



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
CURSO DE MESTRADO E DOUTORADO EM ECONOMIA

KECIA CRISTINA MIRANDA DA SILVA

**DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE GÊNERO-
RACIAL PARA A REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR NO PERÍODO
DE 2002 A 2014**

SALVADOR

2019

KECIA CRISTINA MIRANDA DA SILVA

**DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE GÊNERO-
RACIAL PARA A REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR NO PERÍODO
DE 2002 A 2014**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Área de concentração: Mercado de trabalho.

Orientador: Prof.º Dr.º Vinícius de Araújo Mendes

SALVADOR

2019

S586 Silva, Kecia Cristina Miranda da.

Diferenciais salariais no mercado de trabalho: uma análise gênero – racial para a Região Metropolitana de Salvador no período de 2002 a 2014./ Kecia Cristina Miranda da Silva – Salvador, 2019.

86 f.; il.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Economia. Orientador: Profº Drº Vinícius de Araújo Mendes.

1. Salários. 2. Mercado de trabalho. 3. Diferenças salariais – gênero. I. Universidade Federal da Bahia. II. Mendes, Vinícius de Araújo Mendes. III. Título

CDD: 331.41



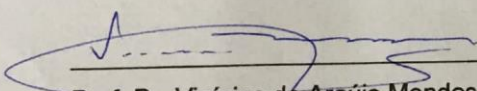
Universidade Federal da Bahia
Faculdade de Economia
Programa de Pós-Graduação em Economia
Mestrado e Doutorado em Economia

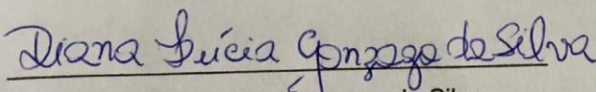
TERMO DE APROVAÇÃO


KECIA CRISTINA MIRANDA DA SILVA

"DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE GÊNERO-RACIAL PARA A REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR NO PERÍODO DE 2002 A 2014"

Dissertação de Mestrado aprovada como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestra em Economia no Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:


Prof. Dr. Vinícius de Araújo Mendes
(Orientador - UFBA)


Profa. Dra. Diana Lúcia Gonzaga da Silva
(UFBA)


Profa. Dra. Laura de Carvalho Schiavon
(UFJF)

Aprovada em 01 de julho de 2019.

Praça Treze de Maio, nº 6, 5º Andar, Sala 502 – Centro – Salvador – Bahia – CEP: 40.060-300.

AGRADECIMENTOS

Chega ao fim mais um ciclo em minha vida. Nesses últimos dois anos tive a oportunidade de aprender muito. Evoluir academicamente e, principalmente, como pessoa. Agradeço a todas as pessoas que contribuíram, de forma direta ou indireta, para o encerramento de mais essa etapa.

Agradeço, primeiramente, a Deus por iluminar sempre os caminhos que trilhar. À minha mãe, principal responsável por garantir as condições básicas desde a minha infância até a minha jornada até aqui. A minha irmã, por todo apoio e incentivos dados. E ao amor de minha vida, minha sobrinha, que é luz em minha vida. Sempre arrancado um sorriso com toda a alegria e inocência que representa. Ela sempre me faz querer ser uma pessoa melhor, seja como ser humano ou como profissional, para me tornar uma boa referência para ela.

A todos os amigos que contribuíram, direta ou indiretamente, sendo muitas vezes fonte de inspiração. Ou até àqueles que mesmo sem ter muita noção dos percalços que enfrentei souberam me apoiar e estimular. Um agradecimento especial vai para os meus amigos da graduação que dividiram comigo os anseios e dificuldades daquela etapa e que trago comigo até hoje. E aos da pós-graduação pelo companheirismo, os grupos de estudos, as trocas e palavras de incentivo.

Agradeço principalmente ao meu orientador, Vinícius Mendes, pelo conhecimento passado, os ensinamentos, paciência e direcionamento nos momentos em que me via perdida. Sei que ainda tenho muito o que aprender, mas saio satisfeita com o tanto que já aprendi até aqui. Agradeço às componentes da minha banca, Diana Lúcia Gonzaga e Laura Schiavon, pela disposição em agregar mais valor ao meu trabalho com todo o conhecimento e experiência que possuem.

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo verificar a evolução dos diferenciais salariais entre os grupos étnicos e de gênero, bem como a interação entre ambos, além de analisar o comportamento do coeficiente de discriminação entre os grupos de interesse na Região Metropolitana de Salvador (RMS) considerando uma série de tempo. A nível de comparação utiliza-se o Brasil e mais quatro regiões metropolitanas. Também, foram utilizadas duas coortes de idade distintas para verificar o comportamento dos diferenciais salariais e dos coeficientes de discriminação entre as raças e os gêneros, respaldando-se nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra dos Domicílios (PNAD/IBGE) para o período de 2002 até 2014. Para tal mensuração realizou-se, primeiramente, regressões lineares simples (MQO) e, em seguida, uma equação minceriana com correção de Heckman. Por último, procedeu-se à decomposição de Blinder-Oaxaca para captar os coeficientes de discriminação entre os grupos bem como a sua evolução ao longo da série. Dentre os principais resultados destaca-se o fato de a Região Metropolitana de Salvador apresentar os maiores diferenciais salariais entre os grupos raciais, apesar de a trajetória indicar queda do *gap* bem como do coeficiente de discriminação, especialmente entre as coortes mais jovens, comparada às demais regiões e Brasil. No que tange ao diferencial entre os gêneros a região supracitada não se distancia muito da média do País, mas apresenta uma tendência de elevação dessa variável e do coeficiente de discriminação estatístico. Ao interagir a cor ou raça e gênero é observado que há uma tendência de queda no *gap*, mas de elevação do coeficiente de discriminação estatística.

Palavras chave: Diferencial salarial. Discriminação. Heckman. Mercado de trabalho. Decomposição de Blinder-Oaxaca.

ABSTRACT

The main objective of this study is to identify the wage differences between the ethnic and gender groups, as well as to analyze the behavior of the coefficient of distinction among the interest groups of the Metropolitan Region of Salvador (RMS), considering a time series. Brazil and four other metropolitan regions are used for comparison. Also, two different age cohorts were used to verify the behavior of wage differentials and discrimination ratios between races and genders, supported by the microdata of the National Household Sample Survey (PNAD / IBGE) for the period of 2002 until 2014. For this measurement, simple linear regression (MQO) was performed first, followed by a mincerian equation with Heckman's correction. Finally, Blinder-Oaxaca was decomposed to capture the coefficients of discrimination between the groups as well as their evolution throughout the series. The main results highlight the fact that the Metropolitan Region of Salvador has the highest wage differentials among the racial groups, although the trajectory indicates a drop in the gap as well as the coefficient of discrimination, especially among the younger cohorts, compared to the other regions and Brazil. Regarding the gender differential, the region mentioned above is not very distant from the country average, but it has a tendency to increase this variable and the coefficient of statistical discrimination. When interacting with color or race and gender it is observed that there is a tendency to fall in the gap, but to increase the coefficient of statistical discrimination.

Keywords: Wage differential. Discrimination. Heckman. Labor Market. Decomposition of the Blinder.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 2.1 – Ordem cronológica da criação dos complexos industriais da RMS.....	7
Gráfico 4.1 – Evolução da taxa de ocupação por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador.....	24
Gráfico 4.2 – Evolução da taxa de ocupação por gênero na Região Metropolitana de Salvador.....	24
Gráfico 4.3 – Evolução da taxa de ocupação interação cor/raça e gênero na Região Metropolitana de Salvador.....	25
Gráfico 4.4 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador por cor/raça.....	26
Gráfico 4.5 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador por gênero.....	27
Gráfico 4.6 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador interação gênero e cor/raça.....	28
Gráfico 4.7 – média de idade dos aprovados no vestibular da UFBA entre 2005 e 2013.....	33
Gráfico 5.1 – Evolução da diferença de média salarial entre os grupos raciais para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas.....	36
Gráfico 5.2 – Diferencial salarial entre os grupos raciais no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas.....	39
Gráfico 5.3 - Discriminação por cor ou raça segundo ocupação no Brasil.....	41
Gráfico 5.4 - Discriminação por cor ou raça segundo ocupação na RMS.....	42
Gráfico 5.5 - Discriminação por cor ou raça segundo coortes de idade na RMS.....	43
Gráfico 5.6 – Evolução da diferença de média salarial por gênero para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas.....	46
Gráfico 5.7 – Diferenciais por gênero para o Brasil e em suas principais regiões metropolitanas.....	48

