

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

**Maria Cristina Cacciamali
Cassiano Reinert Novais dos Santos
Fábio Tatei
FEA/PROLAM/NESPI – USP/CNPq**

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ CONCEITO

- A discriminação no mercado de trabalho ocorre sempre que grupos com características distintas, seja de raça, sexo, religião, idioma, especiais ou origem social, têm seus atributos produtivos desvalorizados pelo empregador ou cliente, mesmo possuindo indicadores de produtividade semelhantes aos do grupo padrão, não discriminado.
- No Brasil a persistência da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho é um fato constatado na literatura especializada.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ OBJETIVO E HIPÓTESE

- Verificar as diferenças salariais entre os grupos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras com relação aos homens brancos nos mercados de trabalho formal e informal.
- O mercado de trabalho informal dispõem dos empregos à margem da legislação trabalhistas e pagam salários menores, ou seja, se constituem nos empregos de pior qualidade. Caso a discriminação seja menor neste mercado, sendo maior dentre os melhores empregos, ratifica-se a tese da elevada discriminação de gênero e raça, especialmente no que se refere às mulheres – brancas ou negras.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ MÉTODO ESTATÍSTICO

- Oaxaca-Blinder (1973) permite decompor o diferencial de salários em duas parcelas: uma explicada pelos efeitos estimados das diferenças nas dotações entre o grupo padrão e o grupo discriminado; e outra representando os efeitos estimados da discriminação. As equações mincerianas de salários forma estimadas condicionadas às seguintes variáveis dependentes:
- *características pessoais*: anos de estudo, anos de estudo ao quadrado, idade e idade ao quadrado;
- *características econômicas*: 1) ramo de atividade – *Indústria* (indústria de transformação e outras atividades industriais); *Comércio e serviços* (comércio e reparação, alojamento e alimentação, transporte armazenagem e comunicação); *Atividades sociais e pessoais* (educação, saúde, serviços sociais, pessoais e outros serviços coletivos); *Outras atividades* (outras atividades e atividades mal definidas ou não declaradas); 2) tipo de ocupação – *Produtores de bens e serviços e de reparação* (trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação); *Dirigentes* (dirigentes em geral); *Ciências e artes* (profissionais das ciências e das artes); *Técnicos* (técnicos de nível médio); *Vendedores e prestadores de serviços* (trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços, vendedores e prestadores de serviço do comércio);
- *inserção regional*: as cinco macroregiões do Brasil – Sul, Sudeste, Nordeste, Norte e Centro-Oeste.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ O QUE SABEMOS?

- Blau & Khan (1992); Joshi & Paci (1998) e NEAL & JOHNSON (1991) e enfocam a diferença salarial média por hora entre os ocupados não-agrícolas dos Estados Unidos e onze países europeus. Também verificam a diminuição generalizada da brecha salarial entre homens e mulheres, desde 1950. Para os Estados Unidos, a literatura especializada indica a diminuição da brecha salarial entre negros e brancos, de forma lenta, desde a década de 1960, mesmo com a ampliação dos direitos civis aos negros e da aplicação de políticas afirmativas, como quotas no mercado de trabalho e nas instituições de ensino.
- FLÓREZ & MEDINA (2001), analisam diferenças salariais entre raças ou etnias nos países da América Latina, concluem os brancos apresentam em média mais anos de estudos do que os indígenas, negros e mestiços, entretanto o hiato salarial é maior do que justificariam as diferenças de dotações. Ou seja, há discriminação entre grupos de etnias diferentes.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ O QUE SABEMOS?

