o mercado formal ultrapassou o informal.

Carvalho, Néri e Silva (2006), com base nos dados da PNAD, também mostraram relação positiva entre renda e salários no ano de 2003, no entanto a parte não explicada pelos atributos produtivos indicou que a discriminação é responsável por 97% do diferencial de salários entre homens de cor branca e mulheres de cor preta e parda. Para mulheres de cor branca o efeito da discriminação explicou 175% dos salários. Nas famílias com crianças de zero a cinco anos, verificaram que os homens eram mais propensos a trabalhar, enquanto as mulheres tiveram um comportamento contrário.

Bartalotti (2007), usando os dados da PNAD de 2004, aplicou o método de regressões quantílicas para a decomposição de Oaxaca-Blinder. Ele mostrou que a discriminação no ano de 2004 afetou principalmente as mulheres negras, seguidas das mulheres brancas e dos homens negros. Para os homens negros, a discriminação foi baixa entre os mais pobres, crescendo nos níveis mais altos da distribuição. As mulheres brancas sofreram discriminação ao longo de toda a distribuição, com maior efeito entre os 15% mais ricos. As mulheres negras sofreram discriminação por cor e gênero, estando, assim, na pior situação entre os grupos.

Fiuza-Moura (2015) mensurou as diferenças salariais, por gênero, cor e intensidade tecnológica, na indústria brasileira. As bases de dados utilizadas foram da Pesquisa Industrial Anual de 2011, Pesquisa de Inovação Tecnológica de 2011 e PNAD de 2012. O autor constatou que o grupo das mulheres não brancas apresentou maior desvantagem. As mulheres brancas mostraram pequena diferença de dotações, quando comparadas aos homens brancos, sendo que a diferença em termos de capital humano foi nula para o caso de baixa intensidade tecnológica, indicando que a diferença salarial, em sua maior parte, entre o grupo de homens brancos e mulheres brancas era discriminatória. Em relação à discriminação entre homens e mulheres na indústria os resultados indicaram os seguintes percentuais: 109,53% na indústria

de baixa intensidade tecnológica, 87,79% na indústria de média tecnologia e 104,08% na indústria de alta intensidade tecnológica.

Sousa *et al.* (2015) mensuraram as diferenças salariais e o impacto da discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho brasileiro, a partir dos microdados da PNAD de 2013. A participação relativa da discriminação no total do diferencial de salário foi de 259,53%, enquanto o impacto discriminatório sobre o salário foi de aproximadamente 25%. Segundo os resultados apresentados pelos autores, se o salário-hora das mulheres brancas fosse valorado da mesma forma que o salário-hora dos homens brancos, elas obteriam um bônus salarial de 27,85%. Em termos relativos à discriminação por gênero entre os grupos de trabalhadores brancos, representou 193,84% do total da diferença salarial. Entre os indivíduos não brancos, a discriminação salarial teve um impacto de 21,84%, já em termos relativos explicou 235,01% do diferencial de salários. A discriminação por gênero e cor explicou 74,86% das diferenças salariais dos grupos analisados. O impacto da discriminação contra as mulheres não brancas foi de 43,98%. Desse percentual, destacam-se o aspecto produtivo (32,91%) e o efeito da discriminação simplesmente pelo fato de ser mulher e não branca (17,68%).

Sob o ponto de vista regional, Almeida e Besarria (2014) analisaram a distribuição dos rendimentos entre gênero e cor no mercado de trabalho nordestino em 2012. Para tanto, estimaram equações salariais pelo método de MQO e regressões quantílicas, usando os dados da PNAD. Em seguida, efetuaram a decomposição dos rendimentos a partir do método proposto por Oaxaca-Blinder (1973). Verificaram que naquele ano a discriminação contra as mulheres foi mais forte do que a discriminação contra os indivíduos não brancos no mercado de trabalho nordestino. Segundo os autores, 266,95% do diferencial médio entre homens e mulheres não são explicados por fatores vinculados à produtividade dos indivíduos, ou seja, esse diferencial favorável aos homens deve-se ao termo discriminação. Entre brancos e não brancos a discriminação explicou 59,68% do diferencial de renda.

Souza e Gomes (2015) mensuraram as diferenças salariais e discriminação por gênero para os indivíduos que conseguiram o primeiro emprego no mercado de trabalho formal no estado da Bahia a partir dos microdados da RAIS de 2013. Os autores confirmaram a existência da discriminação por gênero na primeira contratação no Estado (12,5%); entretanto foi menor em comparação às trabalhadoras remanescentes nas empresas (25%). Observaram também que os fatores produtivos e as ocupações foram os que mais colaboraram para a discriminação contra as mulheres no primeiro emprego, mais acentuadamente no grupo dos trabalhadores brancos.

Gomes (2016) analisa a discriminação salarial de gênero e a probabilidade de inserção setorial no primeiro emprego, reemprego e remanescentes, no mercado de trabalho formal e privado nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. Para tanto, utilizou a base de dados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - do Ministério do Trabalho e Emprego, do ano de 2013. O autor aplicou o modelo *logit* multinomial para encontrar as chances de inserção nos setores e a decomposição de Oaxaca-Blinder para calcular as diferenças e as discriminações salariais. Os resultados evidenciaram que o setor do comércio apresentou as menores diferenças de rendimentos e a menor discriminação por gênero. Segundo o autor, a discriminação salarial se agrava em setores onde as mulheres já são discriminadas na inserção ocupacional, por exemplo, no setor industrial. As diferenças e a discriminação foram maiores no emprego remanescente. Com relação às regiões, a discriminação de gênero foi menor no Nordeste. Na região Sul, a discriminação foi mais elevada entre os não brancos. Na região Nordeste, a discriminação contra a mulher foi menor entre os indivíduos brancos na classe do reemprego, já nas classes dos remanescentes e primeiro emprego, a discriminação por gênero foi menor entre os trabalhadores não brancos.

Para o autor, a distorção salarial entre os gêneros no curto prazo pode ser minimizada por meio da negociação coletiva dos salários, pois as mulheres são inibidas a negociarem melhores salários. Além disso, quando um homem negocia um salário, o reajuste deverá ser igual ao da mulher que ocupa o mesmo posto de trabalho.

Cacciamali e Freitas (1992) analisaram os determinantes do nível e do diferencial de salários nos ramos de manufaturas em São Paulo no ano de 1987. A base de dados foi obtida da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Os principais resultados mostraram que os coeficientes das variáveis relativas ao capital humano foram maiores nos setores modernos da manufatura e nas firmas de grande e médio porte, ou seja, naqueles setores que pagam salários acima da média e com índice de rotatividade menores dos demais ramos. A discriminação salarial contra o gênero feminino também foi maior nos setores modernos do que nos tradicionais, ratificando que os setores modernos, por serem mais oligopolizados, não precisam minimizar custos no curto prazo e podem adotar práticas de discriminação.

3.3 EVOLUÇÃO DO HIATO SALARIAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL

Santos (1993), usando os dados da PNAD, analisou o diferencial de salários entre homens e mulheres com curso superior no Brasil no período 1981-1990. A metodologia foi baseada na lei das expectativas iteradas e na decomposição contra factual. Os resultados mostraram rendimentos mais elevados para os homens em todas as ocupações, sem redução na diferença salarial por gênero no período examinado. A autora concluiu que a discriminação contra as mulheres estava associada à preferência do empregador.

Soares (2000) decompõe o diferencial de salário por gênero e cor no Brasil. Essa decomposição foi elaborada tanto para médias como para centésimos das distribuições de renda dos homens negros, das mulheres brancas e das mulheres negras. A metodologia utilizada foi uma extensão da decomposição de Oaxaca, para os anos de 1987 e 1998¹¹. Os resultados indicaram que o diferencial das mulheres brancas se explica exclusivamente pela discriminação, enquanto os homens negros devem seus rendimentos menores principalmente às diferenças de qualificação, embora também sofram discriminação salarial. As mulheres negras sofrem discriminação por gênero e cor e mais um diferencial pela qualificação. O autor verificou, no período, que houve redução da discriminação contra as mulheres brancas e negras.

Barros, Franco e Mendonça (2007), com base na PNAD de 1995 a 2005¹², analisaram a discriminação por gênero e cor sob dois aspectos – remuneração do trabalho e renda familiar *per capita* e três tipos de segmentação – espacial, setorial e entre os segmentos formais e informais. Os resultados mostraram declínio nos diferenciais de remuneração no mercado de trabalho durante o período. Aplicando a decomposição contra factual, observaram que os coeficientes de discriminação e segmentação também declinaram, sendo a queda mais acentuada entre 2001 e 2005. Segundo os autores, apenas a segmentação entre os setores

¹¹ No ano de 1987, os principais fatos ocorridos no Brasil foram inflação alta, moratória dos juros da dívida externa em 20 de fevereiro, crise econômica e financeira no segundo semestre, desaceleração da indústria e alto crescimento da agricultura, acomodando o crescimento econômico e 3,5%. Forte retração da venda no mercado interno, compensada pela exportação (MACARINI, 2009). Salário médio inferior e desigualdade social maior em relação ao ano anterior (HOFFMANN, 1989).

¹² No fim de 1994 e no início de 1995, a economia brasileira crescia, acompanhada do ganho real do salário mínimo, pela adoção do plano Real que garantiu a estabilidade de preços. Em 1996 o crescimento econômico foi mais moderado e em meados de 1997 o país foi atingido pela crise externa, reduzindo o crescimento para 0 em 1998. O salário médio real parou de crescer em 1997 e caiu em 1998 (BASTOS, 2015). O baixo crescimento à liberalização comercial-financeira, à racionalização e modernização da produção refletiu no nível de emprego e afetou os setores mais estruturados e organizados da economia. A partir de 2004 iniciou-se um regime de crescimento econômico com distribuição de renda, valorização do salário mínimo, criação e ampliação de programas sociais. O mercado de trabalho responde com elevação da taxa de emprego formal, redução do desemprego e aumento dos salários reais (CACCIAMALI, 2016).

formal e informal não declinaram durante a década. As reduções no grau de segmentação geográfica foram os fatores que mais contribuíram para explicar a queda no grau de desigualdade na remuneração do trabalho e na renda. Cabe destacar, ainda, que o diferencial de salários entre os trabalhadores com idênticas características em postos de trabalho similares superou 40% no final do período analisado.

Com dados da PNAD, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) estimaram os diferenciais de salários por gênero e cor, no Brasil, entre 2002 e 2006. Os resultados indicaram que a discriminação foi maior entre os trabalhadores do mercado de trabalho formal, diferindo dos resultados apresentados por Maia e Lira (2002) em que a discriminação foi maior no setor informal. Tal divergência pode ser explicada pelo filtro dos dados.¹³ Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) confirmaram a redução do hiato salarial dos grupos discriminados no período examinado, exceto para mulheres brancas, contudo o componente da discriminação aumentou em igual período. Os resultados diferem dos apresentados por Barros, Franco e Mendonça (2007), os quais afirmam que houve redução tanto no hiato como na discriminação salarial no período correspondente a 2001 a 2005.

Cabe ressaltar que o método adotado por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), para mensurar a discriminação, foi o da decomposição de Oaxaca-Blinder, enquanto Barros, Franco e Mendonça (2007) usaram um modelo de decomposição contra factual. Além disso, no primeiro estudo referido os autores tomam como base dois anos de 2002 e 2006 para comparar a discriminação salarial. No segundo estudo a queda na discriminação salarial foi comparada durante os anos de 1995 a 2005, tendo como base o ano inicial e o ano final do período analisado, portanto, tratam de períodos distintos.

Silva e Sampaio (2014) analisaram, por meio dos dados da PNAD, os diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil, no período de 1976, 1987, 1996 e 2009. Constataram queda no hiato de renda entre homens e mulheres em toda a distribuição quantílica. Observaram que o efeito composição¹⁴ auxiliou na queda do hiato de renda entre 1976 a 2009, demonstrando que a participação das mulheres em empregos com melhor remuneração aumentou, porém esse efeito foi compensado pelo efeito estrutura salarial nos quantis 10%, 50% e 90%.

¹³ Maia e Lira (2002) consideraram setor formal os trabalhadores com carteira assinada, funcionários públicos, militares e trabalhadoras domésticas com carteira assinada. No setor informal consideraram os empregados sem carteira assinada trabalhadores por conta-própria e trabalhadoras domésticas sem carteira assinada. Para Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), empregados formais são aqueles com carteiras assinadas e informais os sem carteira assinada.

¹⁴ Efeito composição - diferença de rendimento relativo às diferenças nas características individuais entre grupos.
Efeito estrutura salarial - parcela do hiato de rendimentos que ocorre em virtude dos diferentes retornos das características dos indivíduos no mercado de trabalho.

Concluíram que o hiato salarial entre gêneros poderia ter diminuído via redução do efeito da estrutura salarial com o crescimento dos retornos sobre o salário das mulheres residentes nas áreas urbanas das regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste do Brasil.

No âmbito regional, Freisleben e Bezerra (2012), por meio dos dados da PNAD, analisaram a diferença salarial por gênero na região Sul do Brasil nos anos de 1998 e 2008¹⁵. Constataram por meio das análises estatísticas descritivas que em todos os níveis educacionais as mulheres melhoraram de renda, enquanto que, para os homens com ensino médio e superior, a renda média piorou. Verificaram as diferenças salariais entre os dois anos, indicando que a situação, apesar de não ter se alterado de forma ampla, mostrou sinais de redução. Pela metodologia de Oaxaca-Blinder, perceberam que 44,16% das diferenças salariais não foram explicadas pelos atributos produtivos no ano de 1998, já no ano de 2008, essa diferença caiu para 37,80%. Segundo os autores, a discriminação resulta de uma análise diferenciada do valor do trabalho do homem e da mulher, que está associada à preferência do empregador e da própria sociedade, que pode ser explicada pelos cursos escolhidos pelas mulheres, com interferência da ideologia adquirida na infância, que resulta na subalternidade e impede o desenvolvimento profissional. Para esses autores, acabar com a discriminação do mercado de trabalho depende da formação profissional, aliada à redução do preconceito contra a mulher, presente na sociedade.

Na mesma linha de raciocínio Souza, Salvato e França (2013) conduziram um estudo sobre desigualdade de renda no Brasil e regiões, utilizando dados da PNAD de 2001 e 2011. A discriminação foi mensurada com a aplicação do método de decomposição de Oaxaca-Blinder e sua generalização para regressões quantílicas. Os principais resultados mostraram que a diferença salarial por gênero foi menor do que a diferença por cor, contudo a discriminação por gênero foi maior que a de cor. Esse resultado é observado para a média e para os quintis, tanto no Brasil como nas regiões.

A região Norte apresentou a maior queda da diferença salarial por gênero, enquanto as regiões Sudeste e Sul obtiveram a menor queda no período. Contudo estas regiões apresentaram desigualdade de salários por gênero maior que a do Brasil. Verificaram que, quanto maior o quintil, maior a influência da discriminação para aumentar a diferença salarial,

¹⁵ A economia brasileira no ano de 1998 foi influenciada negativamente pela crise asiática, de 1997, e a crise Russa, de 1998, com perda nos rendimentos e maior número de pessoas no mercado informal, como salienta Ramos e Brito (2003). A partir de 2004, a melhora do desempenho econômico, sustentado no tripé emprego-renda e demanda, contribuiu para aumentar o emprego formal, sobretudo para os trabalhadores inseridos na parcela inferior da distribuição de rendimentos (CACCIAMALI, 2016). A economia brasileira registrou taxa de crescimento nos três primeiros trimestres de 2008 com desaceleração no quarto trimestre (IBGE, 2008), influenciada pela crise financeira internacional, iniciada nos Estados Unidos. Para se evitar o efeito da crise, foram adotadas políticas anticíclicas nas áreas fiscal, monetária, creditícia e cambial.

independente da localidade. Concluíram que a queda da desigualdade se deu prioritariamente pelo efeito dotação, sobretudo pela educação, e que a discriminação aumentou¹⁶, especialmente nas faixas de renda superiores. Segundo os autores, em relação à diferença de renda por cor de pele, há espaço para redução da desigualdade por meio de políticas de aumento da produtividade do trabalho, aquelas que dizem respeito à ampliação das dotações de educação dos não brancos.

Miro e Suliano (2010) quantificaram os diferenciais de salário por gênero no mercado de trabalho do Ceará e de São Paulo por meio dos dados da PNAD de 2004, 2005 e 2006. Ao estimar a equação minceriana, observaram redução nos diferenciais de salário, sendo a maior redução no Ceará. Contudo o efeito discriminatório neste Estado foi maior do que em São Paulo, segundo os cálculos elaborados pelo método de Oaxaca-Blinder.

Com essa revisão empírica, é possível verificar relação positiva entre renda e educação, a qual pode contribuir para reduzir os diferenciais de salário no mercado de trabalho, como prega a teoria do capital humano. No entanto o investimento em educação não é suficiente para a equidade dos salários por gênero e cor. Grande parte dos diferenciais ocorre entre os trabalhadores com as mesmas características produtivas, ou seja, por discriminação. Todos os autores apresentados na revisão literária que mensuraram a discriminação, independentemente do método utilizado, mostraram elevado efeito da discriminação salarial.

A desigualdade salarial por gênero no Brasil diminuiu ao longo dos anos, como evidenciado nas literaturas especializadas, mas os resultados divergem em relação à redução ou diminuição da discriminação. Tais divergências podem estar relacionadas ao desempenho da economia e do mercado de trabalho, nos anos investigados, bem como às técnicas econométricas, empregadas na mensuração da discriminação. Cabe assinalar que políticas adotadas pelos governos em determinado momento histórico podem influenciar a magnitude da discriminação para mais ou para menos.

Segundo Lima (2010), a disparidade de renda e condições de mercado de trabalho entre negros e brancos, bem como entre homens e mulheres, ocorre em virtude da falta de

¹⁶ Durante o período 2001-2011 houve queda da taxa de desemprego e aumento do emprego formal, principalmente no setor terciário onde os salários geralmente são baixos, associados à queda da renda dos mais ricos e aumento da renda dos mais pobres (IBGE, 2012). No entanto o crescimento econômico em ambos os anos foi modesto. Os principais fatos ocorridos em 2001 que contribuíram para o baixo crescimento econômico brasileiro foram a crise argentina, o atentado terrorista nos Estados Unidos e o apagão no Brasil. No primeiro semestre de 2011, as políticas monetárias e fiscais tiveram caráter restritivo para conter a aceleração inflacionária. A combinação das políticas restritivas e a deterioração das contas externas provocaram perda no ritmo da atividade econômica. No mês de agosto a política econômica foi condicionada pela crise do euro, e, diante da desaceleração econômica, foram adotadas políticas anticíclicas de estímulo fiscal e monetário (CACCIAMALI, 2016).

aprofundamento teórico da doutrina brasileira, que serve de base para o direito que influencia as decisões judiciais, e pela falta de uma legislação mais eficiente para combater a discriminação. Nas palavras de LIMA (2010),

O tema em questão é extremamente controverso na doutrina brasileira, a qual deve se debruçar, com a necessária profundidade, sobre as questões discriminatórias nas relações do trabalho. No entanto, o volume de pesquisas doutrinárias existentes no nosso país a respeito da discriminação nas relações do trabalho é muitíssimo reduzido em proporção ao volume de discriminações constatadas nas análises demográficas e nos relatos da Organização Internacional do Trabalho. Por outro lado, as questões discriminatórias não possuem um aprofundamento teórico mais destacado na doutrina laboral brasileira. E, para agravar ainda mais a dificuldade no combate à discriminação, nosso ordenamento possui uma legislação pouco eficiente e muito mal elaborada para tratar com maior efetividade tais questões (LIMA, 2010, p. 9).

O capítulo anterior, com as revisões empíricas expostas neste capítulo, reitera os argumentos descritos por Lima (2010) de que a legislação brasileira tem sido pouco eficiente para combater as práticas discriminatórias.

No capítulo 4 são apresentados os procedimentos metodológicos, utilizados nas estatísticas descritivas, nos cálculos dos determinantes de salários e na mensuração dos diferenciais de salários e discriminação por gênero e cor de pele dos indivíduos no mercado de trabalho no Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014.

4 METODOLOGIA

4.1 BASE DE DADOS

Os dados para esta pesquisa foram coletados por meio das informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004 e 2014, disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Trata-se de um levantamento anual, realizado por meio de uma amostra de domicílios, que abrange todo o país. O procedimento metodológico, adotado pelo IBGE, implica que cada pessoa da amostra representa determinado número de pessoas da população.

A amostra foi composta pela população ocupada com idade de 14 anos de idade ou mais e com remuneração positiva na semana de referência. A idade mínima de 14 anos¹⁷ implica em selecionar indivíduos que já podem ser inseridos no mercado de trabalho de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas. Foram excluídos os índios e amarelos por apresentarem pouca representatividade na população ocupada brasileira.

Neste estudo optou-se por retirar, da macrorregião Centro-Oeste, o Distrito Federal. A razão pela exclusão foi evitar que as informações da renda do trabalho dessa macrorregião fossem viesadas pelo salário da população ocupada do Distrito Federal.

Como a PNAD apresenta características retiradas de uma amostra, considerou-se a aplicação da variável peso (inclusa no dicionário do IBGE/PNAD), para expandir a amostra e aproximar os resultados aos valores da população.

4.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Para a análise descritiva, os indicadores selecionados foram perfil dos trabalhadores ocupados, participação e salário-hora médio dos trabalhadores ocupados por faixa de educação, participação e salário-hora médio dos indivíduos ocupados por faixa de estudo, participação relativa e salário-hora médiodas pessoas ocupadas por faixa de estudo nos segmentos formal e informal, percentual e salário-hora médio dos trabalhadores por grupos de ocupações e setores de atividades.

O (IBGE-PNAD, 2014) estratifica a posição na ocupação nas seguintes categorias:

¹⁷ No Brasil, o trabalho infantil é proibido por lei. O adolescente, porém, é admitido em situações especiais. Na Consolidação da Lei Trabalhista, a idade mínima prevista é de 14 anos, desde que o menor seja contratado na forma de aprendiz (CORTES, 2013).

empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores por conta própria, empregadores, pessoas que trabalharam sem remuneração em ajuda a membros da unidade familiar e outros trabalhadores não remunerados, trabalhadores na produção para o próprio consumo. Neste estudo optou-se por excluir da amostra os trabalhadores não remunerados e os que trabalham na produção para o próprio consumo.

Para se gerar a variável salário-hora, inicialmente se multiplica o número de horas trabalhadas na semana por 4, resultando as horas de trabalho mensal. Em seguida, a renda mensal do trabalho principal dos indivíduos é dividida pelas horas de trabalho do mês.

Os anos de estudos foram divididos em cinco faixas: zero a três anos de estudo, quatro a oito anos de estudo, nove a 11 anos de estudo, 12 a 14 anos de estudos e 15 anos de estudo ou mais.

Neste estudo considerou-se mercado formal os trabalhadores com carteiras assinadas, trabalhadores por conta própria que contribuem para previdência, empregadores que contribuem para a previdência, funcionários públicos e militares. No mercado informal foram inclusos os trabalhadores sem carteiras assinadas, trabalhadores por conta própria que não contribuem para previdência, empregadores que não contribuem para a previdência.

As ocupações foram divididas em profissionais das ciências e das artes, técnico de nível médio, prestação de serviços (inclui os trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços, vendedores e prestadores dos serviços e comércios), produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Os setores de atividades foram divididos em agrícola, indústria, construção civil, serviços, comércio e reparação.

Foram consideradas quatro categorias de trabalhadores – homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca. Como não brancos foram consideradas as pessoas pardas e pretas.

4.3 EQUAÇÃO SALARIAL DE MINCER

Mincer (1974) agregou o conteúdo da teoria do capital humano no âmbito empírico, por meio de uma regressão econométrica *log* linear, para capturar o retorno das variáveis de educação e experiência sobre a renda. Segundo o postulado do modelo, as pessoas investem e continuam investindo em capital humano, após se inserirem no mercado de trabalho, no entanto esse montante tende a ser reduzido ao longo do ciclo de vida. Sob esse enfoque, o modelo econométrico de regressão da equação minceriana pode ser descrito como

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{educ}_i + \beta_2 \text{exp}_i + \beta_3 \text{exp}_i^2 + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Em que $\ln Y_i$ é o logaritmo do salário recebido pelo indivíduo i ; educ_i representam os anos de estudos; exp_i é a experiência ou tempo de trabalho; exp_i^2 é a experiência ao quadrado; X_i é um vetor de características observáveis do indivíduo como gênero, cor, ocupação, setor, região, entre outras; e ε_i é o erro estocástico.

Essa equação estima os impactos que a educação, experiência e demais características têm sobre os rendimentos salariais dos indivíduos. A variável experiência ao quadrado indica os aumentos nos rendimentos, ocasionados pelo acúmulo de experiência laboral ao longo da vida. Verifica-se teoricamente que o acúmulo à experiência está sujeito a retornos decrescentes, de modo que o seu coeficiente deve apresentar sinal negativo, isto é, $\beta_3 < 0$ (BANDEIRA; JACINTO, 2010).

O coeficiente da regressão minceriana apenas com a constante e uma variável específica (educação) dá o prêmio bruto relativo ou não controlado em termos de variação de salário. Se adicionar outras variáveis no modelo, tem-se o prêmio marginal bruto relativo controlado em termos de variação de salário (NERI, 2011).

Neste estudo foram estimadas equações salariais mincerianas para o grupo de homem, mulher, homem branco e não branco. Posteriormente as estimativas foram realizadas para quatro categorias de trabalhadores – homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca, considerando-se as variáveis de capital humano – educação (anos de estudo), experiência, experiência ao quadrado –, entre outras variáveis (vide Quadro 1) da população ocupada do Brasil e macrorregiões.

Quadro 1 – Variáveis consideradas na estimação da equação minceriana

Abordagem	Dimensão	Variáveis independentes
Teoria do Capital Humano	Atributos produtivos	0 a 3 anos de estudo - (categoria base)
		4 a 8 anos de estudo
		9 a 11anos de estudo
		12 a 14 anos de estudo
		15 anos ou mais
		Experiência
		Experiência ²
Teoria da discriminação	Atributos não produtivos – gênero e cor da pele	Branco
		Não branco - (categoria base)
		Homem
		Mulher - (categoria base)
Teoria do mercado segmentado	Setores de atividade	Indústria
		Agrícola - (categoria base)
		Comércio
		Serviços*
Teoria do mercado segmentado	Ocupações	Dirigentes
		Profissionais das ciências e das artes
		Técnicos de nível médio
		Operacional** - (categoria base)
Teoria do mercado segmentado	Forma de inserção no mercado de trabalho	Formal
		Informal - (categoria base)
Teoria do mercado segmentado	Situação censitária	Urbano
		Não urbano - (categoria base)
Teoria do mercado segmentado	Regiões e Distrito Federal***	Nordeste - (categoria base)
		Norte
		Sudeste
		Sul
		Centro-Oeste
		Distrito Federal
	Dimensão	Variável dependente
	Salário médio mensal do trabalho principal	\ln do salário-hora

*Trabalhadores do transporte, armazenagem e comunicação; administração pública; educação saúde e serviços sociais, serviços domésticos, outros serviços coletivos e pessoais.

**Prestação de serviços, produção de bens e serviços e de reparação e manutenção, trabalhadores agrícolas.

*** Variáveis inclusas somente no modelo para o Brasil.

Fonte: Elaborado pela autora.

A inclusão da variável educação (anos de estudos), identificadora da característica produtiva, é de grande relevância para se captar a taxa de retorno da educação nos salários dos trabalhadores. A experiência e experiência ao quadrado medem a importância dos anos de atividade e treinamento no trabalho, bem como o estoque de capital humano do trabalhador. A variável experiência foi obtida por meio da idade do indivíduo menos a idade em que começou a trabalhar.

Gênero e cor da pele são as características pessoais não produtivas, a inclusão dessas variáveis no modelo é de grande importância para a compreensão das desigualdades e

discriminações salariais no mercado de trabalho.

As ocupações e setores de atividades são inclusos no modelo com o intuito de se verificar o efeito das diferentes ocupações e setores de atividade sobre os salários dentro da perspectiva da teoria da segmentação.

Outra segmentação considerada relevante nas estimativas dos salários para análise do seu diferencial diz respeito à forma de inserção no mercado de trabalho, pela formalidade e informalidade da ocupação, uma vez que o mercado informal está vinculado aos trabalhos mais precários com baixos salários, sem vínculo empregatício, cujos trabalhadores se submetem a ele por não vislumbrarem alternativas.

Em termos de localidade, tanto as macrorregiões do país como as áreas urbanas e rurais interferem nas diferenças salariais em virtude dos tipos de atividade econômica desenvolvida em cada uma delas e da diferença de custo de vida.

A variável utilizada para se captar a desigualdade de rendimento por gênero e cor da pele do indivíduo é a renda mensal do trabalho principal, denominada como salário, cujo logaritmo natural será a variável dependente, depois de transformada em salário-hora.

Neste estudo, considerou-se uma equação de determinação salarial em que os anos de estudo são uma *proxy* para a variável educação, a qual foi subdivida em cinco binárias, conforme o Quadro 1.

Para as equações dos trabalhadores do sexo masculino e feminino do Brasil, foram inseridas variáveis binárias de cor (tomando-se o branco como grupo em vantagem) e criadas variáveis binárias categóricas para as ocupações, forma de inserção no mercado de trabalho, setores de atividades, situações censitárias e regiões. Cada variável binária assume valor 1, se a característica do trabalhador estiver presente, e 0, se a característica não estiver presente, por exemplo, a variável zero a três anos de estudo assume valor 1, se os trabalhadores têm de zero a três anos de estudo, e 0 caso contrário.

A equação salarial a ser estimada para os trabalhadores masculinos e femininos do Brasil assume a seguinte forma funcional:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 educ4_8 + \beta_2 educ9_{11} + \beta_3 educ12_{14} + \beta_4 educ15_{mais} + \beta_5 exp + \beta_6 exp^2 + \beta_7 B + \beta_8 I + \beta_9 Com + \beta_{10} Ser + \beta_{11} Dir + \beta_{12} PCA + \beta_{13} \text{região} + \beta_{14} \text{ocupação} + \beta_{15} \text{setor} + \beta_{16} \text{atividade} + \beta_{17} \text{formalidade} + \beta_{18} \text{gênero} + \beta_{19} \text{cor} + \epsilon \quad (2)$$

em que $educ4_8$ (trabalhadores com quatro a oito anos de estudo), $educ9_{11}$ (trabalhadores com nove a 11 anos de estudo), $educ12_{14}$ (trabalhadores com 12 a 14 anos de estudo) $educ15_{mais}$ (trabalhadores com 15 anos de estudo ou mais), B (Branco), I (Indústria), Com (Comércio), Ser (Serviços), Dir (Dirigentes), PCA (Profissionais das

Ciências e das Artes), *Tec* (Técnico de nível médio), *For* (Formal), *Urb* (Urbano), *N* (Norte), *SE* (Sudeste), *S* (Sul), *CO* (Centro-Oeste), *DF* (Distrito Federal).

Quando se substitui a variável binária de cor – *B* – pela variável binária de gênero – *H* (tomando-se o grupo de homem como vantagem), obtém-se a forma funcional da equação, para se estimar os salários dos trabalhadores brancos e não brancos do Brasil, expressa na equação (3).

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \text{educ4}_B + \beta_2 \text{educ9}_{1,1} + \beta_3 \text{educ12}_{1,4} + \beta_4 \text{educ15}_{\text{mais}} + \beta_5 \text{exp} + \beta_6 \text{exp}^2 \square + \beta_7 H + \beta_8 I + \beta_9 \text{Com} \quad (3)$$

A equação (4) foi estimada para as quatro categorias de trabalhadores brasileiros – homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{educ4}_B + \beta_2 \text{educ9}_{1,1} + \beta_3 \text{educ12}_{1,4} + \beta_4 \text{educ15}_{\text{mais}} + \beta_5 \text{exp} + \beta_6 \text{exp}^2 \square + \beta_7 I + \beta_8 \text{Com} \quad (4)$$

As equações (2), (3), e (4) foram aplicadas para cada macrorregião brasileira após se suprimir as variáveis categóricas regionais.

Para se minimizar o problema de heteroscedasticidade (ocorrência de diferentes variâncias), as equações de determinações de salariais foram estimadas pelo método de estimação robusto de White.

4.4 ESTIMAÇÃO ROBUSTA DE WHITE

O método de estimação de White¹⁸ é o procedimento robusto em relação à heteroscedasticidade. Este método pode ser utilizado até mesmo quando as variâncias dos erros não são constantes. Assim, é possível descrever novas estatísticas que funcionam mesmo na presença de heteroscedasticidade. Geralmente, os erros-padrão robustos são maiores do que os erros-padrão usuais. Os novos erros-padrão são válidos na presença ou não de heteroscedasticidade. Como as propriedades dos betas estimados são derivadas assintoticamente, esse procedimento é recomendado só para amostras grandes.

A variância do estimador para regressão simples e sem a hipótese de homocedasticidade é a seguinte:

¹⁸ Para maiores detalhes, ver Wooldridge (2008, p. 242-271).

$$\text{Var}(\hat{\beta}_j) = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \hat{u}_i^2}{\text{SQR}_j^2} \quad (5)$$

No caso de regressão múltipla, tem-se

(6)

Em que \hat{u}_i é o i-ésimo resíduo da regressão de x_j sobre todas as variáveis independentes; \hat{u}_i^2 representa os resíduos; e SQR é a soma dos quadrados dos resíduos.

A raiz quadrada da variância é a fórmula do erro-padrão robusto em relação à heteroscedasticidade de beta estimado.

Após a estimação pelo método White, foi aplicado o teste *Variance Inflation Factor* (VIF) para se detectar a presença de multicolinearidade (correlação entre duas ou mais variáveis independentes). Se VIF for maior que 10, há indicativo de problemas de multicolinearidade.

4.5 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

O método de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) decompõe as diferenças salariais em dois componentes: o primeiro é explicado pelas diferenças das dotações produtivas e o outro componente envolve as características não observáveis. A parte não explicada pelas características produtivas é usada como medida de discriminação.

Inicialmente, Oaxaca desagregou as diferenças salariais em componente explicado e componente não explicado. O explicado refere-se às dotações produtivas, ou seja, os indivíduos possuem diferentes qualificações e são valorados de forma igual. O componente não explicado está relacionado à discriminação. As diferenças ocorrem quando os indivíduos são remunerados de forma diferente, com as mesmas qualificações.

A decomposição de Oaxaca parte do coeficiente de discriminação, elaborado por Becker¹⁹.

$$D = \frac{\left(\frac{W_v}{W_d}\right) - \left(\frac{W_v}{W_d}\right)^0}{\left(\frac{W_v}{W_d}\right)^0} \quad (7)$$

Em que W_v representa o salário do grupo em vantagem e W_d representa o salário do grupo em desvantagem, $\left(\frac{W_v}{W_d}\right)^0$ indica a relação do salário do grupo em vantagem e desvantagem na ausência de discriminação. A equação equivalente em logaritmo natural é

$$\ln(D + 1) = \ln\left(\frac{W_v}{W_d}\right) - \ln\left(\frac{W_v}{W_d}\right)^0 \quad (8)$$

Para se aplicar o método de Oaxaca, estima-se a equação minceriana para o grupo em vantagem e para o grupo em desvantagem.

$$\text{Grupo em vantagem: } \ln(W_v) = Z_v' \beta + \mu_v \quad (9)$$

$$\text{Grupo em desvantagem: } \ln(W_d) = Z_d' \beta + \mu_d \quad (10)$$

Em que W é o salário-hora médio, Z' é o vetor das características dos indivíduos, β é o vetor dos coeficientes e μ é o termo de erro.

Considerando-se as equações (9) e (10), o diferencial de salários do grupo em desvantagem pode ser descrito como

$$G = \frac{W_v - W_d}{W_d} \quad (11)$$

Sendo G o diferencial de salário-hora médio, \bar{W}_v , o salário-hora médio do grupo em vantagem e \bar{W}_d , o salário-hora médio do grupo em desvantagem.

Aplicando-se o logaritmo natural na equação (11), tem-se

$$\ln(G + 1) = \ln[\bar{W}_v] - \ln(\bar{W}_d) \quad (12)$$

As equações (9) e (10), estimadas pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), são expressas como seguem:

¹⁹ Ver Oaxaca (1973, p. 694).

$$\text{Grupo em vantagem: } \text{Ln}(\overline{W}_v) = \overline{Z}'_v \hat{\beta}_v \quad (13)$$

$$\text{Grupo em desvantagem: } \text{Ln}(\overline{W}_d) = \overline{Z}'_d \hat{\beta}_d \quad (14)$$

Em que

\overline{Z}'_v e \overline{Z}'_d são os vetores de valores médios e $\hat{\beta}_v$ e $\hat{\beta}_d$, são os vetores dos coeficientes estimados.

Substituído, (13) e (14) em (12), obtém-se

$$\text{Ln}(G + 1) = \overline{Z}'_v \hat{\beta}_v - \overline{Z}'_d \hat{\beta}_d \quad (11)$$

Considerando

$$\Delta \overline{Z}' = \overline{Z}'_v - \overline{Z}'_d \quad (11.1)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_v - \hat{\beta}_d \quad (11.2)$$

Reescrevendo (11.2): $\hat{\beta}_d = \hat{\beta}_v - \Delta \hat{\beta}$ e substituído em (11), o diferencial entre o grupo em vantagem e desvantagem pode ser expresso como

$$\text{Ln}(G + 1) = \Delta \overline{Z}' \hat{\beta}_v + \overline{Z}'_d \Delta \hat{\beta} \quad (12)$$

O primeiro termo da equação (12) $\Delta \overline{Z}' \hat{\beta}_v$ mostra os diferenciais de salários explicados pelas dotações produtivas (anos de estudos e experiência). O segundo termo $\overline{Z}'_d \Delta \hat{\beta}$ mostra as diferenças nos coeficientes. Este termo é denominado de diferença não explicada, que geralmente é atribuída à discriminação.

Blinder (1973) incorpora algumas modificações no modelo Oaxaca e, com base na teoria da discriminação estatística, ele decompõe a diferença salarial não explicada em duas partes ao considerar o coeficiente de intercepto (“*shift coefficient*”) na equação minceriana, além de inferir a possibilidade de inserção de um componente correspondente às interações entre as diferenças relacionadas às características dos trabalhadores e o retorno destas características.

