

Revista
Latino-americana de

**Geografia e
Gênero**

Volume 8, número 2 (2017)
ISSN: 2177-2886

Artigo

Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho Formal do Estado do Rio Grande do Sul

*Desigualdades Salariales entre Hombres y
Mujeres en el Mercado de Trabajo Formal del
Estado de Rio Grande do Sul*

*Wage Inequalities between Men and Women in
the Formal Labor Market of Rio Grande do Sul
State*

Táise Fátima Mattei

Universidade Estadual do Oeste do Paraná –
Brasil
taise_mattei_slo@hotmail.com

Fernanda Mendes Bezerra Baço

Universidade Estadual do Oeste do Paraná –
Brasil
ferpompeia@gmail.com

Como citar este artigo:

MATTEI, Táise Fátima; BAÇO, Fernanda Mendes Bezerra. Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho Formal no Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Latino Americana de Geografia e Gênero**, v. 8, n. 2, p. 143-167, 2017. ISSN 2177-2886.

Disponível em:

<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg>

Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho Formal do Estado do Rio Grande do Sul

Desigualdades Salariales entre Hombres y Mujeres en el Mercado de Trabajo Formal del Estado de Rio Grande do Sul

Wage Inequalities between Men and Women in the Formal Labor Market of Rio Grande do Sul State

Resumo

Existem elevadas desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Algumas teorias podem ser usadas para explicação dessas desigualdades, dentre elas, a teoria do capital humano, da segmentação e da discriminação. Com base nessas teorias, o objetivo desta pesquisa é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014. Para esta finalidade, serão estimadas equações Mincerianas e utilizado o método de Oaxaca-Blinder. Os principais resultados revelaram que as diferenças salariais entre homens e mulheres diminuíram no período analisado e a discriminação salarial contra as mulheres também diminuiu, sendo, no entanto, o principal componente a explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Palavras-Chave: Capital Humano; Discriminação; Segmentação.

Resumen

Existen elevadas desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo brasileño. Algunas teorías pueden ser usadas para explicar estas desigualdades, entre ellas la teoría del capital humano, la segmentación y la discriminación. Em base a estas teorías, el objetivo de esta investigación es explicar las diferencias salariales existentes en el mercado de trabajo de Rio Grande do Sul en los años 2000, 2007 y 2014. Com esta finalidad, se estimarán ecuaciones Mincerianas y se usará el método de Oaxaca-Blinder. Los principales resultados revelaron que las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyeron en el período analizado y la discriminación salarial contra las mujeres también disminuyó, siendo, sin embargo, el principal componente que explicaba las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Palabras-Clave: Capital Humano; Discriminación; Segmentación.

Abstract

There are high wage inequalities between men and women in the Brazilian labor market. Some theories can explain these inequalities, among them the human capital theory, the segmentation and the discrimination theory. Based on these theories, the aim of this research is to explain wage differences in the labor market of Rio Grande do Sul, in the years 2000, 2007 and 2014. For this purpose, Mincerian equations will be estimated using the Oaxaca-Blinder method. The main results showed that wage differentials between men and women decreased over the period analyzed and wage discrimination against women also declined, but it still is the main component explaining gender pay gap.

Keywords: Gender; Human Capital; Discrimination; Segmentation.

Taíse Fátima Mattei, Fernanda Mendes Bezerra Baço



Introdução

O Brasil pode ser caracterizado como um país de grandes desigualdades econômicas e sociais, tanto entre as pessoas, como também entre regiões. Muitos fatores podem explicar essas desigualdades, desde o formato como se deu a colonização, até a formação e consolidação da estrutura produtiva.

Ao analisar o mercado de trabalho, é possível observar que existem, também, disparidades por gênero, tanto entre as ocupações, quanto em relação às remunerações. As desigualdades existentes no mercado de trabalho por gênero podem impactar, negativamente, nas condições de vida das pessoas e na eficiência da economia, contribuindo para aumentar a pobreza e as desigualdades sociais. Diante desse contexto, estudar as causas dessas desigualdades, principalmente salariais, é um tema relevante para a realidade brasileira. Este estudo é possível por meio do mercado de trabalho, pois ele possibilita mensuração das desigualdades através da análise das remunerações.

No presente trabalho serão abordadas as desigualdades salariais por gênero no estado do Rio Grande do Sul. A escolha desse estado justifica-se por pertencer a uma região bastante desenvolvida do Brasil e apresentar elevadas desigualdades salariais entre homens e mulheres.

As desigualdades salariais entre homens e mulheres, no Brasil, e nos estados da Região Sul, podem ser verificadas por meio da análise dos salários médios. Segundo a RAIS (BRASIL, 2016), a remuneração média medida em reais, em 2014, para o homem no estado do Rio Grande do Sul era de R\$ 2.636,38, já para a mulher era de R\$ 2.140,40. As mulheres recebiam salários médios menores e essas diferenças necessitam ser explicadas de alguma forma. À primeira vista, é tentador atribuir toda a diferença salarial à existência de discriminação. No entanto, outros fatores podem influenciar em tais diferenças, como por exemplo: diferenças de escolaridade, disponibilidade de horas para trabalhar, diferenças de inserção no mercado, entre outras.

Uma discussão a respeito do diferencial de salários, abordagem principal dessa pesquisa, precisa levar em conta os possíveis determinantes. Fiuza-Moura (2015) destaca que diversas teorias recentes tentam explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho. As principais são: teoria do capital humano, da segmentação e da discriminação. Tais teorias sugerem que essas diferenças podem surgir devido a alguns fatores: diferenças de escolaridade e experiência; diferenças de ocupações, regiões geográficas, cargos, entre outros; e fatores não produtivos como sexo, cor, religião, entre outros.

Nesse contexto, partindo da ideia que existem diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e baseando-se nas teorias que podem explicar as diferenças salariais, o problema da pesquisa é: como são explicadas as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul nos anos de 2000, 2007 e 2014, a partir da aplicação das teorias de desigualdades salariais?

Assim, o objetivo geral deste trabalho é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais. Ou seja, busca-se analisar quais teorias que explicam as desigualdades salariais podem contribuir para explicar as diferenças de salários

no mercado de trabalho do estado nesse período.

É importante identificar o que elucida as diferenças salariais por gênero, para que possam ser criadas e implementadas políticas e ações para combatê-las. Além disso, diminuir as desigualdades salariais pode ser importante para a redução da pobreza, melhoria do bem-estar da população e igualdade entre as pessoas.

O estudo das desigualdades salariais, no Brasil, é relevante devido à elevada concentração de renda e grande diversidade de qualidade da força de trabalho, pois contribuem para aumentar essas disparidades. Da mesma forma, é necessário conhecer os grupos que são prejudicados com a subtração de seus rendimentos e, assim, aumentar os conhecimentos sobre o mundo do trabalho, principalmente com relação à atividade feminina, que teve, historicamente, maiores dificuldades de inserção e menores remunerações.

Além disso, a Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988), quando fala dos direitos e deveres fundamentais dos indivíduos no artigo 5º, mostra que homens e mulheres devem ser tratados igualmente, tanto em relação aos direitos, como em obrigações. Quando se refere aos direitos sociais, no artigo 6º, assinala que são proibidos tanto diferença salarial, quanto exercício de função e critérios de admissão entre pessoas em função de sexo, idade, cor ou estado civil. Esses dois dispositivos legais deixam evidente que é proibido qualquer tipo de discriminação no Brasil, seja ela de cor, sexo, idade, entre outras, além de garantir o tratamento igualitário para homens e mulheres.