Gráfico 5.8 - Discriminação por gênero segundo ocupação no Brasil.....	50
Gráfico 5.9 - Discriminação por gênero segundo ocupação na RMS.....	50
Gráfico 5.10 - Discriminação por gênero segundo coortes de idade na RMS.....	51
Gráfico 5.11 – Evolução da diferença de média salarial por cor ou raça e gênero para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas.....	53
Gráfico 5.12 – Diferenciais salariais para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas: interação cor/raça e gênero.....	57
Gráfico 5.13 - Discriminação interação entre cor ou raça e gênero no Brasil.....	60
Gráfico 5.14 - Discriminação interação entre cor ou raça e gênero na RMS.....	61
Gráfico 6.1 – Evolução do coeficiente de discriminação por grupos raciais no Brasil e nas principais regiões metropolitanas.....	65
Gráfico 6.2 – Evolução do coeficiente de discriminação entre os grupos raciais por coortes de idade na Região Metropolitana de Salvador.....	66
Gráfico 6.3 – Evolução do coeficiente de discriminação por grupos de gênero no Brasil e nas principais regiões metropolitanas.....	68
Gráfico 6.4 – Evolução do coeficiente de discriminação entre os gêneros por coortes de idade na Região Metropolitana de Salvador.....	69
Gráfico 6.5 – Evolução do coeficiente de discriminação da interação etnia e gênero no Brasil e nas principais regiões metropolitanas.....	70
Gráfico 6.6 – Evolução do coeficiente de discriminação entre mulheres brancas e negras no Brasil e nas principais regiões metropolitanas.....	71
Gráfico 6.7 – Evolução do coeficiente de discriminação entre mulheres e homens negros no Brasil e nas principais regiões metropolitanas.....	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 2.1 – População, proporção de negros e mulheres na Região Metropolitana de Salvador	9
Tabela 2.2 – PIB a preços correntes, PIB <i>per capita</i> e valor adicionado nos municípios da RMS.....	13
Tabela 2.3 – Distribuição racial, renda média e renda média por cor ou raça e gênero na RMS.....	14
Tabela 3.1 – Levantamento de trabalhos recentes sobre discriminação no mercado de trabalho.....	24
Tabela 4.1 - Evolução da População em idade ativa, segundo a condição de atividade na RMS.....	21
Tabela 4.2 – Evolução dos ocupados 10 anos ou mais de idade por faixa etária na PEA da RMS.....	22
Tabela 4.3 - Evolução dos grupos étnicos aprovados no vestibular da UFBA.....	32
Tabela 4.4 - Evolução dos grupos, cotistas e não cotistas, aprovados na UFBA.....	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICA E SOCIO-ECONÔMICA DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR	13
3 INTERPRETAÇÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS	20
3.1 FUNDAMENTOS DA TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	20
3.2 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO	22
4 PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO RMS	27
5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE	38
5.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA E ANÁLISE DOS DADOS	38
5.1.1 Decomposição por raça	39
5.1.2 Decomposição por gênero	48
5.1.3 Decomposição: interação entre raça e gênero	56
5.2 DECOMPOSIÇÃO DE BLINDER-OAXACA	66
6 RESULTADOS	69
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	81
APÊNDICE	81
APÊNDICE A – Média de anos de estudos dos grupos na RMS	84
APÊNDICE B – Proporções de negros no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas	84
APÊNDICE C – Proporções de mulheres no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas	85
APÊNDICE D – Proporções de mulheres negras no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas	85
APÊNDICE E – Proporções de homens brancos no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas	86

1 INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando trabalhadores com as mesmas características produtivas – como por exemplo: nível de instrução, qualificação e experiência - são remunerados de forma diferente devido a características não produtivas – tais como: física, religiosa ou socioeconômica. Ela também dificulta a inserção no mercado dos grupos discriminados causando um aprofundamento das desigualdades sociais em uma determinada economia. (EHRENBERG; SMITH 2000). Ela também pode ser fruto de diferenças nas características não observadas (JANN, 2008). Por isso existe muita dificuldade na identificação desse “fenômeno”, o que faz com que muitos pesquisadores da teoria econômica venham estudando a discriminação com o objetivo de identificá-la e contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas que sejam capazes de mitigá-la.

O pioneiro no estudo da discriminação do mercado de trabalho foi Becker com “*The Discrimination of Economics*” em 1957. Para o autor o rendimento é a variável principal para captar a presença de discriminação. O teórico defendeu que a discriminação é proveniente dos gostos ou preferências dos indivíduos o que ele denomina de “*taste of discrimination*”, uma espécie de preconceito pessoal. Ela pode vir da parte do empregador, empregado ou até mesmo do cliente. Além de ter desenvolvido um coeficiente de discriminação (BECKER, 1971). Em seguida vieram Phelps (1972) e Arrow (1973) se pautaram na estatística para solucionar problema relacionados à assimetria de informação presente no mercado de trabalho que incorre em custos no que tange a contratação de um indivíduo.

Como afirmado anteriormente a discriminação não é algo tão fácil de ser identificado e explicado. Isso porque diferenciais de rendimentos também podem ser fruto da heterogeneidade dos trabalhadores, como foi defendido pelos teóricos do Capital Humano. Para eles os diferenciais presentes no mercado de trabalho são provenientes de características individuais que impactam na produtividade do trabalhador, à exemplo da qualificação, experiência e treinamento. Os precursores dessa teoria formal do Capital Humano foram Mincer (1958), Schultz (1961) e em 1964 veio Becker. Para esses autores a formação de capital humano é uma decisão de investimento.

O presente trabalho busca avaliar a evolução dos coeficientes de discriminação entre os grupos raciais, gênero bem como a interação entre eles na Região Metropolitana de Salvador no período de 2002 até 2014. E como base de comparação utiliza-se o Brasil e suas principais regiões metropolitanas – segundo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para isso, será realizada uma estimação da equação minceriana salarial através de uma regressão linear simples (MQO) e uma correção de Heckman para corrigir seleção amostral. Em seguida será realizada uma decomposição de salários para os grupos de interesse utilizando o método de Blinder-Oaxaca (1973).

A principal contribuição desta pesquisa para a literatura é avaliar o comportamento do coeficiente de discriminação ao longo dos anos por coortes de idade para os grupos raciais e de gênero. Nesse sentido, foram escolhidos indivíduos que pertencem a uma coorte de idade mais nova - de 25 a 30 anos – e uma mais velha com mesmo nível de instrução – entre 46 e 50 anos – como base de comparação com o objetivo de observar a evolução dos diferenciais salariais bem como do coeficiente de discriminação para ambas as coortes.

A principal hipótese levantada é de que houve uma redução do *gap* entre os grupos raciais, principalmente para os mais jovens. O mesmo não é esperado para os grupos de gênero. Mas a expectativa é que a queda ocorrida entre os grupos raciais tenha sido capaz de puxar para baixo os diferenciais salariais bem como o coeficiente de discriminação na interação raça e gênero.

A justificativa se deve ao fato de terem sido implementadas muitas políticas públicas durante o período de interesse cuja finalidade era ampliar o acesso de grupos que, até então, tinham dificuldade de adentrar o ensino superior e elevar seu nível educacional criando condições para alcançar melhores colocações no mercado de trabalho e, conseqüentemente, retornos maiores. E a maior parte delas beneficiaram, principalmente, os grupos mais jovens e negros. Dentre as políticas públicas desenvolvidas nesse período destacam-se: o Programa como o Universidade para Todos (PROUNI), a Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e a Política de Cotas.

Tendo em vista que um dos maiores argumentos para justificar os diferenciais salariais no que tange os grupos raciais é a baixa escolaridade dos negros, essas políticas públicas de caráter socioeconômico, enquanto objeto de reparação social beneficiaram especialmente esse grupo. Os negros elevaram seu nível educacional impactando na transformação da

sua oferta de trabalho. Mas ainda não existem evidências na literatura de que isso contribuiu para reduzir o coeficiente discriminação entre eles e os brancos.

Com relação ao *gap* salarial entre os gêneros existem indicadores na literatura de que as mulheres possuem uma escolaridade média mais elevada do que os homens e que elas estão cada vez mais aumentando sua oferta de trabalho. Mas não existem evidências de como o coeficiente de discriminação estatístico está evoluindo dada essa transformação no mercado de trabalho.