As equações mincerianas para os grupos em vantagem e em desvantagem são descritas como segue:

$$\text{Grupo em vantagem: } Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (13)$$

$$\text{Grupo em desvantagem: } Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (14)$$

Em que Y_i^H e Y_i^L são os logaritmos naturais dos rendimentos e X_{ji} representa as características dos indivíduos. O sobrescrito H indica o salário alto do grupo em vantagem e o sobrescrito L indica o salário baixo do grupo em desvantagem.

Subtraindo-se (13) de (14), obtém-se

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) - \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \mathbb{I}(\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (15)$$

Assim, decompõe-se o diferencial de salários, no qual os termos

$$\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$$

– mostram a diferença salarial, explicada pelos efeitos das dotações produtivas entre os grupos em vantagem e em desvantagem. As diferenças salariais que se devem às características produtivas entre os grupos de trabalhadores são ponderadas pelo valor que se dá às mesmas características para o grupo em vantagem ou de referência.

$$\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$$

– corresponde ao diferencial de salários, advindo das diferenças dos coeficientes de inclinação, quando os indivíduos são valorados de forma diferente com as mesmas dotações.

$(\beta_0^H - \beta_0^L)$ – refere-se à diferença de salários não explicada, dada pela diferença dos interceptos (discriminação direta). Esse termo ocorre unicamente pelo fato de o indivíduo pertencer a certo grupo, é denominada por Blinder de *shift effect*. Uma diferença positiva significa o quanto o grupo de referência é mais bem remunerado que o outro grupo.

A diferença salarial, advinda da discriminação, corresponde à parcela referente ao efeito do *shift effect*, somada à parte atribuída ao diferencial dos coeficientes.

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (16)$$

Segundo Blinder (1973), existe a possibilidade de inserir outro termo:

$$\sum_j \mathbb{I}(\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)$$

. Este componente de interação reduz uma possível subestimação ou superestimação das partes dos diferenciais de salários, explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes. O método que faz uso da interação, segundo Jann (2008), é denominado *dethreefold*, enquanto o método que dispensa o uso dessa interação é denominado de *twofold*.

Neste estudo o componente de interação foi ignorado, pois, segundo Blinder (1973), não possui uma explicação econômica clara. Assim, tem-se o método *twofold*, expresso na equação 17.

$$\bar{Y}^H - \bar{Y}^L = \mathbb{I}(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (17)$$

O método *twofold* foi aplicado para se mensurar a diferença salarial entre homens e mulheres, indivíduos brancos e indivíduos não brancos, homens brancos e mulheres não brancas, homens não brancos e mulheres brancas. Os grupos de referências foram, respectivamente, homens, indivíduos brancos, homens brancos e homens não brancos. Se na decomposição salarial por gênero o sinal da diferença total de salário for negativo, isso denota que a mulher ganha menos do que os homens, analogamente, se o sinal for negativo para a decomposição por cor, isso significa que as pessoas não brancas ocupadas ganham menos que os trabalhadores não brancos.

No próximo capítulo são analisadas as disparidades nas taxas de participações e salários dos trabalhadores ocupados, por gênero e cor de pele, no mercado de trabalho do Brasil e macrorregiões, nos anos de 2004 e 2014, por meio das estatísticas descritivas.

5 DESIGUALDADE POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E MACRORREGIÕES

5.1 MUDANÇA NO PERFIL DA POPULAÇÃO OCUPADA BRASILEIRA

A mudança no perfil da população ocupada no Brasil entre os anos de 2004 e 2014 por gênero e cor está reportada na Tabela 1. Observa-se que a idade média dos trabalhadores ocupados elevou-se nesse período, principalmente a do homem branco. A experiência no trabalho expandiu para todos os grupos de indivíduos, porém a média desse indicador continuou mais elevada no grupo masculino de pele branca.

O nível de escolaridade das quatro categorias consideradas – homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca – aumentou entre 2004 e 2014. A média da escolaridade das mulheres mostrou-se superior à dos homens, com destaque para a mulher branca. Contudo cabe destacar que a escolaridade aumentou mais entre a população não branca. Uma explicação a ser apontada é a política de cotas universitárias em rede pública. Outra explicação são as bolsas de estudo, oferecidas pelo governo desde 2005 para as faculdades privadas, preferencialmente aos negros via Programa Universidade para Todos. Essas políticas garantiram maiores oportunidades para os indivíduos não brancos no ensino superior do país.

A jornada de trabalho reduziu-se no período analisado, principalmente entre a população masculina não branca, entretanto a jornada de trabalho foi menor em ambos os anos examinados para as mulheres, especialmente para a não branca. Isso porque a participação da mulher no mercado de trabalho geralmente vem acompanhada por dupla jornada, uma vez que as mulheres são responsáveis pelos afazeres domésticos. A divisão sexual de trabalho sobrecarrega as mulheres, levando-as a procurar emprego em tempo parcial para poderem conciliar a jornada do mercado de trabalho com a vida familiar²⁰.

No que concerne à remuneração salarial mensal, os ganhos das mulheres ocupadas foram menores do que os dos homens. Entretanto os diferenciais de salário reduziram-se no período analisado. A mulher branca em 2004 recebia 66,59% do salário médio dos homens brancos, em 2014 passou a receber 74,77%. Em 2004, o salário médio das mulheres não brancas representou 73,04% do salário recebido pelos homens não brancos e apenas

²⁰ Em 2014, 90,7% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos e de cuidados, em 2004 este percentual era 91,3% (IBGE, 2015).

37,67% do salário dos homens brancos. Em 2014, essa relação passou para 74,81% e 45,82%, respectivamente.

Tabela 1 – Perfil da população ocupada, Brasil, em 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	36,79	40,02	36,12	38,19	36,19	38,85	35,56	37,99
Experiência (média)	24,35	25,56	23,46	24,21	20,68	22,56	20,93	22,35
Anos de estudo (média)	7,64	9,05	5,82	7,31	9,14	10,51	7,22	9,00
Salário mensal R\$ (média)	1.744,77	2.271,93	899,88	1.379,43	1.161,86	1.698,78	657,26	1.031,97
Horas-trabalho/semana (média)	45,33	42,82	44,22	41,70	37,92	37,49	36,97	35,99
Salário-hora R\$ (média)	11,02	16,84	5,62	10,15	8,70	14,29	5,11	8,69
Formal (%)	45,23	66,02	39,18	53,50	56,19	67,69	39,22	53,15
Informal (%)	54,77	33,98	60,82	46,50	43,81	32,31	60,78	46,85
Região urbana (%)	84,24	86,84	76,25	82,05	92,53	93,16	87,87	89,92
Região rural (%)	15,76	13,16	23,75	17,95	7,47	6,84	12,13	10,08
Chefe de família (%)	68,73	59,39	65,61	57,88	24,41	32,47	29,00	37,99
Número de filhos (média)	-	-	-	-	1,57	1,46	1,96	1,79

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

As diferenças em termos de salário-hora também se mantiveram no período, esse indicador reflete mais a realidade, uma vez que as mulheres trabalham menos horas do que os homens no mercado de trabalho. No ano de 2004 a mulher branca recebia 78,95% do salário do homem branco e a mulher não branca, 46,37%. Em 2014, a mulher branca passou a receber 84,86% e a mulher não branca, 51,60%. Assim, as diferenças na jornada de trabalho por gênero entre os indivíduos brancos, bem como a diferença por gênero e cor diminuíram as desigualdades de salários, mas não as eliminaram. Ao se considerar a diferença por gênero entre os trabalhadores não brancos, observou-se que, em 2004, o salário-hora da mulher não branca representava 90,92% do salário-hora do homem não branco, e, em 2014, essa cifra foi 85,61%.

Quanto à forma de inserção no mercado de trabalho, houve redução da taxa de informalidade para as quatro categorias de trabalhadores, todavia verificou-se no período maior inserção dos trabalhadores não brancos nesse segmento. No que diz respeito à área censitária, a população ocupada no Brasil é majoritariamente urbana, com destaque da presença de mulher branca. O percentual de mulher como chefe de família aumentou de 2004

para 2014, sendo maior a presença de mulher não branca. Isso se deve à maior representação da população não branca no extrato mais pobre da população²¹. A mulher torna-se chefe de suas famílias, sobretudo, em razão da viuvez, divórcio e abandono por seus maridos ou companheiros. Em relação ao número de filhos por mulher, este foi reduzido no período, porém, entre as mulheres não brancas, este número foi um pouco maior.

O perfil dos trabalhadores nas macrorregiões brasileiras – Norte, Nordeste, Sudeste, Sul, Centro-Oeste - está exposto nas Tabelas A1, A2, A3, A4 e A5 do Apêndice 1.

No que diz respeito às macrorregiões brasileiras, serão analisados somente os indicadores que mais se destacaram. Um ponto a ser destacado foi que a média de escolaridade em todas as macrorregiões aumentou mais para os homens do que para as mulheres no período. Outro fato importante é que a mulher não branca nas macrorregiões Centro-Oeste, Nordeste e Norte ultrapassou a média de estudo do homem branco em 2014. Na comparação macrorregional, percebe-se que a escolaridade média da população nordestina ocupada foi menor, quando comparado com a média dos trabalhadores residentes em outras macrorregiões. Contudo a média educacional dos trabalhadores do Nordeste aumentou mais em relação à média dos indivíduos ocupados nas demais macrorregiões.

Apesar dos avanços educacionais, os homens não brancos apresentaram média de escolaridade inferior em relação às demais categorias de trabalhadores em ambos os anos analisados, independente da macrorregião. Segundo Pinheiro et al. (2006), para se reduzir as diferenças de escolaridade, são necessárias ações que possibilitem a permanência dos estudantes na escola, uma vez que a universalização do acesso não significa a universalização da permanência.

No que se refere ao salário-hora, nota-se um aumento para todos os grupos de trabalhadores, independente da macrorregião. A diferença por gênero a favor do homem no período aumentou entre os trabalhadores de pele branca do Norte, 2,10%. Entre as pessoas não brancas ocupadas ocorreu o inverso, a diferença foi menor em 2014 em relação a 2004 somente no Norte. Já o Centro-Oeste foi a macrorregião que mais aumentou a diferença do salário-hora por gênero, a favor do homem não branco (16,11p.p.).

No que tange à diferença salarial por hora trabalhada entre o homem branco e mulher não branca, nota-se que aumentou no Norte em 1,46 p.p., enquanto a menor redução verificou-se no Nordeste. Em 2014 a mulher não branca, residente no Nordeste recebeu

²¹ O relatório socioeconômico, elaborado pela Secretaria de Políticas Públicas do Brasil em 2015, mostra que as mulheres chefes de famílias eram em sua maioria sem cônjuges e com filhos. A proporção de mulheres chefes de família era maior em domicílios com renda per capita de até meio salário mínimo.

aproximadamente 65,37% do salário do homem branco, 8,01p.p a mais em relação ao ano de 2004. A diferença salarial em termos de hora trabalhada entre homem não branco e mulher branca no período foi a favor da mulher branca, havendo elevação no Norte de 2,10 p.p., enquanto a maior redução ocorreu também no Nordeste (11,98 p.p.).

Com relação ao mercado formal, observa-se que todas as macrorregiões apontaram crescimento nas taxas de formalidade por gênero e cor no período examinado. Apesar desse aumento, as desigualdades macrorregionais permaneceram no referido período. A taxa mais elevada foi observada no Sul e Sudeste, enquanto o Norte e Nordeste apresentaram a menor taxa de formalidade. Tais disparidades, segundo o IBGE (2015), podem ser explicadas em parte pelas características da economia regional e pela qualificação da mão de obra.

De modo geral, a desigualdade no mercado de trabalho entre os grupos de trabalhadores reduziu em todo o país. As médias da experiência, escolaridade, salários e participação em postos de trabalhos formais aumentaram para todos os grupos de trabalhadores, independente da macrorregião.

A próxima seção apresenta a participação da população ocupada no mercado de trabalho brasileiro, por gênero e cor de pele, com destaque à participação feminina.

5.2 PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, POR GÊNERO E COR DE PELE

A mulher na sociedade exerceu papéis essenciais ao longo da história, desde o período pré-capitalista, em que a produção estava centrada no núcleo familiar, a mulher exercia diversas atividades no campo, no lar, nos comércios, em minas. No século XVIII, com o advento da maquinaria, mulheres e crianças foram introduzidas na produção, a fim de repartir o valor da força de trabalho do homem adulto pela família inteira. Dessa forma, a mão de obra do capitalista seria relativamente barata. Nesse contexto, as novas estruturas do mercado de trabalho facilitaram a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo, assim, os trabalhadores masculinos mais bem remunerados (OLIVEIRA et al.,2012).

No período da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, as mulheres participaram de uma nova etapa na evolução do trabalho feminino. Nesse período de conflitos, os homens iam para as batalhas e as mulheres assumiam os negócios da família e conseqüentemente, a posição de seus maridos no mercado. Quando terminavam as guerras, muitos homens haviam morrido, e os que sobreviveram ficaram impossibilitados de trabalhar. Dessa forma, houve a

necessidade de as mulheres deixarem suas casas e filhos para passarem a fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens (ASSIS, 2009). Porém seus trabalhos não tinham valor e eram menosprezados pela sociedade. Dessa maneira, a participação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de maneira informal.

No Brasil, na década de 1970, o ritmo acelerado da industrialização configura um momento acelerado de crescimento econômico, com aumento da contratação de trabalhadores, inclusive feminino. As transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificado pelo impacto dos movimentos feministas no final dos anos 1970 e pela presença das mulheres nos espaços públicos, alteraram a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. A partir dos anos 1980, as mulheres começaram a conquistar melhores empregos, ocupações e acesso a profissões de nível superior. O aumento das atividades laborais das mulheres resultou não apenas da necessidade econômica e das oportunidades oferecidas pelo mercado, mas também das transformações demográficas culturais e sociais. A redução do número de filhos por mulher, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, a expansão da escolaridade e o acesso às universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho (BRUSCHINI, 1998).

Cabe salientar que, embora algumas mulheres tenham conseguido posições mais privilegiadas, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral aumentaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados. A inserção da mulher na década de 1980 se deu num contexto em que o mercado de trabalho foi marcado pela aparente redução do emprego realizado de forma regular e aumento da contratação do trabalho realizado em tempo parcial, temporário ou subcontratos (OLIVEIRA et al., 2012).

Para Marques e Sanches (2010), a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho manteve-se mesmo durante os períodos em que a ocupação apresentou baixo crescimento, como em meados dos anos 1990. É importante salientar que nessa década a terceirização tornou-se um recurso utilizado com maior intensidade pelas empresas, crescendo praticamente em todos os setores. A terceirização traz, consigo, piora nas condições de emprego e remuneração dos trabalhadores. Na década de 2000, há melhora quantitativa e qualitativa na participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro (PINHEIRO, 2012).

Apesar do crescimento contínuo, a proporção de mulheres ocupadas no Brasil ainda era inferior à dos homens em 2014, do total de ocupados com 14 anos ou mais, 57,72 % eram homens e 42,28% eram mulheres, conforme dados da PNAD do referido ano.

No que tange à participação dos trabalhadores brasileiros por anos de estudos, a

Tabela 2 mostra que houve redução da participação dos trabalhadores com até 11 anos de estudos entre 2004 e 2014, sendo a queda mais expressiva entre os trabalhadores não brancos. Em relação aos trabalhadores com mais de 12 anos de estudo, houve aumento da participação de todos os grupos de trabalhadores, destacando-se a mulher não branca. Considerando-se apenas os trabalhadores com 15 anos de estudo ou mais, o aumento absoluto foi maior para o grupo feminino, sobressaindo-se a mulher branca (9,14 p.p.), mas a variação relativa entre 2004 e 2014 foi mais elevada para a mulher não branca, sendo a oscilação acima de 100%.

De modo geral, o maior nível de escolaridade das mulheres em relação aos homens pode explicar em parte o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, pois, segundo a teoria do capital humano, maior escolaridade significa maior produtividade e aumenta a chance de obtenção de emprego.

Tabela 2 – Participação dos trabalhadores ocupados no Brasil, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)							
2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,80	25,98	18,69	6,40	15,11	10,29	15,31
4-8	33,34	38,39	35,79	24,68	32,20	28,04	32,67
9-11	18,19	16,10	17,17	16,62	18,02	17,25	17,20
12-14	25,98	16,44	21,35	33,64	27,79	31,03	25,24
15 ou mais	10,70	3,09	7,00	18,66	6,88	13,39	9,57
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,34	15,57	11,92	3,90	8,20	6,12	9,48
4-8	23,36	29,94	27,02	14,95	21,38	18,27	23,34
9-11	17,99	19,82	19,01	13,82	17,89	15,92	17,71
12-14	35,14	28,62	31,51	39,54	38,52	39,01	34,67
15 ou mais	16,17	6,04	10,54	27,80	14,01	20,68	14,81

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

As Tabelas do Apêndice 1, A6, A7, A8, A9 e A10, descrevem a participação dos trabalhadores ocupados, segundo os anos de estudos nas macrorregiões brasileiras, em 2004 e 2014.

Na macrorregião Norte (A6), a participação feminina mais escolarizada aumentou, enquanto que a participação masculina reduziu-se no período analisado. Entre os menos escolarizados (0 a 3 anos de estudo), houve redução da participação para os quatro grupos de trabalhadores. Entre os homens, a participação só elevou entre os trabalhadores com quatro a oito anos de estudos.

No tocante à macrorregião Sudeste (A7), a proporção de pessoas em 2014 no mercado de trabalho foi reduzida entre os homens brancos com zero a 11 anos de estudos, como detectado no Brasil. Entre os trabalhadores com 12 anos de estudos, a participação aumentou mais entre os homens não brancos (13,29 p.p.). Entre os mais escolarizados, a participação da mulher não branca foi aproximadamente 2,09 vezes maior em 2014.

Em relação à macrorregião Sul (A8), diminuiu o percentual de mulheres ocupadas com até 11 anos de estudo no período analisado. Por outro lado, aumentou a participação das ocupadas com 12 anos ou mais de estudo. Para as demais categorias, reduziu-se a proporção daqueles trabalhadores com até oito anos de estudo e elevou-se a participação dos trabalhadores pertencentes às demais faixas educacionais. O crescimento percentual dos ocupados com 15 anos ou mais de estudo foi maior entre a população não branca, reduzindo-se os diferenciais em relação à população branca.

No Centro-Oeste (A9), o percentual de trabalhadores com zero a oito anos de estudos diminuiu para todas as categorias, enquanto na faixa de nove a 11 anos o percentual diminuiu somente entre as mulheres brancas. Ao passo que, em 2014, aumentou a proporção de trabalhadores com mais de 12 anos de estudo. A mudança temporal no Nordeste (A10) seguiu o mesmo padrão do Centro-Oeste.

Tanto em nível nacional quanto em nível regional, nota-se que aumentou a participação das quatro categorias de trabalhadores com 12 anos ou mais de estudo no período, principalmente da mulher não branca. Em contrapartida, os trabalhadores menos escolarizados perderam espaço no total da população ocupada.

Cabe destacar que o nível de escolaridade do trabalhador não branco, medido em anos de estudo no Brasil e macrorregiões, foi inferior, quando comparado às demais categorias. A mulher branca era majoritária na classe de trabalhadores com 12 a 14 anos de estudo. O impacto da escolaridade sobre o trabalho feminino se expressa nas taxas mais elevadas de atividades entre as mulheres com mais instrução (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003).

Embora tenha aumentado a participação de todos os grupos de trabalhadores com mais de 12 anos de estudo no mercado de trabalho brasileiro, os resultados na qualidade de ensino são modestos. O país continua com baixa avaliação feita pelo PISA (Programa Internacional de Avaliação). As elevadas carências do ensino fundamental constituem-se em um gargalo para o ensino médio e, posteriormente, universitário, afetando, assim, a formação de mão de obra qualificada no país (CACCIAMALI, 2016).

5.2.1 Distribuição dos Trabalhadores Ocupados, Segundo a Forma de Inserção no Mercado de Trabalho

Os indicadores do grau de instrução dos trabalhadores no mercado de trabalho formal do Brasil sofreram algumas alterações no período examinado. Trabalhadores analfabetos e com ensino fundamental incompleto perderam representatividade no mercado de trabalho entre 2004 a 2014. Na classe de trabalhadores com zero até oito anos de estudos, a redução foi significativa para a os indivíduos não brancos. Já a proporção de trabalhadores com nove a 11 anos de estudo elevou somente entre os homens de pele não branca (0,55) (Tabela 3).

A classe de indivíduos com 12 a 14 anos de estudos que mais representou os trabalhadores ocupados aumentou de 34,98% para 41,19% a participação no período. Outro fato importante foi o aumento da população ocupada com 15 anos ou mais de estudo, que subiu em 4,37 p.p. entre 2004 e 2014. Nesta faixa de estudo, a participação da mulher branca aumentou 7,52 p.p. e a da mulher não branca, 6,95 p.p no período, sendo o percentual acumulado para o grupo feminino de pele branca de aproximadamente 52,61%.

Tabela 3 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil em 2004 e 2014.

(em %)							
2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,91	13,27	8,88	3,16	7,06	4,57	7,12
4-8	26,47	34,05	29,53	16,93	22,22	18,84	25,16
9-11	18,98	19,69	19,27	13,22	16,02	14,23	17,21
12-14	33,32	27,48	30,96	40,38	41,49	40,78	34,98
15 ou mais	15,32	5,50	11,35	26,31	13,21	21,57	15,54
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,08	8,69	6,40	2,06	3,80	2,86	4,89
4-8	18,53	24,34	21,46	10,40	15,12	12,55	17,67
9-11	17,09	20,24	18,68	11,66	15,02	13,19	16,34
12-14	40,46	38,06	39,25	42,05	45,89	43,80	41,19
15 ou mais	19,84	8,67	14,21	33,83	20,16	27,60	19,91

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

As Tabelas A11, A12, A13, A14 e A15 do Apêndice 1 mostram a participação dos trabalhadores no setor formal nas macrorregiões brasileiras, nos anos de 2004 e 2014.

Na macrorregião Norte (A11), observou-se, no período, aumento da proporção de homens no mercado formal com quatro a 11 anos de estudo e redução nas demais faixas de escolaridade. Já entre as mulheres diminuiu a participação nas classes que compreendem as

analfabetas e ensino fundamental completo (0 a 11 anos de estudos). A participação entre as trabalhadoras com ensino médio ou mais aumentou significativamente, destacando-se a mulher não branca. Entre as mulheres não brancas com nível superior ou mais, a participação mais que dobrou no período.

No Sudeste (A12), a participação dos trabalhadores com nove a 11 anos de estudos aumentou somente para a categoria masculina não branca, enquanto no Sul (A13) e Centro-Oeste (A14) a proporção de trabalhadores diminuiu somente para a categoria feminina branca. Nas demais faixas o movimento temporal segue o mesmo padrão do Brasil.

Quanto ao Nordeste, chama atenção a elevada proporção de pessoas inseridas no mercado formal com até oito anos de estudos que no ano de 2004 era de 53,58%, mas diminuiu para 42,27% em 2014. Entre os homens não brancos, este percentual era 71,90% e 53,64%, respectivamente. Na faixa de nove a 11 anos de estudos, observa-se que a proporção de trabalhadores no período 2004-2014 caiu somente para a categoria feminina branca. Na faixa de 12 a 14 anos de estudos, destaca-se a população não branca, na qual o percentual de homem aumentou 11,43% e o de mulher, 10,81%.

Os dados analisados mostram que, em todas as macrorregiões brasileiras, os trabalhadores com zero a oito anos de estudo perderam espaço no mercado de trabalho formal entre 2004 e 2014. Por outro lado, houve aumento da participação dos trabalhadores com mais de 12 anos de estudo. A aferição por gênero mostrou que a elevação no período foi mais expressiva para os homens com 12 a 14 anos de estudo, já na classe de 15 anos de estudos ou mais o crescimento foi maior para as mulheres.

A comparação regional apontou que o maior crescimento dos trabalhadores no segmento formal com 12 a 14 anos de estudo ocorreu no grupo de homens não brancos do Centro-Oeste. Na classe de pessoas com mais de 15 anos de estudos, percebeu-se maior crescimento percentual na categoria de mulheres não brancas.

A participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo no Brasil em 2004 e 2014 está apresentada na Tabela 4. Observa-se que houve no período queda da participação no mercado formal para os trabalhadores com zero a oito anos de estudo e acentuou-se a participação daqueles com 12 anos de estudo ou mais. Já na faixa de nove a 11 anos de estudo, a proporção elevou-se somente para o grupo de mulher não branca (Tabela 4).

A proporção de trabalhadores do gênero masculino com zero a três anos de estudo diminuiu 7,60 p.p. entre 2004 e 2014. A queda da participação para a categoria feminina com quatro a oito anos de estudos foi de 9,84 p.p.. É importante salientar que, entre os indivíduos

mais escolarizados, o aumento da participação no período de 2004-2014 para o grupo feminino foi de 4,59 p.p. e para o grupo masculino, 2,14 p.p..

Ao se desagregar o gênero do trabalhador por cor, nota-se que a participação do homem não branco na classe dos indivíduos com zero a três anos de estudo teve redução significativa de 10,72%. Na classe dos trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo, verifica-se que a participação da mulher não branca mais que dobrou no período, já entre as mulheres brancas o percentual elevou-se em 6,32%.

Tabela 4 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	18,97	34,25	27,52	10,57	20,35	15,74	22,85
4-8	41,71	41,21	41,43	34,65	38,68	36,78	39,59
9-11	17,22	13,76	15,29	21,01	19,33	20,12	17,20
12-14	17,04	9,26	12,69	24,96	18,88	21,75	16,28
15 ou mais	5,06	1,52	3,08	8,81	2,76	5,61	4,08
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	13,71	23,53	19,92	7,75	13,20	11,06	16,24
4-8	32,77	36,42	35,07	24,51	28,51	26,94	31,70
9-11	19,75	19,32	19,48	18,34	21,16	20,05	19,72
12-14	24,76	17,71	20,31	34,26	30,12	31,75	25,05
15 ou mais	9,01	3,01	5,22	15,13	7,01	10,20	7,28

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nas Tabelas A16, A17, A18, A19, A20, do Apêndice 1, podem ser verificadas as participações dos trabalhadores no setor informal, segundo os anos de estudo nas macrorregiões brasileiras. De 2004 a 2014 houve redução na participação de trabalhadores com zero a oito anos de estudo. Constatou-se também queda da informalidade no grupo feminino de pele branca com nove a 11 anos de estudos nas cinco macrorregiões.

No Norte (A16), nota-se que a participação para os trabalhadores mais instruídos no mercado formal duplicou no período, já, entre os analfabetos e analfabetos funcionais, verifica-se redução de 8,99 p.p entre os homens não brancos. Destacam-se também a diminuição acima de 12 p.p na proporção para as duas categorias femininas com quatro a oito anos de estudo e aumento de 13,09 p.p. para as mulheres não brancas com 12 a 14 anos de estudo.

A proporção de mulheres não brancas com zero a oito anos de estudo, inseridas no segmento informal do Sudeste (A17), diminuiu em aproximadamente 29,75 p.p. no período, já

entre aquelas que têm pelo menos o ensino médio completo aumentou em 10,10 p.p. Na classe de pessoas que concluíram pelo menos o ensino superior, a proporção de mulheres não brancas aumentou 4,06 p.p., já entre as mulheres brancas o aumento foi de aproximadamente 5,37 p.p..

No mercado informal do Sul (A18), destaca-se a categoria masculina branca com quatro a oito anos de estudo, nesta classe de trabalhadores a proporção diminuiu 13,18 p.p. no período, em 2004 era de 50,18. Na faixa de 12 a 14 anos de estudo para o grupo masculino de pele não branca a proporção dobrou no período.

A proporção de trabalhadores com zero a 11 anos de estudo no mercado informal do Centro-Oeste diminuiu significativamente, sobressaindo-se o grupo de mulheres brancas (19,33 p.p.). No que tange à informalidade na classe de trabalhadores com 15 anos de estudo ou mais, nota-se que esta cresceu mais para a categoria feminina não branca, sendo 2,8 vezes maior em 2014 em comparação a 2004.

Regionalmente, há um quadro diferenciado. Nas grandes regiões Norte e Nordeste destacou-se o percentual de pessoas nos níveis mais baixos de instrução (0 a 3 anos de estudo) em ambos os anos examinados. O Centro-Oeste foi a macrorregião em que mais se aumentou o percentual de pessoas com mais de 12 anos de estudo no período, superando o percentual do Sudeste que era mais elevado em 2004.

Os dados analisados, segundo a forma de inserção no mercado de trabalho em todo o país, mostram que a formalidade no período foi maior entre os indivíduos que têm pelo menos o ensino médio completo, enquanto a informalidade era mais elevada para o grupo de trabalhadores com ensino fundamental incompleto.

Ressalta-se que o aumento da mão de obra qualificada no Brasil tem levado à subutilização de sua habilidade, pela falta de emprego compatível com o seu nível de escolaridade. Dessa forma, eleva-se a exigência de requisitos educacionais pelas ocupações ao longo do tempo, forçando o indivíduo a aceitar trabalho abaixo do seu nível educacional ou a procurar emprego no mercado informal, ou até mesmo a tornar-se desempregado (MACHADO; OLIVEIRA; CARVALHO, 2004).

É importante frisar que nem todos os indivíduos entram na informalidade por estratégia de sobrevivência, alguns entram pela busca de uma jornada de trabalho flexível, pelo controle do seu próprio negócio, assim como pela oportunidade de ganhos superiores àqueles dos empregos assalariados de média e baixa qualificação (HIRATA; MACHADO, 2007).

5.2.2 Distribuição dos Trabalhadores por Grupo de Ocupação

A participação da população ocupada por grupo ocupacional no Brasil, segundo o gênero e cor em 2004 e 2014, está descrita na Tabela 5. As mulheres apresentaram maior proporção no grupo de prestação de serviços e os homens no grupo de produção de bens e serviços de reparação e manutenção. Contudo a proporção de homens elevou-se em 2014 neste referido grupo ocupacional, já a participação feminina apresentou leve redução no grupo de prestação de serviços.

Nas ocupações que exigem maiores qualificações como dirigentes e profissionais das ciências e das artes, verificou-se um percentual pouco expressivo do homem não branco. Houve também poucas mulheres ocupadas nos cargos de dirigentes, especialmente as de pele não branca.

Tabela 5 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional no Brasil por gênero e cor em 2004 e 2014

(em %)							
2004							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,28	3,06	5,74	5,97	2,19	4,28	5,15
Profissionais das ciências e das	5,12	2,05	3,63	12,52	5,63	9,44	5,97
Técnicos de nível médio	7,35	4,76	6,09	9,32	8,35	8,89	7,22
Prestação de serviços	25,12	24,57	24,85	57,52	67,65	62,05	39,82
Trabalhadores agrícolas	16,81	26,88	21,70	2,92	5,97	4,28	14,69
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	37,33	38,69	37,99	11,74	10,21	11,06	27,15
2014							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,75	3,55	5,86	6,73	2,69	4,65	5,35
Profissionais das ciências e das	7,53	3,36	5,21	18,32	10,58	14,32	9,05
Técnicos de nível médio	7,64	5,07	6,21	8,65	7,21	7,91	6,92
Prestação de serviços	25,23	24,96	25,08	54,6	67,06	61,06	40,23
Trabalhadores agrícolas	12,54	16,97	15,01	2,30	3,92	3,14	10,01
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	38,31	46,09	42,64	9,34	8,54	8,93	28,44

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Um fato a ser destacado entre 2004 e 2014 foi o aumento na participação das mulheres no grupo dos profissionais das ciências e das artes – de 9,44% para 14,32%, crescimento de 4,88 p.p.. Enquanto o aumento na participação dos homens neste grupo foi de apenas 1,31%.

O grupo de técnicos de nível médio abrigava 9,98% dos trabalhadores brasileiros em 2004, essa participação diminuiu para 6,92% em 2014, provocado pela queda da categoria feminina. O grupo de trabalhadores agrícolas foi o único que sofreu perdas em todas as categorias de trabalhadores, sendo mais expressiva para o homem não branco, que em 2004 era 16,81%, passando para 12,54% em 2014. Essa redução pode ter sido provocada pela emigração da população rural para a zona urbana e pelo incremento do nível tecnológico nas atividades rurais. Observa-se também menor participação das mulheres em 2014 em relação a 2004 no grupo de produção de bens e serviços e de reparação e manutenção.

A participação dos trabalhadores por grupo ocupacional nas macrorregiões brasileiras em 2004 e 2014 está descrita nas Tabelas A21, A22, A23, A24, e A25 do Apêndice 1. Observou-se que as mulheres em todas as regiões estavam concentradas no grupo de prestação de serviços, enquanto os homens eram em maior proporção no grupo de produção de bens e serviços e de reparação e manutenção.

No Norte (A21), houve queda na participação do homem branco no período 2004-2014 no grupo de dirigentes e elevou-se a participação dos demais trabalhadores. Já as mulheres tiveram suas participações reduzidas nos grupos de técnicos de nível médio, agrícolas, produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Na categoria mulher branca, também houve queda no grupo de prestação de serviços.

Com relação à macrorregião Sudeste (A22), aumentou a participação dos trabalhadores do Sudeste no grupo de dirigentes e profissionais das ciências e das artes. Por outro lado, reduziu-se a participação nos grupos de prestação de serviços e dos trabalhadores agrícolas.

No período considerado, a participação do homem branco no Sul (A23) elevou-se no grupo de prestação de serviços, enquanto a proporção de mulher branca foi reduzida nas ocupações da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Nas demais ocupações elevou-se a proporção de todos os trabalhadores na macrorregião Sul.

Ao se analisar as ocupações no Centro-Oeste (A24), percebeu-se redução das mulheres no setor de prestação de serviços. Por outro lado, houve aumento do percentual das quatro categorias de trabalhadores no grupo ocupacional dos profissionais das ciências e das artes, na produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Com relação aos técnicos de nível médio, verificou-se aumento da categoria de homem não branco.

No Nordeste (A25), a proporção de trabalhadores aumentou no grupo de prestação de serviços para todos os trabalhadores. Concomitantemente, houve aumento na participação dos homens e redução na das mulheres, nos grupos ocupacionais de produção de bens e serviços e

de reparação e manutenção no período analisado.

A comparação regional aponta que, no período analisado, o Norte e Nordeste destacam-se por apresentarem o maior percentual de trabalhadores agrícolas e a menor proporção de pessoas ocupadas como dirigentes e profissionais das ciências e das artes. O maior patamar de mulheres no grupo de prestação de serviços foi percebido no Sudeste, e a maior proporção de homem, no Centro-Oeste. O Sul apresentou percentual de pessoas ocupadas na produção de bens e serviços superior ao percentual das demais macrorregiões.

5.2.3 Distribuição dos Trabalhadores por Setores de Atividades

A participação dos homens no mercado de trabalho brasileiro, nos anos de 2004 e 2014, estava mais bem distribuída entre os setores de atividades, se comparada à das mulheres, as quais se concentraram mais no setor de serviços (Tabela 6). A concentração das mulheres no setor de serviços não ocorre só no Brasil, situação similar é verificada em outros países, avançados ou em desenvolvimento²².

Tabela 6 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, Brasil, 2004 e 2014

(em %)							
2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	17,17	27,03	21,96	2,94	6,08	4,34	14,87
Indústria	21,95	16,26	19,18	17,11	13,05	15,30	17,62
Construção civil	10,56	14,55	12,50	0,47	0,32	0,40	7,63
Comércio e reparação	23,09	19,16	21,18	20,05	16,58	18,50	20,11
Serviços	27,23	23,00	25,18	59,43	63,96	61,46	39,78
2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	12,81	17,25	15,28	2,39	4,09	3,27	10,22
Indústria	19,46	15,27	17,13	15,10	11,74	13,37	15,54
Construção civil	14,07	21,41	18,16	0,87	0,70	0,78	10,84
Comércio e reparação	23,41	20,30	21,68	21,42	19,74	20,55	21,20
Serviços	30,25	25,77	27,76	60,22	63,73	62,03	42,20

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Os setores de serviços, comércio e reparação concentraram 79,66% da força de trabalho feminina em 2004 e 82,91% em 2014, já, no caso dos homens, a proporção de

²² Ver Soares e Oliveira (2004)

trabalhadores nestes setores passou de 46,36%, para 49,44% em 2014.

Cabe destacar que, no período 2004-2014, foi reduzida a participação dos trabalhadores brasileiros na indústria e no setor agrícola. Por outro lado, aumentou a participação das quatro categorias de trabalhadores na construção civil e no setor de serviços, fruto das mudanças tecnológicas. Segundo Moraes (2012), as mudanças tecnológicas e organizacionais, ocorridas no Brasil, reduziram o emprego na indústria, uma atividade tipicamente masculina, e aumentaram o emprego no setor de serviços, em que a inserção da mulher é mais oportuna. A mão de obra desse setor tem um perfil mais favorável ao ingresso das mulheres, pelas características com maior flexibilidade e menor jornada de trabalho.

O aumento da mão de obra na construção civil ocorreu pelo aquecimento do setor. Vieira e Kauffmann (2014) afirmaram que o segmento passou por um significativo processo de expansão, com crescimento do seu Produto Interno Bruto, superando a do país. Segundo Possenti e Pontili (2015), os investimentos na construção civil²³ contribuíram para a entrada de empresas fornecedoras de serviços para o setor.

As características do desenvolvimento econômico brasileiro foram elementos importantes na determinação dos espaços a serem ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho. A expansão dos serviços públicos no processo de industrialização brasileira foi relevante para o crescimento do emprego feminino nas áreas de saúde, educação e na administração pública e indiretamente nas atividades de comércio e dos serviços pessoais (SOARES E OLIVEIRA, 2004).

É importante destacar que os padrões das estruturas nas atividades econômicas masculinas e femininas não se alteraram desde a década de 1990²⁴, no entanto foram observadas algumas oscilações conjunturais, pela economia do país e políticas adotadas pelos governos.

A participação dos trabalhadores, segundo os setores de atividades nas macrorregiões do Brasil, pode ser visualizada nas Tabelas A26, A27, A28, A29 e A30 do Apêndice 1. Verifica-se que aumentou a proporção de todos os trabalhadores na indústria de construção civil nas macrorregiões Sudeste e Centro-Oeste entre 2004 e 2014.

No Norte (A26), nota-se no período que a participação de todos os trabalhadores nos setores agrícola e indústria. No comércio, o percentual diminuiu somente para o grupo de homem masculino branco 0,97 p.p., enquanto a categoria feminina teve sua participação

²³ Além dos investimentos privados, a construção civil foi fortalecida também pelas políticas do governo federal, como o Plano de Aceleração do Crescimento que melhorou a infraestrutura, especialmente nos setores de saneamento e habitação; Programa Minha Casa Minha Vida.