Rubery, Humphries, Fagan, Grimshaw & Smith (1999) chamam a atenção para quatro pontos:

- a persistência da brecha salarial entre homens e mulheres nos países da União Européia, mesmo com a convergência das credenciais educacionais, observada nas últimas décadas, e da criação de legislações nacionais sobre a *igualdade de salários*. Nos empregos de tempo parcial, as maiores brechas salariais são encontradas na Espanha, França e Reino Unido, registrando 58%, 60% e 48% da renda auferida pelos homens.
- a incapacidade dos modelos neo-clássicos do mercado de trabalho para determinar as causas da discriminação contra as mulheres, especialmente quando esses autores advogam a forte preferência das mulheres por empregos em tempo parcial.
- as mulheres investem menos em educação devido à expectativa de receberem menores salários. A deterioração dos salários, conforme aumenta o número de mulheres numa determinada ocupação, sugere que os níveis de salários estão correlacionados à segregação de gênero, ao invés de se constituir numa variável independente na escolha da ocupação.
- necessidade de implementação de políticas de combate à segregação e à discriminação.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ O QUE SABEMOS?

- Desde 1990, os estudos que se utilizam da metodologia Oaxaca-Blinder para o Brasil mostram:
 - estipulação arbitrária por parte do empregador de um salário menor para as mulheres, mesmo elas apresentando número de anos de escolaridade igual ou superior à dos homens brancos;
 - o segundo diz respeito aos homens negros, entre os quais a discriminação advém majoritariamente de fatores pré-mercado, notadamente menor número de anos de escolaridade;
 - o terceiro aponta que o quadro enfrentado pela mulher negra é pior que os dois grupos anteriores, pois além de sofrer a discriminação salarial em virtude de ser mulher, também é discriminada por fatores pré-mercado, notadamente a menor escolaridade em relação ao homem branco. Sem dúvida, a discriminação de gênero, especialmente, contra as mulheres negras é a mais candente, necessitando urgentemente de ações de políticas públicas.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

2005

População economicamente ativa (em milhões)

Indicadores (em %)

		Empregados	Desocupados	Taxa de participação	Taxa de ocupação	Taxa de desocupação
Homens	Branco	25.023.424	1.682.267	73,4	68,7	6,3
	Negro	25.051.268	2.150.960	73,7	67,9	7,9
	Total	50.436.228	3.854.599	73,6	68,3	7,1
Mulheres	Branca	19.247.992	2.291.539	52,9	47,3	10,6
	Negra	17.106.948	2.766.302	52,7	45,4	13,9
	Total	36.653.748	5.087.396	52,9	46,4	12,2
Total	Branco	44.271.416	3.973.806	62,6	57,4	8,2
	Negro	42.158.216	4.917.262	63,1	56,5	10,4
	Total	87.089.976	8.941.995	62,9	57,0	9,3

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Tabela 2 (a) – Distribuição da população empregada por sexo e posição na ocupação. Brasil 2005 (em %)

		Com carteira assinada	Sem carteira assinada
Homens	Branco	57,6	50,0
	Negro	42,4	50,0
	Total	100,0	100,0
Mulheres	Branca	64,2	52,8
	Negra	35,8	47,2
	Total	100,0	100,0

Fonte: IBGE – PNAD. Microdados 2005.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Tabela 2 (b) – Distribuição da população empregada por posição na ocupação e sexo. Brasil 2005 (em %)

	Homens		Mulheres	
	Branços	Negros	Branças	Negras
Com carteira assinada	80,0	74,6	76,5	67,0
Sem carteira assinada	20,0	25,4	23,5	33,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE – PNAD. Microdados 2005.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

			Idade	Anos de estudo	Renda mensal do trabalho principal (R\$)	Horas trabalhadas por semana	Salário/hora (R\$)
Homens	Com Rg	Branco	37,7	9,2	1252	45,5	7,0
		Negro	37,1	7,8	781	46,1	4,3
	Sem Rg	Branco	40,0	8,6	984	44,5	6,1
		Negro	37,3	6,5	561	45,3	3,3
Mulheres	Com Rg	Branca	36,7	10,5	925	41,5	5,9
		Negra	36,5	9,2	575	42,1	3,7
	Sem Rg	Branca	38,2	9,8	656	36,7	5,0
		Negra	36,9	8,3	397	36,1	3,1