O presente trabalho foi dividido em cinco capítulos. No primeiro, foi realizada uma caracterização histórica e socioeconômica da Região Metropolitana de Salvador. No segundo, é apresentado o referencial teórico utilizado para dar uma base na avaliação dos diferenciais salariais e da discriminação no mercado de trabalho. No terceiro, encontra-se um panorama do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador. No quarto, foi exposta a estratégia empírica de análise onde contém as estatísticas descritivas parametrizadas bem como as metodologias. E por último encontram-se os resultados obtidos e suas respectivas.

2 CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICA E SOCIO-ECONÔMICA DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR

A Região Metropolitana de Salvador (RMS) é uma das mais importantes do Brasil. De acordo com Silva e outros (2014), a Região é uma das mais populosas do país, ocupando uma posição de destaque no cenário metropolitano nacional, oitava colocação em termos de população. E essa população só vem aumentando ao longo do período, saindo de aproximadamente 3.666.157 milhões de pessoas em 2002 e chegando a 3.927.369 no ano de 2014. Desse total 85%, em média, da população é negra cerca de 51% é do gênero feminino e 43% pertence aos dois grupos, ou seja, mulher negra, considerando o Censo demográfico de 2010 (ver tabela 2.1).

A Região Metropolitana de Salvador foi criada em 1973 pela Lei Complementar nº14, em 8 de junho instituída pelo Governo Federal. Até a contabilização do CENSO demográfico dos anos 2000 ela era composta por dez municípios: Camaçari, Candeias, Dias D'Ávila, Itaparica, Lauro de Freitas, Madre de Deus, São Francisco do Conde, Simões Filho, Vera Cruz e Salvador. Em 2008, a Lei Complementar Estadual nº 30, de 3 de janeiro, incluiu mais dois municípios: Mata de São João e São Sebastião do Passé. No ano seguinte, através da Lei Complementar nº32 de 22 de janeiro de 2009, Pojuca foi integrado (FERNANDES, 2010). A RMS então passou a ser constituída por treze municípios, como pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 2.1 – População, proporção de negros e mulheres na Região Metropolitana de Salvador

	População N	Negros %	Mulheres %	Mulheres Negras %
RM Salvador	3.573.973	80,22	52,71	41,95
Camaçari	242.970	80,68	50,32	40,41
Candeias	83.158	88,45	51,52	45,41
Dias d'Ávila	66.440	80,48	50,61	40,53
Itaparica	20.725	89,79	50,95	45,59
Lauro de Freitas	163.449	75,39	51,50	38,66
Madre de Deus	17.376	86,67	51,79	44,72
Mata de São João	40.183	85,98	50,53	43,33
Pojuca	33.066	83,38	51,38	42,68
Salvador	2.675.656	79,47	53,32	42,01
São Francisco do Conde	33.183	90,88	51,17	46,51
São Sebastião do Passé	42.153	88,03	50,87	44,72
Simões Filho	118.047	84,93	50,86	43,12
Vera Cruz	47.567	88,63	50,16	44,39

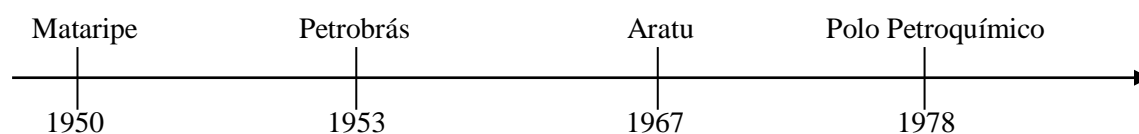
Fonte: elaboração própria, a partir de microdados do CENSO demográfico de (IBGE, 2010).

Entre os municípios que compõem a RMS, Salvador é o que mais se destaca. Como pode ser visto na tabela 2.1, no último Censo Demográfico, em 2010, sua população correspondia a 2.675.656 milhões de habitantes. O município conta com uma área de 693,3 km², formando uma grande densidade demográfica, com 3.859,35 habitantes por quilometro quadrado, de acordo com o último Censo. Segundo Freitas (2008), isso a coloca como a terceira cidade mais populosa do Brasil. Ela também constitui a maior praça comercial e financeira da Bahia, concentrando sedes de empresas, portos e serviços e diversos serviços especializados.

A cidade de Salvador foi fundada ainda no período colonial, sendo a capital do Brasil até o ano 1763. Desde então, as atividades políticas e administrativas foram transferidas para o Rio de Janeiro. O que fez com que a Capital perdesse um pouco do seu poder político-econômico, pois houve a constituição de um mercado nacional bem como uma concentração industrial voltada para o Centro-Sul do País, com isso Salvador teve perda da sua base agroexportadora, a partir daí passou por um período de forte estagnação econômica. Esse cenário só é superado em 1950, após a descoberta e exploração do petróleo que se deu no recôncavo baiano, e por algumas décadas foi uma das grandes responsáveis pela produção nacional (CARVALHO; ALMEIDA; AZEVEDO, 2001).

Desde a descoberta e exploração do petróleo, a região sofreu uma grande transformação. Passou a receber muitos investimentos. Ainda em 1950 foi criada a refinaria de Mataripe, em São Francisco do Conde. Em 1953 foi criada a Petrobras. Em 1967, foi implantado o grande Centro Industrial de Aratu (CIA), localizado nas cidades de Candeias e Simões Filho. No ano de 1978 foi inaugurado o Polo Petroquímico de Camaçari (COPEC), que é considerado o maior complexo industrial do hemisfério sul. Com isso foram criados diversos empregos nos diversos seguimentos industriais, sejam na indústria petroquímica, construção civil entre outros setores relacionados com o petrolífero (SILVA *et al*, 2015).

Figura 2.1 – Ordem cronológica da criação dos complexos industriais da RMS



Fonte: elaboração própria.

O segundo município mais importante é Camaçari, não apenas por abrigar um extenso parque industrial, com muitas empresas como a multinacional Ford, Monsanto além do Pólo Petroquímico entre outras, que juntas são grandes responsáveis pela geração de empregos na região (FREITAS, 2008). Mas ela também é região que possui o segundo maior contingente populacional na RMS, com 242.970 habitantes e uma área de 784,70 km², possui cerca de 309,65 habitantes por quilometro quadrado. Camaçari também é banhado por uma vasta região litorânea, o litoral norte, que vêm atraindo muitos turistas.

São Francisco do Conde, no Censo demográfico de 2010, contava com cerca de 33.183 pessoas em uma área de 262,9 quilômetros quadrados, totalizando uma densidade demográfica de 126,24 habitantes por quilometro quadrado. O município possui uma grande importância econômica para a região, por sediar a Refinaria Landulpho Alves (RLAM) e acabar gerando uma grande receita fruto da sua atividade de refino. Por esse motivo, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2014), ele possui o maior produto por habitante da Região, com cerca de vinte vezes a mais da produção *per capita* da Capital baiana se constituindo em um dos maiores do Brasil.

Em termos de taxa populacional Lauro de Freitas assume a terceira colocação, representando 4,57% da população da Região Metropolitana de Salvador, de acordo com o último Censo realizado, em 2010. No entanto, o município possui cerca 163.449 habitantes em uma área de apenas 57,70 km² - a segunda menor da região - ficando com cerca de 2.833,43 habitantes por quilometro quadrado, superando a densidade demográfica de Camaçari.

O município de Lauro de Freitas também possui uma faixa litorânea com belas praias, a exemplo de Ipitanga e Vilas do Atlântico, o que atrai muitos turistas. Para Freitas (2008), o município vem apresentando um elevado crescimento no ramo educacional e na construção civil o que contribui para a atração de muitas instituições de nível superior além de um grande crescimento imobiliário no segmento de luxo, fruto da grande atração de empregos de remuneração elevada.

O município Madre de Deus é o que possui a menor taxa populacional, 0,49%, segundo o último Censo demográfico, em 2010. Nesse período sua população era de 17.376 pessoas, sendo a menor densidade populacional da Região Metropolitana de Salvador. Ele também é o que possui a menor área dentre todas as RMS, 32,2 quilômetros quadrados. Por isso possui a quarta maior densidade demográfica, com 539,58 habitantes por quilometro

quadrado. A cidade possui uma importância econômica para a região, por sediar o terminal marítimo da Petrobras, graças a sua localização em uma área estratégica, a Baía de todos os Santos¹.