²⁴ Ver Bruschini e Lombardi (2003).

reduzida em 1,38 p.p no setor de serviços.

No Sudeste, o percentual de pessoas ocupadas nos setores da indústria e agrícola diminuiu no período analisado, já no setor de serviços somente o grupo de mulher não branca perdeu participação. Destaca-se o aumento de 6,86 p.p. do homem não branco no setor de construção civil.

O homem branco do Sul perdeu participação nos setores de comércio e reparação e a elevou nos demais setores. Já o homem não branco expandiu a presença nos setores de construção civil, comércio e reparação. Enquanto a proporção de mulher não branca aumentou na construção civil e a da mulher branca, na indústria, no período examinado.

No que tange à macrorregião Centro-Oeste, as mulheres elevaram a participação nos setores agrícola, comércio e reparação, enquanto os homens perderam participação nesse período analisado. Nos setores de serviços o movimento foi inverso. Somente a mulher branca perdeu participação no setor da indústria.

Constatou-se, no Nordeste, que houve redução da participação das quatro categorias de trabalhadores no setor agrícola, enquanto nos setores de comércio e reparação e construção civil aumentou a participação. Considerando-se a cor de pele dos indivíduos, a presença dos trabalhadores masculinos brancos na indústria ficou relativamente estável e a presença dos outros grupos de trabalhadores diminuiu no período.

A desigualdade regional mostra que o percentual de trabalhadores no setor agrícola do Norte e Nordeste foi superior ao percentual das demais macrorregiões. Nos setores de serviços, comércio e reparação foi o Sudeste que apresentou maior proporção. A participação dos trabalhadores residentes no Sul e Sudeste no setor industrial foi mais elevada em relação às demais macrorregiões.

Apesar do avanço da mulher no mercado de trabalho, a participação dos trabalhadores por grupos ocupacionais e setores de atividades revelou uma divisão sexual do trabalho, pois as mulheres estão mais concentradas nas áreas de prestação de serviços. Além disso, foi observada maior proporção de trabalhadores do sexo masculino na indústria. Tais evidências parecem ir ao encontro da teoria do mercado segmentado, uma vez que a segregação ocupacional pode ser entendida como a representação de certos grupos de pessoas em determinadas ocupações ou setor.

Um fato relevante observado em todas as macrorregiões foi o menor percentual do homem branco e mulher não branca no setor do comércio, quando comparado com o percentual dos trabalhadores brancos no período analisado, corroborando os resultados apresentados por Gomes (2016) para o primeiro emprego, reemprego e emprego

remanescentes nas regiões Sul e Nordeste de uma possível discriminação do cliente. “Como o setor do Comércio prioriza indivíduos de cor de pele branca e este setor é o que mais se destaca na relação vendedor-cliente, pode-se observar que possivelmente haja uma discriminação racial gerada pelo cliente” (GOMES, 2016, p. 75).

A participação no mercado de trabalho, por cor de pele, mais precisamente a dos homens, pode estar relacionada às desigualdades educacionais. A participação feminina pode estar relacionada às questões culturais, tendo-se em vista os melhores indicadores educacionais das mulheres.

Uma vez constatadas as oscilações nas taxas de participação dos trabalhadores no mercado de trabalho, passa-se a averiguar as variações e a magnitude das diferenças salariais entre os grupos de empregados selecionados.

5.3 DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E MACRORREGIÕES

5.3.1 Diferenças Salariais dos Trabalhadores Ocupados por Faixa de Estudo

A base de interpretação para a análise das diferenças salariais é a razão percentual entre a média salarial por hora de trabalho do grupo feminino e do grupo masculino, sendo o homem o grupo de referência. Se a razão salarial entre os homens e as mulheres aumentar entre 2004-2014, significa que o diferencial por gênero diminuiu no período.

Ao examinar o hiato salarial, considerando-se o salário-hora médio, verificou-se em todas as faixas de escolaridade salário menor da categoria feminina em relação ao salário da categoria masculina no Brasil. Observou-se que a diferença salarial, tanto por gênero como por cor, foi maior entre os mais escolarizados (Tabela 7).

O salário-hora médio das mulheres no Brasil equivalia a 84,54% do salário-hora médio dos homens em 2004, ou seja, a diferença a favor dos homens era de aproximadamente 15,46%. Em 2014 os ganhos das mulheres correspondiam a 86,89% dos ganhos masculinos, o que indica atenuação de 1,02 p.p. nas desigualdades salariais por gênero no período analisado.

Na desagregação por anos de estudo, constatou-se que os diferenciais de salário médio por hora trabalhada entre as mulheres e a categoria padrão (homem branco), no período 2004-2014, aumentaram para os trabalhadores menos escolarizados (0 a 3 anos de estudo) e mais escolarizados (15 ou mais ano de estudo), sendo as maiores diferenças percebidas em relação à mulher não branca. Em 2004 a mulher não branca brasileira recebia 48,12% do salário do

homem branco, em 2014 passou a receber 41,31%. Com relação aos trabalhadores não brancos, a dispersão salarial por gênero na faixa de 12 a 14 anos de estudo diminuiu 0,54% e nas demais classes de escolaridade a dispersão aumentou no período, destacando-se a faixa de zero a três anos de estudos. O salário-hora médio das mulheres não brancas sem instrução e analfabetas funcionais em 2004 equivalia a 88,62% do salário dos homens não brancos, esta cifra em 2014 foi de 83,61%.

Tabela 7– Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, Brasil, em 2004 e 2014.

(em R\$)							
2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,52	3,25	3,66	3,62	2,88	3,13	3,52
4-8	7,00	4,64	5,77	4,49	3,72	4,10	5,19
9-11	7,62	5,52	6,66	5,30	4,13	4,76	5,89
12-14	13,01	8,69	11,39	8,10	6,04	7,27	9,35
15 ou mais	32,67	22,79	30,50	20,46	15,72	19,37	24,20
Total	11,04	5,64	8,41	8,72	5,13	7,11	7,88
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
0-3	8,05	6,59	6,99	6,30	5,51	5,76	6,66
4-8	9,67	7,75	8,50	7,16	5,99	6,46	7,81
9-11	10,59	8,86	9,60	8,05	6,48	7,14	8,66
12-14	14,37	12,02	13,18	10,65	8,42	9,51	11,44
15 ou mais	44,42	26,71	38,66	27,75	18,35	24,43	30,25
Total	16,86	10,15	13,12	14,29	8,69	11,40	12,39

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

As diferenças salariais por hora trabalhada, segundo os anos de estudo nas macrorregiões brasileiras, estão expostas nas Tabelas A31, A32, A33, A34 e A35 do Apêndice 1.

O salário-hora da mulher branca com menos escolaridade no período 2004-2014 representou um pouco mais de 82% do salário do homem branco na macrorregião Norte (A31), ao passo que, entre os mais escolarizados, equivaleu um pouco mais de 62% no período. A mulher não branca com 15 anos ou mais de estudo, em 2004, recebia 47,41% do salário do homem branco e a mulher branca, 64,91%. Em 2014 o salário-hora médio do homem branco foi de aproximadamente R\$ 45,88²⁵ com a exclusão de três pessoas que ganhavam acima de R\$ 2000,00. O salário-hora da mulher não branca em 2014 representou

²⁵ Sem a exclusão das pessoas que recebiam acima de R\$ 2000,00, o salário-hora médio do grupo masculino era de R\$ 64,90.

57,06% do salário-hora do homem branco, enquanto o da mulher branca representou 64,08%.

No que diz respeito à população não branca do Norte, a dispersão salarial diminuiu entre os trabalhadores com zero a oito anos e 15 anos de estudos ou mais. Por outro lado, a diferença salarial entre os trabalhadores não brancos aumentou mais na faixa de nove a 11 anos de estudo. O salário da mulher não branca representava 74,5% do salário do homem branco em 2004, passando representar 64,50% em 2014.

No Sudeste, o hiato salarial por gênero também foi menor entre os trabalhadores com zero a quatro anos de estudo e maior entre os trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo no período analisado. No período examinado houve aumento do diferencial do salário-hora entre a categoria padrão e os outros grupos de trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo nessa macrorregião. A dispersão salarial por gênero entre os indivíduos não brancos aumentou na classe de 15 anos ou mais de estudo. Nesta classe, o salário-hora da mulher não branca representou 76,31% do salário-hora do grupo masculino não branco em 2004, este percentual em 2014 foi de 71,30%.

No Sul (A33), na faixa de zero a três anos de estudo e na faixa de nove a 11 anos de estudo, o hiato salarial foi maior em 2014 do que em 2004. Percebeu-se na faixa de zero a três anos de estudo aumento dos diferenciais de salário em relação ao homem branco em todas as categorias investigadas, com maior expressividade para a mulher branca, na qual aumentou a diferença em 7,42 p.p.. Na faixa de quatro a oito anos de estudo constatou-se que o salário-hora da mulher não branca em 2004 era 24,93% mais baixo em relação ao do homem branco, já em 2014 passou a ser 33,57%. Na classe de trabalhadores com nove a 11 anos de estudos, a mulher branca em 2004 recebia 75,27% do salário-hora do grupo padrão, e, em 2014, essa proporção era 69,70%. Quanto à faixa de 15 anos ou mais de estudo, percebeu-se que a mulher não branca ganhava 39,60% do salário-hora do homem branco em 2004, e, em 2014, o percentual era 46,69%.

Com relação às distorções salariais entre os trabalhadores não brancos, as mulheres com quatro a oito anos de estudo do Sul ganhavam em 2004 R\$ 5,41, sendo R\$ 0,46 a mais em relação aos homens. Em 2014 o salário do grupo feminino não branco representou 70,63% do salário do grupo masculino não branco. Na faixa de nove a 11 anos de estudo, o salário-hora da mulher não branca em 2014 representava 73,02% do salário-hora do homem não branco, sendo 1,39 p.p. a menos do que no ano de 2004.

Ao se comparar o hiato salarial médio por hora trabalhada na macrorregião Centro-Oeste (A34), observou-se no período que houve redução da diferença total por gênero a partir da faixa de 12 a 14 anos de estudo. Constatou-se expansão do diferencial de salário-hora em

relação à categoria padrão e à da mulher branca nas faixas de zero a três e nove a 11 anos de estudos, enquanto para a categoria feminina não branca elevou-se apenas na faixa de quatro a oito anos de estudo.

No que diz respeito aos diferenciais de salário-hora médio dos trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo na macrorregião Centro-Oeste, verificou-se no período o estreitamento entre a categoria padrão e as mulheres brancas e não brancas. Os diferenciais de salário-hora entre o grupo de homem branco e mulher não branca estreitou-se na classe de trabalhadores com zero a três anos de estudo e 12 a 14 anos de estudo. Por outro lado, aumentaram os diferenciais nas demais faixas de estudo, sendo mais expressivos na faixa de quatro a oito anos de estudo.

No Nordeste (A35), notou-se aumento do diferencial no período 2004-2014 entre a categoria padrão e as mulheres brancas e não brancas na faixa de estudo de zero a três anos e redução nos demais níveis educacionais. Nesta faixa de escolaridade a mulher não branca recebia, em 2004, 79,70% do salário do homem branco, em 2014 este percentual passou para 69,42%, ao passo que a mulher branca recebia 92,62%, em 2004, e 84,17%, em 2014.

Entre a população não branca, a proporção do salário-hora do grupo feminino em relação ao salário-hora do grupo masculino aumentou nas faixas de quatro a oito anos de estudo e 15 anos de estudo ou mais acima de 4 p.p. no período. Houve expansão dos diferenciais de salários nas demais faixas educacionais, sendo mais expressivos para os trabalhadores com nove a 11 anos de estudo. Nesta faixa de escolaridade, a proporção do salário-hora da mulher não branca em relação ao homem não branco era de 82,71%, em 2004, e 73,48% em 2014.

Com relação ao diferencial total dos salários por gênero, constatou-se no Nordeste que o salário da mulher na faixa de zero a três anos equivalia a 85,60% do salário do homem em 2004 e 82,27% em 2014. O maior hiato salarial por gênero foi observado entre os trabalhadores mais escolarizados em ambos os anos examinados.

Ao se comparar as cinco macrorregiões, levando-se em consideração os trabalhadores sem instrução e os analfabetos funcionais, observou-se no período aumento da diferença salarial total por gênero em quase todas as macrorregiões, menos no Sudeste em que permaneceu praticamente estável. O salário do grupo feminino com zero a três anos de estudo nesta macrorregião representou 78,37% do salário do grupo masculino em 2004 com redução de 0,45% em 2014. Na classe dos trabalhadores que possuíam pelo menos o ensino médio completo, a maior redução foi observada no Sul do país. A macrorregião Centro-Oeste destacou-se por apresentar a maior redução da dispersão salarial entre os mais instruídos

(16,04%), enquanto o Sudeste apresentou a maior expansão (12,13%).

Os dados referentes à população ocupada por anos de estudo parecem indicar que a desigualdade salarial por gênero resulta das relações culturais e a da posição que a mulher ocupa no mercado. Nota-se que a escolaridade do indivíduo está diretamente associada ao salário maior para ambos os sexos, no entanto, em todas as faixas de estudo, as mulheres em média recebiam menos que os homens em todas as macrorregiões.

5.3.2 Diferenças Salariais dos Trabalhadores Ocupados, Segundo a Forma de Inserção no Mercado de Trabalho e Anos de Estudo

O salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no segmento formal no Brasil em 2004 e 2014 pode ser visto na Tabela 8. O maior salário-hora médio observado foi no grupo de trabalhadores masculinos brancos, seguidos da mulher branca.

As mulheres inseridas no mercado de trabalho formal no Brasil recebiam em média 82,26% do salário dos homens em 2004 e 87,85% em 2014, ou seja, houve estreitamento da diferença salarial em 5,59 p.p. no período. Em direção contrária à diferença total, na faixa de zero a três anos de estudo e na faixa de nove a 11 anos de estudo verificou-se aumento do índice de desigualdade, sendo esta mais pronunciada na segunda faixa mencionada. As mulheres com nove a 11 anos de estudos em 2004 recebiam 75,18% dos salários dos homens, em 2014 passaram a receber 83,41%, já a cifra para as trabalhadoras com nove a 11 anos foram, respectivamente, 75,18% e 70,73%. A proporção do salário da mulher com 12 a 14 anos de estudo em relação ao salário dos homens com a mesma escolaridade aumentou de 62,61% para 73,60% no período examinado. Em relação aos indivíduos com 15 anos ou mais de estudos, o ganho da mulher equivalia a 63,12%, em 2004, e a 66,86% em 2014.

Novamente, o salário-hora médio do homem branco foi maior em todas as faixas de estudo analisadas, tanto em 2004 quanto em 2014, enquanto a mulher não branca apresentou desvantagens em todas as faixas. O salário-hora do homem branco com 15 anos de estudo ou mais ultrapassou o dobro em relação ao da mulher não branca com o mesmo nível de instrução em 2014. Nota-se aumento do diferencial entre as categorias em desvantagem e a padrão (homem branco) na classe de trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo. Já entre os grupos feminino e masculino não brancos, a elevação da disparidade salarial ocorreu nas faixas que compreendem os trabalhadores com 12 anos de estudo ou mais, enquanto a queda foi mais expressiva entre os menos instruídos (9,02%).

Tabela 8 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, Brasil em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,38	4,41	4,79	4,47	3,86	4,13	4,62
4-8	8,17	5,66	7,00	4,96	4,83	4,91	6,35
9-11	8,52	6,61	7,13	5,69	4,89	5,36	6,93
12-14	14,2	9,21	12,41	8,46	6,6	7,77	10,2
15 ou mais	33,29	26,13	32,43	21,36	17,33	20,47	25,6
Total	13,94	5,62	11,44	10,71	7,13	9,41	10,61
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
0-3	10,20	8,41	8,98	6,49	8,12	7,49	8,61
4-8	10,85	9,16	9,88	7,57	6,52	6,99	9,01
9-11	11,56	9,60	10,49	8,07	6,82	7,42	9,43
12-14	14,78	12,69	13,75	11,02	9,14	10,12	12,10
15 ou mais	43,13	29,13	38,75	29,16	19,45	25,91	31,13
Total	18,79	12,24	15,47	16,28	10,41	13,59	14,67

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Nas Tabelas A36, A37, A38, A39 e A40, do Apêndice 1, estão descritos os salários-hora médios dos trabalhadores no setor formal nas macrorregiões brasileiras, segundo os anos de estudo.

No Norte (A36), a divergência salarial por gênero no mercado de trabalho formal aumentou no período analisado. Em 2004 o salário-hora médio da mulher representava 95,49% do salário do homem, em 2014 passou a representar 80,95%. A maior diferença foi verificada entre os trabalhadores com 15 anos de estudo ou mais, em 2014 o ganho da mulher equivalia a 48,12% do ganho do homem, diferença de 14,77 p.p. em relação a 2004.

É necessário destacar que a média salarial do grupo de trabalhadoras não brancas com zero a três anos de estudo ficou em torno de R\$ 5,90, entretanto foram retiradas da amostra quatro pessoas que ganhavam acima de R\$ 150 reais por hora de trabalho, pois estavam viesando a média da mulher não branca nessa classe de escolaridade²⁶. Considerando-se a faixa de 15 anos ou mais de estudo, a média do hiato salarial em relação ao homem branco elevou-se em todas as categorias no Norte. Em 2004, a mulher branca, ocupada no setor formal, recebia 69,55% do salário do homem branco e a não branca, 53,91%. Em 2014 a mulher branca passou a ganhar apenas 41,53% e a não branca, 32,88% do salário do homem

²⁶ Antes da exclusão o salário hora médio da mulher não branca com até 3 anos de estudos inseridas no mercado formal do Norte era R\$19,17.

branco. No total, a desigualdade salarial média, em termos de horas trabalhadas, aumentou para todas as categorias em relação à categoria padrão. A disparidade salarial média entre homem não branco e mulher não branca aumentou para as faixas de estudo que compreendem 11 anos ou mais.

No período de 2004-2014, o salário-hora médio da mulher branca ocupada foi o que mais aumentou no segmento formal do Sudeste (69,13%). Com relação à dispersão salarial por gênero, observou-se redução no período. A mulher ganhava em torno de 78,47% do salário-hora do homem em 2004, esta cifra passou para 88% no ano de 2014 (Tabela A37).

No que diz respeito à escolaridade dos trabalhadores inseridos no setor formal do Sudeste, percebeu-se que o salário-hora da mulher não branca representou 51,57% em 2004 e somente 39,50% em 2014. É importante destacar que a divergência salarial entre os indivíduos não brancos também aumentou nas faixas de quatro a oito anos de estudo e na faixa de 15 anos de estudo ou mais, sendo mais expressiva na primeira faixa citada. Entre os trabalhadores com quatro a oito anos de estudo, o ganho da mulher não branca era equivalente a 69,10% do ganho do homem branco em 2014, este percentual em 2004 era 80,13%.

No Sul (A38), a diferença salarial total por gênero no mercado formal foi reduzida no período. A mulher recebeu em 2014 82,09% do salário do homem, e, em 2004, este índice era 78,81%. Em contrapartida, a diferença salarial no período aumentou nas faixas que compreendem zero a 11 anos de estudo, sendo mais expressiva na faixa de zero a três anos de estudo. Na classe dos trabalhadores sem instrução e com até três anos de estudo, o salário-hora da mulher equivalia a 82,70% do salário-hora do homem em 2004 e a 66,70% em 2014. O índice de desigualdade por gênero entre os trabalhadores não branco aumentou nas duas primeiras faixas de estudo, sendo mais expressivo na segunda faixa. Entre o pessoal não branco ocupado com quatro a oito anos de estudo, o ganho da mulher a 83,08% do ganho do homem em 2004, e em 2014 ela passou a ganhar 63,75% do salário do homem.

É importante enfatizar que na classe de trabalhadores com quatro a oito anos de estudo o salário-hora médio do grupo feminino não branco em 2004 foi de aproximadamente R\$4,42, com a exclusão de uma trabalhadora que recebia acima de R\$500,00, pois sem a exclusão o resultado tornava-se tendencioso²⁷.

Ao se considerar o homem branco como grupo padrão, verificou-se, na faixa de zero a três anos de estudo, que o diferencial de salário no mercado formal do Sul aumentou no período em relação às três categorias em desvantagem, sendo mais expressivo em relação à

²⁷ Antes da exclusão o salário hora médio da mulher não branca inserida no setor formal em 2004 era de aproximadamente R\$ 8,10, o maior valor entre as categorias de trabalhadores.

mulher branca (21,01%). Já na faixa de nove a 11 anos de estudo, foi observado que a discrepância salarial se elevou no período em 1,54 p.p. em relação ao homem não branco e 3,20 p.p. em relação à mulher branca. Entre os mais escolarizados, verificou-se que o salário-hora da mulher não branca representava 48,34% do salário do homem branco em 2014, sendo 2,39 p.p. a menos do que em 2004.

Quando analisada a macrorregião Centro-Oeste (A39), constatou-se que a mulher recebeu, em 2004, 87,52% do valor pago ao homem e 87,22% em 2014. Em termos de escolaridade, observou-se que a média do salário-hora dos trabalhadores não brancos na faixa de zero a três anos de estudo foi mais elevada que a média dos trabalhadores brancos em 2004. Já no ano de 2014 observou-se vantagem salarial do homem não branco sobre os demais grupos de trabalhadores com 12 a 14 anos de estudo. Tendo o homem branco como base, a diferença salarial na faixa de zero a três anos de estudo, em relação à mulher branca, aumentou 5,63 p.p. no período investigado, já para a mulher não branca a diferença aumentou 19,62 p.p.. No que tange à faixa de nove a 11 anos de estudo, o ganho da mulher branca em 2014 equivalia a 53,97% do salário do homem, 12,92% a menos do que no ano de 2004. No caso da desigualdade entre homem não branco e mulher não branca, esta aumentou na faixa de quatro a oito anos de estudo e na faixa de 12 a 14 anos de estudo, sendo mais significativa na classe em que os trabalhadores tinham pelo menos o ensino médio completo. Nesta classe a mulher não branca recebeu, em 2014, 61,68% do salário do homem não branco, em 2004 esta cifra era de 82,22%.

No Nordeste (A40), a mulher no mercado de trabalho formal ganhava o equivalente a 94,56% do salário do homem em 2014, já em 2004 o percentual era 94,22%. Em termos de escolaridade, a proporção do salário da mulher sobre o salário do homem na faixa de zero a três era 98,03% em 2004, diminuiu para 79,23% em 2014, já na faixa de 12 a 14 anos de estudo estas cifras eram, respectivamente, 79,16% e 75,22%.

No que diz respeito ao homem branco como grupo base, observa-se na faixa de zero a três anos de estudo que a mulher não branca ganhava 95,91% do salário-hora do homem branco em 2004 e 86,97% em 2014, já a mulher branca recebeu o equivalente a 93,46% em 2004 e 89,48% em 2014. A comparação entre a categoria feminina e a masculina não branca do Nordeste mostra que a desigualdade salarial na faixa de zero a três anos de estudo e na faixa de 15 anos de estudo ou mais foi menor em 2014 em relação a 2004, enquanto nas demais faixas de escolaridade houve elevação da desigualdade salarial, sendo mais expressiva na faixa de zero a três anos de estudo. A mulher não branca, nesta faixa de escolaridade, ganhava aproximadamente 77,27% do salário do homem não branco em 2014, 22,45 p.p. a

menos do que em 2004.

Ao se comparar as cinco macrorregiões, é possível verificar que o diferencial de salário-hora por gênero no mercado formal, em 2004, era mais expressivo no Sudeste, enquanto que em 2014 foi maior no Norte e menor no Nordeste.

A diferença salarial em termos de hora trabalhada, por gênero e cor de pele da população ocupada, repete-se no segmento informal no Brasil. As mulheres não brancas foram as que receberam as menores remunerações e os homens brancos, as maiores remunerações nos dois anos analisados. Já as mulheres brancas apresentaram média salarial maior do que a dos homens não brancos (Tabela 9).

Tabela 9 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, Brasil, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,19	2,96	3,33	3,29	2,66	2,86	3,20
4-8	6,09	4,09	4,98	4,20	3,30	3,70	4,50
9-11	6,40	4,52	5,45	5,00	3,72	4,35	4,94
12-14	10,14	7,70	9,14	7,34	5,25	6,38	7,67
15 ou mais	27,66	14,97	24,03	16,98	10,76	15,34	19,24
Total	7,51	4,26	5,69	6,16	3,83	4,92	5,38
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
0-3	6,78	5,82	6,06	6,20	4,64	5,07	5,78
4-8	8,30	6,69	7,27	6,80	5,69	6,09	6,86
9-11	8,96	7,97	8,34	8,04	6,21	6,86	7,71
12-14	13,05	10,38	11,57	9,72	7,18	8,25	9,81
15 ou mais	50,06	18,78	38,29	21,09	14,76	18,42	26,68
Total	13,06	7,75	9,70	10,13	6,75	8,07	9,01

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tendo-se como base a categoria homem branco, nota-se que aumentou a desigualdade salarial na classe de trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo no período analisado. Em 2004, a mulher branca mais instruída recebia 61,39% do salário do homem e a mulher não branca, apenas 38,90%. Já em 2014, elas passaram a receber, respectivamente, 42,13% e 29,48% do salário do homem branco. Os dados revelam que, em 2004, o salário-hora da mulher não branca com zero a três anos de estudo era equivalente a 90,14% do salário do homem não branco, e, em 2014, a relação passou para 79,83%. Na classe de trabalhadores

com nove a 11 anos de estudo, o salário do grupo feminino não branco representava 82,48% do salário-hora do homem não branco e, em 2014, caiu para 69,17%.

Os salários-hora médios do mercado de trabalho informal nas macrorregiões brasileiras, por gênero, cor e anos de estudo, de 2004 e 2014, estão apresentados nas Tabelas A41, A42, A43, A44 e A45 do Apêndice 1.

Na macrorregião Norte (A41), chamou a atenção o salário-hora do mercado informal da categoria mulher branca, com nove a 11 anos de estudo, o qual ultrapassou o salário-hora do homem branco, em 2014. Um aspecto a ser destacado é que a média salarial dessa faixa educacional ficou acima daquela apresentada pelo setor formal. Apesar disso o valor médio do salário-hora da mulher branca inserida no setor informal, de R\$23,21 em 2014 para a faixa de nove a 11 anos de estudo, é devido a duas pessoas da amostra que recebiam acima de R\$ 200,00²⁸. Assim, ao se excluir estas pessoas, o valor médio do salário para esse grupo de trabalhadoras passou a ser R\$5,56. Outro aspecto a ser ressaltado, em 2014, é que o salário-hora recebido pela mulher não branca, com 15 anos ou mais de estudo, era mais elevado do que o do homem não branco e da mulher branca. Tais resultados refletem um diferencial de salário por gênero a favor da mulher.

Observou-se na classe de trabalhadores menos instruídos, ocupados no mercado informal do Norte, que a média salarial da mulher branca era 71,64% do salário do homem branco em 2004, enquanto o da mulher branca equivalia a 68,66%. A diferença salarial entre o grupo padrão e as mulheres brancas e não brancas aumentou no período examinado, respectivamente, em 27,42% e 25,50%. Ao se considerar o grupo de trabalhadores não brancos, notou-se que houve aumento da desigualdade salarial entre os menos instruídos em prol do homem, em torno de 23,68%. Já entre os mais escolarizados, tanto os homens quanto as mulheres de pele não branca em 2004 receberam o mesmo valor do salário por hora de trabalho (R\$ 10,30). Em 2014 a mulher não branca passou a receber R\$ 28,65 e o homem não branco, R\$ 20,37.

No que diz respeito ao Sudeste (A42), a diferença salarial por gênero se elevou para os grupos mulher branca e não branca no mercado informal no período analisado. Um fato importante a ser destacado foi o valor do salário médio por hora (R\$ 70,26)²⁹ da categoria masculina branca com mais de 15 anos de estudo. Esse valor foi maior em relação aos trabalhadores com o mesmo ano de estudo do setor formal. No entanto, ao se retirar dois

²⁸ Do total de 166 mulheres brancas inseridas no segmento informal, uma recebia R\$ 250,00 e outra, R\$ 2.500,00.

²⁹ Do total de homem branco no setor informal, havia um trabalhador que ganhava R\$ 937,50, um que ganhava R\$ 8.750,00 e nove que recebiam acima de R\$ 250,00.

homens brancos que ganhavam acima de R\$900,00, o valor médio do salário desse grupo passou a ser R\$ 38,27.

Nesse sentido, Leite (2009) salienta que as atividades informais podem proporcionar condições de trabalho e um nível de renda acima da média em relação a ocupações formais. Para Menezes e Dedecca (2012), algumas pessoas escolhem permanecer na informalidade como forma de vida e não como momento de espera de oportunidades no mercado formal. Todavia estes trabalhadores no futuro poderão ter problemas financeiros, uma vez que não estão registrados no sistema previdenciário.

No tocante à macrorregião Sul (A43), o salário da mulher em 2004 era equivalente a 83,59% do salário do homem no segmento informal, já em 2014 representava 88,20%. Tomando-se como base a categoria padrão, a diferença salarial aumentou no período examinado em relação à mulher branca com nove a 11 anos de estudo. Nesta faixa de escolaridade, o salário-hora da mulher branca equivalia a 87,41% do salário-hora do homem, em 2004, e a 84,14% em 2014. Entre os mais escolarizados, a vantagem do homem branco sobre a mulher não branca foi reduzida no período examinado. O salário da mulher não branca com 15 anos ou mais de estudo no mercado informal representava 25,58% do salário do homem branco, em 2004, e 37,32% em 2014.

No que se refere aos trabalhadores não brancos, observou-se que a mulher inserida no mercado informal do Sudeste ganhava 82,77% do salário do homem em 2014, 1,57% a menos do que em 2004. Esse movimento foi pelo aumento da desigualdade salarial por gênero entre os trabalhadores com nove a 14 anos de estudos.

Nota-se, no mercado informal da macrorregião Centro-Oeste (A44), uma queda do salário-hora do homem branco e mulher não branca entre 2004 e 2014 na faixa de estudo de 15 anos ou mais. Considerando-se a média total, o diferencial entre homem branco e mulher não branca, assim como o diferencial por gênero, aumentou. As mulheres nessa macrorregião recebiam, em 2004, 81,37% dos salários dos homens no segmento informal, já em 2014 passaram a receber 76,17%. O salário da mulher não branca equivalia a 92,47% do salário do homem em 2004 e, em 2014, passou a equivaler a 69,04%. A comparação entre tais grupos de trabalhadores mostrou que a redução da desigualdade salarial no período ocorreu somente na faixa de 12 a 14 anos de estudo (13,14%).

No mercado informal da macrorregião Nordeste (A45), verificou-se no período examinado queda do salário-hora médio da categoria masculina entre os trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo, reduzindo-se o diferencial por gênero nesta faixa de estudo. O salário da categoria masculina com nove a 11 anos de estudo cresceu em 52,26% e o da feminina,

37,27%, aumentando o diferencial de salário por gênero nesta faixa de escolaridade entre 2004 e 2014 em 8,16%. Ao se considerar o homem branco como o grupo padrão, percebeu-se na faixa de zero a três anos de estudo aumento da diferença salarial em relação aos grupos em desvantagens. No caso da mulher não branca, seu ganho equivalia a 76,95% do ganho do homem branco, em 2004, e a 66,73% em 2014.

Os dados para os trabalhadores não brancos mostram que o salário-hora da mulher com nove a 11 anos de estudo, inserida no setor informal do Nordeste, equivalia a 86,10% do salário do homem com a mesma escolaridade em 2004, 9,83 p.p. a mais que em 2014.

O salário por hora, segundo a forma de inserção no mercado de trabalho, revelou que o setor formal remunerou melhor seus trabalhadores em relação ao informal, salvo algumas exceções, como descrito anteriormente. Foi verificado, nesses dois mercados, que os níveis de escolaridade determinaram variações importantes no salário-hora dos trabalhadores, principalmente a partir de 12 anos de estudo. Contudo manteve-se o salário-hora mais elevado para a categoria homem branco, como era o esperado. Resultados semelhantes foram encontrados por Kubrusly (2015) para os anos de 2002 e 2012.

5.3.3 Diferenças Salariais por Grupo Ocupacional

A disparidade salarial por gênero e cor de pele dos indivíduos também foi verificada nos grupos ocupacionais. A Tabela 10 mostra o salário-hora médio dos trabalhadores no Brasil, por grupo ocupacional, gênero e cor, nos anos de 2004 e 2014.

Ao se considerar a diferença por gênero, um ponto importante a se ressaltar é a maior proporção de mulheres relativamente aos homens nas ocupações das ciências e das artes, como descrito na seção anterior, entretanto seu salário-hora médio foi inferior ao da categoria masculina em ambos os anos considerados. As mulheres ocupadas neste grupo ocupacional recebiam 58,41% do salário dos homens em 2004, este percentual se reduziu em 5,81p.p. no período. Os dados parecem indicar preferência dos empregadores em discriminar as mulheres, principalmente a não branca.

O diferencial de salário médio a favor da categoria padrão, em relação à mulher branca no grupo dos dirigentes, aumentou no período examinado. Já no grupo prestação de serviços, o diferencial entre homem branco e mulher não branca foi reduzido no período analisado. A diferença salarial por gênero entre os trabalhadores não brancos diminuiu no período para os técnicos de nível médio em 6,26% no período. Já o aumento da discrepância foi mais expressivo no grupo de trabalhadores agrícolas (15,54%) e dirigentes (10,18%).

Tabela 10 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional gênero e cor, Brasil, em 2004 e 2014

(em R\$)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
Dirigentes	29,28	16,42	25,94	19,58	14,42	18,41	23,41
Profissionais das ciências e das artes	35,92	21,24	31,81	20,00	14,68	18,58	23,35
Técnicos de nível médio	15,75	10,98	13,93	11,60	8,03	10,10	12,03
Prestação de serviços	7,56	4,96	6,33	5,65	4,11	4,90	5,43
Trabalhadores agrícolas	6,85	3,25	4,68	5,95	2,86	4,03	4,61
Produção bens e serviço e de reparação e manutenção	7,10	5,39	6,26	4,97	3,62	4,41	5,95
Total	11,04	5,64	8,41	8,71	5,13	7,11	7,88

Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não branco	Subtotal	Branca	Não branca	Subtotal	
Dirigentes	33,26	24,24	30,17	28,81	18,82	25,79	28,56
Profissionais das ciências e das artes	53,47	29,11	44,56	27,02	17,70	23,44	30,42
Técnicos de nível médio	22,45	16,40	19,69	17,58	13,02	15,43	17,63
Prestação de serviços	11,24	8,71	9,83	8,91	7,01	7,83	8,54
Trabalhadores agrícolas	10,58	5,70	7,51	15,39	4,13	8,18	7,59
Produção de bens e serviço e de reparação e manutenção	10,85	9,46	10,01	7,62	6,10	6,87	9,60
Total	16,86	10,17	13,12	14,29	8,70	11,39	12,39

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Com relação às macrorregiões brasileiras, o salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional está exposto nas Tabelas A46, A47, A48, A49 e A50 do Apêndice 1.

Em 2004, observou-se no grupo de dirigentes do Norte (A46) maior média por hora de trabalho para a mulher branca. Esse fato, conforme dados da PNAD, se deve ao maior salário-hora da mulher branca na faixa de 15 anos de estudo ou mais. Um fato importante, observado na macrorregião Norte, foi o maior valor médio do salário-hora das mulheres não brancas no grupo de dirigentes (R\$ 44,41) no ano de 2014, porque uma delas recebia R\$ 3.750,00 por hora trabalhada. Assim, com a exclusão desta dirigente, o salário-hora médio da mulher não branca nessa ocupação se reduziu para R\$ 19,96.

No Norte, a desigualdade salarial por gênero diminuiu para todas as ocupações, sendo mais expressivo entre os dirigentes (19,41%). Ao se considerar somente os trabalhadores não brancos, o movimento foi inverso, observou-se que a desigualdade salarial aumentou em todos os grupos ocupacionais, sendo mais expressivo entre os dirigentes. Em 2014 a mulher não branca dirigente recebia apenas 34,52% do salário do homem branco com o mesmo

cargo, 42,12% a menos do que em 2004.

Na macrorregião Sudeste (A47), nota-se, na categoria mulher não branca, que a maior elevação do salário-hora médio no período examinado foi na ocupação de prestação de serviços. Enquanto, para o homem branco, o salário aumentou mais entre os profissionais das ciências e das artes. Um aspecto importante foi o expressivo crescimento do salário-hora da mulher branca no grupo ocupacional agrícola, mais precisamente entre aquelas com 15 anos de estudo, conforme os dados do IBGE-PNAD (2014).

Quanto à diferença salarial no Sudeste, tendo-se como base o homem branco, observou-se expansão no grupo dos profissionais de ciências e das artes, sendo mais acentuado na categoria mulher não branca. Neste grupo ocupacional em 2004 o salário-hora médio da mulher não branca equivalia a 38,18% do salário do homem branco e em 2014 passou a equivaler somente a 28,52%. No que diz respeito aos indivíduos não brancos, a disparidade por gênero diminuiu somente para os técnicos de nível médio (7,10%).

Em relação à macrorregião Sul (A48), verificou-se que, em 2004, o salário-hora médio da mulher não branca, ocupada no cargo de dirigentes, era R\$ 11,95. É bom frisar que foi retirada do total da amostra de mulher dirigente não branca uma pessoa que recebia R\$ 584,11, pois estava viesando o resultado. Em 2014, houve queda do salário-hora no grupo de dirigentes para a categoria homem branco, mulher branca. Por outro lado, houve crescimento significativo do salário-hora médio no grupo de trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção, principalmente para a mulher não branca.

O diferencial de salário-hora médio por gênero foi reduzido no período examinado no grupo de prestação de serviços e profissionais das ciências e artes. Em 2004, a mulher nestes referidos grupos ocupacionais recebia, respectivamente, 63,09% e 61,89% do salário-hora do homem, e em 2014 estes percentuais foram 72,81% e 67,70%. No que concerne às ocupações de técnicos de nível médio, o diferencial entre homem branco e mulher branca aumentou 7,36% no período. A comparação entre os trabalhadores não brancos revelou elevação do diferencial do salário-hora, desfavorável à mulher não branca em quase todas as ocupações, menos no grupo dos profissionais das ciências e artes.