A participação da mulher no mercado de trabalho e as diferenças de rendimentos, principalmente salariais e por gênero, vêm sendo objeto de inúmeros estudos. É um assunto muito discutido e debatido na literatura brasileira e também mundial. Apesar de a lista de trabalhos que analisam o diferencial de salários por gênero ser extensa, existe uma lacuna nos estudos que analisam a evolução das diferenças ao longo de um período, por isso essa pesquisa justifica-se também nesse sentido.

A referida pesquisa tem caráter quantitativo e será desenvolvida com base nos microdados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, fornecidos pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, para os anos de 2000, 2007 e 2014. A base de dados da RAIS foi escolhida por ser uma pesquisa que estuda, exclusivamente, o mercado formal de trabalho, de maneira quase censitária, além de ser um diferencial da pesquisa, já que a maioria dos trabalhos nessa área utiliza a PNAD. O ano de 2014 foi escolhido com base na disponibilidade de dados, e os anos de 2000 e 2007 como sendo um intervalo considerável para a análise da evolução das desigualdades salariais. A amostra vai ser composta por informações declaradas na RAIS pelas entidades empresariais do estado do Rio Grande do Sul.

Para a obtenção dos resultados serão estimadas equações Mincerianas de salários para homens e mulheres no mercado de trabalho e, após isso, será aplicado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder que servirá para decompor as diferenças salariais e verificar o impacto atribuído às características observáveis, capital humano e a segmentação, e às características não observáveis, discriminação salarial.

Este trabalho está organizado da seguinte forma, além desta introdução: a seção 2 traz o referencial teórico utilizado; na seção 3 é mostrada a

metodologia a ser empregada; na 4 são apresentados os resultados e discussões; e por fim, na seção 5, as considerações finais da pesquisa.

Referencial Teórico

Esta seção aborda as teorias que buscam explicar as desigualdades salariais descritas pela literatura. Ramos e Vieira (2001) apontam quatro fatores que buscam explicar as diferenças salariais dos participantes do mercado de trabalho: a primeira teoria ele chama de diferenciais compensatórios, que são os ganhos a mais por trabalhos que requerem maiores riscos, insalubridades, entre outros; a segunda teoria refere-se às diferenças de atributos produtivos dos trabalhadores, ou seja, diferenças de capital humano, como educação, experiência, entre outros; a terceira indica as diferenças salariais provenientes da segmentação no mercado, em que os trabalhadores são igualmente produtivos, mas recebem remunerações diferentes devido à forma como são inseridos, muitas vezes, baseadas nas diferenças regionais, setoriais; e a última refere-se à discriminação salarial, em que o mercado remunera os participantes baseado em atributos não produtivos, como cor, sexo, etc.

Neste trabalho, serão adotadas apenas três das teorias que podem explicar as diferenças salariais, sendo elas: capital humano, segmentação e discriminação. A exclusão dos “diferenciais compensatórios” dá-se pela dificuldade em se determinar variáveis que possam captar esses efeitos, visto que o banco de dados utilizado também tem dificuldades em apresentar variáveis que sejam úteis para determinar os efeitos desses diferenciais compensatórios.

Dessa forma, a seguir, são apresentadas, detalhadamente, as três teorias que buscam explicar as desigualdades salariais utilizadas como base para a explicação das diferenças salariais no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul.

Teoria do Capital Humano

Segundo Lima (1980), até o fim da década de 1950, os temas relacionados ao capital humano não tinham muita importância, principalmente porque os países estavam mais preocupados em alcançar o pleno emprego e amenizar os ciclos econômicos. A distribuição de renda era vista apenas como transferências diretas de renda. Na década de 1960, no entanto, a teoria do capital humano ganhou importância quando os países começaram a se preocupar em alcançar crescimento econômico.

Segundo Schultz (1961), capital humano refere-se a um estoque de habilidades e conhecimentos interiorizado na pessoa, capaz de gerar maior renda e produto, pois possibilita melhorar a produtividade. Becker (1962) relata que, para a teoria do capital humano, conforme aumenta o nível de educação de uma pessoa, aumenta também a renda, porque ela está inserida dentro das premissas neoclássicas que assumem que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade. Para Schultz (1961), quando uma pessoa utiliza parte do seu tempo de lazer para melhorar suas habilidades e conhecimentos, está investindo em capital humano. Além disso, ele aponta que pessoas mais escolarizadas e treinadas tendem a receber salários maiores,

pois são mais produtivas que outros que não investem em educação e treinamento.

Para Schultz (1961), a teoria do capital humano é, na verdade, uma teoria de investimento ou acumulação de capital na própria pessoa, e esse capital acumulado refere-se à educação, treinamento, experiência profissional, cuidado com a saúde, entre outros.

Segundo Becker (1962), a remuneração de um trabalhador aumenta conforme ele investe mais em escolaridade, no entanto, para níveis mais altos de escolaridade, os acréscimos nos salários são cada vez menores. Esse fato é análogo aos rendimentos marginais decrescentes. Para Senna (1976), os retornos decrescentes se referem aos retornos que cada ano de estudo e adicional de experiência geram para o salário do trabalhador se comparado com o anterior. Cada ano adicional de estudo gera um acréscimo cada vez menor. Isto ocorre porque os investimentos em capital humano vão diminuindo com o passar do tempo. O autor aponta que, conforme uma pessoa vai ficando mais velha, ela vai tendo menos incentivos em investir em educação, porque o tempo de vida restante para recuperar os custos do investimento vão diminuindo. Além disso, conforme aumenta a idade da pessoa, a experiência e o salário também aumentam, dessa forma, o custo de oportunidade do investimento de educação se torna mais alto, e conseqüentemente, ela tende a investir menos.

Becker (1962) relata que os diferentes investimentos em capital humano podem ser úteis para tentar explicar as diferenças de remunerações entre as pessoas. No mesmo sentido, Cirino (2008) aponta que a teoria do capital humano também se aplica para explicar as diferenças de remunerações entre homens e mulheres, buscando determinar porque os salários das mulheres são, muitas vezes, inferiores aos dos homens. Becker (1962) afirma que as mulheres podem possuir menores incentivos ao investimento em capital humano, pois, historicamente, tiveram menores participações no mercado de trabalho. Cirino (2008) complementa que maiores discontinuidades devido ao cuidado com os filhos e atividade doméstica, também podem influenciar na decisão das mulheres de investir em capital humano. Isso pode fazer com que elas tenham menores experiências no trabalho, e, dessa maneira, menor produtividade e menores salários. No entanto, Cirino (2008) também faz considerações no sentido de que a mulher está sendo inserida cada vez mais no mercado de trabalho e as desigualdades salariais estão diminuindo.

Schultz (1961) apregoa que as diferenças de rendimentos estão estritamente relacionadas com os diferenciais na educação, nas qualificações e nas condições de saúde. Barros, Henriques e Mendonça (2002) relatam que, quanto maior for as diferenças de educação entre as pessoas, maior tende a ser o nível de desigualdades salariais existentes. As diferenças de remunerações dependem, também, de como o mercado de trabalho valoriza, em termos monetários, os anos adicionais de escolaridade das pessoas, sendo que, quanto maior for o valor associado aos anos de estudos adicionais, maior serão as desigualdades salariais.

Embora não seja a única a tentar explicar as causas das diferenças salariais, a teoria do capital humano busca em variáveis como escolaridade e experiência do trabalhador, um fator determinante para as desigualdades salariais

existentes no mercado de trabalho, por isso, será uma das teorias utilizadas para a explicação das diferenças salariais. Variáveis como tempo de emprego e escolaridade serão utilizadas para tentar captar os efeitos do capital humano sobre os salários dos trabalhadores.