Simões Filho é o quarto município com maior número de pessoas segundo o Censo de 2010, com 188.047 habitantes, o que representa 3,30% do total da Região Metropolitana de Salvador. Com uma área de 201,2 km², ele possui cerca de 586,65 habitantes por quilômetro quadrado, a quarta maior densidade demográfica de RMS. De acordo com Freitas (2008), o município abriga a CIA que foi criada como uma parte das estratégias governamentais da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE) entre as décadas de 60 e 70, no entanto não foi capaz de alcançar as expectativas iniciais e desde então vêm atraindo uma população de menor poder aquisitivo que almeja um baixo custo com moradia.

Dois municípios que não são tão fortemente integrados à Salvador, pois são separados pela Baía de todos os Santos, são Vera Cruz e Itaparica. Juntos eles somam 1,5% do contingente populacional metropolitano, com uma vasta região litorânea, cerca de 40 quilômetros de praia, 56 ilhas, com sua atividade pautada na pesca e turismo. Os municípios também possuem atividades agrícolas e áreas rurais (FREITAS, 2008; OBSERVATÓRIO DAS METRÓPOLES, 2014).

Segundo o Censo de 2010, Candeias possuía uma taxa populacional de 2,33% do total da Região Metropolitana. Com 83.158 pessoas em uma área de 258,4 quilômetros quadrados, o que equivale a densidade populacional de 321,87 habitantes por quilômetro quadrado. O município, assim como Simões Filho, também faz parte do Complexo Industrial de Aratu, abrigando seu Porto. Segundo Silva (2015), as principais indústrias do município são voltadas para produtos petroquímicos, minérios e diversos outros segmentos industriais relacionados com o setor petrolífero.

Dias D'ávila até a década de 1970, era considerado uma vila. Só depois houve um entendimento da cidade enquanto município, e após a legislação de 1973 como parte integrante da Região Metropolitana de Salvador. Ele abriga diversas indústrias de bebida, metalurgia de cobre, mecânica (SILVA, 2015; OBSERVATÓRIO DAS METRÓPOLES,

¹ A Baía de todos os Santos representa uma vasta área litorânea responsável por abrigar portos, possibilitando a relação comercial com outras localidades, e terminais marítimos.

2014). No Censo de 2010, ele contava com 66.440 pessoas em uma área de 184,2 km², formando uma densidade demográfica de 360,64 habitantes por quilômetro quadrado.

Entre os três últimos municípios integrados à Região Metropolitana de Salvador, destaca-se Mata de São João. O município tem cerca de 40.183 pessoas em uma área territorial de 633,2 quilômetros, o que lhe dá uma baixa densidade demográfica apenas, 63,46 habitantes por quilômetros quadrados. Sua extensão territorial é bem diversa e inclui uma região litorânea que atrai muitos turistas. Segundo o Observatório das metrópoles (2014), a região vem atraindo muitos investimentos no ramo de serviços, com a presença de *resorts* internacionais e da vila de Praia do Forte.

Os dois últimos municípios a serem inseridos também não possuem uma densidade populacional tão expressiva. Pojuca e São Sebastião do Passé contam com cerca de 113,98 e 78,3 habitantes por quilômetro quadrado. De acordo com o observatório das metrópoles (2014), ambos os municípios devido às suas características físicas, possuem atividades mais agrícolas ainda. Exceto Pojuca que conta com a presença de algumas poucas indústrias.

Na tabela abaixo é possível observar a importância econômica da Região Metropolitana de Salvador através da distribuição do Produto Interno Bruto, o valor adicionado por setor e o produto *per capita* dos Municípios que compõem a Região. O setor com o maior valor adicionado é o de serviços, sendo a maior parte desse valor produzido por Salvador. Em seguida vem a indústria tendo Camaçari como líder, dada a quantidade de indústrias que abriga. E por último, a agropecuária com a liderança da cidade de Mata de São João. O maior PIB é o de Salvador. Mas o maior PIB *per capita* é o de São Francisco do Conde, por possuir uma população pequena e abrigar a refinaria de Mataripe.

Tabela 2.2 – PIB a preços correntes, PIB *per capita* e valor adicionado nos municípios da RMS

Municípios da RMS	Valor Adicionado (R\$ milhões)			Valor Adicionado (R\$ milhões)	PIB (R\$ milhões)	PIB Per Capita (R\$ 1,00)
	Agropecuária	Indústria	Serviços ¹			
RM Salvador	112.837	24.891.881	38.037.693	6.428	72.627,32	425.166,70
Camaçari	9.916	8.217.807	3.202.034	537,76	12.446,03	51.224,59
Candeias	6.224	1.380.556	1.172.321	206,93	2.191,98	26.359,20
Dias d'Ávila	1.834	1.369.335	557.219	127,46	2.206,18	33.239,10
Itaparica	3.626	17.739	86.185	41,48	127,57	6.145,19

Continua...

Conclusão

Tabela 2.2 – PIB a preços correntes, PIB *per capita* e valor adicionado nos municípios da RMS

Lauro de Freitas	10.213	628.139	2.048.001	341,27	3.652,18	22.349,23
Madre de Deus	1.061	63.558	190.381	79,93	347,39	19.983,54
Mata de São João	24.397	86.772	193.372	96,07	613,78	15.264,30
Pojuca	6.069	616.024	240.172	83,20	939,10	28.402,54
Salvador	17.458	5.678.987	25.020.211	4.279,64	40.762,69	15.229,24
São Francisco do Conde	6.190	5.278.277	3.270.304	231,15	5.323,91	160.494,21
São Sebastião do Passé	11.855	153.418	198.671	78,66	487,34	11.561,14
Simões Filho	4.030	1.359.568	1.677.291	248,70	3.254,04	27.571,93
Vera Cruz	9.964	41.701	181.531	75,44	275,13	7.319,80

Fonte: elaboração própria, a partir de dados do IBGE/SEI

¹inclui administração pública, defesa, educação e saúde públicas e seguridade social

Na tabela abaixo é possível conferir a distribuição racial de todos os municípios que compõem a Região Metropolitana de Salvador bem como a renda média de cada um, segundo grupos de raça e gênero considerando o último Censo demográfico. A cidade de Salvador era a que possuía o maior número de negros, com cerca de 75% do total. Também era o único município onde os rendimentos desse grupo superavam a média da RMS, R\$ 1.229,00 contra R\$ 1.018,00. Nos demais os salários médios eram bem parecidos. Itaparica apresentava o maior diferencial salarial entre os grupos raciais. Era também o município onde os homens possuíam o maior rendimento, com R\$ 1.417,00. Onde as mulheres ganhavam menos do que a média da RMS era Vera Cruz, com R\$ 1.051,00.

Tabela 2.3 – Distribuição racial, renda média e renda média por cor ou raça e gênero na RMS

Municípios da RMS	Distribuição Racial		Renda média				
	Branços	Negros	Todos os grupos	Cor ou Raça		Gênero	
				Branços	Negros	Mulheres	Homens
N	N	(R\$)	(R\$)	(R\$)	(R\$)	(R\$)	
RM Salvador	643.539	2.868.141	1.261,41	2.349	1.018	1.059	1.421
Camaçari	42.176	195.032	955	1.896	1.025	1.064	1.378
Candeias	8.272	73.553	873	2.148	1.017	1.058	1.403

Contínua...

Conclusão

Tabela 2.3 – Distribuição racial, renda média e renda média por cor ou raça e gênero na RMS

Dias d'Ávila	11.395	53.472	948	2.207	1.019	1.060	1.410
Itaparica	1.939	18.609	751	2.295	1.018	1.057	1.417
Madre de Deus	2.063	15.059	1046	2.279	1.018	1.061	1.416
Mata de São João	4.687	34.550	854	2.244	1.019	1.057	1.413
Pojuca	4.950	27.570	899	2.267	1.018	1.058	1.415
Salvador	505.645	2.126.261	1383	1.420	1.229	1.281	1.335
São Francisco do Conde	2.239	30.156	861	2.269	1.017	1.057	1.415
São Sebastião do Passé	4.001	37.106	797	2.243	1.018	1.057	1.412
Simões Filho	15.244	100.257	810	2.075	1.017	1.051	1.398
Vera Cruz	3.983	33.297	621	2.245	1.017	1.052	1.413

Fonte: elaboração própria, a partir de microdados do IBGE (CENSO demográfico de 2010).

3 INTERPRETAÇÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS

Neste capítulo serão apresentadas as interpretações teóricas encontradas na literatura para a compreensão bem como identificação dos diferenciais presentes no mercado de trabalho. No primeiro capítulo encontram-se fundamentos da discriminação no mercado de trabalho. Em seguida será apresentada a Teoria do Capital Humano que tenta compreender a fonte dos diferenciais existentes.