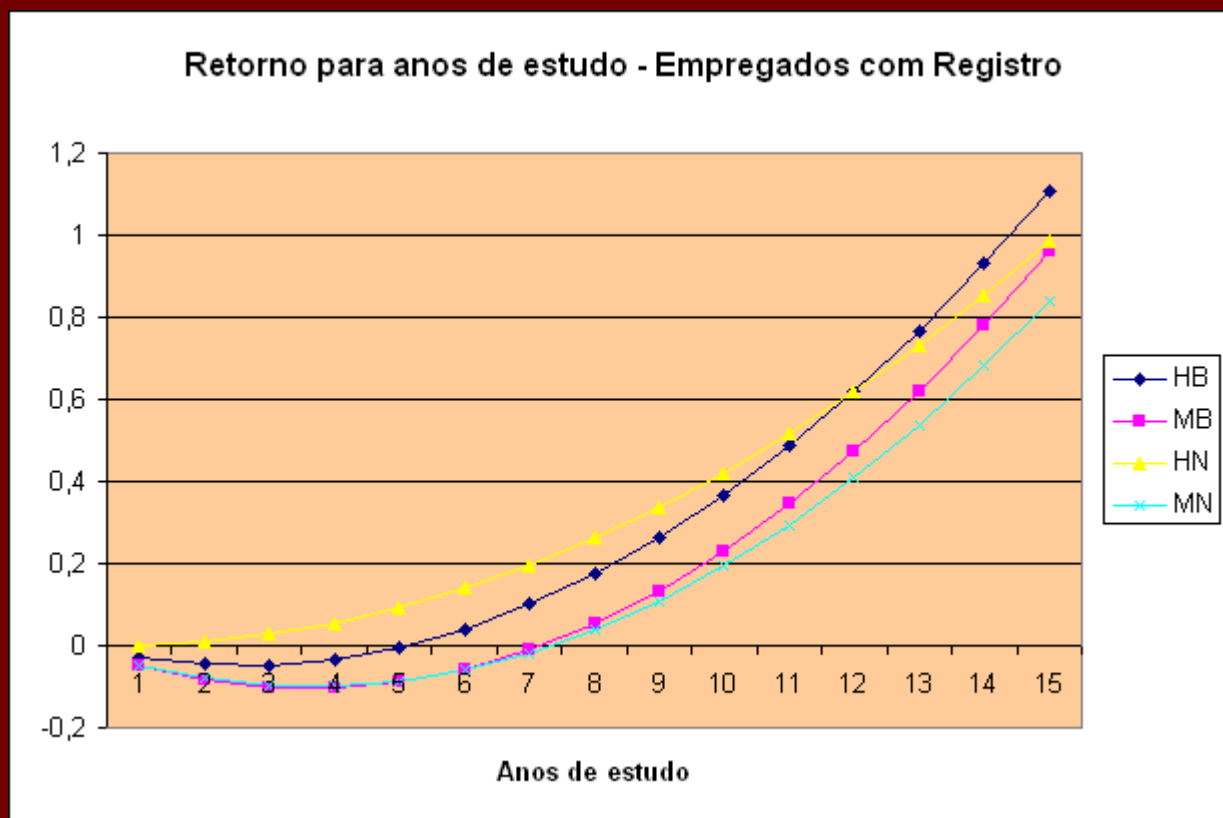
Fonte: IBGE – PNAD. Microdados 2005.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