Teoria da Segmentação

Lima (1980) mostra que, no fim da década de 1960 e início de 1970, muitas críticas começaram a surgir em relação a teoria do capital humano, mesmo sem nenhuma nova teoria ter surgido em oposição. No entanto, na década de 1980, começou a ganhar forma uma teoria nova buscando complementar a de capital humano e explicar a dualidade nos mercados de trabalho, a teoria da segmentação.

Para Fernandes (2002), a segmentação no mercado de trabalho refere-se aos mercados separados ou distintos, ou, ainda, a um conjunto de modelos e teorias que tratam do funcionamento do mercado de trabalho. Satel (2011, p. 20) comenta que “a teoria da segmentação está relacionada à concentração de trabalhadores em determinado mercado ou ocupação”. Solimano (1988) aponta que a segmentação se refere aos trabalhadores com a mesma produtividade, mas que recebem salários distintos devido aos empregos diferentes que ocupam.

Vários fatores têm sido usados como forma de segmentação, como: regiões geográficas, setores, ramos industriais, características demográficas, sindicalizações, regulamentação do mercado, entre outras (ARBACHE e NEGRI, 2002; FERNANDES, 2002).

Fernandes (2002) destaca que diferenças salariais podem existir nos distintos segmentos do mercado, ocorrendo, assim, devido aos custos de mobilidade ou por características não pecuniárias dos postos de trabalho dos diferentes segmentos. Para Lima (1980), quando uma pessoa é alocada em um determinado segmento no mercado de trabalho, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação ao padrão salarial imposto e não das habilidades cognitivas, nem da produtividade do trabalhador, conforme prevê a teoria do capital humano.

Satel (2011) apresenta uma diferenciação entre a teoria da segmentação e a do capital humano. Enquanto a teoria da segmentação remunera um indivíduo de acordo com a ocupação ou setor em que está inserido, a teoria do capital humano remunera conforme a produtividade de uma pessoa no trabalho.

Arbache e Negri (2002) relatam que, em décadas recentes, a teoria da segmentação tem sido muito utilizada para explicar a dispersão e a estrutura de salários no mercado de trabalho. Tem sido muito usada como alternativa às ideias neoclássicas, ou seja, os neoclássicos enfatizam como explicação das desigualdades salariais o papel do capital humano. Os teóricos da segmentação criticam essa ideia e apontam a segmentação, também, como causa das desigualdades salariais. Fernandes (2002) aponta que essa literatura da segmentação apresenta ideias heterogêneas e amplas, sendo que o principal ponto de convergência entre os autores é o posicionamento de todos quanto à crítica à teoria neoclássica.

Portanto, a teoria da segmentação, ao dar um papel fundamental para o

mercado de trabalho, tenta explicar as causas das diferenças salariais pelas diferenças de segmentos que o trabalhador está inserido, que podem ser setores econômicos, regiões geográficas, entre outros. Nesse sentido, essa pesquisa não se limitará apenas a explicar as diferenças salariais por meio da teoria do capital humano, por isso, a teoria da segmentação também será uma das teorias utilizadas para a explicação das diferenças salariais. Variáveis como tipo do estabelecimento e setores econômicos serão utilizadas para tentar captar os efeitos da segmentação sobre os salários dos trabalhadores.

Teoria da Discriminação

Rocha e Pero (2007, p. 124) apontam que, para a teoria da discriminação, um indivíduo é discriminado “se o contratante levar em consideração na escolha do emprego e do salário não apenas aspectos objetivos, como sua produtividade, mas, também, aspectos subjetivos, como raça ou sexo”. No mesmo sentido, Loureiro (2003) relata que a discriminação existe quando um grupo com características produtivas idênticas recebem salários diferenciados ou tratamento diferenciado devido a atributos como raça, sexo, cor, entre outros. Fernandes (2002, p. 42) comenta que, em situações de discriminação, “as pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo ao qual pertencem”.

Yannoulas, (2002) aponta que existem três formas gerais de discriminação, tanto no mercado de trabalho, como em outras áreas: direta ou manifesta; indireta ou encoberta; e a autodiscriminação. A direta refere-se às regras e códigos explícitos que existem para excluir explicitamente um grupo social, em função de sexo, gênero, raça, etnia, religião, idade e outros aspectos. Essa forma tem a consequência de manter um grupo em situação de desvantagem em relação a outro. No entanto, com os avanços de leis e normas que proíbem qualquer forma de discriminação, essa maneira não é tão recorrente como era em tempos passados. A discriminação indireta consiste em ideias e práticas que atuam na informalidade e que podem influenciar e gerar um comportamento discriminatório em relação às pessoas que possuem as mesmas condições apenas por suas atribuições de sexo, raça, religião, etc. Essa forma será a utilizada para a análise da pesquisa. Por fim, a terceira forma, chamada de autodiscriminação, é tida como mecanismos internos que refletem, muitas vezes, os desejos e motivações discriminatórias de algumas pessoas, sentidos e reprimidos internamente pela própria pessoa.

As principais consequências da discriminação, principalmente com relação à mulher, revelam-se em profissões e ocupações desprestigiadas e mal remuneradas, impedimentos de acesso aos postos de trabalho, dificuldades de ascensão profissional, assédios sexuais, entre outras (YANNOULAS, 2002).

A discriminação encontrada no mercado de trabalho, com relação às mulheres ou negros, pode ainda ser classificada exclusivamente em quatro tipos, segundo Loureiro (2003): discriminação salarial, de emprego, de ocupação e de acesso ao capital humano. A discriminação salarial significa que mulheres ou negros recebem salários menores por trabalho igual aos dos homens e brancos. A discriminação de emprego ocorre quando mulheres e negros recebem menores oportunidades de trabalho do que homens e brancos.

A discriminação de ocupação ocorre quando mulheres e negros ficam impedidos de ocupar certos empregos mesmo tendo as mesmas capacidades produtivas. Por fim, a discriminação de acesso ao capital humano ocorre quando grupos discriminados, como mulheres e negros, ficam mais restritos de aumentarem suas qualificações e aperfeiçoarem seus conhecimentos, fruto de oportunidades desiguais no mercado de trabalho, ou seja, por estarem em determinadas ocupações menos especializadas, ficam restringidos de obter maior conhecimento e aperfeiçoamento no emprego.

Concluindo, a teoria da discriminação busca explicar as diferenças salariais atribuindo papel determinante para as características individuais e subjetivas dos trabalhadores, como sexo, idade, cor, religião, entre outras. Assim sendo, esse trabalho se baseará, também, na teoria da discriminação para buscar explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul.

Portanto, a explicação das diferenças salariais terá como base as três teorias que buscam explicar as desigualdades salariais: capital humano, segmentação e discriminação. A teoria do capital humano busca explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres devido às diferenças de escolaridade que esses trabalhadores possam apresentar. A teoria da segmentação se propõe a explicar as diferenças salariais devido aos segmentos distintos do mercado que os homens e mulheres possam estar inseridos. E a teoria da discriminação servirá de base para explicar as diferenças salariais não explicados pela teoria do capital humano nem pela segmentação, atribuídas às características subjetivas dos trabalhadores.

Metodologia

Este estudo tem abordagem quantitativa caracterizada como descritiva. A base de dados utilizada para este estudo é a RAIS, desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A base de dados da RAIS foi escolhida para ser um diferencial da pesquisa, já que a maioria dos trabalhos nessa área utiliza a PNAD. A RAIS utiliza informações apenas para o mercado formal de trabalho, portanto, só para pessoas que trabalham com registro em carteira de trabalho, além de considerar somente pessoas ocupadas no mercado de trabalho.