3.1 FUNDAMENTOS DA TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Um dos fatores que explica os diferenciais existentes no mercado de trabalho é a discriminação. Entende-se que existe discriminação no mercado de trabalho se os trabalhadores são tratados de forma desigual (EHRENBERG; SMITH 2000). A discriminação no mercado de trabalho, seja ela de qualquer natureza: social, racial ou de gênero impacta negativamente sobre os rendimentos dos indivíduos que sofrem discriminação, bem como nas oportunidades de inserção. Isso contribui para o aprofundamento das desigualdades presentes em uma determinada sociedade. Por essa razão, muitos autores da teoria econômica vêm estudando a discriminação no mercado de trabalho.

O pioneiro no estudo da discriminação do mercado de trabalho foi Becker em 1957, com *“The Discrimination of Economics”*. Para o autor o rendimento é a variável principal para captar a presença de discriminação. De acordo com ele, quando ocorre discriminação há perda salarial para os indivíduos afetados (BECKER, 1971). Nesse sentido, indivíduos podem possuir os mesmos atributos, mas serem discriminados por características não produtivas, tais como cor ou raça e gênero, ao invés de produtivas. Mas, de acordo com Jann (2008), o diferencial salarial entre grupos também pode ser fruto de diferenças nas características produtivas não observadas.

Embora seja possível perceber que existe uma grande diferença nos rendimentos, seja entre os gêneros, cor ou raça, as fontes desse diferencial é algo muito difícil de ser compreendido. No entanto, é muito importante para encontrar soluções que visem sanar

esse problema e preencher tal lacuna (EHRENBERG; SMITH 2000). Para Becker (1971), a discriminação é proveniente dos gostos ou preferências do indivíduo, o que ele denomina de **preconceito pessoal**. Ela pode vir da parte do **empregador, empregado** ou até mesmo **cliente**.

No que tange a preferência do empregador, ele pode priorizar a contratação de pessoas com determinadas características físicas. Por exemplo, pode possuir uma preferência por pessoas do gênero masculino ou brancos. De acordo com Becker (1971), quando um empregador se nega a contratar um negro, por exemplo, ele está subestimando, erroneamente, a eficiência econômica desse trabalhador. Esse comportamento discriminatório faz com que a verdadeira eficiência seja ignorada, na medida em que não sejam considerados os atributos produtivos do grupo discriminado.

Já o empregado pode se negar a se relacionar com trabalhadores de outra cor ou raça, origem diferente da sua. Se um homem branco se recusa a trabalhar com um negro, por exemplo, o efeito dessa discriminação é reduzir os ganhos do grupo discriminado em relação ao que discrimina. Isso acaba impactando negativamente os rendimentos do mercado de trabalho como um todo (BECKER, 1971). Outro exemplo é a discriminação contra o gênero, que foi citado por Ehrenberg e Smith (2000), onde homens podem não aceitar receber ordens de uma mulher ainda que ela esteja em um nível hierárquico mais elevado do que o seu.

No que tange a discriminação do cliente. Um determinado consumidor pode realizar suas escolhas não apenas baseado nos preços, agilidade, qualidade do atendimento, preferências por determinados produtos, entre outros fatores, mas também considerar questões como a raça, gênero, religião entre outras características do vendedor (BECKER, 1971). Para Borjas (2012), se um cliente se recusa a ser atendido por um representante de uma minoria isso afeta a demanda por produtos ou serviços de uma determinada empresa, nesse sentido acaba afetando o mercado como um todo.

Arrow (1973) e Phelps (1973) também desenvolveram uma teoria da discriminação, denominada de “discriminação estatística”. Existe um entendimento que ao contratar um determinado trabalhador ele está fazendo investimento com a expectativa de obter retornos, e desse modo maximizar seus lucros. No entanto, ele se encontra em um mercado com informação imperfeita, o que dificulta minimização dos custos incorridos em sua operação. O contratante pode até possuir informações referente ao nível de

escolaridade do trabalhador, treinamentos e qualificações em geral. Mas ele não possui conhecimento sobre o nível de produtividade do trabalhador, o que dificulta sua mensuração.

Para resolver tal problema foi desenvolvido um modelo para minimizar a assimetria de informação do empregador ao menor custo possível. Ele pressupõe, por exemplo, dois trabalhadores com mesmo nível de qualificação, experiência, mas toma sua decisão de investimento observando algum tipo de habilidade intrínseca que não pode ser captada através dessas variáveis observadas. Nesse sentido, ele irá observar não apenas o investimento que o trabalhador faz em si, na sua qualificação, mas irá coletar informações mais sutis que impactem no seu desempenho. Por exemplo, ele pode verificar se o trabalhador possui estabilidade em empregos, entre outras informações (ARROW 1973; PHELPS 1972).

Um exemplo claro de discriminação estatística foi dado por Borjas (2012). Ele supõe um empregador que deseja contratar e não possui nenhum tipo de gosto ou preferência por determinada cor ou gênero, quer somente maximizar seu lucro. Ele avaliará os currículos dos trabalhadores em potencial e selecionará aqueles mais qualificados. No entanto, ele só dispõe de uma vaga, homens e mulheres se candidataram e para tomar sua decisão irá checar os históricos dos trabalhadores em empresas anteriores. Ele percebe que pessoas do gênero feminino são mais propícias a se afastarem em determinado momento, por conta do nascimento de um filho, por exemplo e, com base nisso, ele opta por empregar alguém do sexo masculino, para não correr o risco de ter alguma perda no seu investimento e conseqüentemente na maximização dos seus lucros. Ou seja, o empregador se baseia em parâmetros estatísticos e acaba praticando discriminação contra algum grupo.

3.2 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Uma outra interpretação dos diferenciais salariais advém da Teoria do Capital Humano. Seus teóricos sustentam a ideia de que os diferenciais presentes no mercado de trabalho – sejam eles em níveis salariais, ocupacionais ou regionais – se devem a características estritamente individuais como, por exemplo, a escolaridade, experiência, entre outras

características que afetam a produtividade do trabalhador. Os precursores da teoria formal do capital humano são Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1964).

Foi Mincer (1958) que iniciou, em “*Investment in Human Capital and personal income distribution*”, a discussão da Teoria do Capital e seus respectivos impactos na atividade econômica. O autor argumenta que na medida em que o indivíduo investe em educação, treinamento ou qualquer outro tipo de aprendizado isso eleva a sua produtividade e retorna na forma de incrementos na renda, o mesmo com a experiência adquirida pelo indivíduo ao longo do processo produtivo.²

Nesse sentido, Mincer argumentou que o indivíduo possui uma decisão de investimento, tendo que tomá-la de forma racional. Desse modo, ele teria que decidir se permaneceria em sua posição exercendo a mesma atividade sem novos treinamentos ou se gastaria suas horas disponíveis para obter novos conhecimentos e depois aplicá-los em novas atividades. Tal escolha acarretaria em ganhos sociais na medida em que gerasse externalidades positivas contribuindo para o crescimento da economia como um todo (VIANA; LIMA, 2010)

Seguindo uma linha semelhante de pensamento ao de Mincer, Schultz (1961) argumentou que a educação, ou seja, o conhecimento adquirido pelo indivíduo é uma forma de capital humano bem como esse capital é uma parte substancial do investimento realizado por um país na medida em que traz retornos positivos para o indivíduo, tais como melhores oportunidades de trabalho, e conseqüentemente para a população como um todo.

Becker (1993) acrescentou que o capital humano se constitui em um conjunto capacidades produtivas que um indivíduo pode adquirir em decorrência do acúmulo de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser aproveitados e incorporados na acumulação de riqueza. Adicionalmente, o autor alega que o capital humano se estende ao longo de períodos variáveis. Nesse sentido, o montante investido não se limita, apenas, ao período de investimento no conhecimento. Desse modo, para ele os indivíduos tomam decisões com o intuito de fazer investimentos em educação analisando seus custos-benefícios, atribuindo-lhes os melhores rendimentos, nível cultural entre outras questões não monetárias.

² Observa-se que em equilíbrio o salário real iguala-se a produtividade marginal do trabalho, considerando uma estrutura de mercado competitivo. Portanto, incrementos de produtividade advindos de escolaridade aumentam a renda do trabalhador.

Existe um ponto em comum entre os teóricos do capital humano, independentemente de seu ângulo de visão. Eles acreditam que os indivíduos possuem determinadas características individuais que os diferem uns dos outros em termos de produtividades, que são próprios da natureza humana, tais como aptidão, habilidades, entre outras coisas que podem ser incorporadas ao decorrer da vida, através da educação formal, formação profissional, contribuindo para incrementar sua produtividade e, conseqüentemente, salário. Desse modo, o salário de um trabalhador seria fruto do produto marginal do seu trabalho (FREITAS, 2008).