Na macrorregião Centro-Oeste (A49), o salário-hora médio no setor de serviços foi o que mais aumentou no período, exceto para a categoria de mulher não branca, para a qual o aumento foi maior no grupo produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Observou-se, entre os profissionais das ciências e das artes, queda no salário-hora médio dos homens e aumento no das mulheres, reduzindo-se as diferenças por gênero no período. No caso dos indivíduos não brancos, a diferença salarial por gênero diminuiu entre os

profissionais das ciências e das artes.

Na macrorregião Nordeste (A50), nota-se que a discrepância salarial por gênero diminuiu nas ocupações dos dirigentes e prestação de serviços. Nas outras ocupações ampliou-se a desigualdade entre homens e mulheres durante o período analisado. Quanto à diferença salarial por grupo ocupacional no Nordeste em relação ao grupo base, observou-se que a diferença salarial entre homem branco e mulher branca em 2014 foi inferior em relação a 2004 nos grupos de dirigentes e profissionais das ciências e das artes. Nos demais grupos a dispersão salarial aumentou, destacando-se o grupo de técnicos de nível médio. As mulheres brancas, inseridas no grupo de técnicos de nível médio, recebiam em 2004 aproximadamente 77,32% dos ganhos dos empregados masculinos brancos, em 2014, passaram a receber 68,35%. No caso da mulher não branca, ocupada no grupo de trabalhadores agrícolas, a remuneração média por tempo de trabalho foi 60,58% do salário-hora do homem branco em 2004 e 50,30% em 2014, ou seja, a discrepância aumentou 10,27 p.p.. No tocante à desigualdade no grupo de dirigente, esta foi reduzida em relação a todas as categorias analisadas, em virtude da diminuição média do salário-hora do homem branco.

Ao se considerar as pessoas não brancas, empregadas no Nordeste, percebeu-se expansão na desigualdade por gênero nas ocupações dos dirigentes, profissionais das ciências e das artes, produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. Dos três grupos de ocupações citados, o que mais ampliou a desigualdade foi o grupo dos profissionais das ciências e das artes, sendo o salário-hora das mulheres não brancas 69,39% dos salários dos homens não brancos em 2004 e 59,14% em 2014.

De modo geral, mesmo na ocupação em que a presença da mulher é maior em relação ao homem, como no grupo dos profissionais das ciências e das artes, o salário-hora da mulher foi menor. Uma explicação plausível é que as mulheres estão mais concentradas na área da educação, humanidade e artes, ocupações com menor remuneração média, segundo o IBGE (2015). Além disso, na área da educação, os dados da INEP (2014) revelam que as mulheres estão mais concentradas na educação infantil e no ensino fundamental³⁰, enquanto os homens estão concentrados no ensino médio e no superior, nos quais o trabalho do professor é mais bem remunerado.

Outra explicação está relacionada ao fato de as profissionais de saúde estarem concentradas na área da enfermagem, enquanto os homens estão na área da medicina. As mulheres representam 39,9% dos profissionais de medicina registrados no país, segundo a

³⁰ Embora a legislação brasileira exija curso superior para qualquer posto na carreira de professor do ensino básico, o trabalho do professor no ensino médio é mais valorizado do que no ensino infantil e no fundamental.

Federação dos Hospitais e Estabelecimento de Saúde do Rio Grande do Sul - FEHOSUL (2016). De acordo com esta federação, entre os profissionais da medicina, a mulher ganha menos do que os homens e tem a maior probabilidade de divorciar-se, em virtude da dificuldade em conciliar a vida profissional e a familiar. Isso pode explicar porque os cargos de prestígio na medicina estão entre os homens³¹.

Diante desse contexto, pode-se concluir que a divisão de trabalho está presente em várias áreas de trabalho, determinando alguns tipos de trabalhos para homens e outros para mulheres, sendo que as atividades compreendidas como femininas são menos valorizadas tanto social como economicamente. Cabe ressaltar que muitas atividades femininas estão vinculadas ao cuidar e essa cultura está enraizada na sociedade.

5.3.4 Diferenças Salariais por Setor de Atividade

As desigualdades de rendimento do trabalho por gênero e cor, medidas em termos de salário-hora, variaram de acordo com o setor de atividade no Brasil. Como se pode observar na Tabela 11, o setor que melhor remunerou os trabalhadores brasileiros masculinos foi o de serviços. No caso feminino, foi a construção civil.

Os salários das mulheres que trabalham na construção civil foram maiores que os dos homens. Esse fato pode estar relacionado à melhor qualificação dessas trabalhadoras e à pequena proporção delas nesse setor. Segundo Kubrusly (2015), a maioria das mulheres na construção civil é engenheira, arquiteta ou ocupa cargos nos escritórios das construtoras, enquanto grande parte dos homens nesse setor trabalha como serventes de obras ou encarregados

Em 2014, foi possível perceber maior média do salário-hora no grupo de mulher branca em relação aos demais grupos de trabalhadores nos setores agrícola e construção civil. Nos demais setores, manteve-se o maior salário-hora médio para o homem branco, porém essa vantagem foi menor do que em 2004. No que se refere à mulher não branca, cresceu a desigualdade salarial em relação aos homens brancos e não brancos na construção civil, ao passo que nos setores de comércio e reparação a dispersão elevou-se somente em relação ao homem não branco.

³¹ Entre as 53 especialidades médicas reconhecidas no Brasil, 13 são do predomínio feminino, elas são na maioria especialidades básicas, por exemplo, pediatria (70%), medicina de família e comunidade (54,20%), ginecologia e obstetrícia (51,5%). A presença do homem é maior na área de cirurgia cardiovascular (90%), neurocirurgia (91,8%) e urologia (98,8%) (FEHOSUL, 2016).

Tabela 11 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, Brasil, 2004 e 2014

(em R\$)

Setor	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	6,84	3,28	4,71	5,88	2,90	4,02	4,63
Indústria	11,99	6,65	9,78	6,69	4,18	5,73	8,37
Construção civil	7,04	4,90	5,83	13,07	6,68	10,79	5,94
Comércio e reparação	10,06	5,59	8,08	7,81	4,88	6,63	7,54
Serviços	15,26	8,11	12,06	9,69	5,56	7,76	9,38
Total	11,02	5,62	8,38	8,70	5,11	7,09	7,86

Setor	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	11,31	5,74	7,82	15,03	5,97	8,10	7,86
Indústria	16,32	10,75	13,54	11,02	7,06	9,22	11,97
Construção civil	12,58	9,71	10,69	17,86	9,77	14,06	10,79
Comércio e reparação	13,70	9,35	11,42	11,75	7,57	9,67	10,70
Serviços	23,95	13,71	18,62	15,94	9,59	12,55	14,86
Total	16,84	10,15	13,10	14,29	8,69	11,39	12,38

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

As Tabelas A51, A52, A53, A54, e A55 do Apêndice 1 descrevem o salário-hora médio dos trabalhadores, segundo os setores de atividades nas macrorregiões brasileiras.

Ao se analisar os salários-hora médios, referentes à macrorregião Norte (A51), observou-se que a mulher branca apresentou vantagem, comparativamente ao homem branco, na construção civil, em ambos os anos examinados, e no setor agrícola, em 2014. Entretanto os salários na construção civil para essa categoria foi reduzido em aproximadamente 41,17%, em 2014. Houve também redução do salário-hora para trabalhadora não branca no setor agrícola. Quanto à dispersão salarial por hora trabalhada, tendo-se como base o homem branco, aquela aumentou na indústria em relação às três categorias. Já no setor de serviços a elevação da dispersão foi percebida somente em relação à mulher não branca.

Na macrorregião Sudeste (A52), o salário-hora médio no setor da indústria aumentou no período analisado em maior proporção para as mulheres. Em contrapartida, na construção civil a expansão foi maior para os homens. No tocante ao diferencial de salários no setor de serviços por gênero, houve aumento de R\$3,34 no período examinado. Verificou-se, ainda, que o diferencial entre a mulher não branca e homem branco, inserido nesse setor, apresentou elevação no período (R\$8,65), de modo que uma mulher negra, ocupada no setor de serviços, recebia somente 35,38% dos salários do homem branco em 2014. É importante frisar que o

setor de serviços na macrorregião Sudeste apresentou a maior média de salário em comparação com outros setores e maior proporção de trabalhadores, com aumento da presença de homens e redução das mulheres no período considerado.

Quanto à macrorregião Sul (A53), em 2004, as mulheres brancas, ocupadas no setor agrícola e na construção civil, auferiram maior salário-hora em comparação aos demais trabalhadores ocupados nestes mesmos setores de atividade. Em 2014 a média do salário-hora destas trabalhadoras no setor agrícola caiu 10,40%, assim, a vantagem passou a ser da categoria de homem branco.

No Sul, os salários dos homens e da categoria mulher não branca entre 2004 e 2014 cresceram mais no setor da construção civil, enquanto, para a mulher branca, o salário médio cresceu mais no setor de serviços. O diferencial de salários entre as categorias homem branco e mulher não branca aumentou nos setores da indústria e do comércio e reparação. Esse movimento contribuiu para elevar o diferencial por gênero nos referidos setores.

Quando se compara o salário-hora médio na macrorregião Centro-Oeste (A54), observou-se redução de 41,97% na construção civil para a mulher branca no período. No que diz respeito ao diferencial de salários entre o homem branco e as categorias de mulheres, houve aumento no setor do comércio e reparação. A dispersão salarial em relação à mulher branca elevou-se também no setor agrícola.

A população ocupada feminina na macrorregião Nordeste (A55) era mais bem remunerada em termos de salário-hora no setor de construção civil, com vantagem em relação aos homens. Já os homens foram mais bem remunerados no setor de serviços. Outro fato a ser destacado foi o aumento da dispersão salarial por gênero no setor agrícola em relação ao homem branco. As mulheres brancas neste setor em 2004 recebiam 61,77% dos salários auferidos pelos homens brancos e as mulheres não brancas ganhavam 60,50%. Em 2014, estas cifras foram, respectivamente, 59,55% e 51,19%.

Em suma, os diferenciais de salários no mercado de trabalho no Brasil e macrorregiões por gênero e cor da pele dos indivíduos, em geral, foram mantidos em 2014. Os salários das mulheres foram inferiores aos dos homens, inclusive nos níveis similares de escolaridade. No entanto, com o aumento do salário-hora feminino no período, reduziu-se a disparidade, mas não foi uniforme em todo o país. Quanto ao hiato salarial entre a categoria homem branco e as demais categoriais, aquele foi menor nas macrorregiões Nordeste e Norte. É importante frisar que estas macrorregiões apresentaram menor salário, maior proporção de trabalhadores na agricultura e menor proporção nos empregos formais.

O mercado de trabalho brasileiro no período 2004-2014 registrou algumas mudanças

estruturais como o aumento da taxa de ocupação, taxa de formalidade, expansão do salário e redução das desigualdades por gênero e cor de pele. Tais avanços, segundo o IBGE (2015), ocorreram num contexto econômico de crescimento do país e com redução das desigualdades sociais. Todavia o mercado de trabalho brasileiro continuou marcado por elevada desigualdade regional, de gênero, cor e escolaridade.

A combinação de gênero e cor da pele do indivíduo, em consonância com a revisão literária, apresentada no capítulo anterior, coloca a mulher não branca em desvantagem em relação às outras categorias de trabalhadores. Em suma, os resultados apresentados pelas estatísticas descritivas revelam indícios de discriminação salarial contra a mulher, tendo-se em vista os menores salários auferidos por esta categoria.

Averiguadas as desigualdades no mercado de trabalho, passa-se a investigar os determinantes de salários e a existência ou não de discriminação no mercado de trabalho brasileiro e macrorregiões por gênero e cor por meio da decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973).

6 DIFERENÇA DE SALÁRIOS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO BRASIL E MACRORREGIÕES: UMA APLICAÇÃO DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA E BLINDER

6.1 DETERMINAÇÃO DE SALÁRIO NO BRASIL E MACRORREGIÕES

Os resultados da equação de determinação de salários para as categorias homem, mulher, brancos e não brancos do Brasil estão apresentados na Tabela 12.

Os testes estatísticos mostram que os coeficientes de determinação R^2 para os modelos de equações estimadas para o Brasil variaram de 33% a 47% entre as categorias de trabalhadores consideradas. Embora esses valores pareçam baixos para explicar o quanto as variáveis dependentes são afetadas pelos regressores, os resultados são típicos em análises de regressões que usam dados em corte transversal, em que se observam, ao mesmo tempo, os indivíduos de uma amostra, ou outras unidades econômicas³². É muito comum também R^2 baixo nas regressões que envolvem dados sobre mercado de trabalho. O teste F, que mede a importância global do modelo, foi significativo em nível de 1% em todas as regressões. A média do teste VIF indicaram que as variáveis independentes, utilizadas nos modelos estimados, não são correlacionadas.

Nos resultados para o Brasil, o coeficiente da variável homem nas equações mincerianas foi positivo, indicando que os indivíduos do sexo masculino ganharam mais que as mulheres, tanto em 2004 como em 2014. Analogamente, a mesma análise pode ser aplicada para o coeficiente da variável branco nas equações. Nas quatro regressões para determinação do salário – do homem, da mulher, do branco e não branco – os sinais dos coeficientes das variáveis que representam as faixas de escolaridade (*Educ4_8*, *Educ9_11*, *Educ12_14*, *Educ15mais*) e experiência estavam de acordo com os resultados da Teoria do Capital Humano.

Cabe salientar que há diferença significativa e positiva no retorno educacional entre o grupo de trabalhadores com 12 a 14 anos de estudo em comparação aos trabalhadores com 15 anos de estudo ou mais. Uma justificativa é que, com 15 anos ou mais de estudo, os indivíduos já são especialistas em alguma profissão que exige curso superior.

O retorno educacional em todas as faixas de escolaridade foram maiores para o grupo

³² Ver Hill, Griffiths e Judge (2003)

masculino e as equações de determinação de salários para os trabalhadores brancos e não brancos mostram que o impacto positivo da educação sobre os salários foi maior para os indivíduos brancos do que para os não brancos. Contudo a diferença entre os trabalhadores com zero a três anos de estudo (grupo base) em relação às demais classes diminuiu para todos os trabalhadores entre 2004 e 2014, independente do sexo ou cor. Essa redução pode ser explicada pela maior variação do salário-hora entre os menos escolarizados no período analisado e pelo aumento da oferta de mão de obra mais educada.

Tabela 12 – Estimções das equações de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – Brasil, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,05*	0,49*	-0,11*	0,43*	-0,15*	0,29*	0,14*	0,29*
Educ4_8	0,27*	0,19*	0,21*	0,13*	0,30*	0,16*	0,21*	0,16*
Educ9_11	0,40*	0,32*	0,37*	0,24*	0,47*	0,26*	0,34*	0,26*
Educ12_14	0,66*	0,45*	0,60*	0,37*	0,73*	0,39*	0,57*	0,39
Educ15mais	1,18*	0,89*	1,13*	0,84*	1,27*	0,80*	1,04*	0,79*
Experiência	0,02*	0,02*	0,01*	0,02*	0,13*	0,20*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-1e-05*	-3e-04*	-1e-05*	-2e-04*	-1e-05*	-3e-04*	-1e-05*	-3e04*
Homem	-	-	-	-	0,30*	0,28*	0,27*	0,28*
Branco	0,15*	0,10*	0,13*	0,12*	-	-	-	-
Indústria	0,24*	0,29*	0,08*	0,12*	0,15*	0,31*	0,24*	0,31*
Comércio	0,15*	0,16*	0,18*	0,18*	0,11*	0,23*	0,21*	0,23*
Serviços	0,24*	0,27*	0,17*	0,27*	0,17*	0,34*	0,27*	0,34*
Dirigentes	0,71*	0,59*	0,68*	0,55*	0,70*	0,55*	0,70*	0,55*
PCA	0,66*	0,56*	0,55*	0,44*	0,58*	0,44*	0,58*	0,44*
Técnico	0,40*	0,32*	0,41*	0,32*	0,39*	0,31*	0,40*	0,32*
Formal	0,31*	0,20*	0,30*	0,19*	0,27*	0,23*	0,36*	0,22*
Urbano	0,08*	0,13*	0,15*	0,15*	0,14*	0,14*	0,07*	0,14*
Norte	0,38*	0,23*	0,34*	0,24*	0,37*	0,22*	0,36*	0,23*
Sudeste	0,35*	0,32*	0,37*	0,31*	0,40*	0,30*	0,34*	0,31*
Sul	0,34*	0,34*	0,32*	0,32*	0,36*	0,33*	0,30*	0,34*
Centro-Oeste	0,38*	0,40*	0,33*	0,28*	0,37*	0,35*	0,36*	0,35*
DF	0,51*	0,51*	0,68*	0,55*	0,70*	0,47*	0,55*	0,47*
R ²	0,47	0,39	0,46	0,39	0,45	0,38*	0,38	0,33
Teste F	2730,97*	1718,53*	1833,62*	1305,49*	2255,58*	1335,43*	1735,78*	1396,27*
Média VIF	1,70	2,83	2,41	3,73	2,19	3,45	1,65	2,80

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Analisando-se os coeficientes da experiência ao quadrado, verifica-se que os sinais são negativos, indicando que o salário aumenta a taxas decrescentes com o passar do tempo. As variáveis relacionadas aos setores de atividades, ocupações, forma de inserção no mercado de trabalho, situação censitária e regiões mostraram-se significativas para a determinação dos salários dos trabalhadores, ratificando a teoria do mercado segmentado.

Os ganhos salariais dos trabalhadores inseridos nos setores da indústria, serviço e

comércio são superiores aos dos trabalhadores do setor agrícola (setor omitido). Em todas as regressões o ganho médio dos trabalhadores do mercado de trabalho formal foi superior ao do informal, com maior expressividade para o homem não branco. Os salários dos trabalhadores residentes na zona urbana são mais elevados do que os salários dos moradores na zona não urbana (área censitária omitida), sendo o retorno maior entre as mulheres do que entre os homens. Ao se considerar o Nordeste como base, morar no Distrito Federal garantiu, em média, maior salário para as mulheres.

A comparação entre as ocupações mostra ganhos mais elevados para os dirigentes, profissionais das ciências e das artes (PCA) e técnicos (nível médio) em relação aos trabalhadores operacionais (ocupação omitida), sendo os maiores retornos para os dirigentes. Cabe ressaltar que não houve diferenças no prêmio dos dirigentes para trabalhadores brancos e não brancos em ambos os anos analisados. Considerando-se o setor agrícola como base, estar inserido na indústria gera um prêmio mais elevado para os homens do que para as mulheres, o inverso ocorre no comércio.

Entre 2004-2014, observou-se que o ganho dos homens brancos sobre as mulheres brancas no período investigado diminuiu 3 p.p. e entre a população não branca aumentou apenas 1 p.p.. O aumento do bônus salarial para os indivíduos brancos foi maior em relação aos não brancos no comércio. No setor de serviços o prêmio salarial aumentou mais para as mulheres do que para os homens e mais para os brancos do que para os não brancos no período examinado. Contudo, em 2014, o retorno foi igual para ambos o sexo (27%) e para brancos e não brancos (34%). Houve redução da diferenças salariais entre os trabalhadores agrícolas e os indivíduos inseridos nas melhores ocupações, independente do sexo ou cor.

Nas Tabelas A56, A57, A58, A59 e A60 do Apêndice 2, estão descritos os resultados das estimativas salariais para os grupos femininos, masculinos, brancos e não brancos das cinco macrorregiões.

O ganho dos homens brancos sobre os salários das mulheres brancas diminuiu no Nordeste (A60), enquanto no Norte (A56) permaneceu estável em 22%. No Sudeste (A57) aumentou em apenas 1 p.p., e no Sul (A58) a elevação foi de 25% para 28%, já no Centro-Oeste (A59) os homens brancos ganhavam, em 2004, 23% a mais que as mulheres brancas e, em 2014, passaram a receber 32%. No caso da população não branca ocupada, os homens residentes no Centro-Oeste receberam 31% do salário das mulheres em ambos os anos. No Nordeste o ganho dos homens era 31% superior aos das mulheres em 2004 e 27% em 2014 e, no Sudeste, o prêmio salarial dos homens reduziu somente 1 p.p.

No ano de 2014, o prêmio por anos de estudo foi menor no Sul e mais elevado em quase todas as faixas no Nordeste e Norte. A taxa do retorno da escolaridade mais expressiva no Norte e Nordeste pode ser explicada pelo elevado número de pessoas com baixa escolaridade, quando comparado às demais macrorregiões.³³ O efeito da educação sobre os salários depende do valor monetário que o mercado de trabalho atribui a um ano adicional de escolaridade e do quão desigual é a distribuição de educação entre os trabalhadores, como pode ser visto em Tavares e Menezes-filho (2008).

No que se refere à segmentação, o coeficiente da variável comércio em 2004 foi negativo e significativo em nível de 5% para o grupo masculino do Centro-Oeste. Nesta mesma macrorregião o coeficiente da variável indústria na estimativa para o grupo de mulher foi negativo e estatisticamente significativo em nível de 10% em 2014.

Cabe salientar que o cenário econômico do Centro-Oeste é parecido com o do Norte e Nordeste, contudo é a única região em que o setor agropecuário possui participação no Produto Interno Bruto quase equivalente ao setor industrial (PEREIRA; CARVALHO; OLIVEIRA, 2012).

Estar inserido no mercado formal gerou bônus salariais maiores para os trabalhadores do Nordeste em 2004 e 2014, sendo mais expressiva para as mulheres e para os indivíduos brancos. O estreitamento das diferenças salariais entre o segmento formal e informal nessa macrorregião também foi mais significativo para os referidos grupos. Para as mulheres residentes no Norte, o bônus salarial por estar inserida no segmento formal aumentou 2 p.p. e para os homens ficou estável em torno 27%. Já entre os indivíduos não brancos o prêmio salarial cresceu 3 p.p. e para os brancos permaneceu estável em 28%.

O salário-hora dos homens da macrorregião Norte e das mulheres do Centro-Oeste que moravam na região urbana em 2004 foram menores em comparação ao salário-hora dos moradores da região não urbana. No Sudeste, a diferença entre o segmento formal e o informal diminuiu para os homens (4 p.p) e indivíduos não brancos (8 p.p). No Centro-Oeste, o bônus dos trabalhadores não brancos, inseridos no segmento formal, diminuiu 10 p.p. No Sul, o prêmio dos trabalhadores brancos por morar na zona urbana era 26% em 2004, essa cifra em 2014 era de 11%.

Na Tabela 13 podem ser comparadas as estimações de salário-hora por gênero e cor de pele da população ocupada no Brasil em 2004 e 2014. Os resultados revelam que o retorno educacional em todas as faixas de escolaridade para a categoria homem branco Brasil foi

³³ Conforme os dados do IBGE (2014).

superior ao retorno das demais categorias de trabalhadores. Pode-se concluir que o mercado de trabalho atribui valor monetário maior para cada ano de estudo aos homens brancos do que para as outras categorias de trabalhadores.

Tabela 13 – Estimativas das equações de salários, por gênero e cor no Brasil, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,07*	0,56*	0,14*	0,51*	0,06*	0,69*	-0,13*	0,36*
<i>Educ4_8</i>	0,35*	0,20*	0,21*	0,18*	0,21*	0,12*	0,21*	0,13*
<i>Educ9_11</i>	0,50*	0,35*	0,33*	0,28*	0,39*	0,23*	0,34*	0,23*
<i>Educ12_14</i>	0,77*	0,50*	0,57*	0,41*	0,62*	0,37*	0,55*	0,35*
<i>Educ15mais</i>	1,30*	0,97*	1,02*	0,78*	1,17*	0,88*	1,04*	0,77*
Experiência	0,02*	0,03*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-1e-05*	-3e-04*	-1e-05*	-3e-04*	-1e-05*	-2e-04*	-2e-05*	-2e-04*
Indústria	0,19*	0,19*	0,30*	0,35*	0,05*	0,10	0,06***	0,16*
Comércio	0,09*	0,07*	0,20*	0,21*	0,10*	0,04	0,25*	0,26*
Serviços	0,19*	0,19*	0,29*	0,33*	0,11*	0,13*	0,22*	0,35*
Dirigentes	0,70*	0,60*	0,72*	0,59*	0,67*	0,58*	0,69*	0,50*
PCA	0,66*	0,60*	0,64*	0,51*	0,56*	0,46*	0,55*	0,42*
Técnico	0,40*	0,33*	0,40*	0,32*	0,40*	0,31*	0,42*	0,33*
Formal	0,28*	0,17*	0,35*	0,22*	0,25*	0,15*	0,37*	0,23*
Urbano	0,12*	0,15*	0,05*	0,12*	0,17*	0,13*	0,13*	0,17*
Norte	0,40*	0,29*	0,37*	0,21*	0,31*	0,24*	0,35*	0,23*
Sudeste	0,40*	0,35*	0,32*	0,30*	0,38*	0,31*	0,35*	0,30*
Sul	0,38*	0,37*	0,29*	0,33*	0,33*	0,32*	0,33*	0,33*
Centro-Oeste	0,41*	0,42*	0,37*	0,39*	0,31*	0,28*	0,35*	0,28*
Distrito Federal	0,61*	0,61*	0,51*	0,46*	0,77*	0,65*	0,59*	0,47*
R ²	0,46	0,39	0,39	0,33	0,46	0,38	0,38	0,33
Teste F	1378,65*	771,43*	1122,35*	885,29*	1012,09*	669,38*	667,46*	624,17*
Média VIF	2,00	3,28	1,51	2,71	3,12	4,70	1,99	3,39

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

As diferenças no salário-hora entre os grupos ocupacionais (dirigentes e profissionais das ciências e das artes) são mais acentuadas entre os homens do que entre as mulheres. Já a disparidade entre o setor formal e o informal é maior para os homens e mulheres de pele branca. Isso corrobora o resultado das análises descritivas, em que se constatou maior proporção de trabalhadores não brancos em situação de informalidade, nas ocupações com menor remuneração média, por exemplo, empregadas domésticas e trabalhadores autônomos na construção civil. Com relação ao local de moradia, verificou-se maior retorno para os trabalhadores do Distrito Federal, destacando-se o grupo de mulher branca.

As estimativas do salário-hora por gênero e cor de pele da população ocupada nas macrorregionais brasileiras estão apresentadas nas Tabelas A61, A62, A63, A64 e A65 do Apêndice 2.

Constata-se que na macrorregião Norte (A61) a diferença no bônus salarial entre as trabalhadoras brancas com zero a três anos de estudo e quatro a oito anos de estudo em 2004 não foi estatisticamente significativa. Já na faixa de 12 a 14 anos de estudo o retorno à escolaridade foi inferior ao retorno dos demais trabalhadores. No Sudeste (A62) e Sul (A63), observou-se que a mulher branca apresentou menor retorno escolar em relação aos demais trabalhadores na faixa de zero a quatro anos de estudo.

Em 2014, constatou-se na classe de trabalhadores com quatro a oito anos de estudo e 12 a 14 anos de estudo que o retorno foi maior para a mulher branca na macrorregião Norte. Entre os trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo, o retorno para o homem branco e mulher branca foi igual (107%) em 2014.

No período 2004-2014, o retorno da escolaridade aumentou somente para as mulheres brancas do Norte com nove anos de estudo ou mais. No Sul, a redução no bônus salarial foi mais expressiva para os trabalhadores de pele branca, independente do sexo. Na faixa de nove a 11 anos, o homem branco do Sul recebeu, no ano de 2004, 42% a mais em relação aos trabalhadores com zero a três anos de estudos, e, em 2014, essa cifra era somente 8%. Para os trabalhadores com 12 anos de estudo, o retorno nessa macrorregião caiu pela metade para os homens brancos e um pouco mais da metade para as mulheres brancas. Na faixa de 15 anos ou mais de estudos, chamou atenção o retorno à escolaridade para a mulher não branca do Centro-Oeste (A64), no primeiro ano analisado era 42% sobre os salários das menos escolarizadas, já em 2004 o bônus era 19%.

Ao se considerar o ano de 2014, dois fatos devem ser destacados nas macrorregiões brasileiras (i) o retorno negativo para as trabalhadoras não brancas com quatro a oito anos de estudo e residentes na macrorregião Centro-Oeste, (ii) o sinal positivo e a não significância do coeficiente da variável experiência ao quadrado para a equação da mulher branca no Norte. Este sinal indica que o salário-hora aumenta a taxas crescentes, mas, pela não significância do coeficiente, não é possível contrariar a hipótese de depreciação do capital humano, o que torna o resultado inconclusivo.

Apesar de o capital humano explicar parte das diferenças nos salários dos indivíduos, não é o único determinante desses diferenciais nas macrorregiões brasileiras. Conforme Fontes, Simões e Oliveira (2006), a própria estrutura econômica local, mesmo que limitada, pode afetar a composição da força de trabalho e a diferença salarial entre as regiões. Geralmente, a região especializada em setores intensivos em trabalho qualificado tende a atrair indivíduos qualificados de outras regiões.

As diferenças salariais entre os trabalhadores, que não são explicadas pelas

características observadas no modelo de determinação de salários, estão apresentadas na próxima seção.

6.2 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR GÊNERO

Como foi estimado o logaritmo do salário-hora, a diferença dos logaritmos dá aproximadamente a diferença percentual entre o salário-hora do homem e o da mulher. Os valores da decomposição indicam a contribuição percentual de cada termo para essa variação. Porém, se os valores forem bem maiores que 0, a aproximação logarítmica subestima a contribuição das variáveis (LEME; WAJNMAN, 2000). Para se evitar essa distorção, o coeficiente foi apresentado também na forma exponencial. Os valores positivos mostram a contribuição de cada termo para o aumento do diferencial de salários por gênero e os valores negativos, a contribuição para a redução do diferencial.

A base de interpretação foi os salários das mulheres. A parte explicada corresponde ao aumento médio nos salários das mulheres se elas tivessem as mesmas características que os homens. A parcela referente à discriminação quantifica a variação nos salários das mulheres ao aplicar os coeficientes dos homens nas características femininas (GOMES, 2015).

Os resultados apresentados na Tabela 14 mostram que houve queda na diferença de salários por gênero no Brasil, mas tal diferença ainda é considerável. O valor da diferença do logaritmo do salário-hora foi de 0,0946 a favor dos homens em 2004 e de 0,0904 em 2014.

O coeficiente do diferencial de salário, atribuído aos fatores explicados, foi negativo. Isso porque a escolaridade da mulher é superior à do homem, logo, a diferença de salário deveria ser a favor da mulher. Contudo esse impacto negativo foi maior em 2004. Por outro lado, o componente não explicado (discriminação) apresenta-se positivo e elevado.

Para que o salário-hora da mulher fosse equiparado ao do homem, este deveria ter sido reajustado em 9,92% no primeiro ano estudado e em 9,46% no segundo ano, e, se tivesse a mesma característica (parte explicada) do homem, seu salário reduziria em 17,36% e 16,52%, respectivamente, sendo o aspecto produtivo (capital humano) o fator que mais se destacou no período examinado.

Ao se decompor a parcela explicada, percebe-se que o ganho salarial das mulheres, caso elas tivessem o mesmo capital humano, seria 17,36% a menos em 2004 e 13,26% em 2014. Caso estivessem inseridas nos mesmos setores, haveria redução de 4,25% em 2004 e 2,84% em 2014 e, tendo a mesma ocupação, diminuiria em 3,81% no primeiro ano e 4,86% no segundo ano. Isso significa que as mulheres estão mais bem ocupadas em relação aos

homens, fato observado também por Araújo e Ribeiro (2002), Fiuza-Moura (2015), Souza e Gomes (2015), Souza et al. (2015), Gomes (2016).

Pela parte explicada do modelo, verificou-se que o impacto salarial foi negativo em todas as macrorregiões. Ao se desagregar esse efeito, observa-se que o impacto explicado pelo efeito do aspecto produtivo foi de -7,77% em 2004 e -7,57% em 2014. Isso significa que, se as mulheres possuísem as mesmas características produtivas dos homens, haveria redução acima de 7% em seus salários. A ocupação gerou um impacto negativo de 3,81% em 2004 e de 4,86% ano de 2014 (o segundo maior efeito em 2014). Já o fator setor apresentou o segundo maior efeito negativo em 2004 (4,25%), no ano de 2014 percebe-se uma desvantagem neste setor para as mulheres em relação ao ano de 2004, a qual passou a ser -2,84%.

Já na ausência de discriminação, o salário da mulher deveria ter um aumento de 33% em 2004 e de 31,11% em 2014. Esses resultados refutam a hipótese de redução da diferença salarial com aumento do grau de discriminação de gênero no Brasil, haja vista que tanto a diferença total quanto o termo discriminatório diminuíram no período.

Tabela 14 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
	Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente
Homem	1,80*	4,69*	2,01*	9,32*
Mulher	1,19*	4,27*	1,93*	8,36*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1906*	-17,36*	-0,1808*	-16,52*
Aspecto produtivo	-0,0809*	-7,77*	-0,0788*	-7,57*
Branco	-0,0058*	-0,58*	-0,0040*	-0,40*
Formal	-0,0042*	-0,42*	-0,0019*	-0,19*
Setor	-0,0434*	-4,25*	-0,0288*	-2,84*
Ocupação	-0,0388*	-3,81*	-0,0498*	-4,86*
Urbano	-0,0080*	-0,79*	-0,0099*	-0,98*
Região	-0,0095*	-0,95*	-0,0073*	-0,73*
Discriminação	0,2852*	33,00*	0,2709*	31,11*
Diferença total	0,0946*	9,92*	0,0904*	9,46*

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

As Tabelas A66, A67, A68, A69 e A70 do Apêndice 2 apresentam os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, nas macrorregiões (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste). Os resultados apontam que

houve aumento das diferenças salariais por gênero no Nordeste e Centro-Oeste, contrariando o que ocorre nas demais macrorregiões.

No Sudeste (A67), para que o salário da mulher fosse equiparado ao do homem, deveria aumentar 19,10% no ano de 2004 e 15,90% no ano de 2014. No Centro-Oeste (A69), para que houvesse equiparação, as mulheres deveriam receber 15,26% em 2004 e 19,18% em 2014.

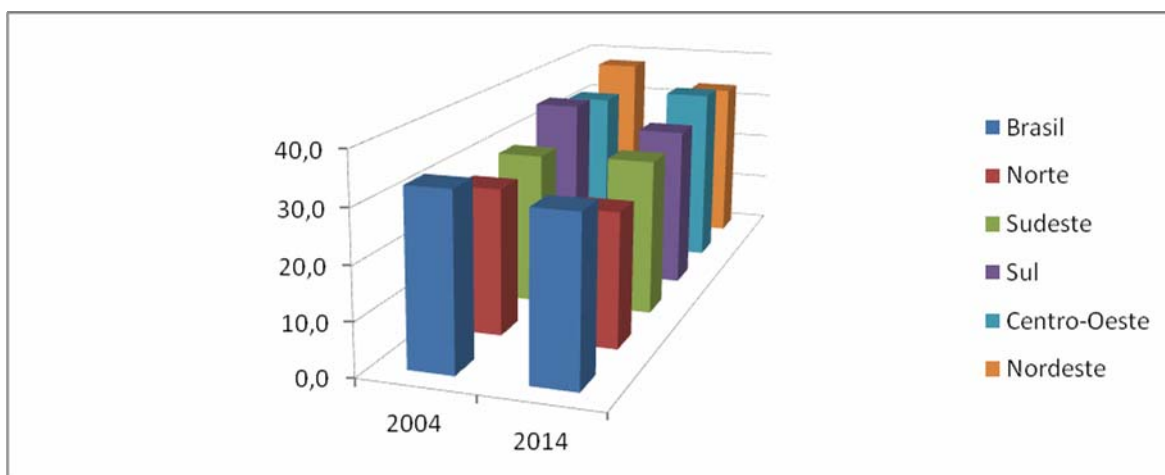
A diferença salarial entre homem e mulher foi menor nas macrorregiões menos desenvolvidas, Nordeste (A70) e Norte (A66), sugerindo que o baixo salário pago aos trabalhadores e o baixo desenvolvimento econômico tendem a igualar a diferença por gênero. No Nordeste, o impacto da diferença total sobre os salários das mulheres em 2004 foi de 0,80%, passando para 2,32% em 2014. Já no Norte, para que o salário da mulher fosse equiparado ao do homem, deveria ter aumentado 7,62% em 2004 e apenas 0,69% em 2014.

A parcela explicada mostrou que, se as mulheres do Norte tivessem as mesmas características dos homens, seus salários teriam uma redução de -15,81% em 2004 e -19,80% em 2014. Na subdivisão desse fator, nota-se que as variáveis aspecto produtivo, formal e setor contribuíram para o aumento dessa vantagem. No Sudeste, verificou-se aumento do impacto negativo da parcela explicada sobre o salário feminino de -7,98% em 2004 para -10,83% em 2014, com a contribuição do aspecto produtivo e da ocupação. Nas demais macrorregiões houve redução do impacto negativo da parcela explicada.

Quanto ao efeito da discriminação, o Norte apresentou o menor impacto em ambos os anos, quando comparado com as outras macrorregiões, enquanto o Nordeste apresentou o maior efeito da discriminação em 2004 e o Centro-Oeste (A69) em 2014. Assim, não havendo discriminação, o salário da mulher no Centro-Oeste deveria aumentar 33,18% em 2004 e 35,44% em 2014. No Nordeste o impacto foi de 37,61% no primeiro ano analisado e de 33,05% no segundo ano. Enquanto no Sudeste percebeu-se um pequeno aumento de 29,40% para 29,97%. É importante enfatizar que a discriminação por gênero no Sudeste e Centro-Oeste aumentou no período, divergindo das outras macrorregiões.

Pelo Gráfico 1 nota-se que a discriminação no ano de 2014 foi menor comparativamente a 2004 nas macrorregiões Norte, Sul e Nordeste. No ano de 2014, o Sul e Sudeste apresentaram grau de discriminação similar ao do Brasil.

Gráfico 1 – Discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Os resultados apresentados nesta seção apontam que os homens recebem em média mais que as mulheres, sendo essa diferença determinada em grande parte pelo efeito da parcela não explicada, ou seja, pela discriminação. A parcela explicada principalmente pelas dotações produtivas e pelas ocupações contribuiu para reduzir o diferencial de salários por gênero em todo o país.

6.3 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS POR COR

Na Tabela 15 é possível observar a decomposição de Oaxaca-Blinder entre indivíduos brancos e não brancos para 2004 e 2014. Constatou-se que o efeito da parte explicada e o efeito da discriminação apresentaram sinais positivos, ou seja, a média das diferentes características dos indivíduos e o fator discriminação mostraram uma contribuição a favor da desigualdade salarial, tendo como referência o grupo de pessoas brancas.