A amostra utilizada na pesquisa compreende às informações declaradas na RAIS somente pelas entidades empresariais para os anos de 2000, 2007 e 2014, para o estado do Rio Grande do Sul. O ano de 2014 foi escolhido com base na disponibilidade de dados da RAIS, sendo os dados mais recentes disponíveis. Os demais anos, 2000 e 2007, foram escolhidos como sendo um intervalo considerável para a análise da evolução das desigualdades salariais.

A categoria de entidades empresariais engloba: empresa pública, sociedade de economia mista, sociedade anônima aberta, fechada, limitada, empresário (individual), cooperativa, entre outras. As informações declaradas pelos empregadores são referentes a cada indivíduo empregado em entidades empresariais.

Dessa forma, a amostra da pesquisa contém as observações conforme a Tabela 1.

Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho Formal no Estado do Rio Grande do Sul

Tabela 1 - Amostra da pesquisa: número de observações declaradas pelas entidades empresariais.

Sexo/anos	2000	2007	2014
Masculino	1.634.785	2.038.394	2.694.030
Feminino	1.087.840	1.485.126	2.174.361
Total	2.722.725	3.523.520	4.868.391

Fonte: Elaborada pela autora, 2016, com base nos dados da RAIS..

Após a coleta dos dados e a organização deles no software STATA 12, serão feitos os procedimentos que detalharemos a seguir. Contudo, estes procedimentos são calculados pelo software utilizado a partir de comandos específicos.

Equação Minceriana

Segundo Satel (2011), Mincer foi um dos primeiros formuladores da teoria do capital humano. Ele desenvolveu uma equação, chamada de equação Minceriana, que tentou medir o quanto cada ano de estudo e experiência contribuía nos salários. Segundo Margonato (2011, p. 32), “a equação Minceriana de determinação de salários é a base para uma enorme literatura empírica e, também, o arcabouço utilizado para estimar retornos da educação, retornos da qualidade da educação, retornos da experiência, entre outros”.

Nesse trabalho, a equação Minceriana a ser determinada para o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul incluirá variáveis que tentarão captar os efeitos do capital humano (escolaridade, experiência, experiência¹) e os efeitos da segmentação do mercado (CNPJ e setores econômicos) sobre os salários, objetivando estimar os salários de homens e mulheres, conforme a Equação 1. Nessa equação estão omitidas as variáveis do nível de escolaridade “analfabetismo” e do setor de “recursos naturais” para evitar multicolinearidade nos dados.

Equação 1.

$$\begin{aligned} \text{In salário por hora: } & \beta_0 + \beta_1 \text{ experiência} + \beta_2 \text{ experiência}^2 + \beta_3 \text{ até 5 anos inc.} + \beta_4 \text{ 5} \\ & \text{anos comp.} + \beta_5 \text{ 6 a 9 anos fundamental} + \beta_6 \text{ fundamental comp.} + \beta_7 \text{ médio inc.} + \beta_8 \\ & \text{médio comp.} + \beta_9 \text{ superior inc.} + \beta_{10} \text{ superior comp.} + \beta_{11} \text{ mestrado} + \beta_{12} \text{ doutorado} + \\ & \beta_{13} \text{ CNPJ} + \beta_{14} \text{ indústria} + \beta_{15} \text{ comércio} + \beta_{16} \text{ serviços} + \beta_{17} \text{ serviços domésticos} + \\ & \beta_{18} \text{ organismos internacionais} + \mu \end{aligned} \quad (1)$$

Após a determinação da equação Minceriana a ser estimada, inicia-se a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder.

1 A experiência elevada ao quadrado é utilizada para medir os rendimentos marginais decrescentes, ou seja, o salário de uma pessoa se eleva conforme ela adquire mais experiência, no entanto, aumenta a taxas decrescentes.

Decomposição de Oaxaca-Blinder

Segundo Jann (2008), uma metodologia muito usada na literatura para examinar a existência de discriminação salarial no mercado de trabalho entre grupos – seja ela discriminação por sexo, raça, entre outros – é a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Essa metodologia divide o diferencial de salários entre dois grupos: uma parte explicada pelas características de produtividade (variáveis utilizadas para explicar os salários, sejam elas de capital humano ou segmentação) e uma parte residual, não explicada pelas diferenças de produtividade. A parte não explicada é utilizada como uma medida de discriminação, mas, também, se refere as diferenças de preditores não observados pela estimação. Segundo Jann (2008), essa técnica pode ser usada com qualquer grupo de variáveis de resultado, podendo ser utilizada para medir desigualdades salariais, de saúde, educação, entre outras.

Segundo Freitas (2008), estima-se dois modelos pelo método dos mínimos quadrados ordinários, conforme Equações 2 e 3.

Equação 2.

$$\ln W_m = \alpha_m + \beta_m X_m + \mu_m \quad (2)$$

Equação 3.

$$\ln W_f = \alpha_f + \beta_f X_f + \mu_f \quad (3)$$

Em que: W_m refere-se a salário hora masculino; W_f refere-se a salário hora feminino; α é o intercepto da regressão; X é o vetor das características individuais e do mercado (idade, escolaridade, experiência, setores econômicos, regiões geográficas, etc.); \ln é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro do termo aleatório.

A partir das equações de salários, são obtidos os valores médios e os parâmetros estimados, conforme as Equações 4 e 5.

Equação 4.

$$\overline{\ln W_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \mu_m \quad (4)$$

Equação 5.

$$\overline{\ln W_f} = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \mu_f \quad (5)$$

Segundo Jacinto (2005) e Margonato (2011), o diferencial de rendimentos pode ser calculado pela diferença entre as Equações 4 e 5, apresentado na Equação 6:

Equação 6.

$$D = \overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (6)$$

Chaves (2011) relata que, somando-se e subtraindo-se a Equação 6 por uma média artificial dada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres e a média da dotação dos atributos dos homens, $\hat{\beta}_f \bar{X}_m$, aplica-se a decomposição de Oaxaca e Blinder.

Equação 7.

$$D = \overline{\ln Wm} - \overline{\ln Wf} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_m \quad (7)$$

Rearranjando tem-se:

Equação 8.

$$D = \overline{\ln Wm} - \overline{\ln Wf} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad (8)$$

Segundo Jacinto (2005) e Chaves (2011), Oaxaca (1973) determinou a decomposição em apenas dois componentes. O termo da Equação 8 $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ representa a diferença salarial decorrente da discriminação contra o grupo em desvantagem, e refere-se ao fato de que pessoas com o mesmo nível de educação e experiência recebem salários diferenciados. Esse termo foi chamado de diferenças não explicadas. O restante da Equação 8, o termo $\hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, se refere às diferenças salariais em decorrência das diferenças de características produtivas entre os trabalhadores, chamado de diferenças explicadas.

Fiuza-Moura (2015) relata que Blinder (1973) fez sua decomposição muito parecida com a de Oaxaca (1973), no entanto, dividiu em três componentes, ao considerar os interceptos das equações Mincerianas. O termo da Equação 8 $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$ foi chamado de *shift effect*, e, segundo Fiuza-Moura (2015, p. 41), “é a diferença observada nos salários única e exclusivamente devido ao fato de o indivíduo estar inserido no grupo em vantagem ou em desvantagem”. Fiuza-Moura (2015) e Margonato (2011) mostraram que Blinder incluiu outro elemento nesse primeiro termo e chamou de *interaction effect*, $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$, que, segundo Margonato (2011), mede a interação entre os efeitos explicados e não explicados. No entanto, Fiuza-Moura (2015, p. 41) relata que esse termo não tem explicação econômica clara, mas pode “reduzir sub ou superestimações das partes explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes”. Para Jann (2008, p. 3), esse termo “está representando um termo de interação para o fato de que as diferenças de dotações e coeficientes existem simultaneamente entre os dois grupos”.