Em suma, os teóricos do capital humano argumentam que o investimento em educação - seja ele uma decisão individual ou social, através de políticas públicas - é capaz de gerar grandes retornos para o indivíduo, com externalidades positivas de consumo e produção para a localidade na qual o indivíduo está inserido. Na medida em que um indivíduo opta por investir em educação, o conhecimento adquirido pode ser utilizado não apenas para melhores colocações no mercado de trabalho, com melhores salários. Mas se tratando de um ser social, ao interagir com os demais, ocorrerá um intercâmbio de conhecimento que irá se propagar gerando externalidades positivas de consumo e produção.

Existem diversas críticas à teoria do capital humano. Para Lima (1980) um dos maiores problemas na linha dos trabalhos desenvolvidos pelos precursores da teoria é a grande ênfase dada na ideia de que o capital humano é algo produzido, ou seja, o produto de decisões deliberadas. O autor acredita que isso pode superestimar a importância do investimento em educação e impedir que sejam apresentadas de maneira mais apropriada as reais razões responsáveis por causar diferenciais de rendimentos individuais, já que diferenças nas produtividades dos indivíduos são decorrentes dos distintos investimentos individuais. Em suma, para ele os indivíduos possuem diferentes tipos e quantidades de capital humano que não necessariamente é fruto da educação formal. Nesse sentido, a teoria não é capaz de explicar todas as diferenças existentes no mercado de trabalho com as ferramentas que dispõe.

Dada a dificuldade de identificar qual a parte dos diferenciais salariais é proveniente de diferenças nas características produtivas e quais se devem a discriminação no mercado de trabalho muitas pesquisas têm sido desenvolvidas. Na tabela 3.1 é possível verificar um levantamento de alguns desses trabalhos recentes com foco na literatura brasileira.

Tabela 1.1 – Levantamento de trabalhos recentes sobre discriminação no mercado de trabalho.

Autor	Período	Base De Dados	Localidade	Grupo	Método	Resultados
Soares (2000)	1985 a 1999	PNAD	Brasil	Raça, Gênero e Interação	Oaxaca	O diferencial salarial das mulheres brancas é explicado por um diferencial salarial puro. Dos homens negros por diferenças nas qualificações, também sofrem com dificuldade na inserção. As mulheres negras absorvem os dois efeitos.
Loureiro e outros (2003)	1992 a 1999	PNAD	Brasil	Gênero	Oaxaca-Ransom	Discriminação por gênero entre no setor privado da advocacia.
Cacciamali e Hirata (2005)	2002	PNAD	Bahia e São Paulo	Raça e Gênero	Probit	Presença de discriminação por raça e gênero no mercado de trabalho. Ausência de discriminação racial entre ocupados mais pobres. Mas há discriminação de gênero.
Almeida e Besarria (2014)	2012	PNAD	Nordeste	Raça e Gênero	Regressões Quantílicas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Indivíduos alocados nos quantis inferiores, estar inserido no setor formal, sindicalizados e ser chefe de família contribui positivamente na determinação dos salários.

Continua...

Conclusão.

Tabela 3.1 – Levantamento de trabalhos recentes sobre discriminação no mercado de trabalho.

						Pouca disparidade regional. Discriminação racial e de gênero.
Lima e outros (2017)	2009	RAIS	Nordeste	Raça e Gênero	Índice de similaridade de Duncan e Duncan, Índice padronizado pelo tamanho, Índice de Karmel e Mclachlan, Logit Multinomial e Decomposição de Oaxaca.	A discriminação é maior em ocupações segregadas masculinas, ainda que as mulheres obtenham níveis de escolaridade mais elevado. A decomposição de Oaxaca confirmou que o diferencial salarial é justificado pela discriminação intragrupo contra as mulheres além de ser mais intensa em ocupações segregadas masculinas.
Mariano e outros (2018)	2014	PNAD	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Raça e Gênero	Pareamento De Nopo e Oaxaca-Blinder	A decomposição de Oaxaca superestima os efeitos dos diferenciais de rendimentos. Discriminação por gênero e raça.

Fonte: elaboração própria.

4 PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO RMS

O mercado de trabalho na Região Metropolitana de Salvador vem passando por diversas transformações em sua composição ao longo do tempo de análise. Como pode ser verificado na tabela abaixo, que foi desenvolvida através dos microdados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra dos Domicílios (PNAD). Ao longo do período houve crescimento da População em Idade Ativa (PIA), onde se considera pessoas com 10 anos ou mais. A População Economicamente Ativa (PEA) - parcela da PIA que se encontra ocupada ou desempregada - também vem aumentando. Em contrapartida, há um decréscimo dos desempregados - grupo que se encontra em busca de emprego - que sai 506 mil pessoas em 2002, para 393 em 2014. A parcela da PIA que não está ocupada ou desempregada, os chamados inativos, também vem aumentando como pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 4.1 - Evolução da População em idade ativa, segundo a condição de atividade na RMS

CONDIÇÃO DE ATIVIDADE	ANO											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
PIA	2.779	2.834	2.895	2.939	3.040	3.084	3.145	3.205	3.279	3.347	3.390	3.431
PEA	1.931	1.919	2.031	2.062	2.124	2.154	2.204	2.295	2.254	2.274	2.304	2.375
OCUPADOS	1.425	1.413	1.509	1.583	1.599	1.665	1.753	1.848	1.814	1.811	1.838	1.982
DESOCUPADOS	506	507	521	479	525	488	451	447	440	463	466	393
INATIVOS	848	914	865	877	916	931	941	910	1.025	1.074	1.086	1.056

Fonte: elaboração própria, através de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Obs.: os resultados estão dispostos em milhares de pessoas.

Observando a taxa de ocupação por faixa etária – considerando as pessoas com 10 anos ou mais de idade na PEA – é possível verificar que todos os grupos estão apresentando uma elevação. Com exceção dos ocupados entre 10 e 17 anos e 18 e 24 anos de idade que no ano de 2006 tem queda alcançando uma taxa de apenas 47,1% e 58,2 respectivamente. No entanto, ambos voltam a se elevar em 2014 atingindo uma taxa de 49,2% no primeiro caso, já o segundo foi que mais apresentou elevação ao longo do tempo, com 70,1% no último ano. O grupo seguinte mantém uma trajetória mais equilibrada na variação de sua taxa ao longo do tempo, chegando a 82,7% ao final contra 77,0% do início. Os que se encontram entre 31 a 35 anos de idade também permanece aumentando a sua proporção de ocupados, saindo de 79,8% para 87,1%. Outro grupo que possui uma variação significativa são os que se encontram entre 46 e 50 anos, que variam quase 9,6 pontos percentuais entre o primeiro e último ano. Nas faixas etárias seguintes a taxa segue em uma trajetória equilibrada de ascensão (ver tabela 4.2).

Tabela 4.2 – Evolução dos ocupados 10 anos ou mais de idade por faixa etária na PEA da RMS

ANO	FAIXA ETÁRIA									
	10 A 17	18 A 24	25 A 30	31 A 35	36 A 40	41 A 45	46 A 50	51 A 55	56 A 60	+ 60
2002	48,3	59,7	77,0	79,8	84,0	82,9	81,6	84,4	85,4	77,8
2003	51,2	59,3	74,7	79,7	81,1	84,4	83,7	81,9	79,8	80,6
2004	51,3	61,0	75,2	80,0	82,6	85,0	81,5	84,8	80,1	78,4
2005	54,6	62,8	76,0	80,5	85,9	85,7	86,7	88,1	85,6	85,8
2006	47,1	58,2	76,6	83,1	83,0	85,0	85,2	83,9	84,6	79,9
2007	53,5	64,4	75,3	83,7	83,3	84,6	85,6	86,8	85,2	86,3
2008	51,3	64,4	79,4	82,3	87,1	88,9	89,9	91,1	88,0	85,7
2009	57,3	66,5	79,9	85,6	85,2	87,3	89,3	88,3	88,8	86,5
2011	51,4	69,1	78,3	84,2	83,9	86,4	87,4	88,5	86,6	88,0
2012	49,6	67,8	75,3	82,3	83,0	87,4	88,0	86,7	90,2	85,7
2013	51,6	66,9	79,0	82,3	84,9	85,5	84,7	87,4	85,5	82,6
2014	49,2	70,1	82,7	87,1	88,8	89,6	91,2	89,5	88,5	87,1