A diferença salarial total entre os trabalhadores brancos e não brancos em 2004 foi 64,61% em 2004 e 45,40% em 2014. A parte explicada foi a que apresentou maior impacto (44,84% no primeiro ano e 31,63% no segundo ano), destacando-se o aspecto produtivo e a região em que o indivíduo mora. Esses resultados reforçam os argumentos de Barros e Mendonça (1996), pois, para eles, os principais fatores que determinam a diferença salarial

por cor são a educação e a desvantagem locacional. Na ausência de discriminação o salário do trabalhador branco aumentaria 13,65% em 2004 e 10,46% em 2014.

Tabela 15 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014		
	Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco		1,88*	6,54*	2,28*	9,81*
Não Branco		1,45*	4,27*	1,98*	7,21
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)	
Explicada	0,3704*	44,84*	0,2748*	31,63*	
Aspecto produtivo	0,1657*	18,03*	0,1179*	12,52*	
Homem	-0,0112*	-1,12*	-0,0111*	-1,10*	
Formal	0,0426*	4,35*	0,0217*	2,19*	
Setores	0,0105*	1,05*	0,0047*	0,47*	
Ocupação	0,0666*	6,88*	0,0634*	6,54*	
Urbano	0,0094*	0,94*	0,0060*	0,60*	
Região	0,0869*	9,08*	0,0060*	7,49*	
Discriminação	0,1280*	13,65*	0,0995*	10,46*	
Diferença total	0,4984*	64,61*	0,3743*	45,40*	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Os resultados apresentados nas Tabelas A71, A72, A73, A74 e A75 do Apêndice 2 mostram que as diferenças salariais entre trabalhadores brancos e não brancos diminuíram em todas as macrorregiões no período. A redução da diferença de salários deveu-se principalmente à diminuição das características individuais observáveis, promovida pelas políticas de igualdade educacional.

A desigualdade salarial por cor de pele da população ocupada foi mais expressiva no Sudeste (A72), embora tenha ocorrido queda expressiva no período de 52,90% para 36,09%. A parte explicada também foi mais expressiva no Sudeste, se o trabalhador não branco dessa macrorregião tivesse a mesma característica do trabalhador branco, seu salário deveria ter aumentado em 31,97% em 2004 e 23,55% em 2014. Desses impactos, destacaram-se o aspecto produtivo e a ocupação.

Se os trabalhadores não brancos do Sudeste possuísem as mesmas características produtivas dos brancos, haveria acréscimo de 18,74% em seus salários no ano de 2004 e 13,53% no ano de 2014. Caso os não brancos tivessem as mesmas ocupações dos brancos, seus salários sofreriam aumento de 8,04% em 2004 e de 8,70% em 2014.

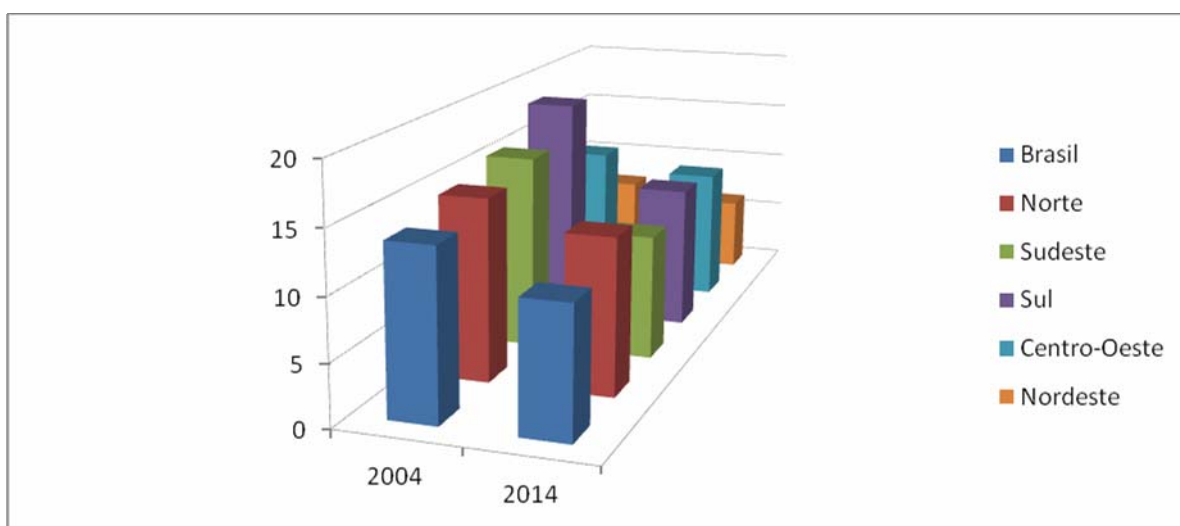
Quanto ao efeito da discriminação, houve redução da desigualdade salarial em todas as macrorregiões brasileiras. Verificou-se, em 2004, maior impacto salarial no Sul (A72) de 18,60%, entretanto o efeito não explicado nessa macrorregião reduziu-se em 6,87 p.p. no período. Já no ano de 2014, o impacto salarial da discriminação foi mais elevado no Norte

(12,65%), esse impacto foi 2,15 p.p. inferior ao ano de 2004 (A72).

O Nordeste (A75) destacou-se por apresentar a menor discriminação salarial por cor no período. Caso a parcela discriminatória fosse extinta, o salário do trabalhador não branco do Nordeste aumentaria em 7,36% em 2004 e 6,21% em 2014. Segundo Cambota (2005), a maior proporção de indivíduos não brancos no Nordeste aumenta o poder de barganha deste grupo, o que leva a menor discriminação no trabalho.

O Gráfico 2 revela que a discriminação por cor no período caiu no Brasil e macrorregiões, sendo a maior queda no Sul. Esse movimento diminuiu a diferença da discriminação do Sul em relação às outras macrorregiões, principalmente em relação ao Centro-Oeste. Observou-se que a discriminação do Norte estava mais próxima da discriminação do Brasil e Sudeste no ano de 2004 do que em 2014.

Gráfico 2 – Discriminação por cor no Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Os resultados da decomposição salarial por cor indicaram que houve queda da diferença salarial total, acompanhada da diminuição do grau discriminatório no Brasil e macrorregiões, não confirmando a hipótese levantada de maior discriminação no período.

Ao se comparar esses resultados com o anterior, pode-se afirmar que a discriminação foi mais pronunciada por gênero do que por cor. Em suma, os resultados das decomposições salariais apontam que parte considerável da diferença por cor de pele dos trabalhadores deve-se às dotações dos indivíduos (parcela explicada), destacando-se o aspecto produtivo. Na decomposição de salário por gênero, a maior parte da discrepância salarial deve-se à parcela discriminatória, fato observado tanto em nível nacional, quanto regional. Vale salientar que o

valor da discriminação é superior ao próprio hiato salarial porque a média das dotações produtivas, das características relacionadas aos postos de trabalhos, área censitária e região (decomposição para o Brasil) contribuiu para minimizar o hiato salarial.

6.4 DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO E COR – HOMEM BRANCO CONTRA MULHER NÃO BRANCA

Neste modelo, é analisada a decomposição do diferencial salarial entre os grupos com maior e a menor média salarial, filtrando simultaneamente o efeito do gênero e cor de pele sobre a diferença de salários.

A Tabela 16 apresenta os resultados da decomposição da diferença de salários entre homem branco e mulher não branca no Brasil em 2004 e 2014. Os sinais dos coeficientes da parte explicada e da não explicada foram positivos, indicando que a média das diferentes características dos homens brancos são superiores às das mulheres não brancas.

Tabela 16 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coeficiente	Coeficiente na forma exponencial	Coeficiente	Coeficiente na forma exponencial
Homem branco	1,80*	6,07*	2,23*	9,31*
Mulher não branca	1,19*	3,29*	1,75*	5,74*
Diferenças	Coeficiente	Impacto (%)	Coeficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2101*	23,38*	0,1227*	13,06*
Aspecto produtivo	0,0866*	9,05*	0,0370*	3,77*
Formal	0,0434*	4,44*	0,0219*	2,21*
Setor	-0,0274*	-2,70*	-0,0180*	-1,79*
Ocupação	0,0337*	3,42*	0,0175*	1,77*
Urbano	-0,0047*	-0,47*	-0,0049*	-0,49*
Região	0,0785*	8,16*	0,0692*	7,17*
Discriminação	0,4023*	49,53*	0,3611*	43,49*
Diferença total	0,6124*	84,49*	0,4838*	43,40*

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%

A diferença total entre essas duas categorias em 2004 foi de 84,49%, com a parcela explicada apresentando um impacto de 23,38% enquanto a discriminação apresentou impacto de 49,53% do salário. Ao se decompor a parte explicada, verificou-se que as maiores diferenças são devidas ao aspecto produtivo e região em que a pessoa trabalha. Assim, caso a mulher não branca tivesse o mesmo capital humano do homem branco, o salário-hora dela aumentaria em 9,05%. E, se morasse na mesma região, o salário aumentaria em 8,16%. Mas, se a mulher não branca estivesse trabalhando no mesmo setor que o homem branco e morando na área urbana, o seu salário sofreria um reajuste negativo.

Em 2014 a diferença de salário-hora total entre homem branco e mulher não branca foi 43,40%. A parcela explicada foi responsável por 13,06%. Deste percentual, as variáveis que mais contribuíram foram região (7,17%) e aspecto produtivo (3,77%). A discriminação impactou 43,49% do salário.

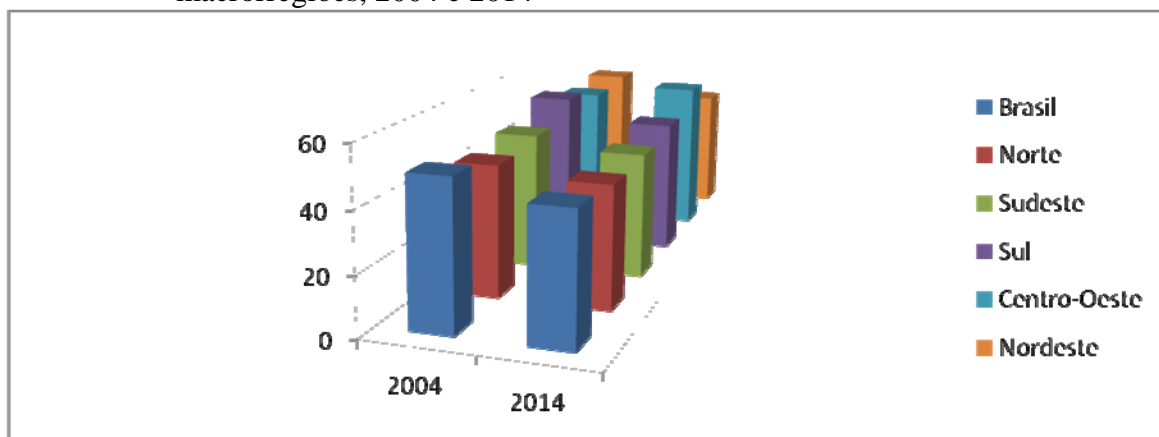
As decomposições da diferença de salários entre homem branco e mulher não branca nas macrorregiões em 2004 e 2014 estão descritas nas Tabelas A76, 77, A78, A79 e A80 do Apêndice 2.

Em relação às decomposições de salários macrorregionais, percebe-se que as macrorregiões Norte e Centro-Oeste apresentaram sinal positivo para a média das diferentes características dos indivíduos em 2004 e negativo em 2014, destacando-se a contribuição dos aspectos produtivos e do fator relacionado à segmentação censitária. Para o Sudeste e Sul, o sinal da parcela explicada foi positivo no período, sobressaindo o aspecto produtivo e ocupação. No Nordeste o sinal dessa parcela foi negativo, isto é, a favor das mulheres em ambos os anos. Os fatores que explicam esse fenômeno em 2004 estão ligados às características produtivas, forma de inserção e setores de atividades econômicas. Em 2014, a contribuição foi do aspecto produtivo, setores de atividades econômicas e situação censitária.

Na ausência de discriminação, os salários das mulheres não brancas residentes na macrorregião Centro-Oeste sofreriam um acréscimo de 48,13% em 2004 e de 52,42% em 2014. No Sul o impacto da discriminação sobre os salários das mulheres não brancas em 2004 era de 52,82% em 2004, passando para 45,45% em 2014, sendo a maior queda verificada no período. No Nordeste, o fator da discriminação impactou os salários das mulheres não brancas em 49,74% em 2004 e em 42,84% em 2014. Não havendo discriminação no Sudeste, os salários das mulheres não brancas em 2004 sofreriam acréscimo de 46,46% em 2004 e de 42,66% em 2014. No Norte, os salários delas aumentariam, respectivamente, em 44,39% e 41,33%.

Pode-se notar no Gráfico 3 que a discriminação aumentou no Centro-Oeste e diminuiu de maneira mais expressiva no Sul e Nordeste. As diferenças discriminatórias do homem branco contra a mulher não branca entre as macrorregiões Sudeste e Nordeste foram mínimas e bem próximas às do Brasil. Já no Sul esse fator em ambos os anos ficou acima do nível nacional, enquanto no Centro-Oeste foi superior ao do Brasil somente no ano de 2014.

Gráfico 3 – Discriminação salarial entre homem branco e mulher não branca no Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

A combinação de gênero e cor mostra forte efeito da discriminação sobre os salários das mulheres não brancas em todo o país, embora esse efeito tenha apresentado redução no Norte, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste. Os setores de atividades econômicas contribuíram para reduzir o diferencial de salários entre homens brancos e mulheres não brancas em quase todas as macrorregiões, exceto no Centro-Oeste. O aspecto produtivo, excluindo-se o Nordeste, foi o fator mais importante para se explicar o diferencial de salários a favor do homem branco.

6.5 DECOMPOSIÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL POR GÊNERO E COR – HOMEM NÃO BRANCO CONTRA MULHER BRANCA

Neste modelo, considerou-se o grupo masculino não branco como referência, embora em média a vantagem salarial fosse a favor do grupo feminino branco, como descrito nas análises das estatísticas descritivas. Os resultados da decomposição salarial entre homem não branco e mulher branca para o Brasil estão expostos na Tabela 17. O coeficiente do salário-hora para a diferença total no Brasil apresentou sinal negativo no período examinado, garantindo vantagem para o grupo feminino de pele branca, como esperado. Para que os salários das mulheres brancas se equiparassem aos dos homens não brancos, teriam que sofrer redução de 31,90% em 2004 e de 23,85% em 2014.

Na subdivisão da parcela explicada, pode ser visto que os fatores que mais destacaram foram o aspecto produtivo e ocupação. Se as mulheres brancas possuísem os mesmos atributos produtivos dos homens não brancos, seus salários reduziriam 17,89% em 2004 e

14,79% em 2014. Caso as mulheres brancas tivessem a mesma ocupação dos homens não brancos, as suas remunerações sofreriam decréscimo de 9,88% em 2004 e de 9,95% em 2014 e, se morassem na mesma região dos homens não brancos, ganhariam 6,56% a menos no primeiro ano e 7,07% a menos no segundo ano.

A parcela não explicada (discriminação) apresentou sinal positivo, indicando que a discrepância salarial por gênero e cor deveria ser maior e favorável à mulher branca. Assim, na ausência de discriminação, o salário desse grupo de trabalhadora sofreria aumento de 12,72% no primeiro ano analisado e de 16,32% no segundo ano.

Tabela 17 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, Brasil, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente	Coefficiente na forma Exponencial
Homem não branco	1,67*	3,61*	1,85*	6,36*
Mulher branca	1,28*	5,30*	2,12*	8,36*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,5040*	-39,59*	-0,4236*	-34,53*
Aspecto produtivo	-0,1971*	-17,89*	-0,1601*	-14,79*
Formal	-0,0588*	-5,71*	-0,0306*	-3,01*
Setor	-0,0686*	-6,63*	-0,0412*	-4,04*
Ocupação	-0,1041*	-9,88*	-0,1048*	-9,95*
Urbano	-0,0076*	-0,76*	-0,0136*	-1,35*
Região	-0,0678*	-6,56*	-0,0733*	-7,07*
Discriminação	0,1198*	12,72*	0,1512*	16,32*
Diferença total	-0,3842*	-31,90*	-0,2724*	-23,85*

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Os resultados das decomposições entre homem não branco e mulher branca para as macrorregiões brasileiras estão expostos nas Tabelas A81, A82, A83, A84 e A85 do Apêndice 2. Os sinais dos coeficientes da diferença total e da parcela explicada foram negativos para todas as macrorregiões no período examinado. A vantagem salarial da mulher branca sobre o homem não branco foi mais acentuada no Nordeste e Norte. Em 2004, a diferença total no Nordeste foi de -25,78% e em 2014 -19,99%, enquanto no Norte foi -20,47 no primeiro ano e -21,47% no segundo ano. Cabe salientar que, nesse período de 2004 e 2014, as referidas macrorregiões apresentaram a maior desigualdade média escolar entre homem não branco e mulher branca³⁴. Para que houvesse equiparação salarial entre os homens não brancos e as

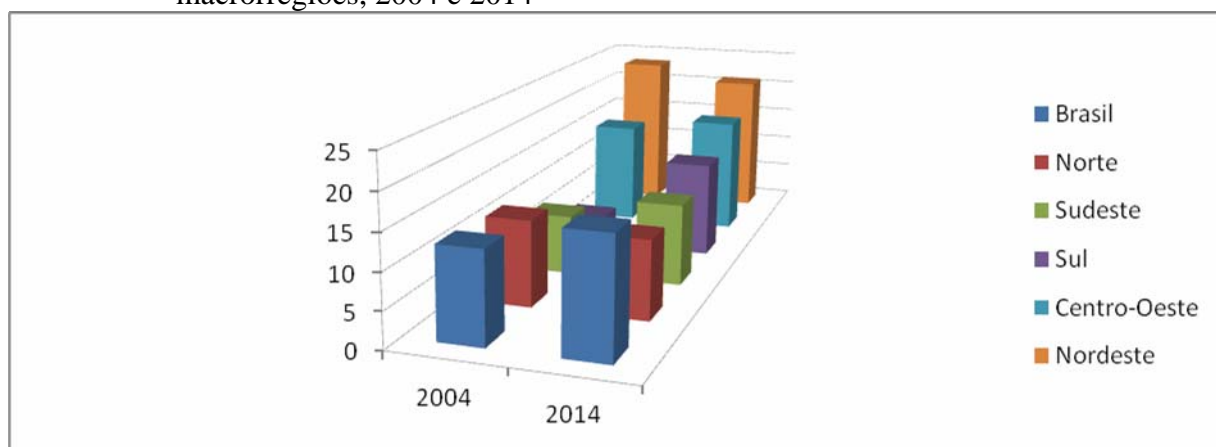
³⁴ Ver Tabelas A1, A2, A3, A4 e A5 do Apêndice 1.

mulheres brancas na macrorregião Centro-Oeste, os salários delas deveriam reduzir em 14,47% em 2004 e 4,83% em 2014³⁵. Vale ressaltar que o impacto negativo das diferentes dotações (parcela explicada) foi mais expressivo em 2004 e o efeito positivo da discriminação foi mais expressivo em 2014.

A desagregação da parcela explicada mostra que os fatores que mais se destacaram foram os atributos produtivos e a ocupação em todas as macrorregiões. O maior impacto negativo dos atributos produtivos sobre os salários das mulheres brancas foi percebido no Norte, sendo -15,75% em 2004 e -14,39% em 2014. A ocupação impactou negativamente com mais intensidade no Sudeste, sendo esse impacto de -9,92% no primeiro ano e 9,52% no segundo ano analisado.

Na ausência de discriminação, os salários das mulheres brancas que moram no Centro-Oeste registrariam acréscimo de 15,14% em 2004 e os salários das residentes no Sudeste elevariam em 8,39%, em 2014, aumentariam em 16,95% e 11,50%, respectivamente. O Nordeste apresentou o maior impacto da discriminação em ambos os anos analisados, todavia esse efeito diminuiu de 23,33% para 20,94%. O efeito discriminatório no Sul de 4,19% foi estatisticamente não significativo no ano de 2004. Já em 2014 esse efeito foi significativo em nível de 1%, com impacto de 13,67% sobre o salário da mulher branca. A ilustração desses resultados pode ser verificada no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Discriminação salarial entre homem não branco e mulher branca no Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Conforme os resultados apresentados, infere-se que boa parte da diferença salarial negativa entre homem não branco e mulher branca, tanto em nível nacional quanto regional,

³⁵ Segundo os dados do IBGE (2014), a mão de obra da macrorregião Centro-Oeste é constituída em grande parte por homens não brancos.

deve-se principalmente às influências das variáveis ligadas ao capital humano (educação e experiência), garantindo maior vantagem para a categoria feminina branca. Neste caso, para se minimizar as diferenças salariais, são necessárias duas ações do governo, criar condições para elevar os aspectos produtivos do homem não branco e combater a discriminação por gênero.

Os dados das decomposições salariais, apresentados neste capítulo, revelaram que a desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como entre homens brancos e mulheres brancas, foi menor nas macrorregiões menos desenvolvidas, Norte e Nordeste, mas não se pode afirmar que exista alguma relação entre a discriminação e o desenvolvimento econômico das macrorregiões brasileiras.

A diminuição das desigualdades salariais por gênero e cor de pele dos indivíduos, durante o período analisado, pode estar relacionada à política de geração de emprego e renda, à estruturação do mercado de trabalho, à melhoria educacional e à elevação do rendimento dos trabalhadores, impulsionados pela política de valorização do salário mínimo³⁶

O bom desempenho econômico e as medidas adotadas pelo governo durante o período beneficiaram principalmente as mulheres não brancas por estarem sujeitas à maior discriminação. Segundo o IBGE (2015), houve aumento do salário da população mais pobre, ao mesmo tempo em que foi reduzido o salário do extrato mais rico da população.

6.6 SÍNTESE DOS RESULTADOS

As estimativas salariais confirmam um diferencial positivo de rendimentos a favor de homens e brancos no Brasil e macrorregiões em ambos os anos.

O retorno da escolaridade foi mais pronunciado entre os homens do que para as mulheres e entre os brancos do que para os não brancos em todas as macrorregiões.

Houve redução do retorno à escolaridade para todos os grupos de trabalhadores, com exceção para o grupo de mulheres brancas com mais de nove anos de estudo.

Os trabalhadores nas ocupações de dirigentes, profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio foram mais bem remunerados em relação aos operacionais em todo o país. Contudo a diferença salarial das melhores ocupações em relação ao grupo operacional diminuiu em todas as macrorregiões para todos os trabalhadores.

Os rendimentos dos trabalhadores dos setores da indústria, serviços e comércio foram

³⁶ Segundo os dados da PNAD de 2014, 21,05% dos homens ocupados recebiam até um salário mínimo contra 30,06% das mulheres ocupadas.

maiores em relação ao setor agrícola no Brasil.

Os trabalhadores não brancos do setor agrícola, residentes no Centro-Oeste, foram mais bem remunerados em relação aos trabalhadores da mesma cor de pele, ocupados nos outros setores de atividades.

No Centro-Oeste, as determinações de salários para os homens e mulheres e brancos mostraram que as diferenças de salários dos empregados no setor agrícola em relação aos salários dos empregados nos setores da indústria, serviços e comércio foram quase inexistentes.

A diferença entre o segmento formal e o informal foi mais elevada para os trabalhadores de pele não branca, e morar na área urbana assegura melhor remuneração para todos os trabalhadores.

A síntese dos resultados das decomposições salariais de Oaxaca-Blinder para o Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014 está descrita na Tabela 18.

A diferença salarial por gênero foi mais pronunciada no Centro-Oeste e Sul do país em ambos os anos.

Houve redução da diferença salarial a favor dos homens em todas as macrorregiões, com exceção do Nordeste.

A soma dos fatores relacionados aos atributos produtivos, características dos postos de trabalhos e situação censitária (parcela explicada) reduz as diferenças salariais em todo o país. Nas macrorregiões Norte e Nordeste, essas contribuições para a redução das diferenças salariais são maiores.

Há evidências de discriminação salarial de gênero em todas as macrorregiões, menos acentuada no Norte e Sudeste. Nessas duas macrorregiões, a ausência de discriminação aumentaria os salários das mulheres em aproximadamente 28% em 2014. Nas outras macrorregiões esse percentual seria de aproximadamente 33%.

No Centro-Oeste e no Sudeste, a discriminação por gênero no período aumentou e nas demais macrorregiões diminuiu.

No Sudeste e no Sul, as diferenças salariais entre homens brancos e mulheres não brancas sofrem influência tanto dos atributos produtivos e das características dos postos de trabalhos e situação censitária como da discriminação por gênero e cor. Nas outras macrorregiões, a soma dos fatores relacionados a dotações produtivas, postos de trabalhos e situação censitária colabora para reduzir as diferenças salariais.

A desigualdade salarial total entre homens não brancos e mulheres brancas foi negativa em todo o país, indicando vantagem salarial para as mulheres brancas. O fator

discriminação foi positivo, minimizando essa vantagem em todo o país.

Tabela 18 – Sínteses das decomposições salariais de Oaxaca-Blinder para o Brasil e macrorregiões, 2004 e 2014

Impacto percentual das diferenças salariais - homem contra mulher							
Diferenças	Explicada		Discriminação		Total		
	Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Brasil		-17,36*	-16,52*	33,00*	31,11*	32,05*	23,52*
Norte		-15,81*	-19,80*	27,88*	25,55*	7,67*	0,69*
Sudeste		-7,98*	-10,83*	29,43*	29,91*	19,10*	15,90*
Sul		-13,49*	-12,64*	35,50*	31,44*	17,21*	14,82*
Centro- Oeste		-13,45*	-12,01*	33,18*	35,44*	15,26*	19,18*
Nordeste		-26,75*	-23,09*	37,61*	33,05*	0,80*	2,32*
Impacto percentual das diferenças salariais - branco contra não branco							
Diferenças	Explicada		Discriminação		Total		
	Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Brasil		44,80*	31,63*	13,65*	10,46*	64,6*	45,40*
Norte		19,69*	16,15*	14,80*	12,65*	37,41*	30,84*
Sudeste		31,97*	23,55*	15,86*	10,16*	52,90*	36,09*
Sul		22,21*	16,30*	18,60*	11,73*	44,94*	22,94*
Centro- Oeste		21,71*	12,67*	12,28*	10,99*	36,66*	25,05*
Nordeste		23,57*	17,93*	7,36*	6,21*	32,66*	25,25*
Impacto percentual das diferenças salariais – homem branco contra mulher não branca							
Diferenças	Explicada		Discriminação		Total		
	Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Brasil		23,38*	13,05*	49,53*	43,49*	84,49*	43,80*
Norte		4,71*	-5,25*	44,39*	41,33*	51,19*	33,91*
Sudeste		25,21*	12,28*	46,46*	42,66*	83,37*	60,18*
Sul		10,57*	5,57*	52,82*	45,45*	68,97*	53,55*
Centro- Oeste		7,44*	-0,70*	48,13*	52,42*	59,15*	51,35*
Nordeste		-10,67*	-10,83*	49,74*	42,84*	33,76*	27,38*
Impacto percentual das diferenças salariais - homem não branco contra mulher branca							
Diferenças	Explicada		Discriminação		Total		
	Anos	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Brasil		-39,59*	-34,53*	12,72*	16,32*	-31,90*	-23,80*
Norte		-29,02*	-29,27*	12,04*	11,03*	-20,47*	-21,47*
Sudeste		-27,88*	-23,32*	8,39*	11,50*	-21,83*	-14,50*
Sul		-22,99*	-21,48*	4,19	13,67*	-19,76*	-10,74*
Centro- Oeste		-25,63*	-18,63*	15,14*	16,95*	-14,37*	-4,83*
Nordeste		-39,82*	-33,84*	23,33*	20,94*	-25,78*	-19,99*

Fonte: Elaborado pela a autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%, (sem asterisco) não significativo.

No Norte, a diferença salarial negativa a favor das mulheres brancas foi mais expressiva em 2014 do que em 2004.

A discriminação do homem não branco em relação à mulher branca foi mais expressiva no Nordeste e Centro-Oeste.

Houve redução da discriminação dos homens não brancos em relação às mulheres brancas no Nordeste e Norte. A influência da discriminação sobre os salários das mulheres

brancas residentes no Sul era não significativa em 2004 e significativa em 2014.

Os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder mostram que as diferenças salariais entre os grupos de trabalhadores homens e mulheres, homens brancos e mulheres brancas são explicadas mais pela parcela atribuída à discriminação (diferenças nos coeficientes estimados e diferença nos interceptos) do que por diferenças nas médias dos atributos produtivos, características de postos de trabalho e características locacionais. Para as diferenças salariais entre pessoas brancas e não brancas e entre homens não brancos e mulheres brancas, a maior relevância recai sobre o aspecto produtivo em consonância com a teoria do capital humano.

De maneira geral, em todas as decomposições salariais foi observado o efeito positivo da discriminação. Infere-se que as mulheres e pessoas de pele não branca no mercado de trabalho brasileiro podem estar sofrendo discriminação estatística e preconceito associado à preferência do empregador e da sociedade.

No próximo capítulo estão descritas as principais conclusões do estudo.

CONCLUSÃO

O presente estudo objetivou analisar as diferenças salariais e a discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho do Brasil e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014. Os cálculos foram obtidos por meio das estatísticas descritivas, equações de determinações de salários mincerianas e decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2004 e 2014.

Entre os fatores que causam as diferenças salariais por gênero, tratados na literatura, podem ser citados a segregação ocupacional, a dupla jornada de trabalho feminino, a qual leva muitas mulheres a aceitar salários menores em troca de uma carreira que lhes dê mais flexibilidade para realizar as múltiplas tarefas, os direitos sociais como licença maternidade, que são vistos pelas empresas como custos, melhor negociação salarial por parte dos homens.

Por meio da estatística descritiva foi verificado o perfil dos trabalhadores; os resultados mostraram que, em média, a jornada e a experiência da mulher no mercado de trabalho eram menores do que as dos homens, podendo esses resultados estarem ligados às atividades domésticas, realizadas pelas mulheres. Por outro lado, as mulheres, em média, são mais escolarizadas que os homens. Do total de indivíduos não brancos, independente do sexo, houve maior representatividade desses grupos no mercado informal em comparação com o grupo de trabalhadores brancos em todo o país no período examinado.

No período 2004-2014 houve aumento da proporção de trabalhadores com mais de 12 anos de estudos e da população empregada no setor de serviços, no qual a inserção da mulher é mais favorável, enquanto se reduziu o percentual dos indivíduos empregados no setor da indústria, atividade de característica masculina.

Os cálculos referentes à participação dos indivíduos no mercado de trabalho indicaram uma nítida divisão sexual do trabalho, pois as mulheres estão mais concentradas nas áreas de prestação de serviços. A participação por cor pode estar relacionada às desigualdades educacionais e a proporção por gênero pode estar relacionada às questões culturais.

Em todas as faixas educacionais, o salário-hora médio dos homens foram superiores ao das mulheres. Ao se considerar o total de trabalhadores ocupados, conclui-se que houve queda da diferença nos salários entre o homem branco e as demais categorias de trabalhadores. Percebeu-se que o hiato dos grupos em desvantagem salarial em relação ao homem branco foi menor nas macrorregiões Nordeste e Norte. A combinação de gênero e cor coloca a mulher não branca em desvantagem em relação às outras três categorias de trabalhadores, independentemente da macrorregião.

Quanto à diferença salarial por gênero entre a população não branca ocupada, aquela foi menor no Norte e Nordeste. Contudo, entre os indivíduos brancos, a diferença em 2014 foi menor do que em 2004 no Norte e maior nas demais macrorregiões, sendo mais expressiva no Centro-Oeste e Nordeste.

Apesar da maior absorção de mulheres no grupo dos profissionais das ciências e das artes, seus salários foram menores em comparação aos salários dos homens. Com relação aos setores de atividades, a diferença salarial na construção civil foi em prol das mulheres, embora essa vantagem tenha se reduzido no período analisado.

As equações de determinação de salários no Brasil apontaram retorno positivo para as variáveis do capital humano em 2004 e 2014. Os resultados indicaram que o retorno educacional dos homens foi superior ao das mulheres, sobretudo tendo pele branca, o que gera bônus maior ainda em comparação aos não brancos em ambos os anos analisados. O sinal do coeficiente da variável homem foi positivo e significativo em todas as macrorregiões, indicando ganhos mais elevados para o gênero masculino. O fato de ter pele branca também mostrou ganhos sobre os indivíduos de pele não branca em níveis nacional e regional.

Estar inserido no mercado de trabalho formal brasileiro garante maior salário para o homem. Os retornos dos dirigentes foram mais expressivos para os homens brancos e morar no Distrito Federal garante maior salário para todos os trabalhadores, principalmente às mulheres de cor branca. O bônus salarial dos indivíduos empregados no setor formal sobre aqueles inseridos no segmento informal foi mais expressivo para os trabalhadores não brancos. Tais resultados estão de acordo com a teoria do mercado segmentado, para a qual existem outras variáveis além da educação e experiência para explicar as determinações de salários.

Na comparação macrorregional, observou-se que o prêmio pela escolaridade reduziu em todo o país, com exceção para o grupo de mulher residente no Norte com nove ou mais anos de estudo. O prêmio por estar inserido no mercado formal e nas melhores ocupações diminuiu em todas as macrorregiões.

Pela decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível responder a todas as questões levantadas na pesquisa. Os resultados indicaram hiatos salariais mais elevados a favor dos trabalhadores brancos e das mulheres em todas as macrorregiões. O efeito da parcela discriminatória foi mais expressivo para a decomposição salarial entre homens e mulheres do que entre brancos e não brancos. Em todo o país, a discriminação foi mais elevada na decomposição entre homens brancos e mulheres não brancas em relação às outras categorias de trabalhadores investigados. A dupla discriminação sofrida pela mulher não branca reforça

os resultados apresentados na revisão empírica.

A parcela explicada (soma dos fatores aspecto produtivo, aspectos dos postos de trabalhos e situação locacional) da decomposição salarial por gênero apresentou sinal negativo para o Brasil e macrorregiões, indicando que as diferentes características, observadas entre homens e mulheres, atuam no sentido de minimizar a desigualdade. Assim, se as características das mulheres fossem valoradas da mesma forma que as dos homens, os salários delas reduziriam.

O aspecto produtivo foi o fator da parcela explicada, que apresentou maior impacto negativo. Isso significa que, em média, o capital humano, adquirido pelas mulheres, era superior ao dos homens. Desse modo, caso as mulheres tivessem as mesmas dotações produtivas dos homens, elas sofreriam redução nos seus salários. A ocupação, o segundo fator destacado, indicou que as mulheres ocupadas nos cargos de dirigentes, técnicos, profissionais das ciências e das artes tinham maior vantagem salarial sobre os ganhos das mulheres operacionais do que os homens que se encontravam nas mesmas situações.

A menor vantagem salarial dos homens sobre as mulheres, bem como o maior impacto da parcela explicada, foi verificada no Norte e Nordeste. Quanto à discriminação por gênero nas macrorregiões, destacaram-se o Centro-Oeste e o Nordeste por apresentarem maiores impactos sobre o salário-hora, sendo superior ao nível nacional.

No que concerne à decomposição salarial por cor, a maior vantagem salarial dos indivíduos brancos sobre os não brancos foram observados no Sudeste e a menor, no Nordeste. O impacto discriminatório foi mais elevado no Sul em 2004 e no Norte em 2014 e menor discriminação salarial foi verificada no Nordeste, nos dois anos examinados.

A diferença salarial entre homens brancos e mulheres não brancas foi mais expressiva no Sudeste. A diferença salarial não explicada foi maior no Sul em 2004 e no Centro-Oeste em 2014. Esse movimento ocorreu em virtude da redução do efeito discriminatório na primeira macrorregião referida, ao mesmo tempo em que aumentou o impacto da discriminação na segunda macrorregião.

A decomposição salarial entre homem não branco e mulher branca apontou vantagem salarial para a mulher branca no período analisado, representada pelo sinal negativo da diferença total de salários. Essa diferença favorável às mulheres brancas foi influenciada pelo aspecto produtivo e pelos fatores relacionados aos postos de trabalho. Por outro lado, a discriminação apresentou sinal positivo.

A diferença salarial entre homens não brancos e mulheres brancas foi mais pronunciada no Norte. A menor vantagem salarial das mulheres brancas foi observada no

Centro-Oeste. Esse fato pode estar relacionado à maior representação de homens não brancos e à baixa representação de mulheres brancas no mercado de trabalho dessa macrorregião.

A desigualdade salarial por gênero e, simultaneamente, por gênero e cor, entre os homens brancos e não brancos, foi menor nas macrorregiões menos desenvolvidas em ambos os anos examinados (Norte e Nordeste), mas não foi possível, por meio dos dados desta pesquisa, relacionar o efeito da discriminação com o desenvolvimento econômico das macrorregiões brasileiras, refutando a conclusão de Gomes (2016) ao comparar as regiões Sul e Sudeste. Vale lembrar que as estimativas apresentadas pelo referido autor foram calculadas para os segmentos formais privados.

Com relação à mudança temporal, a diferença salarial por gênero reduziu-se mais no Norte, destacando-se o efeito discriminatório, enquanto a queda da diferença por cor foi mais acentuada no Sudeste, destacando-se a parcela explicada. No que tange à vantagem salarial dos homens brancos sobre as mulheres brancas, observou-se redução significativa no Sudeste e Norte, com maior contribuição da parcela explicada. A vantagem do grupo feminino não branco sobre o homem branco diminuiu mais no Centro-Oeste, sendo a maior contribuição também proveniente das diferentes características observáveis dos indivíduos.

No que tange à queda do fator discriminação, a redução por gênero foi mais pronunciada no Nordeste e Sul, enquanto por cor a queda foi mais expressiva no Sul e Sudeste. Já o impacto da discriminação do homem branco contra a mulher não branca reduziu-se mais no Sul e Nordeste; já a discriminação do homem não branco contra a mulher branca diminuiu mais no Nordeste. Os dados apontaram que a redução das diferenças salariais e da discriminação foi expressiva nas macrorregiões, com elevadas diferenças e efeito discriminatório no ano de 2004.

No período 2004-2014, houve redução das diferenças salariais por cor e do efeito discriminatório em todas as macrorregiões. No Centro-Oeste, aumentaram a diferença salarial por gênero e o impacto do efeito discriminatório sobre os salários das mulheres.