Segundo Margonato (2011), o outro termo da Equação 10, $\bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, foi chamado de *coefficient effect*, o efeito não explicado pelos atributos produtivos. O último termo da Equação 8, $\hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, foi chamado de *endowment effect*, o efeito explicado, obtido com as diferenças das médias dos atributos produtivos e forma de inserção dos trabalhadores.

Fiuza-Moura (2015) aponta que o método de Oaxaca, que divide a decomposição em duas partes, é chamado de *twofold*, e o método de Blinder, que divide a decomposição em três partes, é chamado de *threefold*. Neste trabalho, iremos utilizar a decomposição em três partes, dividindo as diferenças salariais em aspectos explicados pelas variáveis de capital humano e

segmentação, em aspectos não explicados pelas variáveis utilizadas, sendo, então, atribuído à discriminação, e em aspectos de interação, que conforme já foi mencionado, não possui significado econômico claro.

Portanto, pode-se simplificar os procedimentos da seguinte forma: estima-se as equações Mincerianas de salários, e aplica-se a decomposição de Oaxaca-Blinder.

Variáveis

A variável dependente utilizada para determinar as equações Mincerianas de salários será a 'remuneração média nominal por hora', transformada em logaritmo, conforme aponta a literatura. Para Carvalho, Neri e Silva (2006), como a jornada de trabalho de homens e mulheres pode ser diferente, é necessário calcular o diferencial de salários através de uma medida padronizada, sendo o salário/hora o salário recebido no mês, dividido pela jornada de trabalho mensal.

Essa variável não consta no banco de dados da RAIS, no entanto, será obtida dividindo a 'remuneração nominal média mensal' pela 'quantidade de horas contratuais por mês'. Consta no banco de dados da RAIS apenas a variável 'quantidade de horas contratuais por semana', dessa forma, esses dados serão multiplicados por 4, assumindo que um mês possui aproximadamente quatro semanas.

Os valores das remunerações dos anos de 2000 e 2007 foram deflacionados a preços de 2014 pelo INPC – Índice de Preços ao Consumidor, obtidos no IPEA-DATA. O INPC foi utilizado, pois é um índice geral de preços e possuía seu valor para o período estudado. Dessa forma, será possível fazer comparações salariais entre os anos analisados, pois todos estarão na mesma base de preços.

As variáveis independentes utilizadas na pesquisa para estimar as equações de determinação de salários de homens e mulheres são divididas em dois blocos. O primeiro bloco refere-se às variáveis que tentarão captar os efeitos do capital humano sobre as diferenças salariais. As variáveis apresentadas nesse bloco são: experiência, experiência² e os diversos níveis de escolaridade: analfabetismo, até 5 anos incompletos, 5 anos completos, 6 a 9 anos ensino fundamental, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, superior completo, mestrado e doutorado.

A variável 'experiência', medida em anos, será utilizada para determinar o tempo de emprego do trabalhador. No banco de dados da RAIS, o tempo de emprego está medido em meses, sendo feita, então, a divisão por 12¹ para obter a variável em anos.

Será inserida a variável de interação 'experiência²'. Essa variável tentará captar o efeito dos rendimentos marginais decrescentes. Conforme explica a teoria do capital humano, a remuneração de um trabalhador aumenta conforme ele obtém mais experiência no mercado de trabalho, porém, conforme aumenta o nível de experiência de uma pessoa, os acréscimos nos rendimentos crescem,

2 O tempo de emprego na RAIS é medido em meses. Para transformar em anos, procede a divisão por 12. Exemplo: transformar 40 meses em anos, $40/12 = 3,333$ anos.

mas a taxas decrescem. Ou seja, existem retornos marginais decrescentes: quanto mais experiência um trabalhador possuir, maior será a sua remuneração, no entanto, chega um momento da vida do trabalhador que o retorno sobre a experiência vai crescendo a taxas decrescentes.

O segundo bloco de variáveis tentará captar o fenômeno da segmentação no mercado de trabalho. Essas variáveis serão dummies, onde será atribuído 1 para a presença da característica da variável e 0 para a ausência. As variáveis de segmentação serão 'CNPJ' e os diversos setores econômicos: recursos naturais, indústria, comércio, serviços, serviços domésticos, e organismos internacionais

A variável *dummy* 'CNPJ', constante no banco de dados da RAIS, identificará se o estabelecimento é composto por empregador pessoa física (CEI – Cadastro específico do INSS) ou pessoa jurídica (CNPJ). A inclusão dessa variável permitirá observar se os salários variam conforme o tipo de estabelecimento do empregador, por isso, está inserida no rol das variáveis de segmentação.

As variáveis categóricas para os setores de atividades econômicas identificarão o setor em que o trabalhador está inserido. A teoria da segmentação aponta que trabalhadores com a mesma produtividade recebem salários distintos em razão de empregos distintos, portanto, as variáveis categóricas para os setores econômicos permitirão verificar se existem diferenças de remunerações baseado no setor de atividade econômica.

Na especificação das equações Mincerianas para homens e mulheres, as variáveis 'analfabetismo' e 'recursos naturais' serão omitidas para evitar a multicolinearidade entre as variáveis, já que são variáveis *dummy*.

Resultados e Discussões

Nesta seção são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a partir das equações Mincerianas. A Tabela 2 apresenta a decomposição salarial para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014.

Na parte superior da tabela, na primeira coluna, a primeira linha aponta a média salarial, por hora, dos homens; a segunda linha a média salarial, por hora, das mulheres; e a terceira linha a diferença salarial entre eles. Quando o valor é positivo, indica diferença salarial a favor dos homens. Esse valor é apresentado na escala logarítmica, pois a variável dependente utilizada é o logaritmo dos salários por hora.

A primeira coluna, na parte inferior da tabela, apresenta a decomposição dessa diferença salarial na forma logarítmica, indicando as parcelas referente ao capital humano, à segmentação, à discriminação e à interação, as quais podem contribuir para elevar ou diminuir as diferenças salariais a favor dos homens. Capital humano e segmentação pertencem ao componente explicado da decomposição, já discriminação pertence ao componente não explicado, pois refere-se às variáveis não consideradas no modelo. A parcela atribuída a interação, como já mencionado, não possui significado econômico claro, portanto, será excluída da análise quando forem feitas as interpretações dos resultados.

Desigualdades Salariais entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho

Formal no Estado do Rio Grande do Sul

Tabela 2 - Resultados da decomposição de salários no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul.