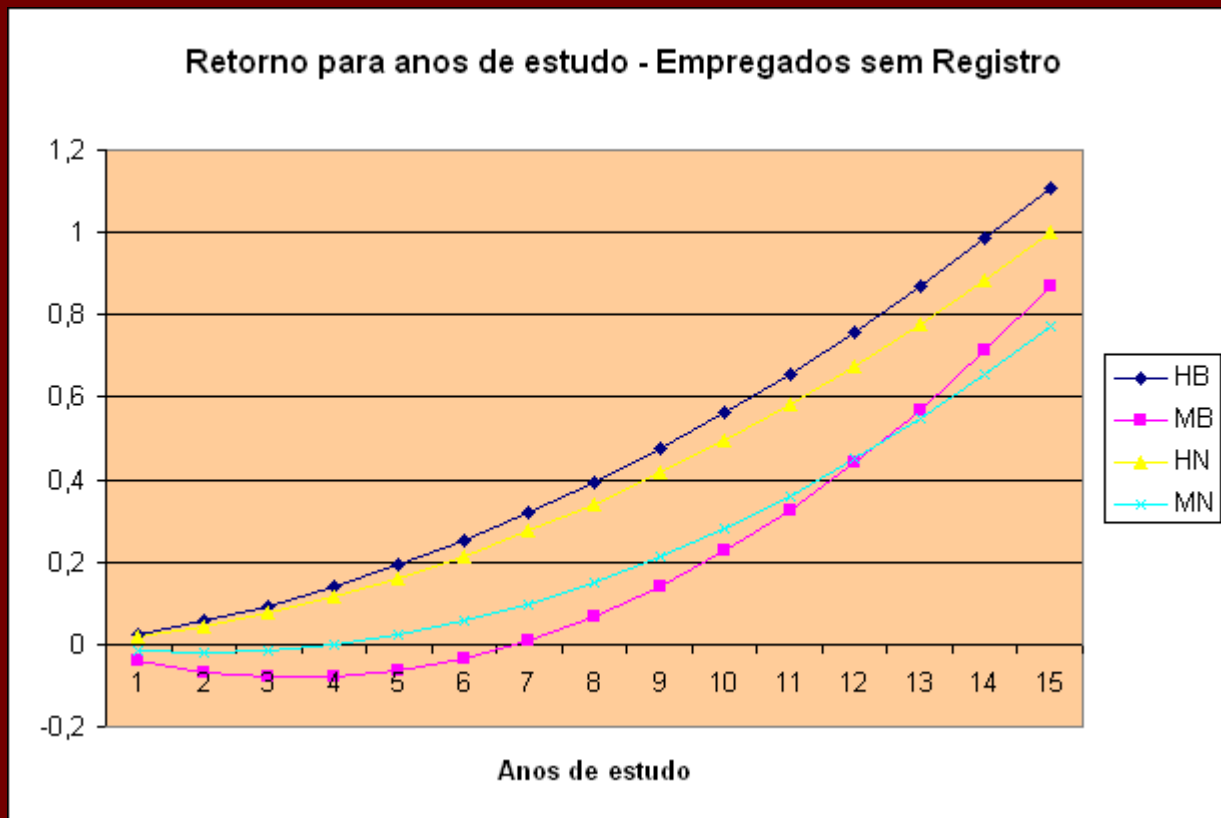
■ RESULTADOS DOS REGRESSORES

- *idade e idade ao quadrado* – retornos positivos e decrescentes para a experiência. Taxas de retorno maiores para o MT Formal. As mulheres negras apresentam substancial aumento no retorno à experiência quando obtêm um emprego com carteira assinada, embora abaixo dos outros grupos.
- *anos de estudo e anos de estudo ao quadrado*, retornos positivos e crescentes acompanhando o aumento dos anos de estudo. Valorização exacerbada para os anos de estudo para os homens brancos do mercado de trabalho formal.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA



UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA



UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Grupo	Maior retorno	Análise
Homens	SUL E CENTRO-OESTE	Institucionalização do mercado de trabalho; elevada demanda.
Mulheres brancas	CENTRO-OESTE	Histórico.
Mulheres negras	SUI, mercado de trabalho formal	Institucionalização do mercado de trabalho. Inclusão.
	Menor retorno	Análise
Todos	NORTE NORDESTE	Fronteira; histórico. Especialmente no mercado de trabalho informal.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Grupo	Maior retorno	Análise
Todos	Mercado de trabalho formal, exceto <i>Técnicos</i>	Histórico; técnicos contratados como prestadores de serviços ou firmas.
Homens brancos	Indústria	Histórico.
Homens negros	Outras atividades	profissionais liberais, atividades de intermediação financeira e seguros, e pesquisa e desenvolvimento – independente de possuírem carteira registrada.
Mulheres brancas	Outras atividades	Idem.
Mulheres negras	Indústria	Inclusão.
	Menor retorno	Análise
Todos	<i>Comércio e serviço</i>	Histórico.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Grupo	Maior retorno	Análise
Todos	Mercado de trabalho formal	Histórico.
Todos	<i>Ciências e artes</i>	Histórico.
	Menor retorno	Análise
Homens	<i>Vendedores e prestadores de serviços,</i>	Histórico.
Mulheres	<i>Produção de bens e serviços e reparação.</i>	Histórico.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Tabela 6 – Razão de salários entre homem branco e grupos discriminados aplicando pesos do homem branco