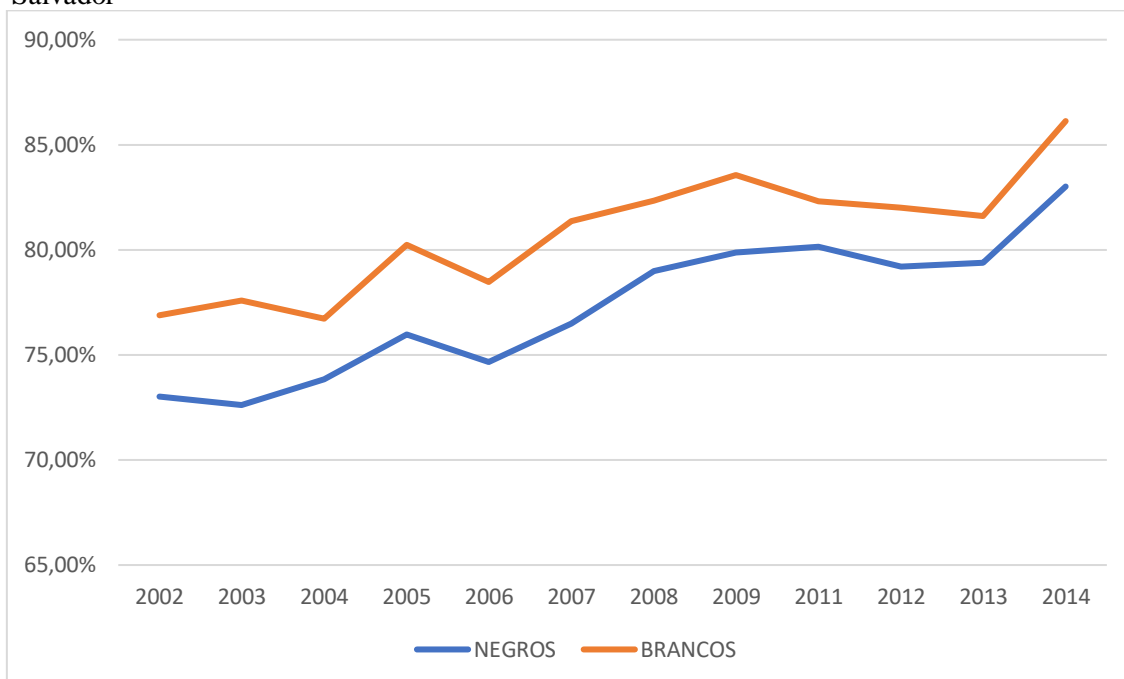
Fonte: elaboração própria, a partir de dados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na criação da variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

No que tange a taxa de ocupação entre os grupos raciais, é possível observar que, os negros seguem uma trajetória de elevação da sua participação no mercado de trabalho, ainda que haja alguns momentos de queda. No entanto, quando comparados aos brancos a sua taxa ainda é inferior, apesar da distância entre eles vir seguir uma tendência de redução ao longo dos anos como é possível verificar no gráfico 4.1, com o estreitamento da distância entre linhas ao final da série.

Quando se analisa a taxa de ocupação entre os gêneros, também é possível observar um diferencial entre os grupos. Apesar da proporção de mulheres ocupadas no mercado de trabalho ter se elevado ao longo do tempo, quando comparadas aos homens elas ainda possuem uma participação menor. Enquanto elas estão saindo de um percentual de 68,88% para 78,79%, eles, por sua vez, saem de 78,49% e alcançam 88,08% (ver gráfico 4.1).

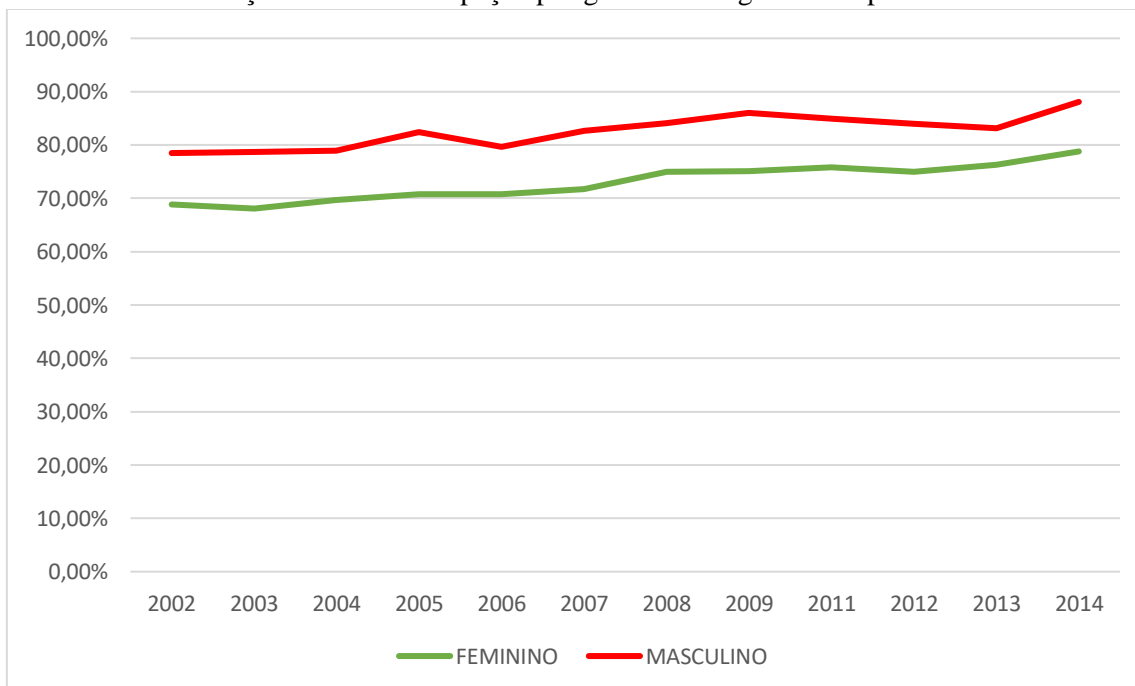
Gráfico 4.1 – Evolução da taxa de ocupação por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na criação da variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Gráfico 4.2 – Evolução da taxa de ocupação por gênero na Região Metropolitana de Salvador



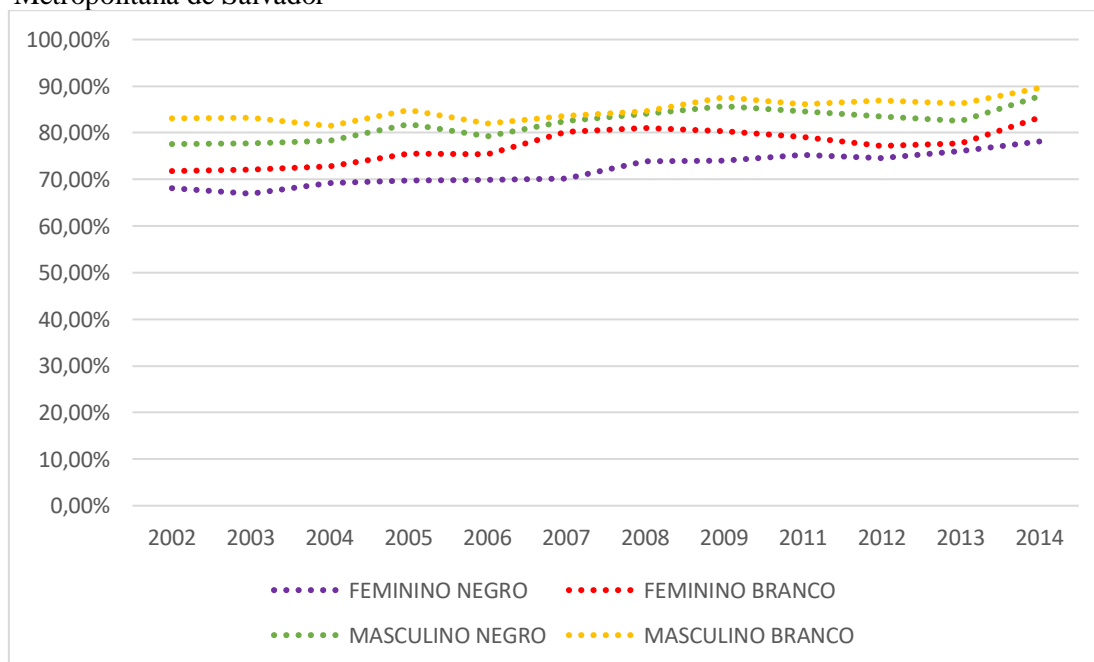
Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na criação da variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Os dados indicam que está havendo uma mudança na composição do mercado de trabalho, proveniente das transformações ocorridas socialmente. As mulheres estão deixando mais de lado o papel que lhe foi imposto historicamente, o de cuidar dos afazeres domésticos, reproduzir e zelar pelos seus filhos. Sua alocação de tempo se limitava a tarefas domésticas (BECKER, 1965). No entanto isso vem se modificando nas últimas décadas e tal reflexo pode ser visto no gráfico 4.2, com a elevação da taxa ocupação de pessoas do gênero feminino na PEA da RMS.