Rio Grande do Sul	Coeficientes 2000			Coeficientes 2007			Coeficientes 2010		
	ln	Expo		ln	Expo		ln	Expo	
Média salarial homem	1.9139	R\$ 6.78		1.9772	R\$ 7.22		2.1818	R\$ 8.86	
Média salarial mulher	1.6522	R\$ 5.22		1.7403	R\$ 5.70		1.9574	R\$ 7.08	
Diferença salarial	0.2617	R\$ 1.56		0.2369	R\$ 1.52		0.2244	R\$ 1.78	
Componentes	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.
Total explicado	-0.0520	-19.88	-5.10	-0.0438	-18.49	-4.29	-0.0250	-11.15	-2.47
Capital humano	-0.0425	-16.26	-4.16	-0.0424	-17.91	-4.15	-0.0268	-11.92	-2.64
Segmentação	-0.0095	-3.62	-0.94	-0.0014	-0.58	-0.14	0.0017	0.77	0.17
Total não explicado-discriminação	0.3124	119.39	36.67	0.2739	115.62	31.51	0.2368	105.52	26.72
Total Interação	0.0013	0.49	0.13	0.0068	2.87	0.68	0.0126	5.63	1.27
Total geral	0.2617	100.00	29.91	0.2369	100.00	26.74	0.2244	100.00	25.16

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

A segunda coluna, na parte inferior da tabela, apresenta o percentual relativo das diferenças salariais que cada componente consegue explicar, bem como o total explicado pelas variáveis de capital humano e pela segmentação, o total não explicado por essas variáveis e atribuído à discriminação, e o total explicado pela interação entre os componentes. Quando o valor percentual relativo de um componente apresenta-se negativo, significa que ele não contribui para a explicação das diferenças salariais a favor dos homens, quando apresenta-se positivo, contribui para a explicação das diferenças salariais a favor dos homens, e, ainda, quando um valor ultrapassa 100%, significa que toda diferença salarial é explicada apenas por esse componente.

A segunda coluna, na parte superior da tabela, apresenta os valores da decomposição transformados na forma original, em reais, aplicando o inverso do logaritmo, isto é, na forma exponencial. A terceira coluna, na parte inferior, abaixo da forma expressa em reais, apresenta o percentual total das diferenças salariais, na forma exponencial, entre homens e mulheres, bem como o impacto percentual de cada componente, capital humano, segmentação, discriminação e interação, na diferença salarial. Se o sinal do componente

explicativo "capital humano" for positivo, significa que esse componente contribuiu para aumentar as diferenças salariais a favor dos homens, ou seja, que os homens tiveram salário maior do que as mulheres porque possuíam atributos de escolaridade ou experiência melhor que elas. No entanto, se esse componente apresentar um sinal negativo, significa que as variáveis de capital humano não contribuíram para elevar as diferenças salariais, mas sim, reduzi-las, pois, na verdade, eram as mulheres que possuíam os melhores atributos e deveriam receber incremento salarial.

Da mesma forma, se o sinal do componente explicado 'segmentação' apresentar sinal positivo, significa que contribuiu para elevar as diferenças salariais a favor dos homens, ou seja, as diferenças salariais foram atribuídas à existência de segmentação do mercado a favor dos homens. Contudo, se apresentar sinal negativo, significa que a segmentação não contribuiu para elevar as diferenças salariais, mas sim, reduzi-las, pois, a segmentação, na verdade, era a favor das mulheres. Com relação ao componente "discriminação", se este apresentar sinal positivo, significa que as diferenças salariais a favor dos homens são, também, atribuídas a esse elemento, ou seja, esse componente contribui para elevar as diferenças salariais a favor dos homens, dada a existência de discriminação contra a mulher.

Analisando o ano 2000, existia uma diferença salarial de R\$1,56 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -16,26%; explicada pela segmentação foram -3,62%; a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 119,39%; e a parte atribuída à interação correspondeu a 0,49%. O conjunto total do componente explicado, composto pelas variáveis de capital humano e segmentação, não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, eram a favor das mulheres, sendo a maior parte explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 29,91%, desses, -4,16% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,94% à segmentação do mercado, aproximadamente 36,67% à discriminação, e 0,13% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 5,10%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. Entretanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 36,67%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 36,67%.

Em relação ao ano de 2007, existia uma diferença salarial de R\$1,52 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -17,91%, pela segmentação -0,58%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 115,62%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 2,87%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, era a favor das mulheres, e a maior parte foi explicada pela discriminação salarial

contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi cerca de 26,74%, desses, -4,15% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,14% à segmentação do mercado, aproximadamente 31,51% à discriminação, e 0,68% à interação dos componentes. Dessa forma, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 4,29%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades salariais em cerca de 31,51%, ou seja, a discriminação foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 31,51%.

Por fim, analisando o ano de 2014, existia uma diferença salarial de R\$1,78 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -11,92%, pela segmentação 0,77%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 105,52%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 5,63%. A parte atribuída ao capital humano não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, era a favor das mulheres, uma pequena parte das diferenças salariais foi explicada pela segmentação do mercado a favor dos homens, e a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 25,16%, desses, -2,64% foram atribuídos às variáveis de capital humano, 0,17% à segmentação do mercado, aproximadamente 26,72% à discriminação, e 1,27% à interação dos componentes. Assim, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 2,47%, devido aos atributos de capital humano a favor das mulheres. Entretanto, a segmentação contribuiu para aumentar as diferenças salariais na escala de 0,17%, e a discriminação de 26,72%, ou seja, a discriminação foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres deveriam ter um aumento salarial de 26,72%.

Portanto, pode-se inferir que as diferenças salariais, a favor dos homens, para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, nos anos 2000 e 2007, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra as mulheres, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, contribuíram para a redução das desigualdades salariais. No ano de 2014, embora em pequeno percentual, as diferenças salariais, a favor dos homens, foram explicadas também pela existência de segmentação do mercado a favor deles, mas, grande parte foi devido à discriminação contra a mulher.

Em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 30%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 26,74%, e em 2014 caem para 25,16%. Portanto, pode-se afirmar que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Da mesma forma, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial em todo o período. Assim, pode-se concluir que houve

redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado, no estado do Rio Grande do Sul. Contudo, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos de capital humano superiores aos homens, elas recebiam, em média, menor remuneração devido à existência de discriminação salarial.

Sobre à decomposição das diferenças salariais, analisando o impacto percentual dos componentes, percebeu-se que as variáveis de segmentação não foram representativas na sua contribuição. Os atributos de capital humano impactaram nas diferenças salariais em todo o período, entretanto, a favor das mulheres, contribuindo para reduzir as diferenças salariais. A discriminação foi o componente que teve maior contribuição na explicação das diferenças salariais a favor dos homens, pois aumentava as desigualdades em um grande percentual em todo o período.

Portanto, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres está relacionada fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e à segmentação não teve grande alterações no período.

Sendo assim, os resultados desse artigo estão em conformidade com os resultados encontrados por Baptista (2000), que mostrou que, mesmo as mulheres possuindo atributos produtivos via capital humano ou segmentação melhor que os homens, a discriminação é tão grande que reverte as vantagens das mulheres, contribuindo para aumentar os benefícios salariais dos homens. Assim como os resultados encontrados por Silva e Kassouf (2000), que constataram elevada discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro para o ano de 1995; com os de Soares (2000), que observou discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro para ano de 1987; e com os de Biderman e Guimarães (2002), que apontaram que o principal determinante das diferenças salariais que atingia as mulheres era a discriminação salarial. Estão em conformidade, também, com os resultados encontrados por Cirino (2008), que apontou que, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos produtivos superiores aos dos homens, principalmente com relação à escolaridade, elas recebem menores salários médios por hora, confirmando a existência de discriminação; em conformidade com as afirmações apontadas por Tatei (2011), em que o efeito da discriminação se sobressai sobre os demais determinantes; e, também, com os resultados apontados por Fiuza-Moura (2015), que relatou que as diferenças salariais entre os sexos são causadas, em maior parte, por fatores discriminatórios.

Diante disso, pode-se assegurar que precisam ser desenvolvidas e implementadas políticas e ações voltadas para minimizar o problema da discriminação salarial contra a mulher, buscando, assim, diminuir as desigualdades salariais.

Segundo Barros e Mendonça (1996), a existência de discriminação no mercado de trabalho pode gerar alguns problemas como: redução do grau de eficiência da alocação dos recursos; geração de conflitos nas relações trabalhistas; queda no grau de cooperação entre trabalhadores; queda da produtividade da economia; composição ineficiente da oferta de trabalho, e maior grau de pobreza.