	Empregados com carteira		Empregados sem carteira	
	Razão observada	Razão que prevalece sem discriminação	Razão observada	Razão que prevalece sem discriminação
Mulher branca	83%	110%	86%	110%
Homem negro	70%	77%	62%	69%
Mulher negra	59%	84%	60%	80%

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

		Salário/hora observado	Salário/hora com peso do homem branco	Percentual do hiato devido à discriminação	Percentual do hiato devido à diferença de dotações
Empregados RG	Homem branco	4,74			
	Mulher branca	3,93	5,22	159% (72,93%)	-59%
	Homem negro	3,30	3,65	24%	76%
	Mulher negra	2,78	3,96	60%	40%
Empregados NRG	Homem branco	3,63			
	Mulher branca	3,13	4,01	176% (69,84%)	-76%
	Homem negro	2,24	2,50	19%	81%
	Mulher negra	2,18	2,92	51%	49%

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

GRUPOS	POLÍTICA/PROGRAMA
Homem branco	Legislação compartilhada cuidados com os filhos
Mulher branca	Comportamental
Homem negro	Reforma escolar
Mulher negra	Comportamental e reforma escolar

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

■ CONCLUSÕES

- Discriminação salarial no mercado de trabalho informal – *lócus* dos empregos exercidos à margem da legislação trabalhista e de menor remuneração média – é menor do que no mercado de trabalho formal
- A maior parte do hiato salarial entre homens e mulheres brancos continua a ser representada pela discriminação salarial pura. Para os homens negros, essa diferença está relacionada mais expressivamente às formas de discriminação pré-mercado, embora a discriminação salarial também represente parte considerável do hiato. Para a mulher negra é reservada a pior posição, com a incidência tanto da discriminação fora quanto dentro do mercado de trabalho.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

– BIBLIOGRAFIA

- BLAU, Francine D. & KHAN, Lawrence M. The gender earnings gap: learning from international comparisons. *American Economic Review*, n. 82, vol.2, 1992.
- JOSHI, Heather & PACI, Pierella. *Unequal pay for women and men*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1998.
- NEAL, John & JOHNSON, William. The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of Political Economy*, outubro, 1996.
- DONAHUE, John J. III & HECKMAN, James J. Continuous versus episodic change: the impact of Civil Right Policy on the economic status of black. In: *Journal of Economic Literature*, vol. 29, 1991.
- RUBERY, Jill, HUMPHRIES, Jane, FAGAN, Colette, GRIMSHAW, Damian, SMITH, Mark. Equal opportunities as a productive factor. *European Work and Employment Centre Manchester School of Management (UMIST)*. European Comission, 1999.
- FLÓREZ, Carmen Elisa, MEDINA, Carlos. Understanding the cost of social exclusion due to race or ethnic background in Latin America and Caribbean countries. *Universidad de los Andes*, Bogotá, Colômbia, 2001.

UMA PERSPECTIVA COMPARADA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS ENTRE EMPREGADOS FORMAIS E INFORMAIS SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

- BATISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. *Anais do XII Encontro Nacional de Estudos populacionais da ABEP*, 2000, Caxambu.
- BIDERMAN, Ciro & GUIMARÃES (2002). Nadya Araújo. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). In: *II International Conference CEBRAP-ILAS. São Paulo*. (Mimeo).
- CACCIAMALI, Maria Cristina & HIRATA, Guilherme Issamu (2005). Discriminação no mercado de trabalho ou grupos em situação de desvantagem no mercado de trabalho? Uma análise dos mercados de trabalho da Bahia e de São Paulo acerca da raça e gênero. *Revista de Economía Mundial*, Revista de la Sociedad de Econo
- CAILLAUX, Elisa L. (1994). Raça e mobilidade social no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos*, n.26, set/1994, p. 53-66.