O estreitamento salarial, com aumento do efeito da discriminação sobre os salários dos grupos discriminados, foi confirmado nas seguintes situações: por gênero no Sudeste, na decomposição salarial entre homens brancos e mulheres não brancas residentes no Centro-Oeste e na decomposição salarial entre homens não brancos e mulheres brancas no Brasil, Sudeste e Centro-Oeste.

Por fim, os resultados evidenciaram que o combate à discriminação dos homens contra as mulheres, e dos homens brancos em relação às mulheres brancas, deve ser mais efetivo na macrorregião Centro-Oeste. O combate à discriminação do homem não branco em relação à

mulher branca deve ser mais efetivo no Nordeste.

No geral, os resultados das decomposições salariais apontam que parte considerável da diferença por cor é pelas dotações dos indivíduos. Na decomposição por gênero, a maior parte da discrepância salarial é pela parcela discriminatória, fato observado tanto em nível nacional, quanto regional. Resultados semelhantes foram encontrados por Soares (2000), Araújo e Ribeiro (2002), Souza, Salvato e França (2013). Para as diferenças salariais entre os homens não brancos e mulheres brancas, destacaram-se a parcela explicada pelo capital humano e as características relacionadas aos postos de trabalhos.

Dessa forma, no caso do trabalhador não branco, parte da discrepância salarial pode ser reduzida por meio de políticas educacionais. As políticas públicas, que visam combater a segregação, também podem ser mais efetivas entre os trabalhadores não brancos. Para haver equidade salarial entre homens não brancos e mulheres brancas, o governo deve promover condições para os homens não brancos aumentarem seus atributos produtivos e combater a discriminação por gênero.

A negociação coletiva dos salários com a participação de mulheres, a igualdade na licença maternidade e paternidade, a melhor distribuição dos afazeres domésticos, bem como a criação de mais creches são ações relevantes para se minimizar as diferenças salariais por gênero. Além disso, é necessária também maior fiscalização para que se cumpra o ordenamento jurídico contra a discriminação.

Diante do exposto, ao se escolher e planejar as políticas, é necessário focar nos determinantes do hiato de gênero e cor existentes. O funcionamento do mercado varia conforme a localidade, assim como suas normas e culturas e, conseqüentemente, os comportamentos das famílias e dos indivíduos. Isso significa que a mesma política pode ter diferentes resultados, dependendo do país e/ou região.

Novos estudos devem ser elaborados para melhor se compreender a discriminação por cor e gênero no mercado de trabalho, por exemplo, a mensuração da discriminação segundo a unidade de federação de determinada macrorregião além da atualização dos dados, a fim de se verificar se a diferença salarial e discriminação por gênero e cor aumentaram ou diminuíram nos anos de crises econômica e política brasileiras.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho Brasileiro. **Ciência e Cultura**, v. 58 n. 4, São Paulo. Out/dez. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 mai. 2015.
- ALMEIDA, Edson Pacheco de; PEREIRA, Rosângela Saldanha. Críticas à teoria do capital humano: uma contribuição à análise de políticas públicas em educação. **Revista de Educação Pública**, Cuiabá, v. 9, n. 15, jan.-jun. 2000.
- ALMEIDA, W. S.; BESARRIA, C. N. Diferenciais de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho nordestino: uma análise via regressões quantílicas e decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA. 10, 2014, Salvador. **Anais...** Salvador: SEI/SEPLAN-UFBA, 2014. Disponível em <http://www.eeb.sei.ba.gov.br/pdf/2014/er/diferenciais_de_rendimento.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2015.
- ARAÚJO, E.; EVARINE, A.; GARCIA, F.; ARAÚJO, E. Nota sobre os diferenciais de salários no Brasil: uma investigação empírica sob a perspectiva da teoria da segmentação. **Economia & Tecnologia**, ano 7, v. 26, p.1-12, jul./set. 2011.
- ARAÚJO, F. V.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, p. 217, abr.-jun. 2002.
- ASSIS, R. H. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. IN: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, **Anais...** CONVIBRA, 2009. Disponível em: http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2016.
- BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de Igualdade de Gênero**. 2012. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2015.
- BANDEIRA, L.; JACINTO, P. de A. Equação de Rendimentos para a Região Metropolitana de Porto Alegre. In: ENCOTRO DE ECONOMIA DA REGIÃO SUL, 08, 2010, Porto Alegre, **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: UFRGS, 2010. Disponível em: <<http://www.ppge.ufrgs.br/anpecul2010/artigos/43.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2015.
- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **Discriminação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Texto para Discussão n. 1288, IPEA, 2007. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1842/1/TD_1288.pdf>. Acesso em 22 abr. 2015.
- BARROS; R. P., MENDONÇA; R. S. P. Diferenças entre discriminação racial e por gênero e o desenho de políticas anti-discriminatórias. **Estudos Feministas**, v. 4, nº1, p. 183-193, 1996.
- BARTALOTTI, O. A. C.; **Discriminação salarial por cor e gênero revisitada: uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas**. 87 f. Dissertação (mestrado) - Escola de Economia de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível

em:< <http://bibliotecadigital.fgv.br/.../2/OtavioAugustoCBartalotti07082007.pdf.txt>>. Acesso em 01 jul. 2015.

BASTOS, A.; FERNANDES, G. L.; PASSOS, J. **Estimação da discriminação salarial de gênero**, Lisboa, 2004. Disponível em:

<http://www2.eeg.uminho.pt/economia/qpessoal/_papers/Bastos_Fernandes_Passos.pdf>
Acesso em 01 jun. 2015.

BASTOS E. K. X. Plano real, consolidação da estabilidade, crise internacional e desequilíbrios (1994-1998). In: Ribeiro, F. J. S. P. (Org). **Economia brasileira no período 1987-2013: relatos e interpretações da análise de conjuntura no Ipea**. Brasília: IPEA, 2015.

BASTOS, S. L. “**Acesso a cargos de autoridade: e a mulher, como vai? um estudo sobre segregação ocupacional por gênero na região metropolitana de belo horizonte/MG.**” 124 f. Tese (doutorado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – UFMG, Belo Horizonte, 2010. Disponível

em:<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-96VGJV/tese___doutorado___sirlei___09_03_2013.pdf?sequence=1>. Acesso em: 19 jan. 2016.

BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York: **National Bureau of Economic Research**. 1964.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. Autumn, 1973.

BOHNENBERGER, Roger. **Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro - 1992 a 2001**. 2005. 174 f. Dissertação (Mestrado) -

Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005. Disponível em: <<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/554>>. Acesso em: 03 fev. 2016.

BORJAS, J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 20 out. 2015.

BRASIL. **Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999. Seção I - Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher**. Disponível

em<<http://www3.dataprev.gov.br/SISIEX/paginas/42/1999/9799.htm>. Acesso em 31 out. 2015.

BRASIL. **Relatório anual socioeconômico da mulher. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, mar. 2015**. 181p. Disponível em:<http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf. Acesso em: 20. jan. 2016.

BRUSCHINI, C. **Trabalho das Mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC, 2003. p. 323-356.

CACCIAMALI, M. C. Mercados de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v.18, n. 1, p. 59-69, jan/mar. 1978.

CACCIAMALI, M. C.; FREITAS, P. S. Do capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da grande São Paulo. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 343-368, ago. 1992.

CACCIAMALI, M. C., TATEI, F. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 30, n. 87, p. 103-121, mar/ago 2016

CACCIAMALI, M. C.; TATEI F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 33, jul/dez. 2009.

CACCIAMALI, M. C; TATEI, F. Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. **Revista Problemas del Desarrollo**, v.172, n. 44, p. 53-79, enero/marzo. 2013.

CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L. **Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste do Brasil: uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica**. IPEA-CAIXA, 2005. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/mono_jacquelinenogueira.pdf> Acesso em: 20 nov. 2015

CANDIOTTO, C. Aproximações entre capital humano e qualidade total na educação. **Educar**. Curitiba: UFPR, n. 19, p. 199-216, 2002. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/er/n19/n19a14.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2015.

CARVALHO, A.P.; NÉRI, M. C.; SILVA, D. B. N. **Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas**. ABEP, 2006. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/abep2006_695.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro: diferença entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009**. 139 f. Tese (Doutorado) - Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, 2012.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18 n° 1, p. 158-175, jan-mar de 1998.

CHADAREVIAN, P. C. **Existe uma teoria econômica da discriminação?** TD. 023/2009, Programa de Pós Graduação Aplicada - FE/UFJF, Juiz de Fora, 2009. Disponível em <<http://www.ufjf.br/poseconomia/files/2010/01/TD-023-Chadarevian.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2015.

CHAVES, A. L. L., Diferenciais dos rendimentos do trabalho na indústria de transformação da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA): linearidade ou dualidade no mercado de trabalho? **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 33, n. 2, p. 175-204, set. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 7 ed. São Paulo: CAMPUS, 2004.

CORTES; L. **Regulamentação permite trabalho de menor como aprendiz a partir dos 14 anos**. Tribunal Superior de do Trabalho, 2013. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/regulamentacao-permite-trabalho-de-menor-como-aprendiz-a-partir-dos-14-anos>. Acesso em: 29 abr. 2015.

COSTA, J. Q. **Identificação de variáveis significativas na composição do rendimento médio do profissional contábil do Estado da Paraíba: um enfoque nas teorias econômicas do emprego**. 85f. Dissertação (Mestrado) – Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/4855>>. Acesso em 04 nov. 2015.

CYSNE, R. P. A beleza do capital humano. *Conjuntura macroeconômica*, v. 65, n. 8, ago. 2011. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rce/article/view/22787/21552>. Acesso em: 08 dez. 2015.

DE LA RICA, S; DOLADO, J. J.; LLORENS, V. **Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain**. IZA – Institute for the Study of Labor, Jan. 2005. (Discussion Paper 1483). Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp1483.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2015.

DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**, 1971. Disponível em: <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>>. Acesso em: nov.2015.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R.S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. 5 ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

EVARINI, A.; SOUSA, S. C. I.; MAIA, K. Distribuição ocupacional na região sul do Brasil em 2002 e 2007: estudo a partir das PNAD'S. **A Economia em Revista** V. 18 n. 2, p. 49-66, dez. 2010.

FEDERAÇÃO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTO DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL (FEHOSUL). **Mulheres na medicina: evolução no mercado de trabalho**. Jan. 2016. Disponível em <<http://setorsaude.com.br/mulheres-na-medicina-evolucao-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso: 08 jun. 2016.

FIGUEIRA, M. R. F. **Formação profissional e a produtividade no setor hoteleiro – Um problema para o desenvolvimento sustentável da Madeira.** 96 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de gestão e economia, Universidade da madeira, Funchal, 2005. Disponível em:

http://www3.uma.pt/Unidades/DGE/index_ficheiros/docsMestrado/Teses/Manuel_Ricardo.pdf
f. Acesso em: 28 nov. 2015.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica.** 96 f. Dissertação (Mestrado) - Economia Regional. - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.

FONTES, G. G.; SIMÕES, R. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. **Diferenciais regionais de salário no Brasil, 1991 E 2000: Uma Aplicação dos modelos hierárquicos,** 2006. Disponível em <<http://www.anpec.org.br/encontro2006/artigos/A06A027.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

FONTOURA, N. O.; GONZALES R. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? **Nota Técnica,** IPEA, 2009. Disponível em <<http://www.ipea.org.br>>. Acesso em: 06 nov. 2015.

FREISLEBEN, V. S.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Revista Caderno de Economia,** Chapecó, v. 16, n. 30-31, p. 51-65, dez. 2012.

FREITAS, P.; REIS, S.S. Mercado de trabalho e questões de gênero: avanços e perspectivas. In: XII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. **Anais...** Santa Cruz do Sul, UNISC, 2015.

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

GOMES, M. R. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes: regiões sul e nordeste do Brasil.** 131 f. Dissertação (Mestrado) - Economia Regional. - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

HAVEMAN, A. H., BERESFORD, L. S. If you're so smart, why aren't you the boss? Explaining the persistent vertical gender gap in management. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science,** 639, p. 114-130, January, 2012. Disponível em: <http://sociology.berkeley.edu/sites/default/files/faculty/haveman/HB_2012_AAPSS.pdf>. Acesso em: 26 out. 2015.

HIRATA, G. I.; MACHADO; A. F. conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia. **Nota Técnica,** IPEA, 2007. Disponível

HOFFMANN, R.; LEONE E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia,** Belo Horizonte, v.14, n. 2, p. 35-57, mai/ago de 2004.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Microdados censo da educação superior**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-levantamentos-acessar>> Acesso em: 16 mai. 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Microdados censo escolar**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-levantamentos-acessar>> Acesso em: 16 mai. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. In: **Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica**, Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Contas Nacionais Trimestrais, 2008. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Comentarios/2008/pib-valor-val_200804comentarios.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD) 2004. IBGE, 2004. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2014/microdados.shtm>. Acesso em: 19 jan. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD) 2014. IBGE, 2014. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_anual/microdados/2014/> Acesso em: 29 Nov. 2015.

JANN, B. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. ETH Zürich Sociology **Working Paper** n. 5, May 2008. Disponível em: <http://www.staetk.wiso.uni-goettingen.de/veranstaltungen/statistical%20consulting/jann_oaxaca%202008.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2015.

KUBRUSLY; L. S. **Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho Brasileiro**. IE-UFRJ, 2015. (Texto para Discussão 018 | 2015) Disponível em <http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/discussao/2015/TD_IE_018_2015_KUBRUSLY.pdf>. Acesso em 13 fev. 2016.

KON; A. **A distribuição do trabalho informal no Brasil em uma perspectiva de gênero**. ABEP, 2008. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docspdf/ABEP2008_983.pdf>. Acesso em: 03. Dez. 2015.

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.

LEMONS, M.L.F. Origens e desenvolvimento da teoria da segmentação no mercado de trabalho. **Ciências Humanas e Sociais em Revista**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, v. 17, n.112, p.13-26, jan./dez. 1995.

LEONE, E. T. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**.

Escritório da OIT no Brasil 2010. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/perfil_trabalhadores_247.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2015

LIMA, F. A. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. 2010. Tese de Doutorado (Capítulo 1 e 2). Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em <www.teses.usp.br/.../Resumida_Contribuicoes_para_uma_teorias_da_discriminacao>. Acesso em: 20 nov. 2015.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Cidade, v. 1 n. 10, p. 217-272, abr. 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan/mar. 2003.

MACARINI J. P. **A Política Econômica do Governo Sarney: Plano Cruzado (1986) e Bresser (1987)**. Texto para Discussão n. 157. Campinas, IE/UNICAMP., 2009. Disponível em: <www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1787&tp=a>. Acesso em: 22/01/2017.

MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE ECONOMIA APLICADA, 2., 2002, Brasília. **Anais...** Brasília: UnB/IPEA/TEM, 2002.

MACHADO, A. F., OLIVEIRA, A. M. H. C.; CARVALHO, N. F. Tipologia de qualificação da força de trabalho: uma proposta com base na noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade. **Nova Economia**, Belo Horizonte v.14, n. 2, p.11-33, mai/ago. 2004

MANGAS, L. E.; CORNEJO, J. A. F.; GONZÁLEZ, A. H., MADERUELO, M. I.; DUBLA, T. M. Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. **Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo**, n. 7, p.321-368, 2006. Disponível em: <Universidad de Valladolidhttps://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11340/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2006-7-Discriminacionsalarialdegenero.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2015.

MARQUES; L. A.; SANCHES; S. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho, Brasília: OIT, 2010. P. 49-80** <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2015.

MEIRELES, D. C.; SILVA, J. L.; SAMPAIO, R. M. B. **Diferenciais de rendimentos por gênero: uma análise dos efeitos composição e estrutura salarial**. Enpecon, 2014. Disponível em: <<http://www.coreconpe.org.br/iiienpecon/artigos/37enpecon2014.pdf>> Acesso em: 30 mai. 2015.

MENEZES; W. F., CARRERA-FERNANDEZ, J., DEDECCA; C. Diferenciações Regionais de Rendimentos do Trabalho: Uma Análise das Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Salvador. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n.2, p. 271-296, abr-jun 2005. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ee/v35n2/v35n2a02>> Acesso em: 17 jun. 2016.

MENEZES, W. F., DEDECCA, C. S. A informalidade no mercado de trabalho brasileiro:

rendimentos e principais características. **Nexus Econômicos**, CME-UFBA v. 6, n. 2, dez. 2012.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. Disponível em: <<http://papers.nber.org/books/minc74-1>> Acesso em: 02 dez. 2015.

MIRO, V. H.; SULIANO, D. C. **Discriminação de rendimentos por gênero e raça a partir de realidades sócio-econômicas distintas**. Fortaleza-CE, Fev.2010 (Texto para Discussão n. 73). Disponível em <http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/textos_discussao/TD_73.pdf>. Acesso em Dez. 2016.

MORAES, E. L. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o

Trabalho. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho**, Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2015.

MORAIS FILHO, G. B. **Discriminação salarial e segregação ocupacional: uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009)**. 88f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós - Graduação em Economia da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011. Disponível em <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/4991>>. Acesso em: 05 fev. 2016.

MORAIS, G. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho amazonense**. 93f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós - Graduação em Economia da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2012. Disponível em <<http://alexandria.cpd.ufv.br:8000/teses/economia/2012/242962f.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2016.

MORAES, S. M. A.; **Discriminações salariais por gênero nos segmentos industriais do Brasil: uma análise para os anos de 1993, 1998 e 2003**. Curitiba, 2005. 115f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Setor de Ciências - Universidade Federal do Paraná, Curitiba 2005. Disponível em <<http://www.economia.ufpr.br/Dissertacoes%20Mestrado/107%20-%20Silvana%20Maria%20do%20Amaral%20Moraes.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

NERI, M. **Equação de salários minceriana**. CPS & EPGE-FGV, 2011. Disponível em: <http://www.cps.fgv.br/cps/pesquisas/Políticas_sociais_alunos/2011/pdf/BES_EquacaoMinceriana.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2015.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v.14, n. 3, p. 693-709, 1973. Disponível em: <http://www-bcf.usc.edu/~ridder/Lnotes/Undeconometrics/Transparenten/Wagedecom.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2015.

OLIVEIRA, Z. L. C. A provisão da família: novas e velhas questões. In: VIII Congresso Luso-Afro brasileiro de Ciências Sociais. **Anais eletrônicos...** Coimbra. 09, 2004. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/ZuleiadeOliveira.pdf>>. Acesso em: 25. jan. 2016

OMETTO, A. M. H. Discriminação contra a mão de obra feminina: uma síntese da controvérsia teórica. **Impulso**, Piracicaba, UNIMEP, v.12, n. 28, p. 165-177, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: partilhar é a maior forma de cuidar!** Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_camp_igual_genero.htm>. Acesso 20 jan. 2016.

PASTORE, E.; ROSA L. D.; HOMEM I. D. Relações de gênero e poder entre trabalhadores da área da saúde In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 8: Corpo, Violência e Poder. 08, 2008. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: UFSC, 2008. Disponível em: <<http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

PEREIRA, A. M.; SILVA, R. S.; SILVA, P. R. Desigualdades na informalidade: uma análise das regiões nordeste e sudeste do Brasil. **Revista Desenvolvimento Social**. Edição Especial, p. 33-46, 2014.

PEREIRA, S. B.; CUNHA, R. C. **Capital Humano: Impacto da formação ao nível salarial em dois sectores distintos – a hotelaria e a banca**. Universidade Nova de Lisboa, Portugal 2001. Disponível em: <<http://www.jcastron.xpg.com.br/downloads/artigos/capital%20humano.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**. v.62, n. 4, p. 659-661. September, 1972. Disponível em <<http://about.jstor.org/terms>> Acesso em 22 set. 2016.

PINHEIRO, L.; FONTOURA, N.; PRATA, A. C.; SOARES, V. **Retrato das Desigualdades**. UNIFEM-IPEA, 2006. Disponível em <http://www.institutobuzios.org.br/documentos/IPEA_RETRATO%20DAS%20DESIGUALDADES_2%20BA%20EDICAO-2006.pdf>Brasília>. Acesso em: 21 dez. 2015.

PIRES, B.L. **O princípio da igualdade de tratamento aplicado nas relações de trabalho**, 2014. Disponível em <<https://blauritopires.jusbrasil.com.br/artigos/113719154/o-principio-da-igualdade-de-tratamento-aplicado-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2016.

POSSENTI, C.; PONTILI, R. M. **Influências do PAC no setor da construção civil, no período de 2007 à 2012**. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL EM GESTÃO DE NEGÓCIOS 2015, Cascavel. **Anais eletrônicos...** Cascavel: UNIOESTE, 2015. Disponível <http://cac-phi.unioeste.br/eventos/cingen/artigos_site/convertido/8_Desenvolvimento_Economico_Regional_Rural_e_Empreendimentos_Locais/Influencias_do_PAC_no_setor_da_construcao_civil_no_periodo_de_2007_a_2012.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2016.

RAMOS, A. C. **Economia do trabalho: modelos teóricos e debate no Brasil**. Curitiba:

CRV, 2012.

RAMOS, L.; BRITO, M. O Funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro no período 1991-2002: tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais. **Boletim Mercado de Trabalho**, Rio de Janeiro, n.22, p.31-47, nov.2003

REICH, B. M.; GORDON D. M; EDWARDS, R. C. Mercado de trabalho – uma teoria da segmentação do mercado de trabalho. In: **Economia em Revista**, v. 3 n. 2, p. 41-50, 1994.

RIBEIRO, A. B. R. O. A Lei 9.029/95 no combate à discriminação nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011.

SANTOS, E. C. **Diferencial de salários entre homens e mulheres com nível superior**. Dissertação (Mestrado) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional – Departamento de Demografia. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1993. Disponível em: <https://www.cedeplar.ufmg.br/demografia/dissertacoes/1993/eleonora_cruz_santos.pdf>. Acesso em: 04 out. 2015.

SANTOS, R. V. **Desigualdade de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil em 1999**. 88f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Ciências Econômicas - Programa de Pós Graduação em Economia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

SCHULTZ, T. W. **O Investment in human capital**. The American Economic Review, v. 51, n. 1, p. 1-17, march.1961. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

SILVA, I. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. **Revista da Fapese**, v. 2. n. 2, p.129-140, jul/dez. 2006.

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, v.87, n. 3 p.355-374, Aug. 1973. Disponível em:<<http://www-bcf.usc.edu/~shaddin/cs590fa13/papers/jobmarketsignaling.pdf>>Acesso em set. 2016.

SOARES, C, “Índices de Desenvolvimento de Gênero: uma análise do avanço social das mulheres no Brasil e nas Unidades da Federação”. In:**Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**, Brasília, Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, edição especial,p. 64 -106 jul. 2010.

SOARES, S. S. D.**O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Texto para Discussão n. 769, IPEA, 2000. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf>. Acesso em 22 abr. 2015.

SOLIMANO, A. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. **Pesquisa e Planejamento**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 567-594, dez. 1988.

SOUZA, J. S. O recrudescimento da teoria do capital humano. **Cadernos Cemarx**, n. 3, IFCH-UNICAMP, 2006 .

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.** ANPEC,2013. Disponível em<http://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2015.

SOUZA,S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: XI ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, set. 2015. Disponível em: http://www.eeb.sei.ba.gov.br/pdf/2015/eb/diferencas_salariais_de_genero_no_primeiro_empr ego_dos.pdf>. Acesso em 22 jan. 2016.

SOUZA, S. C. I.; MAIA, K. FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, V. 09, n. 1, p. 32-49, 2015. Disponível em< <http://www.revistaaber.org.br>> Acesso em: jun. 2016.

SULIANO, D. C.; SIQUEIRA, M. L. Retornos da educação no Brasil em âmbito regional considerando um ambiente de menor desigualdade. **Economia Aplicada**, v. 16, n. 1, 2012, p. 137-165.

VIEIRA E. E. GOUVÊA, KAUFFMANN, R. **Construção civil: desafios 2020.** FIRJAN, 2014. Disponível em<<http://www.firjan.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=4028808B4E3FB673014E3FF18D3D20D8>>. Acesso em: 02 jan. 2016

WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à econometria: uma abordagem moderna.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The global gender gap report 2014.** Geneva, 2014. Disponível em <http://www3.weforum.org/docs/gggr14/gggr_completereport_2014.pdf>. Acesso em: 25 out. 2015.

XAVIER, F. P.; TOMÁS, M. C.; CANDIAN, J. F. Composição ocupacional por gênero, associação a sindicatos e desigualdades de rendimentos do trabalho no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 78-113, jun. 2009.

APÊNDICES

Apêndice 1

Tabela A1 – Perfil da população ocupada na macrorregião Norte, em 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	36,60	38,89	35,72	37,82	35,00	37,44	34,69	37,21
Experiência (média)	19,21	24,68	23,31	23,92	19,81	20,66	23,20	21,19
Anos de estudo (média)	6,85	8,24	5,40	7,08	9,13	10,55	7,45	9,39
Salário mensal R\$ (média)	1.508,96	1.851,23	948,79	1.262,27	1.103,82	1.528,02	703,55	1.069,51
Horas trabalho/semana (média)	44,30	41,34	44,16	40,85	35,58	36,78	36,85	35,29
Salário-hora R\$ (média)	9,35	18,60	6,07	11,45	8,37	16,26	5,51	10,69
Mercado de Trabalho Formal (%)	35,72	46,02	29,17	38,54	44,21	54,84	30,91	43,27
Mercado de Trabalho Informal (%)	64,28	53,98	70,83	61,46	55,79	45,16	69,09	56,73
Região urbana (%)	73,40	77,92	66,30	73,61	85,78	90,98	82,01	86,78
Região rural (%)	26,60	22,08	33,70	26,39	14,22	9,02	17,99	13,22
Chefe de família (%)	74,12	59,14	68,45	60,17	29,99	34,14	31,68	39,42
Número de filhos (média)	-	-	-	-	2,07	1,71	2,36	1,97

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A2 – Perfil da população ocupada na macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	37,81	40,44	35,85	38,43	36,42	39,36	36,18	38,35
Experiência (média)	23,79	25,62	22,51	24,13	20,54	22,86	21,23	22,62
Anos de estudo (média)	8,32	9,63	6,48	8,03	9,42	10,77	7,48	9,14
Salário mensal R\$ (média)	1.951,24	2.528,50	1.078,14	1.599,31	1.259,67	1.840,29	723,80	1.122,92
Horas trabalho/semana (média)	45,50	42,98	45,12	43,16	38,27	37,90	37,90	37,23
Salário-hora R\$ (média)	12,43	20,06	6,66	11,84	9,27	16,48	5,48	9,57
Mercado de Trabalho Formal (%)	62,09	70,53	53,57	65,38	58,89	70,60	47,04	61,77
Mercado de Trabalho Informal (%)	37,91	29,47	46,43	34,62	41,11	29,40	52,96	38,23
Região urbana (%)	91,60	91,19	88,07	91,19	95,66	96,11	93,90	95,26
Região rural (%)	8,40	8,81	11,93	8,81	4,34	3,89	6,10	4,74
Chefe de família (%)	66,72	59,16	62,75	57,62	23,32	31,54	27,52	35,95
Número de filhos (média)	-	-	-	-	1,76	1,39	1,47	1,62

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A3 – Perfil da população ocupada na macrorregião Sul, em 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	37,96	40,07	36,63	37,40	36,24	38,61	36,37	37,48
Experiência (média)	25,15	26,15	24,41	23,64	21,53	22,99	22,73	22,58
Anos de estudo (média)	7,53	8,92	5,81	7,55	8,91	10,26	6,93	8,49
Salário mensal R\$ (média)	1.702,08	2.242,42	985,15	1.519,81	1.078,62	1.608,16	675,06	1.065,84
Horas trabalho/semana (média)	45,97	43,60	45,58	42,36	38,11	37,81	37,45	37,08
Salário-hora R\$ (média)	10,41	14,25	5,89	10,00	8,23	11,90	5,38	7,86
Mercado de Trabalho Formal (%)	58,12	74,03	50,57	67,81	61,29	73,24	48,21	65,96
Mercado de Trabalho Informal (%)	41,88	25,97	49,43	32,19	38,71	26,76	51,79	34,04
Região urbana (%)	78,93	82,98	80,09	85,35	90,59	90,47	89,37	91,52
Região rural (%)	21,07	17,02	19,91	14,65	9,41	9,53	10,63	8,48
Chefe de família (%)	70,52	61,07	67,71	58,24	23,40	37,38	27,73	32,93
Número de filhos (média)	-	-	-	-	1,57	1,40	1,92	1,77

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A4 – Perfil da população ocupada na macrorregião Centro-Oeste, 2004 - 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	37,32	39,84	35,71	37,55	35,66	38,52	34,27	37,26
Experiência (média)	24,94	26,02	23,73	24,14	21,23	22,61	20,48	22,18
Anos de estudo (média)	7,22	8,57	5,77	7,40	8,85	10,22	7,58	9,18
Salário mensal R\$ (média)	1.840,52	2.342,44	1.055,89	1.662,38	1.092,46	1.632,32	723,45	1.138,70
Horas trabalho/semana (média)	47,54	44,02	47,56	43,84	38,34	37,58	37,54	37,14
Salário-hora R\$ (média)	10,66	15,00	6,19	11,04	7,86	12,76	5,92	8,78
Mercado de Trabalho Formal (%)	47,05	60,60	42,12	58,59	48,06	62,96	38,44	57,34
Mercado de Trabalho Informal (%)	52,95	39,40	57,88	41,41	51,94	37,04	61,56	42,66
Região urbana (%)	83,59	86,59	79,67	85,99	92,64	93,72	92,09	92,74
Região rural (%)	16,41	13,41	20,33	14,01	7,36	6,28	7,91	7,26
Chefe de família (%)	72,16	61,74	69,18	61,04	27,20	32,37	27,56	37,42
Número de filhos (média)	-	-	-	-	1,75	1,60	1,88	1,82

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A5 – Perfil da população ocupada na macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Idade (média)	37,92	39,00	36,52	38,44	35,71	37,90	35,36	38,08
Experiência (média)	25,02	24,55	24,24	24,63	19,99	21,17	20,87	22,40
Anos de estudo (média)	5,73	7,70	4,57	6,45	8,42	10,06	6,77	8,73
Salário mensal R\$ (média)	1.053,65	1443,38	655,75	1.042,51	831,73	1.236,17	521,13	825,41
Horas trabalho/semana (média)	43,10	40,45	42,58	40,00	36,09	35,51	35,69	34,08
Salário-hora R\$ (média)	7,27	10,57	4,22	7,44	6,84	10,10	4,17	6,91
Mercado de Trabalho Formal (%)	30,81	44,13	26,91	41,07	41,09	51,21	31,32	41,32
Mercado de Trabalho Informal (%)	69,19	55,87	73,09	58,93	58,91	48,79	68,68	58,68
Região urbana (%)	70,90	77,20	67,38	73,03	85,19	87,50	81,69	83,09
Região rural (%)	29,10	22,80	32,62	26,97	14,81	12,50	18,31	16,91
Chefe de família (%)	70,35	56,79	66,57	56,93	26,95	34,03	29,97	40,09
Número de filhos (média)	-	-	-	-	1,78	1,59	2,10	1,90

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A6 – Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Norte, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)

Anos de estudo	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	13,07	18,25	16,63	7,02	13,71	11,85	14,84
4-8	22,75	29,98	27,71	22,43	31,53	29,00	28,19
9-11	14,89	16,78	16,19	17,30	17,45	17,41	16,64
12-14	33,27	28,59	30,06	36,63	29,94	31,80	30,71
15 ou mais	16,02	6,40	9,41	16,61	7,37	9,94	9,61
Anos de estudo	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,70	17,25	16,09	4,20	7,08	6,37	12,45
4-8	28,18	31,01	30,42	12,69	18,86	17,34	25,53
9-11	15,77	18,71	18,09	13,95	16,75	16,06	17,33
12-14	31,37	26,64	27,63	43,16	41,47	41,89	32,96
15 ou mais	12,97	6,39	7,77	26,00	15,83	18,35	11,73

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A7 – Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Sudeste, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,66	14,84	10,48	5,25	11,46	7,58	9,25
4-8	31,07	41,15	35,03	23,43	33,24	27,10	31,66
9-11	19,19	20,46	19,69	16,23	19,96	17,62	18,81
12-14	29,37	20,21	25,77	35,16	28,91	32,82	28,76
15 ou mais	12,71	3,34	9,04	19,92	6,43	14,87	11,51
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,95	9,07	6,98	3,15	5,87	4,41	5,86
4-8	20,25	29,41	24,77	13,77	22,46	17,80	21,73
9-11	17,69	21,48	19,56	13,04	18,68	15,66	17,86
12-14	38,07	33,50	35,81	40,03	39,58	39,82	37,56
15 ou mais	19,04	6,55	12,88	30,02	13,41	22,32	16,99

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A8 – Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Sul, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	8,17	18,76	10,05	4,93	13,95	6,31	8,54
4-8	38,48	44,08	39,47	28,30	34,96	29,32	35,37
9-11	19,91	17,37	19,46	18,15	20,04	18,43	19,05
12-14	24,13	15,95	22,68	31,64	23,88	30,45	25,82
15 ou mais	9,31	3,84	8,37	16,98	7,18	15,48	11,23
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,46	10,39	6,71	3,50	7,93	4,50	4,50
4-8	26,16	31,94	27,64	16,96	26,27	19,08	19,08
9-11	20,50	26,24	21,96	16,24	21,23	17,37	17,37
12-14	33,95	26,12	31,95	38,27	34,71	37,46	37,46
15 ou mais	13,93	5,32	11,74	25,03	9,87	21,59	21,59

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A9 – Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Centro-Oeste, por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	13,37	21,97	10,08	8,12	11,68	10,08	15,15
4-8	37,57	42,89	30,84	26,00	34,80	30,84	36,85
9-11	17,85	16,98	19,10	18,37	19,71	19,10	18,03
12-14	22,80	15,12	27,66	30,19	25,59	27,66	21,95
15 ou mais	8,41	3,04	12,32	17,31	8,23	12,32	8,02
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,86	10,30	8,60	3,88	4,35	4,14	6,79
4-8	22,19	27,44	25,43	11,70	15,32	13,75	20,69
9-11	18,14	22,19	20,64	11,97	16,90	14,76	18,25
12-14	37,19	32,73	34,44	40,52	43,44	42,17	37,58
15 ou mais	16,62	7,34	10,90	31,93	20,00	25,17	16,69

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A10 – Participação dos trabalhadores ocupados na macrorregião Nordeste por gênero, cor e anos de estudo, em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	30,75	37,91	35,87	13,03	20,77	18,33	29,25
4-8	30,69	33,99	33,05	23,96	30,60	28,50	31,33
9-11	12,54	12,12	12,24	14,82	15,31	15,15	13,34
12-14	19,08	13,35	14,98	31,64	26,67	28,24	19,98
15 ou mais	6,94	2,62	3,85	16,55	6,65	9,78	6,09
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	17,04	23,83	22,10	6,71	11,86	10,43	17,39
4-8	26,30	29,81	28,92	16,01	20,05	18,93	24,88
9-11	15,02	16,53	16,15	12,19	16,41	15,24	15,78
12-14	30,06	24,78	26,12	40,62	37,58	38,42	31,09
15 ou mais	11,58	5,05	6,71	24,48	14,10	16,98	10,86

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A11 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	7,12	14,28	12,35	3,16	6,20	5,13	9,58
4-8	22,83	29,51	27,70	8,09	16,64	13,61	22,30
9-11	15,67	17,05	16,67	12,22	13,19	12,85	15,21
12-14	38,22	32,24	33,85	48,31	47,89	48,04	39,29
15 ou mais	16,17	6,92	9,42	28,22	16,08	20,38	13,62
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,07	7,97	7,51	1,51	2,60	2,28	5,38
4-8	18,12	20,63	20,03	5,48	10,09	8,74	15,43
9-11	13,31	18,21	17,03	10,47	11,03	10,87	14,52
12-14	41,61	41,07	41,20	47,34	50,02	49,23	44,47
15 ou mais	20,89	12,13	14,23	35,19	26,26	28,89	20,20

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A12 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,18	10,32	7,02	3,03	6,73	4,23	5,89
4-8	25,27	36,05	29,14	16,41	25,58	19,38	25,18
9-11	18,98	21,92	20,03	12,67	18,24	14,47	17,78
12-14	34,34	27,27	31,81	41,15	38,85	40,41	35,30
15 ou mais	16,22	4,45	12,00	26,74	10,61	21,52	15,86
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	3,22	6,80	4,92	1,82	3,72	2,64	3,94
4-8	16,21	24,94	20,35	9,98	17,20	13,09	17,23
9-11	16,49	20,62	18,45	10,70	16,14	13,05	16,13
12-14	42,04	39,70	40,93	41,82	45,42	43,37	41,98
15 ou mais	22,04	7,94	15,35	35,68	17,53	27,86	20,73

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A13 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sul, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,68	11,00	5,68	2,82	7,18	3,36	4,72
4-8	30,10	39,36	31,56	21,17	36,85	22,13	27,66
9-11	21,20	20,01	21,01	15,97	17,37	16,14	18,99
12-14	31,20	23,64	30,01	37,37	35,12	37,09	32,94
15 ou mais	12,82	6,00	11,74	22,67	11,48	21,27	15,69

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,20	8,59	5,25	2,22	5,06	2,82	4,20
4-8	22,37	27,92	23,70	12,57	21,28	14,40	19,68
9-11	19,78	26,08	21,28	14,67	20,36	15,86	18,94
12-14	37,61	30,84	36,00	41,41	40,73	41,27	38,28
15 ou mais	16,04	6,56	13,77	29,12	12,57	25,65	18,91

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A14 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	13,37	21,97	18,34	4,17	7,16	5,65	15,64
4-8	37,57	42,89	40,64	15,42	20,82	18,09	35,84
9-11	17,85	16,98	17,35	14,00	17,65	15,80	17,02
12-14	22,80	15,12	18,36	37,71	38,63	38,16	22,57
15 ou mais	8,41	3,04	5,31	28,70	15,74	22,30	8,92

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,86	10,30	8,60	3,88	4,35	4,14	6,79
4-8	22,19	27,44	25,43	11,70	15,32	13,75	20,69
9-11	18,14	22,19	20,64	11,97	16,90	14,76	18,25
12-14	37,19	32,73	34,44	40,52	43,44	42,17	37,58
15 ou mais	16,62	7,34	10,90	31,93	20,00	25,17	16,69