Barros e Mendonça (1996) apontam, ainda, que as leis contra a discriminação têm sido baseadas, fundamentalmente, em quatro elementos: igualdade de oportunidades; pagamento igual por trabalho igual; pagamento similar por trabalho equivalente; e discriminação inversa ou positiva. Dessa forma, uma ação que poderia ser implementada pelo governo para reduzir a discriminação, seria a criação de comissões consultivas para fiscalizar os salários entre homens e mulheres que exercem trabalhos afins. Também poderiam ser criadas cotas de participação e cotas salariais para mulheres, promovendo tratamento diferenciado para quem recebe esse tratamento discriminatório do mercado. No entanto, essas ações possuem alguns problemas de operacionalização devido à dificuldade de conhecer a real produtividade dos trabalhadores e a realização de trabalhos iguais ou similares, além de ser socialmente questionável, combater discriminação com outra forma de discriminação. Apesar disso, essas ações poderiam surtir algum efeito no mercado de trabalho.

A criação de políticas eficazes, só será possível, desenvolvendo canais de diálogos com os diferentes atores sociais e capacitando os gestores, o governo, as organizações e os funcionários públicos, para, assim, elaborar ações concretas, além de qualificar, também, as organizações de mulheres e negros, para que saibam passar suas ideias de forma clara para a formação de políticas (ABRAMO, 2004). Além disso, é preciso maior conscientização dos empresários, contratantes e agenciadores de emprego, para que tenham conhecimento de todos os problemas que o tratamento diferenciado, baseado na discriminação, pode gerar para a sociedade como um todo, prejudicando a inserção das mulheres, contribuindo para manter o ciclo vicioso da pobreza, e desmotivando a mulher no mercado de trabalho.

Conforme apontado por Tatei (2011, p. 63), uma das recomendações para tentar reduzir o problema das desigualdades salariais, principalmente a discriminação contra a mulher, seria “ampliar os esforços de conscientização de modo a intervir no quadro de valores sociais tradicionais, como o preconceito dos empregadores com relação às oportunidades de especialização profissional e acesso aos cargos de maior grau hierárquico”.

Bohnenberger (2005) aponta que, mesmo a discriminação sendo uma prática proibida pela Constituição brasileira, ela ainda existe. Dessa forma, existir leis que proíbam essa prática é essencial, mas não é suficiente, pois a discriminação está inserida na cultura das pessoas. Segundo o autor (2005, p. 62), “para reverter essa situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão, reconhecendo sua existência e tentando superar as práticas discriminatórias”.

Segundo Soares (2004), garantir a autonomia e direito ao trabalho das mulheres também é um fator muito importante para que elas possam obter maior independência econômica e ingressar, cada vez mais, no mercado de trabalho. A falta de autonomia econômica coloca as mulheres em situação mais vulnerável, e pode aumentar a incidência de pobreza, por isso a importância de políticas que reforcem essa questão. O Estado tem papel fundamental na promoção da igualdade, não somente criando leis que proíbam o tratamento diferenciado, mas, também, sendo propulsor de mudanças culturais na vida das pessoas. O Estado tem em mãos mecanismos que podem criar coordenadorias

e secretarias para elaborar políticas para as mulheres, visando reduzir as desigualdades entre gêneros, assim como, também, a capacidade de dialogar com as camadas sociais.

Outro fato que merece ser apontado é que as mulheres também precisam contribuir para que essa realidade seja modificada. Elas precisam criar grupos de reivindicação, organizando e lutando por seus direitos, tanto na esfera pública, como na esfera privada. A participação desses grupos na mobilização de melhores condições de trabalho é muito importante para a efetivação das políticas públicas. Nesse sentido, Bohnenberger (2005, p. 63) aponta que “é de suma importância que as mulheres e negros conheçam seus direitos, estejam presentes e atuantes nas organizações sindicais e se preparem para participar nas negociações coletivas [...] e também nos espaços institucionais para discussão de políticas públicas”.

Portanto, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres precisa ser pensada e efetivada por todos os atores econômicos e sociais, focando, principalmente, na redução da discriminação salarial, já que se mostrou o fator mais determinante das desigualdades.

Considerações Finais

Este artigo teve como objetivo geral explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais.

As teorias utilizadas para explicação das diferenças salariais foram: capital humano, segmentação e discriminação. A teoria do capital humano busca explicação nas diferenças de escolaridade e experiência para a existência de diferenças salariais. Já a teoria da segmentação busca, na segmentação do mercado, explicação para a existência de diferenças salariais, e a teoria da discriminação busca explicação nas características pessoais dos trabalhadores a razão da existência de tais diferenças. Com relação à segmentação, neste trabalho, buscou-se nos setores e nos tipos de estabelecimento a explicação para a existência de tais diferenças, e com relação à discriminação, buscou-se no sexo do trabalhador a razão dos diferenciais de salários percebidos pelos trabalhadores.

Para atingir o objetivo deste trabalho foram formuladas equações Mincerianas para determinação dos salários, e decompostas as diferenças salariais pela decomposição de Oaxaca-Blinder. A decomposição verificou o impacto nas diferenças salariais atribuído ao capital humano e à segmentação. Dessa forma, a parcela não atribuída a esses dois componentes, foi caracterizada como discriminação salarial.

A decomposição de Oaxaca-Blinder, para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, informou que, em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 30%, em 2007 passaram a representar, aproximadamente, 26,74%, e em 2014 reduziram para cerca de 25%. Portanto, afirmou-se que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Além disso, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial. Logo, concluiu-se, também, que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período

analisado.

As diferenças salariais para o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, nos anos 2000 e 2007, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra a mulher, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens. Já no ano de 2014, as diferenças salariais foram explicadas, minimamente, pela existência de segmentação do mercado a favor dos homens e por grande parte devido à discriminação contra a mulher.

A redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres, em termos percentuais, verificadas no mercado de trabalho no período analisado, está relacionada fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e à segmentação foi pouco alterado. Os resultados encontrados de queda da discriminação, nos três estados no período, estão em conformidade com os resultados encontrados por Bohnenberger (2005). Segundo o autor, entre os anos de 1992 e 2001, houve tendência de redução da discriminação salarial. Portanto, do período de 2007 a 2014, também se confirmou essa tendência. Ainda segundo o estudo de Bohnenberger (2005), a Região Sul do Brasil foi a região onde houve a maior queda da discriminação no período de seu estudo, se comparado com as demais regiões do Brasil.

Verifica-se, neste estudo, que as variáveis de segmentação pouco contribuíram para a explicação das diferenças salariais. Esse fato pode ser atribuído à forma como foi analisada a segmentação, uma vez que foi analisada a segmentação intrassetorial. Já as variáveis de capital humano contribuíram para impactar nas desigualdades salariais. No entanto, esse impacto, muitas vezes, foi no sentido de reduzir as diferenças, sendo essas explicadas, quase que totalmente, pela discriminação contra a mulher. As teorias do capital humano e da discriminação foram, portanto, as que mais impactaram na explicação das diferenças salariais, em conformidade com o que foi encontrado por Cirino (2008), apontando que o efeito do capital humano e o da discriminação foram importantes para explicar as diferenças salariais entre os sexos, sendo que o capital humano contribuía para reduzir as diferenças salariais e a discriminação para aumentá-las. Além disso, houve diferenças na explicação das desigualdades salariais dentro dos setores econômicos dos três estados no período analisado.