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A15 – Participação dos trabalhadores no setor formal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	30,75	37,91	35,87	13,03	20,77	18,33	29,25
4-8	30,69	33,99	33,05	23,96	30,60	28,50	31,33
9-11	12,54	12,12	12,24	23,96	15,31	15,15	13,34
12-14	19,08	13,35	14,98	31,64	26,67	28,24	19,98
15 ou mais	6,94	2,62	3,85	16,55	6,65	9,78	6,09
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	17,04	23,83	22,10	6,71	11,86	10,43	17,39
4-8	26,30	29,81	28,92	16,01	20,05	18,93	24,88
9-11	15,02	16,53	16,15	12,19	16,41	15,24	15,78
12-14	30,06	24,78	26,12	40,62	37,58	38,42	31,09
15 ou mais	11,58	5,05	6,71	24,48	14,10	16,98	10,86

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A16 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	23,46	32,08	30,22	10,09	17,10	15,43	25,16
4-8	41,65	43,27	42,92	33,82	38,25	37,20	40,96
9-11	16,50	14,05	14,58	21,33	19,38	19,84	16,38
12-14	15,55	9,24	10,60	27,37	21,84	23,15	14,90
15 ou mais	2,84	1,36	1,68	7,39	3,43	4,38	2,60
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	16,52	23,09	21,85	7,47	10,52	9,88	17,67
4-8	36,80	37,54	37,40	21,44	25,58	24,72	32,97
9-11	17,88	19,02	18,80	18,17	21,13	20,51	19,40
12-14	22,61	17,56	18,51	38,08	34,93	35,58	24,48
15 ou mais	6,20	2,78	3,43	14,84	7,85	9,30	5,48

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A17 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,73	20,11	15,42	9,23	15,68	12,18	14,01
4-8	40,61	47,08	43,47	36,63	40,07	38,20	41,17
9-11	19,53	18,76	19,19	23,31	21,51	22,49	20,63
12-14	21,18	11,99	17,13	29,00	20,02	24,89	20,52
15 ou mais	6,95	2,06	4,79	11,06	2,71	7,24	5,86

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	9,11	13,37	11,38	6,33	5,64	2,98	7,63
4-8	29,93	37,89	34,17	22,87	20,36	10,77	23,71
9-11	20,58	23,10	21,92	18,65	22,80	20,85	21,44
12-14	28,53	21,74	24,91	35,72	30,12	32,76	28,42
15 ou mais	11,85	3,90	7,61	16,43	6,74	11,30	9,26

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A18 – Participação dos trabalhadores no setor informal, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	13,04	26,77	15,82	8,29	20,32	10,63	13,80
4-8	50,18	48,96	49,93	39,63	40,66	39,83	46,00
9-11	18,12	14,64	17,42	21,63	22,55	21,81	19,13
12-14	14,26	8,01	12,99	22,51	13,32	20,72	16,00
15 ou mais	4,40	1,62	3,83	7,93	3,14	7,00	5,07

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	9,06	14,18	10,59	6,99	13,49	8,76	9,78
4-8	37,00	40,42	38,02	28,99	35,96	30,89	34,86
9-11	22,56	26,57	23,75	20,55	22,90	21,19	22,62
12-14	23,47	16,14	21,29	29,65	23,02	27,84	24,19
15 ou mais	7,91	2,70	6,36	13,82	4,62	11,31	8,55

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A19 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	18,97	34,25	27,52	11,80	14,52	13,41	26,91
4-8	41,71	41,21	41,43	35,85	43,59	40,42	41,39
9-11	17,22	13,76	15,29	22,44	21,00	21,59	15,56
12-14	17,04	9,26	12,69	23,21	17,39	19,77	13,00
15 ou mais	5,06	1,52	3,08	6,71	3,51	4,81	3,15

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	12,75	18,95	16,69	8,33	10,62	9,76	9,66
4-8	35,69	37,49	36,84	24,97	30,25	28,26	25,81
9-11	20,95	22,24	21,77	17,46	22,21	20,42	19,45
12-14	22,12	17,18	18,98	32,06	27,09	28,96	31,69
15 ou mais	8,49	4,15	5,73	17,19	9,83	12,60	13,38

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A20 – Participação dos trabalhadores no setor informal, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste em 2004 e 2014

(em %)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	38,69	45,23	43,44	18,95	26,65	24,46	36,69
4-8	34,26	35,48	35,15	32,04	36,46	35,20	35,17
9-11	11,49	10,39	10,69	18,79	16,67	17,27	13,03
12-14	12,70	7,68	9,05	23,19	17,83	19,35	12,71
15 ou mais	2,86	1,22	1,67	7,03	2,40	3,71	2,39

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	25,21	32,22	30,51	11,59	17,51	16,07	24,81
4-8	32,66	34,58	34,11	24,51	26,27	25,84	30,85
9-11	16,11	15,68	15,78	15,53	19,49	18,53	16,87
12-14	20,30	15,26	16,49	35,72	30,04	31,42	22,38
15 ou mais	5,72	2,26	3,11	12,65	6,69	8,14	5,09

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A21 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor na macrorregião Norte, em 2004 e 2014

(em %)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,10	3,09	4,25	5,28	2,57	3,32	3,92
Profissionais das ciências e das artes	4,55	2,28	2,80	12,57	6,03	7,85	4,60
Técnicos de nível médio	6,12	4,99	5,25	12,02	10,36	10,82	7,23
Prestação de serviços	26,01	23,35	23,96	59,67	68,48	66,03	38,93
Agrícolas	23,84	31,46	29,69	2,89	4,82	4,28	20,65
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	31,39	34,85	34,04	7,57	7,74	7,69	24,67
Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	6,32	3,41	4,02	6,78	2,82	3,80	3,94
Profissionais das ciências e das artes	6,73	4,02	4,58	17,55	12,21	13,53	7,93
Técnicos de nível médio	6,46	5,20	5,47	7,62	7,50	7,53	6,24
Prestação de serviços	25,91	23,92	24,33	59,16	68,57	66,24	40,01
Agrícolas	19,07	22,68	21,93	2,32	3,19	2,98	14,84
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	35,51	40,77	39,67	6,55	5,71	5,92	27,05

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A22 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

(em %)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,92	3,07	6,62	5,92	1,78	4,37	5,67
Profissionais das ciências e das artes	6,19	2,15	4,61	13,48	5,62	10,54	7,12
Técnicos de nível médio	8,43	5,18	7,15	9,43	6,29	8,26	7,62
Prestação de serviços	27,21	27,28	27,24	58,59	72,11	63,65	42,69
Agrícolas	9,70	14,71	11,67	2,01	3,50	2,57	7,81
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	39,55	47,61	42,71	10,56	10,69	10,61	29,09
Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	9,55	3,56	6,60	6,89	2,48	4,85	5,84
Profissionais das ciências e das artes	8,82	3,31	6,10	19,39	9,33	14,72	9,86
Técnicos de nível médio	8,89	5,57	7,25	9,11	7,21	8,23	7,68
Prestação de serviços	26,71	26,12	26,42	54,93	70,33	62,07	41,95
Agrícolas	7,93	9,53	8,72	1,35	1,89	1,60	5,62
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	38,10	51,91	44,91	8,33	8,76	8,53	29,06

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A23 – Participação (%) dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014

(em %)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	7,73	2,71	6,84	5,92	1,91	5,31	6,22
Profissionais das ciências e das artes	3,91	1,91	3,56	11,23	4,81	10,25	6,26
Técnicos de nível médio	6,54	4,22	6,13	7,26	5,90	7,05	6,50
Prestação de serviços	20,77	22,66	21,11	55,72	68,50	57,67	35,87
Agrícolas	20,02	23,04	20,56	3,72	5,53	4,00	13,87
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	41,02	45,46	41,80	16,15	13,36	15,72	31,27

Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,73	3,51	7,40	6,70	2,83	5,82	6,71
Profissionais das ciências e das artes	6,19	2,29	5,19	16,48	7,54	14,45	9,22
Técnicos de nível médio	6,76	4,97	6,30	8,45	6,25	7,95	7,02
Prestação de serviços	21,22	21,44	21,28	52,14	63,53	54,73	35,82
Agrícolas	15,04	13,08	14,54	3,51	4,53	3,74	9,84
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	42,06	54,70	45,28	12,73	15,32	13,32	31,38

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A24 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014

(em %)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	9,91	4,06	6,53	7,27	2,04	4,40	4,40
Profissionais das ciências e das artes	3,94	1,93	2,78	11,21	6,96	8,87	8,87
Técnicos de nível médio	5,74	4,47	5,00	8,44	7,42	7,88	7,88
Prestação de serviços	24,40	23,25	23,74	61,74	72,66	67,74	67,74
Agrícolas	22,99	25,26	24,30	1,44	1,83	1,66	1,66
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	33,01	41,04	37,65	9,89	9,08	9,45	9,45

Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	8,14	5,46	6,47	7,39	3,82	5,28	5,28
Profissionais das ciências e das artes	5,98	3,31	4,31	16,91	10,65	13,23	13,23
Técnicos de nível médio	5,90	3,99	4,71	5,79	6,34	6,12	6,12
Prestação de serviços	24,40	23,36	23,75	59,17	67,54	64,10	64,10
Agrícolas	17,43	17,62	17,55	1,69	2,31	2,06	2,06
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	38,15	46,25	43,21	9,05	9,33	9,22	9,22

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A25 – Participação dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em %)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	6,09	2,78	3,72	3,73	2,48	2,99	3,42
Profissionais das ciências e das artes	3,64	1,83	2,35	7,18	5,25	6,04	3,87
Técnicos de nível médio	5,83	4,33	4,76	8,29	10,55	9,62	6,76
Prestação de serviços	25,19	22,78	23,47	36,86	61,11	51,21	34,89
Trabalhadores agrícolas	32,35	37,83	36,27	36,86	10,18	21,07	30,01
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	26,90	30,45	29,44	7,08	10,42	9,06	21,05
Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	6,79	3,08	4,03	5,77	2,51	3,42	3,78
Profissionais das ciências e das artes	5,79	3,11	3,79	17,77	11,89	13,52	7,72
Técnicos de nível médio	5,91	4,53	4,88	8,44	7,45	7,72	6,03
Prestação de serviços	26,98	24,68	25,27	56,13	63,39	61,37	39,84
Agrícolas	20,41	24,34	23,34	3,91	6,99	6,14	16,39
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	34,12	40,25	38,69	7,98	7,77	7,83	26,24

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A26 – Participação dos trabalhadores, por setor, gênero e cor, macrorregião Norte, 2004 e 2014

(em %)

Setor	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	23,59	31,09	29,34	2,84	5,02	4,41	20,48
Indústria	16,61	15,68	15,89	11,17	9,95	10,29	13,90
Construção civil	9,73	13,04	12,27	0,52	0,49	0,50	8,08
Comércio e reparação	23,68	18,49	19,69	21,99	18,36	19,37	19,58
Serviços	26,38	21,71	22,80	63,48	66,18	65,43	37,96
Setor	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	19,21	22,74	22,01	2,41	3,36	3,13	14,94
Indústria	11,83	12,08	12,03	10,76	8,39	8,98	10,89
Construção civil	15,44	19,38	18,56	1,14	0,76	0,85	11,93
Comércio e reparação	22,71	19,68	20,31	24,15	22,61	22,99	21,32
Serviços	30,80	26,11	27,09	61,53	64,88	64,05	40,92

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A27 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	10,11	14,75	10,11	2,01	3,63	2,61	7,44
Indústria	25,02	22,17	25,02	16,98	14,52	16,06	22,57
Construção civil	11,06	17,72	11,06	0,51	0,31	0,43	1,52
Comércio e reparação	23,99	20,37	23,99	19,95	15,23	18,18	26,91
Serviços	29,82	24,99	29,82	60,56	66,32	62,72	41,57
2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	8,22	9,78	8,99	1,42	1,99	1,69	6,76
Indústria	21,53	19,43	20,49	14,26	12,44	13,41	20,51
Construção civil	13,45	23,34	18,32	0,88	0,64	0,77	1,38
Comércio e reparação	24,28	20,25	22,29	21,07	19,23	20,22	24,45
Serviços	32,53	27,22	29,91	62,37	65,70	63,91	46,91

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A28 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sul, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	20,12	23,04	20,55	3,70	5,70	4,01	13,61
Indústria	25,07	21,17	24,03	21,69	16,63	20,92	22,73
Construção civil	10,54	16,14	10,44	0,42	0,26	0,40	6,23
Comércio e reparação	21,55	18,86	21,81	20,36	14,84	19,52	20,85
Serviços	22,72	20,48	23,17	53,82	62,58	55,16	36,59
2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	15,01	12,94	14,49	3,47	4,59	3,73	9,81
Indústria	23,26	23,35	23,28	20,07	21,12	20,31	21,99
Construção civil	14,31	23,49	16,65	0,95	0,71	0,89	9,80
Comércio e reparação	21,67	18,92	20,97	21,41	18,81	20,82	20,91
Serviços	25,75	21,30	24,61	54,10	54,77	54,25	37,50

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A29 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	22,99	26,61	25,52	1,97	2,62	2,33	16,56
Indústria	13,53	14,15	13,89	13,13	11,88	12,44	13,33
Construção civil	11,01	16,18	14,00	0,35	0,29	0,32	8,71
Comércio e reparação	25,92	21,69	23,47	20,88	16,20	18,31	21,47
Serviços	25,51	21,37	23,11	63,67	69,01	66,60	39,92
2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	18,85	19,27	19,11	2,58	2,99	2,82	12,52
Indústria	13,98	14,82	14,51	12,85	12,50	12,64	13,75
Construção civil	15,84	22,14	19,78	0,84	1,12	1,00	12,18
Comércio e reparação	23,12	21,51	22,11	22,47	19,58	20,77	21,57
Serviços	28,21	22,26	24,49	61,27	63,81	62,77	39,98

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A30 – Participação dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014

(em %)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	32,91	38,00	36,55	5,81	10,11	8,75	26,07
Indústria	11,06	11,08	11,07	12,99	12,35	12,55	11,63
Construção civil	8,88	11,53	10,77	0,37	0,31	0,33	6,84
Comércio e reparação	21,37	17,61	18,68	19,39	17,83	18,32	18,55
Serviços	25,78	21,78	22,92	61,43	59,39	60,04	36,92
2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branco	Não Branco	Subtotal	
Agrícola	20,65	24,50	23,52	3,95	7,18	6,28	16,56
Indústria	11,14	10,61	10,74	11,64	10,11	10,54	10,66
Construção civil	14,56	19,46	18,21	0,65	0,64	0,64	11,12
Comércio e reparação	23,81	20,37	21,24	22,01	19,81	20,42	20,91
Serviços	29,85	25,06	26,28	61,74	62,26	62,12	40,74

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Tabela A31 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Norte, 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,50	4,40	4,58	3,91	3,79	3,81	4,42
4-8	6,75	5,08	5,43	4,52	3,94	4,06	5,03
9-11	7,59	5,35	5,90	5,06	4,13	4,39	5,32
12-14	10,32	8,86	9,31	7,88	6,60	7,01	8,17
15 ou mais	31,09	23,76	26,95	20,18	14,74	17,27	21,39
Total	9,35	6,10	6,85	8,39	5,54	6,33	6,67
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	12,30	8,07	8,71	5,60	7,18	6,93	8,36
4-8	10,45	7,20	7,83	7,29	6,11	6,33	7,45
9-11	9,87	10,14	10,08	16,58	6,54	8,72	9,61
12-14	13,75	12,84	13,05	12,01	9,11	9,85	11,52
15 ou mais	45,88*	39,62	48,42	29,40	26,18	27,30	36,02
Total	18,64	11,47	12,97	16,26	10,69	12,06	12,63

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

* Foram excluídas 3 pessoas que receberam mais de R\$ 2000,00 para não viesar o resultado.

Tabela A32 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,11	3,95	4,90	4,27	3,51	3,84	4,53
4-8	7,76	5,44	6,69	4,64	4,16	4,42	5,86
9-11	7,80	6,32	7,20	5,57	4,47	5,10	6,36
12-14	13,48	9,23	12,17	8,22	6,18	7,54	9,92
15 ou mais	33,34	21,40	31,57	21,33	16,33	20,52	25,46
Total	12,45	6,69	10,18	9,27	5,49	7,86	9,19
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	8,10	9,25	8,83	6,76	7,08	6,96	8,22
4-8	10,73	9,17	9,82	7,43	6,98	7,17	8,87
9-11	11,17	9,64	10,34	8,69	7,44	8,00	9,44
12-14	14,97	13,68	14,36	11,39	9,53	10,53	12,59
15 ou mais	52,85	25,66	45,85	32,13	18,29	24,24	35,71
Total	20,07	11,85	15,99	16,48	9,57	13,25	14,79

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A33 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Sul, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,91	4,02	4,62	3,78	3,38	3,64	4,33
4-8	7,22	4,96	6,78	5,00	5,42	5,07	6,20
9-11	7,52	5,47	7,20	5,66	4,07	5,39	6,49
12-14	13,38	8,18	12,73	8,01	6,04	7,77	10,37
15 ou mais	27,30	18,32	26,57	18,22	10,81	17,68	21,61
Total	11,43	5,90	9,62	8,24	5,40	7,80	8,90

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	10,58	7,91	9,53	7,36	7,02	7,23	8,75
4-8	9,92	9,33	9,75	7,78	6,59	7,41	8,94
9-11	10,76	8,71	10,13	7,50	6,36	7,18	9,02
12-14	14,14	11,05	13,49	9,77	8,24	11,05	11,57
15 ou mais	29,60	19,38	28,40	21,52	13,82	20,72	23,88
Total	14,27	10,00	13,17	11,90	7,86	10,98	12,22

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A34 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,10	4,42	4,63	3,85	3,49	3,62	4,37
4-8	6,82	4,96	5,69	4,36	4,65	4,54	5,31
9-11	7,88	5,72	6,66	4,72	4,29	4,48	5,77
12-14	13,33	9,51	11,52	8,32	6,46	7,37	9,49
15 ou mais	35,98	23,14	31,70	17,66	17,23	17,50	23,24
Total	10,70	6,21	8,10	7,88	5,94	6,79	7,60

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	9,00	8,32	8,51	6,11	6,67	6,48	7,96
4-8	10,78	9,84	10,16	7,38	6,03	6,51	9,03
9-11	12,58	10,62	11,29	7,08	7,21	7,17	9,83
12-14	14,57	11,64	12,86	10,90	8,46	9,48	11,27
15 ou mais	32,31	22,68	28,17	23,33	16,26	20,07	23,23
Total	15,03	11,05	12,54	12,78	8,80	10,43	11,69

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A35 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	2,71	2,51	2,57	2,34	2,16	2,20	2,49
4-8	4,04	3,43	3,59	2,85	2,57	2,64	3,27
9-11	6,76	4,28	5,01	3,63	3,54	3,57	4,39
12-14	9,85	7,49	8,35	7,22	5,40	6,04	7,12
15 ou mais	36,91	22,91	30,00	18,40	14,67	16,67	21,90
Total	7,31	4,24	5,12	6,86	4,19	5,04	5,09
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,56	4,68	4,85	4,58	3,86	3,99	4,64
4-8	5,83	5,61	5,66	4,99	4,43	4,60	5,32
9-11	7,21	6,75	6,86	4,96	4,96	4,96	6,12
12-14	11,83	9,53	10,20	8,89	6,67	7,34	8,76
15 ou mais	30,08	23,43	26,34	19,55	15,99	17,42	20,70
Total	10,59	7,45	8,25	10,11	6,92	7,81	8,07

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A36 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,28	4,89	5,10	4,20	4,43	4,38	4,95
4-8	7,54	6,48	6,71	7,46	5,21	5,69	6,47
9-11	9,14	6,08	6,86	5,09	4,60	4,92	6,23
12-14	11,36	8,85	9,61	8,62	7,50	7,90	8,81
15 ou mais	31,33	30,15	30,69	21,79	16,89	19,30	24,18
Total	12,97	8,57	9,76	11,57	8,09	9,32	9,59
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	15,23	8,83	10,08	7,94	5,90*	16,99	11,27
4-8	11,81	9,87	10,29	11,57	8,00	8,66	9,92
9-11	12,67	14,50	14,16	6,65	8,49	7,98	12,27
12-14	14,13	13,94	13,99	12,26	10,72	11,15	12,70
15 ou mais	76,64	46,73	57,30	31,83	25,20	27,57	39,93
Total	26,59	16,70	19,06	18,43	14,20	15,43	17,58

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

* foram excluídas 4 pessoas que receberam mais de R\$150 para não viesar o resultado.

Tabela A37– Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,90	4,75	5,30	4,88	3,85	4,35	5,02
4-8	9,00	6,04	7,68	4,78	4,84	4,81	6,78
9-11	8,66	7,35	8,15	6,18	5,13	5,75	7,35
12-14	14,71	10,03	13,28	8,55	6,29	7,84	10,75
15 ou mais	34,30	23,74	32,89	22,19	17,69	21,47	26,57
Total	14,71	8,04	12,31	11,08	6,71	9,66	11,23
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	9,72	9,26	9,42	5,96	8,81	7,73	8,94
4-8	12,00	9,82	10,73	7,30	6,79	7,01	9,51
9-11	12,11	9,39	10,94	9,29	7,84	7,98	9,91
12-14	15,31	13,96	14,68	11,78	9,86	10,91	13,00
15 ou mais	48,91	26,67	43,34	33,99	19,33	29,99	35,58
Total	21,24	12,76	17,19	18,74	10,42	15,13	16,30

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A38 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014
(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,59	4,53	5,26	4,45	4,06	4,35	5,00
4-8	7,56	5,32	7,12	5,47	4,42*	5,90	6,71
9-11	7,90	6,35	7,66	5,33	4,52	5,23	6,80
12-14	13,89	8,49	13,22	7,85	6,14	7,65	10,62
15 ou mais	29,47	21,51	28,82	18,83	12,58	18,41	22,95
Total	12,28	7,16	11,47	9,32	7,02	9,04	10,46

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,98	8,65	10,69	7,02	7,33	7,13	9,66
4-8	10,15	10,18	10,16	8,03	6,49	7,56	9,34
9-11	11,25	8,87	10,55	7,23	6,52	7,04	9,28
12-14	14,24	11,25	13,62	9,60	8,34	9,34	11,63
15 ou mais	30,43	21,00	29,34	21,55	14,71	20,85	24,34
Total	15,19	10,74	14,13	12,47	8,32	11,60	13,03

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

*Foi excluída 1 pessoa da amostra que ganhava R\$584,11 para não viesar o resultado.

Tabela A39 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudos, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014
(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,03	5,62	5,43	3,66	3,82	3,76	5,07
4-8	7,86	5,50	6,44	4,65	4,00	4,28	5,92
9-11	7,70	6,35	6,90	5,15	4,35	4,71	6,14
12-14	14,94	8,66	11,97	8,82	7,12	7,97	10,08
15 ou mais	36,50	25,79	33,04	18,39	18,78	18,53	24,25
Total	13,57	7,43	10,18	10,21	7,58	8,91	9,70

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,38	8,23	9,06	7,64	6,41	6,90	8,53
4-8	11,69	10,62	10,98	7,38	6,00	6,51	9,77
9-11	12,86	9,51	10,64	6,94	7,89	7,55	9,63
12-14	11,60	14,43	12,77	10,23	8,90	9,45	11,26
15 ou mais	32,63	23,75	28,91	24,10	17,64	21,18	24,18
Total	16,34	11,41	13,30	13,80	9,92	11,60	12,61

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A40 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	3,67	3,53	3,56	3,43	3,52	3,49	3,55
4-8	5,00	4,68	4,76	3,54	3,59	3,58	4,41
9-11	10,50	5,19	6,73	4,04	5,70	4,34	5,92
12-14	11,22	7,83	9,02	8,51	6,35	7,14	8,02
15 ou mais	39,74	26,05	33,26	19,67	16,13	18,02	23,70
Total	13,18	6,83	8,82	10,59	6,93	8,31	8,60

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,37	7,17	7,03	5,70	5,54	5,57	6,76
4-8	7,00	6,78	6,83	6,52	5,44	5,71	6,55
9-11	5,63	7,76	7,89	5,95	8,34	5,87	7,24
12-14	12,86	10,62	11,26	10,55	7,55	8,47	9,97
15 ou mais	32,77	26,70	29,34	20,93	17,72	19,03	22,81
Total	14,47	10,26	11,39	13,38	9,53	10,77	14,88

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A41 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudos, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,36	4,30	4,49	3,84	3,68	3,70	4,32
4-8	6,50	4,68	5,06	3,96	3,68	3,74	4,65
9-11	6,75	4,98	5,41	5,27	3,84	4,20	4,91
12-14	8,90	8,87	8,88	6,85	5,72	6,04	7,36
15 ou mais	30,30	10,30	17,58	15,32	10,30	12,31	14,53
Total	7,32	5,07	5,55	5,86	4,39	4,74	5,27

2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	11,33	7,90	8,38	5,01	4,89	4,91	7,68
4-8	9,87	6,25	6,93	5,93	5,53	5,60	6,58
9-11	8,13	7,48	7,60	23,31	5,74	9,05	8,13
12-14	13,13	11,20	11,64	11,64	7,35	8,30	9,93
15 ou mais	30,24	20,37	23,67	22,25	28,65	26,58	25,40
Total	11,75	8,13	8,82	13,63	7,99	9,16	8,93

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A42 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014 (em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,27	3,47	4,65	3,95	3,38	3,62	4,26
4-8	6,48	4,91	5,73	4,54	3,77	4,17	5,09
9-11	6,42	4,91	5,77	5,05	3,97	4,58	5,20
12-14	10,12	7,07	9,17	7,48	5,98	6,93	7,97
15 ou mais	29,53	15,69	26,75	18,07	11,64	16,96	21,38
Total	8,71	5,10	7,11	6,71	4,40	5,71	6,47
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	6,68	9,23	8,29	7,31	5,94	6,45	7,63
4-8	9,06	8,36	8,65	7,56	7,15	7,31	8,10
9-11	9,36	9,18	9,27	7,84	8,14	8,02	8,73
12-14	13,74	12,68	13,24	10,29	8,74	9,53	11,31
15 ou mais	70,76	21,88	56,68	22,54	13,99	19,82	36,29
Total	17,25	10,13	13,42	11,03	8,20	9,53	11,67

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A43 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014 (em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	4,57	3,80	4,31	3,41	3,16	3,31	4,01
4-8	6,94	4,67	6,49	4,59	3,62	4,40	5,78
9-11	6,91	4,22	6,45	6,04	3,74	5,58	6,06
12-14	11,83	7,23	11,25	8,43	5,80	8,10	9,66
15 ou mais	18,45	6,10	17,38	15,40	4,72	14,45	15,80
Total	7,82	4,60	7,19	6,52	3,88	6,01	6,72
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	8,71	6,98	8,02	7,67	6,79	7,30	7,74
4-8	9,52	8,11	9,02	7,47	6,70	7,23	8,34
9-11	9,55	8,38	9,16	8,01	6,08	7,44	8,44
12-14	13,69	10,22	12,91	10,46	7,94	9,90	11,36
15 ou mais	24,73	10,96	22,97	21,32	9,23	19,92	21,19
Total	11,60	8,43	10,68	10,34	6,97	9,42	10,11

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A44 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,13	3,90	4,27	3,91	3,38	3,58	4,08
4-8	6,17	4,65	5,23	4,24	4,84	4,62	5,01
9-11	8,02	5,14	6,45	4,47	4,26	4,35	5,50
12-14	10,56	10,94	10,75	7,56	5,53	6,50	8,58
15 ou mais	34,34	16,25	27,76	14,73	12,83	13,91	19,97
Total	8,12	5,31	6,44	5,72	4,91	5,24	5,97
2014							
0-3	7,28	8,40	8,09	4,90	6,82	7,49	7,55
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
4-8	9,75	9,02	9,23	7,32	6,05	6,46	8,27
9-11	12,18	12,20	12,20	7,25	6,51	6,75	10,08
12-14	14,94	11,76	13,09	12,36	7,49	9,54	11,29
15 ou mais	31,33	19,92	26,08	20,87	12,49	16,76	20,49
Total	12,91	10,53	11,37	10,99	7,27	8,66	10,27

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A45 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho informal, por anos de estudo, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	2,56	2,37	2,42	2,15	1,97	2,01	2,32
4-8	3,75	3,03	3,23	2,67	2,33	2,42	2,94
9-11	4,56	3,74	3,98	3,49	3,22	3,30	3,66
12-14	8,20	7,03	7,48	5,53	4,27	4,70	5,97
15 ou mais	29,65	16,72	22,69	14,63	10,24	12,61	17,08
Total	4,66	3,28	3,66	4,24	2,92	3,30	3,53
2014							
Anos de estudo	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
0-3	5,38	4,01	4,29	4,36	3,59	3,73	4,15
4-8	5,31	5,05	5,12	4,45	4,12	4,19	4,81
9-11	6,43	5,94	6,06	4,54	4,53	4,53	5,40
12-14	10,11	7,59	8,35	6,66	5,66	5,93	7,00
15 ou mais	22,90	14,31	18,13	15,44	11,47	12,97	14,88
Total	7,48	5,46	5,96	6,63	5,07	5,44	5,75

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A46 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	19,37	16,57	17,81	20,95	12,70	16,34	17,37
Profissionais das ciências e das artes	34,01	19,38	24,94	19,42	15,88	17,45	20,37
Técnicos de nível médio	15,12	11,35	12,36	10,07	7,91	8,58	10,36
Prestação de serviços	6,97	4,91	5,4	5,26	4,14	4,43	4,82
Agrícolas	6,94	5,20	5,53	6,33	5,17	5,38	5,52
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	5,96	5,13	5,30	4,35	4,37	4,36	5,20
Total	9,35	6,08	6,84	8,37	5,51	6,31	6,65

2014							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	41,16	26,46	31,23	27,49	44,41	36,78	33,25
Profissionais das ciências e das artes	57,21	48,57	51,21	26,69	19,58	21,85	32,39
Técnicos de nível médio	36,88	19,57	23,87	17,36	15,47	15,93	20,27
Prestação de serviços	14,26	9,63	10,65	12,83	7,68	8,81	9,51
Agrícolas	11,65	6,10	7,10	12,73	4,78	6,34	7,045
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	10,99	9,56	9,83	7,91	8,61	8,41	9,72
Total	18,60	11,45	12,94	16,26	10,69	12,06	12,61

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A47 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	30,27	18,27	28,10	20,09	12,54	18,98	25,10
Profissionais das ciências e das artes	38,39	19,97	34,89	20,47	14,66	19,29	25,06
Técnicos de nível médio	17,36	11,56	15,70	12,67	9,30	11,71	13,86
Prestação de serviços	7,94	5,59	7,01	6,01	4,60	5,41	6,00
Agrícolas	7,82	3,25	5,55	4,73	3,19	3,94	5,33
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	7,85	6,51	7,27	5,48	4,14	4,97	6,91
Total	12,43	6,66	10,15	9,27	5,48	7,85	9,17

2014							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	38,07	28,21	35,40	35,25	17,28	30,88	33,74
Profissionais das ciências e das artes	67,54	26,46	56,32	30,68	19,26	27,30	37,36
Técnicos de nível médio	24,72	17,43	21,96	21,12	15,26	18,73	20,44
Prestação de serviços	11,83	9,95	10,91	9,27	7,93	8,56	9,39
Agrícolas	10,41	6,25	8,17	32,89	5,04	17,51	9,29
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	11,79	11,23	11,47	8,76	6,74	7,81	11,02
Total	20,06	11,84	15,98	16,48	9,57	13,25	33,74

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A48 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014

(em R\$)

Ocupação	2004						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	27,98	16,28	27,16	20,38	11,95*	21,40	25,18
Profissionais das ciências e das artes	28,81	26,10	28,55	18,28	12,06	17,83	21,44
Técnicos de nível médio	14,27	11,83	13,97	11,26	8,25	10,87	12,61
Prestação de serviços	8,21	4,99	7,59	5,41	4,15	5,18	6,03
Agrícolas	8,42	3,63	7,46	10,03	3,41	8,63	7,59
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	6,87	5,47	6,61	4,88	4,09	4,78	6,23
Total	10,41	5,89	9,60	8,23	5,38	7,79	8,87

Ocupação	2014						Total
	Homem			Mulher			
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	26,49	21,12	25,83	19,87	12,26	19,04	23,28
Profissionais das ciências e das artes	32,14	21,57	30,93	22,65	15,17	21,76	24,63
Técnicos de nível médio	18,56	16,38	18,08	13,28	10,61	12,80	15,47
Prestação de serviços	11,29	8,51	10,57	8,65	7,05	8,22	9,01
Agrícolas	12,02	8,26	11,15	11,29	5,31	8,16	10,66
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	10,81	9,23	10,32	7,07	6,44	6,91	9,69
Total	14,25	10,00	13,16	11,90	7,86	10,98	12,21

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.**Nota:** Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

* Foi retirado da amostra 1 pessoa que ganhava R\$ 584,11 para não enviesar o resultado.

Tabela A49 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Centro-Oeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	22,82	12,72	19,17	16,02	15,47	15,88	18,19
Profissionais das ciências e das artes	38,84	24,15	32,88	18,12	12,75	15,80	21,48
Técnicos de nível médio	13,06	11,42	12,22	10,18	11,42	10,82	11,52
Prestação de serviços	6,66	5,09	5,77	5,14	4,50	4,76	5,12
Agrícolas	10,21	5,55	7,40	12,24	14,43	13,56	7,66
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	6,60	5,15	5,69	4,77	3,85	4,28	5,50
Total	10,66	6,19	8,07	7,86	5,92	6,79	7,58
2014							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	28,60	17,64	22,81	22,51	17,10	20,18	21,87
Profissionais das ciências e das artes	34,07	19,70	27,17	24,65	17,08	21,06	23,04
Técnicos de nível médio	16,46	14,47	15,39	13,61	12,31	12,81	14,17
Prestação de serviços	12,04	9,05	10,20	8,80	7,13	7,76	8,62
Agrícolas	15,04	10,98	12,48	18,93	6,49	10,74	12,35
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	10,85	10,38	10,54	7,35	6,12	6,62	10,04
Total	28,60	17,64	22,81	22,51	17,10	20,18	21,87

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A50 – Salário-hora médio dos trabalhadores por grupo ocupacional, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	33,63	14,56	23,41	15,71	11,77	13,77	19,92
Profissionais das ciências e das artes	31,49	20,81	25,49	18,41	14,44	16,37	19,61
Técnicos de nível médio	11,33	9,59	10,20	8,76	6,51	7,30	8,50
Prestação de serviços	4,99	4,12	4,39	4,48	3,22	3,59	3,91
Agrícolas	3,12	2,35	2,54	1,95	1,89	3,17	2,46
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	4,49	3,92	5,27	3,18	2,66	6,64	3,85
Total	7,27	4,22	5,09	6,83	4,17	5,01	3,85

2014							
Ocupação	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Dirigentes	25,31	21,42	23,08	22,24	13,86	17,78	21,16
Profissionais das ciências e das artes	31,94	25,70	28,10	19,12	15,20	16,63	19,97
Técnicos de nível médio	17,03	13,69	14,72	11,64	9,84	10,37	12,47
Prestação de serviços*	7,78	6,72	7,01	6,91	5,43	5,81	6,26
Agrícolas	6,62	4,12	4,67	3,99	3,33	3,45	4,50
Produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	7,51	6,67	6,86	5,10	4,50	4,67	6,60
Total	10,59	7,45	8,25	10,11	6,92	7,80	8,07

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A51 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Norte, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	7,04	5,18	5,53	6,35	5,09	5,31	5,52
Indústria	9,17	5,55	6,43	5,59	5,01	5,18	6,10
Construção civil	6,50	4,77	5,09	23,73	7,05	6,63	5,24
Comércio e reparação	8,09	5,99	6,57	7,69	5,65	6,29	6,47
Serviços	13,73	8,55	9,96	9,06	5,57	6,51	7,84
Total	9,35	6,08	6,84	8,37	5,51	6,31	6,65

2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	11,81	6,18	7,19	12,76	4,74	6,29	7,13
Indústria	16,00	12,30	13,07	11,86	7,88	9,07	11,83
Construção civil	11,04	8,88	9,25	13,96	7,69	9,80	9,27
Comércio e reparação	12,48	9,45	10,16	16,09	8,70	10,61	10,34
Serviços	32,08	19,02	22,11	17,28	12,06	13,29	16,94
Total	18,60	11,45	12,94	16,26	10,69	12,06	12,61

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.**Nota:** Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.**Tabela A52** – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sudeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	7,80	3,23	5,57	4,56	3,25	3,88	5,34
Indústria	14,14	8,24	11,99	7,74	4,74	6,72	10,24
Construção civil	7,56	5,84	6,68	13,43	5,20	11,21	6,79
Comércio e reparação	10,44	6,28	8,95	8,22	4,84	7,16	8,28
Serviços	16,02	8,21	13,25	10,16	5,92	8,47	10,26
Total	12,43	6,66	10,15	9,27	5,48	7,85	9,17

2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	12,26	6,38	9,11	31,77	5,34	17,18	10,11
Indústria	19,03	12,12	15,78	13,92	8,49	11,58	14,36
Construção civil	15,06	11,91	13,07	22,02	8,93	16,74	13,18
Comércio e reparação	14,50	10,97	12,91	12,93	8,48	10,95	12,09
Serviços	28,97	14,23	22,30	17,84	10,22	14,18	17,22
Total	20,06	11,84	15,98	16,48	9,57	13,24	14,77

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.**Nota:** Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A53 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Sul, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	8,33	3,62	7,38	10,10	3,35	8,63	7,53
Indústria	9,50	6,03	8,97	6,00	4,84	5,86	7,82
Construção civil	6,76	4,85	6,28	9,17	4,27	8,68	6,34
Comércio e reparação	10,43	5,73	9,68	7,87	5,13	7,56	8,87
Serviços	14,91	9,27	13,99	9,13	5,77	8,54	10,58
Total	10,41	5,89	9,60	8,22	5,11	7,79	8,87

2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	12,15	7,18	11,01	9,05	5,38	8,03	10,53
Indústria	13,67	9,62	12,62	8,83	6,72	8,33	10,90
Construção civil	11,35	9,71	10,76	12,98	7,37	11,97	10,80
Comércio e reparação	13,64	9,80	12,76	10,07	7,57	9,56	11,37
Serviços	18,15	12,63	16,93	13,93	8,60	12,70	14,26
Total	14,25	9,87	13,16	11,90	7,85	10,98	12,21

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A54 – Salário-hora médio dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Centro- Oeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	10,27	5,78	7,56	10,14	11,02	10,68	7,73
Indústria	9,34	5,29	6,95	5,51	4,23	4,84	6,19
Construção civil	6,52	4,60	5,24	17,32	10,73	14,03	5,36
Comércio e reparação	10,00	6,28	8,01	7,85	6,74	7,31	7,78
Serviços	14,18	8,37	11,07	8,23	5,81	6,85	8,35
Total	10,66	6,19	8,07	7,86	5,92	6,80	7,58

2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	15,78	11,20	12,88	14,00	6,25	9,19	12,55
Indústria	11,94	10,79	11,20	7,92	6,81	7,28	9,75
Construção civil	11,62	10,05	10,51	10,05	18,80	15,79	10,69
Comércio e reparação	15,12	10,81	12,50	11,77	8,03	9,69	11,41
Serviços	17,81	12,27	14,66	14,12	9,32	11,25	12,49
Total	15,00	11,04	12,52	12,76	8,78	10,42	11,67

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Tabela A55 – Salário-hora médios dos trabalhadores ocupados, por setor, gênero e cor, macrorregião Nordeste, em 2004 e 2014

(em R\$)

2004							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	3,19	2,38	2,59	1,97	1,93	1,94	2,51
Indústria	7,66	4,83	5,63	4,07	3,05	3,38	4,72
Construção civil	5,49	3,72	4,14	13,45	7,50	9,67	4,24
Comércio e reparação	8,39	4,45	5,74	6,01	4,25	4,83	5,40
Serviços	11,92	7,14	8,67	8,08	4,74	5,81	6,92
Total	7,27	4,22	5,09	6,83	4,17	5,01	5,06

2014							
Setor	Homem			Mulher			Total
	Branco	Não Branco	Subtotal	Branca	Não Branca	Subtotal	
Agrícola	6,70	4,16	4,72	3,99	3,43	3,53	4,54
Indústria	11,17	7,85	8,73	6,51	4,99	5,45	7,42
Construção civil	8,28	6,91	7,18	17,68	8,55	11,12	7,28
Comércio e reparação	10,72	7,07	8,11	9,66	5,93	7,04	7,67
Serviços	13,91	11,08	11,90	11,22	7,90	8,81	9,99
Total	10,57	7,44	8,23	10,10	6,91	7,79	8,05

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do IBGE/PNAD 2004-2014.

Nota: Os salários de 2004 foram reajustados para preços de 2014 com base no INPC acumulado.

Apêndice 2

Tabela A56 – Estimações das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Norte, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,63*	0,80*	0,41*	0,74*	0,43*	0,66*	0,50*	0,75
<i>Educ4_8</i>	0,19*	0,16*	0,18*	0,09	0,17*	0,13*	0,25*	0,15
<i>Educ9_11</i>	0,31*	0,33*	0,30*	0,16*	0,30*	0,26*	0,37*	0,30
<i>Educ12_14</i>	0,55*	0,44*	0,55*	0,32*	0,57*	0,38*	0,63*	0,50
<i>Educ15mais</i>	1,06*	0,91*	0,95*	0,83*	0,93*	0,85*	1,19*	1,05
Experiência	0,01*	0,02*	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*	0,01*	0,02
Experiência ²	-1,5e-04*	-2,0e-04*	-1,1e-05*	-1,1e-04**	-1,4e05*	-1,9e04*	-1,4e05*	-9,3e05*
Homem	-	-	-	-	0,22*	0,22*	0,29*	0,27
Branco	0,16*	0,15*	0,10*	0,10*	-	-	-	-
Indústria	0,86*	0,13*	0,32	0,05	0,08*	0,14*	-0,03	0,00
Comércio	0,22	0,44	0,18*	0,17*	0,07*	0,11*	-4,5e03	-0,07
Serviços	0,11*	0,17*	0,66	0,24*	0,07*	0,21*	0,03	0,06
Dirigentes	0,68*	0,60*	0,70*	0,60*	0,67*	0,61*	0,70*	0,57
PCA	0,60*	0,42*	0,71*	0,38*	0,68*	0,37*	0,61*	0,42
Técnico	0,36*	0,36*	0,45*	0,38*	0,38*	0,38*	0,45*	0,31
Formal	0,27*	0,27*	0,26*	0,28*	0,28*	0,28*	0,23*	0,26
Urbano	-0,01	0,13*	0,06***	0,14*	0,01	0,13*	0,02	0,15
R ²	0,31	0,29	0,38	0,33	0,30	0,28	0,37	0,32
Teste F	266,80*	274,87*	239,99*	220,76*	299,3*	333,39*	164,51*	123,14*
VIF					1,84	3,18	2,11	3,38

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A57 – Estimações das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,20*	0,87*	0,30*	0,87*	0,13*	0,70*	0,17*	0,81*
<i>Educ4_8</i>	0,22*	0,15*	0,17*	0,09*	0,32*	0,11*	0,20*	0,14*
<i>Educ9_11</i>	0,37*	0,29*	0,33*	0,21*	0,52*	0,23*	0,38*	0,29*
<i>Educ12_14</i>	0,62*	0,42*	0,53*	0,31*	0,52*	0,35*	0,64*	0,42*
<i>Educ15mais</i>	1,15*	0,87*	1,13*	0,81*	1,01*	0,71*	1,20*	0,94*
Experiência	0,03*	0,03*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*
Experiência ²	-2,6e-04*	-2,9e-04*	-1,0e-05*	-2,7e-04*	-1,2e05*	2,7e04*	-2,1e04*	2,8e40*
Homem	-	-	-	-	0,25*	0,26*	0,29*	0,28*
Branco	0,18*	0,11*	0,16*	0,11*	-	-	-	-
Indústria	0,27*	0,20*	0,11*	0,07*	0,31*	0,28*	0,20*	0,15*
Comércio	0,14*	0,10*	0,14*	0,09***	0,22*	0,17*	0,12*	0,05
Serviços	0,23*	0,21*	0,17*	0,16*	0,30*	0,27*	0,19*	0,15*
Dirigentes	0,66*	0,63*	0,64*	0,59*	0,65*	0,55*	0,65*	0,64*
PCA	0,65*	0,57*	0,51*	0,47*	0,51*	0,41*	0,57*	0,54*
Técnico	0,40*	0,33*	0,40*	0,33*	0,37*	0,29*	0,40*	0,35*
Formal	0,29*	0,14*	0,26*	0,12*	0,33*	0,14*	0,25*	0,14*
Urbano	0,20*	0,16*	0,17*	0,17*	0,16*	0,19*	0,21*	0,13*
R ²	0,45*	0,35*	0,43*	0,35*	0,33	0,24	0,45	0,38
Teste F	1106,54*	586,26*	798,09*	512,98*	502,80*	361,70*	1186,60*	663,41*
VIF					2,08	3,93	3,53	4,74

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A58 – Estimações das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Sul, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,36*	0,98*	0,51*	1,12*	0,26*	0,81*	0,34*	0,99*
Educ4_8	0,37*	0,15*	0,24*	0,08*	0,21*	0,16*	0,36*	0,08*
Educ9_11	0,50*	0,25*	0,38*	0,14*	0,32*	0,19*	0,51*	0,20*
Educ12_14	0,76*	0,40*	0,54*	0,26*	0,47*	0,31*	0,74*	0,34*
Educ15mais	1,13*	0,74*	0,99*	0,66*	0,69*	0,53*	1,16*	0,73*
Experiência	0,01*	0,03*	0,01*	0,018*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-1,4e-05*	3,2e-04*	-8,39e-06*	-2,6e-04*	-9,1e06*	3,50e04*	-1,3e05*	2,8e04*
Homem	-	-	-	-	0,25*	0,28*	0,31*	0,28*
Branco	0,19*	0,11*	0,14*	0,13*	-	-	-	-
Indústria	0,12*	0,24*	0,06	-0,02	0,30*	0,25*	0,04*	0,09*
Comércio	0,07**	0,15*	-0,07	0,03 ²	0,27*	0,22*	0,02	0,15*
Serviços	0,17*	0,25*	-0,02	0,13**	0,34*	0,31*	0,09	0,10*
Dirigentes	0,72*	0,50*	0,75*	0,49*	0,82*	0,44*	0,73*	0,22*
PCA	0,63*	0,53*	0,56*	0,42*	0,60*	0,43*	0,57*	0,50*
Técnico	0,37*	0,28*	0,37*	0,24*	0,43*	0,26*	0,35*	0,45*
Formal	0,25*	0,12*	0,24*	0,09*	0,31*	0,16*	0,24*	0,25*
Urbano	0,09*	0,11*	0,10*	0,13*	0,26	0,11*	0,11*	0,12*
R ²	0,37	0,28	0,38	0,33	0,31	0,23	0,36	0,30
Teste F	423,63*	262,05*	319,15*	276,56*	89,03*	80,48*	619,69*	421,29*
VIF					1,99	3,53	2,58	4,18

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A59 – Estimações das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos – macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,48*	1,14*	0,69*	1,12*	0,44*	0,95*	0,31*	1,03*
Educ4_8	0,27*	0,22*	0,12*	0,06*	0,19*	0,12*	0,29*	0,24*
Educ9_11	0,43*	0,30*	0,22*	0,16*	0,30*	0,20*	0,49*	0,35*
Educ12_14	0,65*	0,43*	0,47*	0,28*	0,50*	0,32*	0,76*	0,49*
Educ15mais	1,23*	0,83*	1,01*	0,74*	1,04*	0,73*	1,29*	0,95*
Experiência	0,03*	0,03*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,03*	0,02*
Experiência ²	-3,2e -04*	-334e -04*	-2,4e -04*	-2,6e -04*	2,8e04*	3,5e04*	3,0e04*	0,00*
Homem	-	-	-	-	0,23*	0,32	0,31*	0,31*
Branco	0,15*	0,12*	0,09*	0,12*	-	-	-	-
Indústria	-0,02	-0,02	-0,07	-0,14***	0,04*	0,05	0,08***	-0,22*
Comércio	-0,05*	-0,09	0,07	0,05	0,07*	0,03	-0,05	-0,16*
Serviços	-0,02	-0,04	-0,06	0,04	0,04**	0,06***	-0,08**	-0,13*
Dirigentes	0,62*	0,45*	0,70*	0,50*	0,59*	0,41*	0,67*	0,52*
PCA	0,71*	0,43*	0,52*	0,40*	0,50*	0,36*	0,61*	0,44*
Técnico	0,34*	0,20*	0,32*	0,22*	0,37*	0,21*	0,27*	0,20*
Formal	0,20*	0,10*	0,17*	0,10*	0,21*	0,11*	0,16*	0,08*
Urbano	0,14*	0,18*	-0,02	0,10*	0,03	0,12	0,31*	0,21*
R ²	0,37*	0,23*	0,39*	0,31*	0,30	0,22	0,41	0,29
Teste F	234,44*	117,86*	188,17*	127,72*	163,69*	134,35*	223,65*	110,17*
VIF					2,97	3,36	3,02	3,59

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A60 – Estimações das equações de salariais de salários para homens, mulheres, brancos e não brancos –, 2004 e 2014

Variáveis	Homem		Mulher		Branco		Não Branco	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,12*	0,43*	-0,27*	0,24*	-0,20*	0,19*	-0,34*	0,21*
<i>Educ4_8</i>	0,22*	0,17*	0,20*	0,16*	0,19*	0,15*	0,24*	0,18*
<i>Educ9_11</i>	0,34*	0,29*	0,38*	0,27*	0,35*	0,26*	0,42*	0,31*
<i>Educ12_14</i>	0,62*	0,43*	0,63*	0,43*	0,62*	0,40*	0,71*	0,53*
<i>Educ15mais</i>	1,22*	0,89*	1,14*	0,90*	1,10*	0,85*	1,31*	1,01*
Experiência	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*
Experiência ²	-1,1e-05*	-2,2e-04*	-1,0e-04*	-1,9e-04*	-1,1e05*	2,2e04*	2,1e04*	1,6e04*
Homem	-	-	-	-	0,32*	0,30*	0,31*	0,27*
Branco	0,08*	0,05*	0,10*	0,10*	-	-	-	-
Indústria	0,34*	0,43*	-0,4	0,15*	0,23*	0,39*	0,24*	0,29*
Comércio	0,28*	0,29*	0,29*	0,30*	0,28*	0,32*	0,32*	0,26*
Serviços	0,37*	0,42*	0,20*	0,40*	0,31*	0,45*	0,30*	0,37*
Dirigentes	0,84*	0,67*	0,70*	0,54*	0,74*	0,61*	0,81*	0,62*
PCA	0,68*	0,65*	0,61*	0,43*	0,62*	0,47*	0,66*	0,50*
Técnico	0,42*	0,36*	0,42*	0,34*	0,42*	0,35*	0,41*	0,35*
Formal	0,42*	0,30*	0,49*	0,36*	0,47*	0,33*	0,40*	0,31*
Urbano	0,01*	0,16*	0,19*	0,14*	0,06*	0,12*	0,10*	0,15*
R ²	0,39*	0,37*	0,45*	0,38*	0,37	0,35	0,47	0,40
Teste F	865,52*	617,11*	694,77*	534,95*	947,71*	741,67*	564,68*	358,32*
VIF					1,61	3,00	2,62	3,24

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A61 – Estimações das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Norte, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,69*	0,93*	0,65*	0,81*	0,73*	0,68*	0,39*	0,77*
<i>Educ4_8</i>	0,31*	0,13**	0,16*	0,16*	0,08	0,24*	0,20*	0,01
<i>Educ9_11</i>	0,41*	0,33*	0,29*	0,32*	0,24*	0,29*	0,31**	0,14*
<i>Educ12_14</i>	0,62*	0,48*	0,55*	0,42*	0,51*	0,55*	0,55*	0,27*
<i>Educ15mais</i>	1,21*	1,07*	0,99*	0,83*	1,05*	1,07*	0,85*	0,77*
Experiência	0,02*	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,10**	0,01*	0,01*
Experiência ²	-1,7e-04*	-1,7e-04*	-1,5e-05*	-2,1e-04*	-1,2e-05*	5,8e-06	-1,1e-05*	-1,5e-04*
Indústria	0,02	0,03	0,10*	0,15*	-0,23	0,02	0,11	0,05
Comércio	0,00	-0,09	0,03	0,80*	-0,07	0,07	0,26*	0,21*
Serviços	0,08	0,07	0,12*	0,20*	-0,10	0,15	0,10	0,26*
Dirigentes	0,70*	0,58*	0,67*	0,60*	0,70*	0,56*	0,68*	0,62*
PCA	0,66*	0,46*	0,58*	0,40*	0,59*	0,42*	0,79*	0,37*
Técnico	0,41*	0,33*	0,34*	0,33*	0,47*	0,30*	0,44*	0,42*
Formal	0,24*	0,28*	0,28*	0,27*	0,20*	0,24*	0,29*	0,29*
Urbano	-0,03	0,12**	-4,5e-04	0,13*	0,11***	0,22*	0,04	0,11*
R ²	0,35*	0,32*	0,27*	0,26*	0,41*	0,34*	0,35*	0,31*
Teste F	90,71*	72,93*	173,25*	205,60*	97,29*	69,89*	163,98*	161,89*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A62 – Estimações das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,33*	0,97*	0,26*	0,88*	0,38*	1,02*	0,33*	0,84*
<i>Educ4_8</i>	0,25*	0,17*	0,17*	0,14*	0,12*	0,09*	0,19*	0,08*
<i>Educ9_11</i>	0,42*	0,32*	0,30*	0,26*	0,31*	0,25*	0,30*	0,19*
<i>Educ12_14</i>	0,69*	0,46*	0,53*	0,38*	0,53*	0,34*	0,48*	0,30*
<i>Educ15mais</i>	1,24*	0,95*	0,91*	0,73*	1,11*	0,90*	1,06*	0,67*
Experiência	0,03*	0,03*	0,03*	0,02*	0,02*	0,02*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-2,4e-04*	-3,0e-04*	-3,1e-04*	-3,0e-04*	-2,1e-04*	-2,9e-04*	-7,0e-07*	-2,6e-04*
Indústria	0,21*	0,17*	0,35*	0,34*	0,18*	0,06	0,05	0,08*
Comércio	0,08*	0,01	0,22*	0,17*	0,18*	0,06	0,13*	0,12*
Serviços	0,18*	0,19*	0,30*	0,28*	0,21*	0,14***	0,16*	0,19*
Dirigentes	0,65*	0,65*	0,68*	0,58*	0,65*	0,62*	0,55*	0,51*
PCA	0,65*	0,63*	0,63*	0,44*	0,54*	0,49*	0,45*	0,42*
Técnico	0,41*	0,36*	0,37*	0,30*	0,41*	0,35*	0,38*	0,30*
Formal	0,27*	0,15*	0,32*	0,15*	0,21*	0,12*	0,30*	0,12*
Urbano	0,23*	0,15*	0,14*	0,15*	0,17*	0,08*	0,17*	0,25*
R ²	0,45*	0,38*	0,35*	0,24*	0,45*	0,38*	0,30*	0,24*
Teste F	714,93*	376,95*	348,08*	219,97*	559,45*	352,76*	207,68*	168,03*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A63 – Estimações das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Sul, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,52*	1,08*	0,28*	1,03*	0,68*	1,34*	0,39*	0,93*
<i>Educ4_8</i>	0,40*	0,13*	0,19*	0,16*	0,27*	0,02*	0,18*	0,16*
<i>Educ9_11</i>	0,55*	0,27*	0,34*	0,18*	0,42*	0,08*	0,26*	0,19*
<i>Educ12_14</i>	0,82*	0,41*	0,53*	0,32*	0,59*	0,22*	0,36*	0,29*
<i>Educ15mais</i>	1,20*	0,77*	0,68*	0,56*	1,06*	0,64*	0,63*	0,51*
Experiência	0,01*	0,03*	0,03*	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-1,5e-05*	-3,3e-04*	-4,8e-04*	3,4e-04*	-8,4e-06*	2,4e-04*	-7,7e-06*	3,7e-04*
Indústria	0,08*	0,22*	0,29*	0,30*	0,13***	-0,06	0,22**	0,11*
Comércio	0,02	0,14*	0,25*	0,20*	0,08	-0,04	0,25**	0,20*
Serviços	0,12*	0,23*	0,37*	0,32*	0,05	0,09	0,27**	0,25*
Dirigentes	0,72*	0,50*	0,69*	0,49*	0,73*	0,50*	0,99*	0,36*
PCA	0,63*	0,54*	0,56*	0,45*	0,54*	0,41*	0,64*	0,44*
Técnico	0,36*	0,29*	0,39*	0,28*	0,35*	0,23*	0,45*	0,25*
Formal	0,25*	0,11*	0,26*	0,16*	0,23*	0,07*	0,33*	0,17*
Urbano	0,10*	0,11*	0,06*	0,11*	0,12*	0,14*	0,02*	0,09*
R ²	0,35*	0,28*	0,34*	0,22*	0,38*	0,32*	0,31*	0,24*
Teste F	366,76*	224,59*	65,93*	44,17*	290,55*	239,48*	45,96*	40,67*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A64 – Estimações das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	0,49*	1,20*	0,55*	1,16*	0,65*	1,26*	0,80*	1,09*
<i>Educ4_8</i>	0,36*	0,27*	0,22*	0,19*	0,11*	0,19*	0,13*	-0,02
<i>Educ9_11</i>	0,57*	0,40*	0,34*	0,25*	0,25*	0,24*	0,19*	0,10***
<i>Educ12_14</i>	0,82*	0,53*	0,53*	0,38*	0,53*	0,42*	0,42*	0,19*
<i>Educ15mais</i>	1,448	0,93*	0,97*	0,76*	0,99*	0,92*	1,02*	0,60*
Experiência	0,03*	0,25*	0,03*	0,03*	0,03*	0,02*	0,015*	0,02*
Experiência ²	-2,8e-04*	-2,7e-04*	-3,6e-04*	-3,9e-04*	-3,7e-04*	-2,5e-04*	-1,5e-04**	-2,8e-04*
Indústria	-0,10**	-0,19*	0,04	0,08**	-0,04	-0,29**	-0,08*	-0,02
Comércio	-0,13*	-0,20*	0,02	-0,01	0,08	-0,11	0,08	0,16**
Serviços	-0,09***	-0,14*	0,04	0,03	-0,08	-0,14	-0,04	0,16**
Dirigentes	0,67*	0,52*	0,54*	0,40*	0,67*	0,54*	0,79*	0,45*
PCA	0,72*	0,52*	0,71*	0,33*	0,63*	0,41*	0,42*	0,40*
Técnico	0,28*	0,19*	0,41*	0,23*	0,32*	0,23*	0,34*	0,22*
Formal	0,17*	0,09*	0,21*	0,10*	0,14*	0,06*	0,20*	0,12**
Urbano	0,21*	0,25*	0,08*	0,14*	0,06*	0,12*	0,08*	0,09*
R ²	0,40*	0,26*	0,29*	0,18*	0,43*	0,32*	0,31*	0,27*
Teste F	134,20*	54,91*	102,91*	68,96*	112,73*	63,26*	81,64*	70,60*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A65 – Estimações das equações de salários por gênero e cor na macrorregião Nordeste, 2004 e 2014

Variáveis	Homem Branco		Homem não Branco		Mulher Branca		Mulher não Branca	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Constante	-0,04	0,39*	0,15*	0,46*	-0,26*	0,40*	-0,23*	0,23*
<i>Educ4_8</i>	0,26*	0,20*	0,19*	0,17*	0,20*	0,16*	0,20*	0,16*
<i>Educ9_11</i>	0,43*	0,35*	0,31*	0,26*	0,37*	0,24*	0,38*	0,27*
<i>Educ12_14</i>	0,70*	0,53*	0,58*	0,40*	0,66*	0,50*	0,61*	0,41*
<i>Educ15mais</i>	1,36*	1,06*	1,10*	0,79*	1,24*	0,94*	1,06*	0,88*
Experiência	0,02*	0,02*	0,01*	0,2*	0,02*	0,01*	0,01*	0,02*
Experiência ²	-2,3e-04*	-2,0e-04*	-9,8e-06*	-2,2e-04*	-1,3e-04**	-1,2e-04*	-8,5e-05**	-2,1e-04*
Indústria	0,34*	0,36*	0,34*	0,45*	0,02	0,06*	-0,06	0,16*
Comércio	0,31*	0,24*	0,27*	0,31*	0,30*	0,20*	0,29*	0,32*
Serviços	0,37*	0,37*	0,37*	0,43*	0,16**	0,28*	0,21*	0,43*
Dirigentes	0,89*	0,64*	0,77*	0,68*	0,70*	0,59*	0,70*	0,50*
PCA	0,73*	0,65*	0,67*	0,65*	0,63*	0,45*	0,61*	0,41*
Técnico	0,40*	0,37*	0,43*	0,35*	0,44*	0,32*	0,41*	0,35*
Formal	0,38*	0,27*	0,43*	0,31*	0,43*	0,36*	0,53*	0,36*
Urbano	0,02	0,15*	0,01*	0,10*	0,25*	0,13*	0,16*	0,14*
R ²	0,46*	0,41*	0,35*	0,34*	0,49*	0,40*	0,40*	0,36*
Teste F	337,30*	213,69*	575,95*	438,96*	275,19*	176,62*	448,11*	384,10*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A66 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Norte, 2004 e 2014

Anos	2004		2014		
	Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem		1,46*	4,30*	1,86*	6,41*
Mulher		1,39*	4,00*	1,85*	6,38*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)	
Explicada	-0,1720*	-15,81*	-0,2207*	-19,80*	
Aspecto produtivo	-0,0792*	-7,61*	-0,1008*	-9,59*	
Branco	-0,0075*	-0,75*	-0,0056*	-0,56*	
Formal	-0,0104*	-1,03*	-0,0159*	-1,58*	
Setores	-0,0323*	-3,18*	-0,0378*	-3,71*	
Ocupação	-0,0437*	-4,28*	-0,0435*	-4,26*	
Urbano	0,0011*	0,11*	-0,0170*	-1,69*	
Discriminação	0,2459*	27,88*	0,2276*	25,55*	
Diferença total	0,0739*	7,67*	0,0069*	0,69*	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Tabela A67 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014		
	Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem		1,79*	5,97*	2,19*	9,02*
Mulher		1,61*	5,01*	2,05*	7,78*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)	
Explicada	-0,0832*	-7,98*	-0,1146*	-10,83*	
Aspecto produtivo	-0,0384*	-3,77*	-0,0599*	-5,81*	
Branco	-0,0032*	-0,32*	-0,0033*	-0,33*	
Formal	0,0130*	1,31*	0,0024*	0,24*	
Setores	-0,0174*	-1,73*	-0,0052*	-0,52*	
Ocupação	-0,0275*	-2,72*	-0,0422*	-4,14*	
Urbano	-0,0096	-0,95*	-0,0063*	-0,63*	
Discriminação	0,2580*	29,43*	0,2621*	29,97*	
Diferença total	0,1748*	19,10*	0,1475*	15,90*	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A68 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Sul, 2004 e 2014

Anos	2004		2014		
	Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem		1,77*	5,86*	2,21*	9,16*
Mulher		1,61*	5,00*	2,07*	7,98*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)	
Explicada	-0,1450*	-13,49*	-0,1352*	-12,64*	
Aspecto produtivo	-0,0528*	-5,14*	-0,0506*	-4,93*	
Branco	-0,0046*	-0,46*	-0,0030*	-0,30*	
Formal	-0,0063*	-0,63*	0,0012***	0,12*	
Setores	-0,0368*	-3,62*	-0,0289*	-2,84*	
Ocupação	-0,0341*	-3,36*	-0,0458*	-4,48*	
Urbano	-0,0102*	-1,02*	-0,0081*	-0,81*	
Discriminação	0,3038*	35,50*	0,2734*	31,44*	
Diferença total	0,1588*	17,21*	0,1382*	14,82*	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1% .

Tabela A69 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem	1,80*	5,00*	2,13*	8,47*
Mulher	1,62*	4,348*	1,96*	7,10*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1445*	-13,45*	-0,1279*	-12,01*
Aspecto produtivo	-0,0914*	-8,73*	-0,0840*	-8,06*
Branco	-0,0043*	-0,43*	-0,0044*	-0,44*
Formal	0,0030*	0,30*	-0,0002	-0,02
Setores	0,0032*	0,32*	0,0086	0,86
Ocupação	-0,0402*	-3,94*	-0,0354*	-3,48*
Urbano	-0,0149*	-1,48*	-0,0125*	-1,24*
Discriminação	0,2866*	33,18*	0,3034*	35,44*
Diferença total	0,1421*	15,26*	0,1755*	19,18*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A70 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem e mulher, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem	1,03*	2,80*	1,60*	4,97*
Mulher	1,02*	2,78*	1,58*	4,56*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,3113*	-26,75*	-0,2626*	-23,09*
Aspecto produtivo	-0,1197*	-11,28*	-0,1062*	-10,08*
Branco	-0,0024*	-0,24*	-0,0012*	-0,12*
Formal	-0,0266*	-2,62*	-0,0060*	-0,60*
Setores	-0,1049*	-9,96*	-0,0686*	-6,63*
Ocupação	-0,0561*	-5,46*	-0,0690*	-6,66*
Urbano	-0,0017	-0,17	-0,0116*	-1,15*
Discriminação	0,3192*	37,61*	0,2856*	33,05*
Diferença total	0,0079*	0,80*	0,0230*	2,32*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A71 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Norte, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco	1,67*	5,32*	2,07*	7,89*
Não Branco	1,35*	3,87*	1,80*	6,03*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,1797*	19,69*	0,1497*	16,15*
Aspecto produtivo	0,1111*	11,75*	0,0929*	9,73*
Homem	-0,0166*	-1,64*	-0,0138*	-1,37*
Formal	0,0213*	2,15*	0,0242*	2,45*
Setores	0,0017	0,17	0,0003	0,03
Ocupação	0,0610	6,29	0,0389*	3,97*
Urbano	0,0012*	0,12*	0,0072*	0,72*
Discriminação	0,1380*	14,80*	0,1191*	12,65*
Diferença total	0,3178*	37,41*	0,2688*	30,84*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A72 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco	1,88*	6,54*	2,28*	9,81*
Não Branco	1,45*	4,27*	1,98*	7,21*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2774*	31,97*	0,2114*	23,55*
Aspecto produtivo	0,1718*	18,74*	0,1269*	13,53*
Homem	-0,0056*	-0,56*	-0,0083*	-0,82*
Formal	0,0238*	2,41*	0,0091*	0,91*
Setores	0,0040*	0,40*	-0,0011*	-0,11*
Ocupação	0,0774*	8,04*	0,0834*	8,70*
Urbano	0,0060*	0,61*	0,0014*	0,14*
Discriminação	0,1472*	15,86*	0,0967*	10,16*
Diferença total	0,4246*	52,90*	0,3082*	36,09*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A73 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Sul, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco	1,77*	5,85*	2,22*	9,20*
Não Branco	1,40*	4,04*	1,96*	7,08*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2006*	22,21*	0,1510*	16,30*
Aspecto produtivo	0,1280*	13,66*	0,1009*	10,62*
Homem	-0,0127*	-1,26*	-0,0107*	-1,06*
Formal	0,0228*	2,31*	0,0060*	0,60*
Setores	0,0004	0,04	0,0007*	0,07*
Ocupação	0,0619*	6,39*	0,0560*	5,76*
Urbano	0,0002	0,02*	-0,0019*	-0,19*
Discriminação	0,1706*	18,60*	0,1110*	11,73*
Diferença total	0,3712*	44,94*	0,2619*	29,94*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A74 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco	1,73*	5,65*	2,20*	9,04*
Não Branco	1,42*	4,14*	1,98*	7,23*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,1965*	21,71*	0,1193*	12,67*
Aspecto produtivo	0,1320*	14,11*	0,0870*	9,09*
Homem	-0,0086*	-0,86*	-0,0120*	-1,19*
Formal	0,0101*	1,02*	0,0031*	0,31*
Setores	-0,0008	-0,08	0,0022	0,22
Ocupação	0,0590*	6,08*	0,0369*	3,76*
Urbano	0,0048*	0,48*	0,0022***	0,22***
Discriminação	0,1965*	12,28*	0,1043*	10,99*
Diferença total	0,3123*	36,66*	0,2236*	25,05*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (***) significante a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A75 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre trabalhador branco e não branco, Nordeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Branco	1,22*	3,40*	1,76*	5,81*
Não Branco	0,94*	2,56*	1,53*	4,64*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2116*	23,57*	0,1649*	17,93*
Aspecto produtivo	0,1184*	12,57*	0,0869*	9,08*
Homem	-0,0110*	-1,10*	-0,0077*	-0,77*
Formal	0,0256*	2,59*	0,0184*	1,85*
Setores	0,0190*	1,92*	0,0137*	1,38*
Ocupação	0,0556*	5,72*	0,0473*	4,84*
Urbano	0,0041*	0,41*	0,0063*	0,64*
Discriminação	0,071*	7,36*	0,0603*	6,21*
Diferença total	0,29*	32,66*	0,2252*	25,25*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A76 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Norte, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem branco	1,71*	5,54*	2,08*	8,02*
Mulher não branca	1,29*	3,66*	1,79*	5,99*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,0460*	4,71*	-0,0539*	-5,25*
Aspecto produtivo	0,0466	4,77*	-0,0248**	-2,45**
Formal	0,0116*	1,17*	0,0078***	0,78***
Setores	-0,0272	-2,68*	-0,0180*	-1,78*
Ocupação	0,0119***	1,19*	-0,0086***	-0,85***
Urbano	0,0030	0,30*	-0,0103*	-1,03
Discriminação	0,3674*	44,39*	0,3459*	41,33*
Diferença total	0,4134*	51,19*	0,2920*	33,91*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A77 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem branco	1,96*	7,1*	2,35*	10,49*
Mulher não branca	1,35*	3,87*	1,87*	6,55*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,2248*	25,21*	0,1158*	12,28*
Aspecto produtivo	0,1465*	15,77*	0,0659*	6,81*
Formal	0,0405*	4,13*	0,0131*	1,32*
Setores	-0,0137*	-1,36*	-0,0048	-0,48*
Ocupação	0,0571*	5,87*	0,0462*	4,73*
Urbano	-0,0055*	-0,55*	-0,0046*	-0,46*
Discriminação	0,3816*	46,46*	0,3553*	42,66*
Diferença total	0,6063*	83,37*	0,4711*	60,18*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Tabela A78 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Sul, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial
Homem branco	1,84*	6,29*	2,28*	9,77*
Mulher não branca	1,31*	3,72*	1,85*	6,36*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,1005*	10,57*	0,0542*	5,57*
Aspecto produtivo	0,0826*	8,61*	0,0608*	6,27*
Formal	0,0241*	2,44*	0,0090***	0,90***
Setores	-0,0331*	-3,25*	-0,0286	-2,82*
Ocupação	0,0377*	3,84*	0,0227***	2,30***
Urbano	-0,0108*	-1,07*	-0,0097*	-0,96*
Discriminação	0,4240*	52,82*	0,3746*	45,45*
Diferença total	0,5246*	68,97*	0,4289*	53,55*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (***) significância a 10%.

Tabela A79 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem branco	1,84*	6,29*	2,28*	9,77*
Mulher não branca	1,31*	3,72*	1,86*	6,36*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	0,0717*	7,44*	-0,0071*	-0,70**
Aspecto produtivo	0,0367*	3,75*	-0,0018	-0,18*
Formal	0,0147*	1,49*	0,0034**	0,34*
Setores	0,0127	1,27	0,0100	1,01
Ocupação	0,0253*	2,57*	-0,0034	-0,34*
Urbano	-0,0178*	-1,76*	-0,0153*	-1,52*
Discriminação	0,3929*	48,13*	0,4215*	52,42*
Diferença total	0,4647*	59,15*	0,4144*	51,35*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A80 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem branco e mulher não branca, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem branco	1,2*	3,33*	1,74*	5,74*
Mulher não branca	0,91*	2,49*	1,51*	4,5*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,1129*	-10,67*	-0,1146*	-10,83*
Aspecto produtivo	-0,0208*	-2,06*	-0,0416*	-4,08*
Formal	-0,0018	-0,18*	0,0081*	0,81*
Setores	-0,0881*	-8,43*	-0,0545*	-5,31*
Ocupação	0,0005	0,05	-0,0177*	-1,75*
Urbano	-0,0027	-0,27	-0,0088*	-0,88*
Discriminação	0,4037*	49,74*	0,3566*	42,84*
Diferença total	0,2909*	33,76*	0,2420*	27,38*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A81 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Norte, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem não branco	1,38*	3,99*	1,8*	6,05*
Mulher branca	1,61*	5,02*	2,04*	7,7*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,3427*	-29,02*	-0,3463*	-29,27*
Aspecto produtivo	-0,1714*	-15,75*	-0,1542*	-14,29*
Formal	-0,0411*	-4,02*	-0,0426*	-4,17*
Setores	-0,0330*	-3,25*	-0,0443*	-4,34*
Ocupação	-0,0973*	-9,27*	-0,0830*	-7,97*
Urbano	0,0001	0,01*	-0,0221*	-2,19*
Discriminação	0,1137*	12,04*	0,1046*	11,03*
Diferença total	-0,2290*	-20,47*	-0,2416*	-21,47*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1% (sem asterisco) não significativa.

Tabela A82 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Sudeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente exponencial	Coefficiente	Coefficiente exponencial
Homem não branco	1,52*	4,58*	2,05*	7,73*
Mulher branca	1,77*	5,86*	2,20*	9,04*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicada	-0,3269*	-27,88*	-0,2656*	-23,32*
Aspecto produtivo	-0,1663*	-15,32*	-0,1424*	-13,27*
Formal	-0,0162*	-1,61*	-0,0074*	-0,74*
Setores	-0,0285*	-2,81*	-0,0083*	-0,83*
Ocupação	-0,1045*	-9,92*	-0,1000*	-9,52*
Urbano	-0,0114*	-1,13*	-0,0074*	-0,74*
Discriminação	0,0806*	8,39*	0,1089*	11,50*
Diferença total	-0,2463*	-21,83*	-0,1567*	-14,50*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%.

Tabela A83 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Sul, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial
Homem não branco	1,44*	4,23*	1,44*	4,23*
Mulher branca	1,66*	5,28*	1,66*	5,28*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicadas	-0,2612*	-22,99*	-0,2418*	-21,48*
Aspecto produtivo	-0,0585	-5,68*	-0,1082*	-10,26*
Formal	-0,0273*	-2,69*	-0,0083*	-0,83*
Setores	-0,0831*	-7,97*	-0,0315*	-3,10*
Ocupação	-0,0858*	-8,22*	-0,0879*	-8,41*
Urbano	-0,0066	-0,66*	-0,0058*	-0,57*
Discriminação	0,0410	4,19	0,1281*	13,67*
Diferença total	-0,2201*	-19,76*	-0,1137*	-10,74*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1% (sem asterisco) não significativa.

Tabela A84 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Centro-Oeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial
Homem não branco	1,47*	4,34*	2,05*	7,79*
Mulher branca	1,62*	5,06*	2,10*	8,19*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicadas	-0,2961*	-15,26*	-0,2061*	-18,63*
Aspecto produtivo	-0,1656*	-1,19*	-0,1439*	-13,40*
Formal	-0,0120*	-0,91	-0,0042*	-0,42*
Setores	-0,0092	-9,47*	0,0081	0,82
Ocupação	-0,0994*	-0,99*	-0,0559*	-5,44*
Urbano	-0,0100*	-15,26*	-0,0102*	-1,02*
Discriminação	0,1410*	15,14*	0,1566*	16,95*
Diferença total	-0,2961*	-25,63*	-0,2061*	-4,83*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.

Tabela A85 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de salário entre homem não branco e mulher branca, macrorregião Nordeste, 2004 e 2014

Anos	2004		2014	
Grupos	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial	Coefficiente	Coefficiente na forma exponencial
Homem não branco	0,96*	2,61*	1,56*	4,73*
Mulher branca	1,25*	3,52*	1,78*	5,91*
Diferenças	Coefficiente	Impacto (%)	Coefficiente	Impacto (%)
Explicadas	-0,5078*	-39,82*	-0,4131*	-33,84*
Aspecto produtivo	-0,2127*	-19,16*	-0,1597*	-14,76*
Formal	-0,0603*	-5,85*	-0,0310*	-3,05*
Setores	-0,1197*	-11,28*	-0,0815*	-7,83*
Ocupação	-0,1140*	-10,78*	-0,1265*	-11,88*
Urbano	-0,0012	-0,12	-0,0145*	-1,44*
Discriminação	0,2097*	23,33*	0,1901*	20,94*
Diferença total	-0,2982*	-25,78*	-0,2230*	-19,99*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNAD 2004 e 2014.

Nota: (*) significância a 1%; (sem asterisco) não significante.