As diferenças salariais, a favor dos homens, estavam mais relacionadas com a existência de discriminação do que com piores níveis de escolaridade das mulheres, ou com segmentação do mercado de trabalho. Isso pode ser corroborado pelo fato de as mulheres estarem avançando cada vez mais nos níveis de escolaridade, e até superando a escolaridade dos homens. Entretanto, ainda assim, as remunerações das mulheres permanecem inferiores às dos homens. Dessa forma, afirma-se que precisam ser desenvolvidas e implementadas políticas e ações voltadas para minimizar o problema da discriminação salarial contra a mulher, buscando, assim, diminuir as desigualdades salariais.

Este trabalho avançou no aspecto de analisar as diferenças salariais nos anos 2000, 2007 e 2014, utilizando as teorias de capital humano, segmentação e discriminação para a explicação das diferenças salariais, comparando a

evolução dessas desigualdades. No entanto, foram encontradas algumas limitações para a pesquisa. A principal foi em relação às variáveis de segmentação, devido ao baixo poder explicativo para as desigualdades salariais. Sugere-se que podem ser inseridas novas variáveis quando escolhidas outras bases de dados, ou ainda, que podem ser feitas análise intersetorial, buscando melhorar a especificação e explicação das desigualdades salariais.

Além disso, cabe salientar que a parcela atribuída à discriminação contra a mulher é assim caracterizada como sendo aspectos não observados pelas variáveis do modelo. Dessa maneira, ao incluir-se novas variáveis no modelo, esse percentual pode ser alterado. Ademais, como apontado por Baptista (2000) e Tatei (2011), na determinação dos salários, também não levou-se em consideração alguns fatores importantes que podem interferir nos rendimentos, como a qualidade da educação, e as diferenças entre inserção e idade de jovens, adultos, casados e solteiros. Portanto, novas estimações podem tentar melhorar esses controles e aprimorar a determinação dos salários.

Este artigo não pretende esgotar a discussão a respeito do assunto, pois trata-se de um tema complexo, que envolve muitos determinantes. Sugere-se novos e complementares estudos a respeito do tema, podendo ser feita essa análise para outras regiões geográficas, outros setores, outros períodos, até mesmo para o Brasil como um todo.

Referências

ABRAMO, Laís Wendel. Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas (Nota Técnica). **Mercado de Trabalho**, Rio de Janeiro: IPEA, v. 25, p. 17-21, nov. 2004. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_25_e.pdf>. Acesso em 18 Fevereiro de 2016.

ARBACHE, Jorge Saba. NEGRI, João Alberto. Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 918, nov. 2002. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2808>>. Acesso em 3 março de 2016.

BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimentos e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. In: XII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Populacionais – ABEP: 2000, Caxambu, Minas Gerais. **Anais eletrônicos...** Caxambu, Minas Gerais: ABEP, 2000. Disponível em <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/Diferenciais%20de%20Rendimento%20e%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20por%20sexo%20no%20Mercad.pdf>>. Acesso em 22 Maio de 2016.

BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane. Diferenças entre discriminação racial e por gênero e o desenho de políticas anti-discriminatórias. **Revista Estudos Feministas**, v. 4, n. 1, p. 183 - 193, 1996.

BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no Brasil. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 857, jan. 2002. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2631>>. Acesso em 3 Março de 2016.

BECKER, Gary Stanley. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, p. 9 - 49, 1962.

BOHNENBERGER, Roger. **Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001**. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresas), Universidade Católica de Brasília- UCB, Brasília.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal do Brasil, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **RAIS- Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em <<http://acesso.mte.gov.br/portal-mte/rais/#2>>. Acesso em 16 Maio de 2016.

CARVALHO, Alexandre Pinto de; NERI, Marcelo Côrtes; SILVA, Denise Britz. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. **Ensaio Econômico**, Rio de Janeiro: FGV, Ensaio Econômico, n. 638, dez. 2006. Disponível em <<https://core.ac.uk/download/files/153/6753094.pdf>>. Acesso em 21 Março de 2016.

CHAVES, André Luiz Leite. Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre. **Mulher e Trabalho**, v. 2, p. 85 - 94, 2011.

CIRINO, Jader Fernandes. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análise da decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador**. 2008. Tese (Doutorado Doctor Scientiae em Economia Aplicada), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

FERNANDES, Reynaldo. **Desigualdade salarial: aspectos teóricos**. Rio de Janeiro: Ipea, p.1-50, out. 2002. Disponível em <https://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/capitulo1_des_igualdade.pdf>. Acesso em 3 Março de 2016.

FERREIRA, Francisco. H. G. et al. Análise e queda da desigualdade de renda no Brasil: uma atualização para 2005. In: BARROS, Ricardo Paes de. (Org.); FOGUEL, Miguel Nathan (Org.); ULYSSEA, Gabriel (Org.). **Desigualdade de Renda no Brasil: uma análise da queda recente**. Brasília: IPEA, v. 1, 2006, p. 359-378. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3249/1/Desigualdade%20de%20renda%20no%20Brasil%20-%20v.%201.pdf>>. Acesso em 17 Maio de 2016.

FIUZA-MOURA, Flavio Kaue. **Diferenciais de salários na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina – UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de porto Alegre: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Oaxaca**. 2008. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEADATA**. Disponível em <<http://www.ipeadata.gov.br/>>. Acesso em 17 Maio de 2016.

JACINTO, Paulo de Andrade. Diferenciais de salários por gênero na indústria avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 43, n. 3, p. 529 - 555, 2005.

JANN, Ben. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata Journal*, **ETH Zurich Sociology Working Paper**, v. 8, n. 4, p. 453 - 479, 2008.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Revista Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217 - 272, 1980.

LOUREIRO, Paulo Roberto. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125 - 157, 2003.

MARGONATO, Rita de Cássia Garcia. **Diferenciais de rendimentos do trabalho feminino nos setores econômicos da Região Sul do Brasil**. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina – UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, v. 14, n. 3, p. 693 - 709, 1973.

RAMOS, Lauro; VIEIRA, Maria Lucia. Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: evolução e principais determinantes. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 803, jun. 2001. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1979>>. Acesso em 26 de Fevereiro de 2016.

ROCHA, Romero C. B.; PERO, Valéria. Discriminação racial e educação no Brasil. **Sinais Sociais**, v. 1, n. 33, p. 122 - 155, 2007.

SATEL, Clécia Ivânia Rosa. **Desigualdade de rendimentos do trabalho no Paraná no período 2002 a 2009: uma análise quantílica para o quartil**

0,25° e percentil 0,90° da distribuição de rendimentos. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina-UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina.

SCHULTZ, Theodore William. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1 - 17, 1961.

SENNA, José Júlio. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 30, n. 2, p. 163 - 194, 1976.

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. Mercados de trabalho formal e informal: Uma análise da discriminação e da segmentação. **Nova Economia**, v. 10, n. 1, p. 40 - 71, 2000.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Rio de Janeiro: IPEA, **Texto para discussão** n° 769, nov. 2000. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf>. Acesso em 25 de Fevereiro de 2016.

SOARES, Vera. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. In: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 113-126. Disponível em <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em 1 de Março de 2016.

SOLIMANO, Andrés. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. **Revista Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 18, n. 3, p. 561 - 594, 1988.

TATEI, Fábio. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México.** 2011. Dissertação (Mestrado em Integração da América Latina), Universidade de São Paulo- USP, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, São Paulo.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria; FIG - Fundo para Igualdade de Gênero e CIDA - Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, nov. 2002. Disponível em <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2043.pdf>>. Acesso em 19 de Fevereiro de 2016.

Recebido em 24 de janeiro de 2017.

Aceito em 07 de junho de 2017.

Taíse Fátima Mattei, Fernanda Mendes Bezerra Baço