Quando se observa a taxa de ocupação considerando uma interação entre a raça e o gênero é possível verificar que esses atributos, conjuntamente, contribuem muito para alterar a taxa de participação entre os grupos. A mulher negra possui a menor taxa de participação no mercado de trabalho, quando são comparadas às mulheres brancas - com uma média de 72,16% contra 77,22% - o mesmo vale para os homens negros que possuem um percentual médio de 82,13%. No entanto, esse diferencial entre as taxas é ainda mais elevado em comparação aos homens brancos, chegando a ser de 14,90 pontos percentuais no início da série, apesar de vir diminuindo, ficando com uma diferença de 11,46 p.p. ao final (ver gráfico 4.3).

Gráfico 4.3 – Evolução da taxa de ocupação interação cor/raça e gênero na Região Metropolitana de Salvador



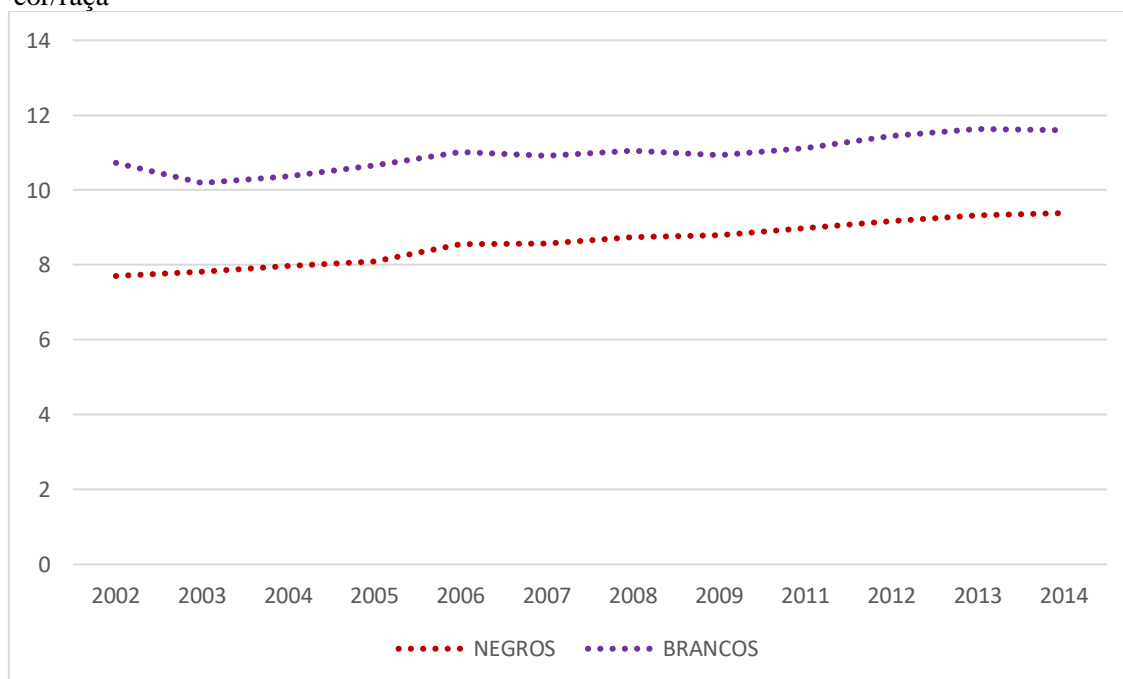
Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na criação da variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Como foi visto na seção dois do terceiro capítulo a qualificação de modo geral é fundamental para a formação de capital humano de um indivíduo. Nesse sentido, os trabalhadores com um maior nível de instrução obtêm não apenas melhores salários, mas também aumentam a possibilidade de se promover, alcançando melhores colocações. Para aqueles que se encontram fora do mercado de trabalho, isso amplia a sua capacidade de participação. Por isso o acesso à educação é muito importante para aumentar as oportunidades de obtenção de emprego. Ao analisar a média de escolaridade dos grupos raciais é possível verificar que os negros possuem médias inferiores aos brancos³.

Diferencial de escolaridade é um fator fundamental para explicar a desigualdade entre os grupos raciais no mercado de trabalho. Até mesmo os negros maiores de 18 anos que se encontram ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador possuem uma média baixa de anos de escolaridade, 9 anos contra 11 dos brancos (ver gráfico 4.4). E isso impacta negativamente sobre a mobilidade social desses indivíduos. Tendo em vista que os anos dispendidos para a qualificação do trabalhador estão diretamente relacionados com os retornos salariais dos indivíduos.

Gráfico 4.4 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador por cor/raça

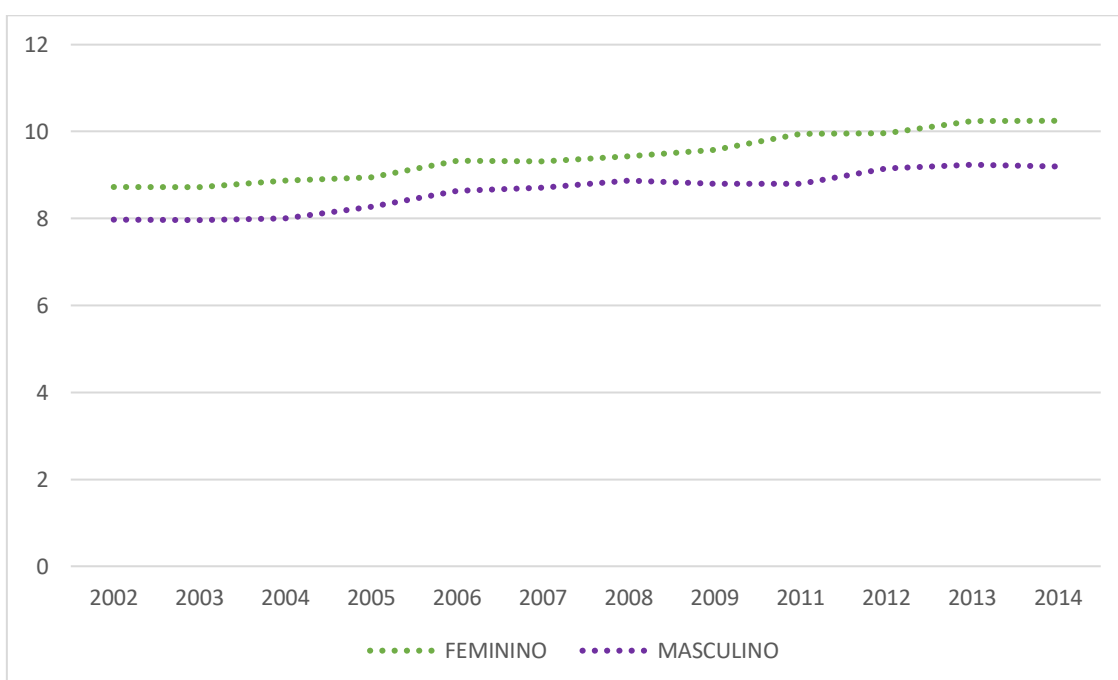


Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

³ Ver apêndice A

As mulheres, de modo geral, possuem uma média de escolaridade superior aos homens, 7 contra 6,5 anos de estudos, na Região Metropolitana de Salvador⁴. Já as que se encontram ocupadas na PEA, com mais de 18 anos de idade, têm cerca de um ano a mais de anos de estudos em comparação aos homens (ver gráfico 4.5). Isso indica que, no caso de pessoas do gênero feminino, a qualificação é condição necessária, mas ainda não é o suficiente para elevar a sua participação no mercado de trabalho. Ou seja, ainda existem muitas barreiras que impedem a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Gráfico 4.5 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador por gênero



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

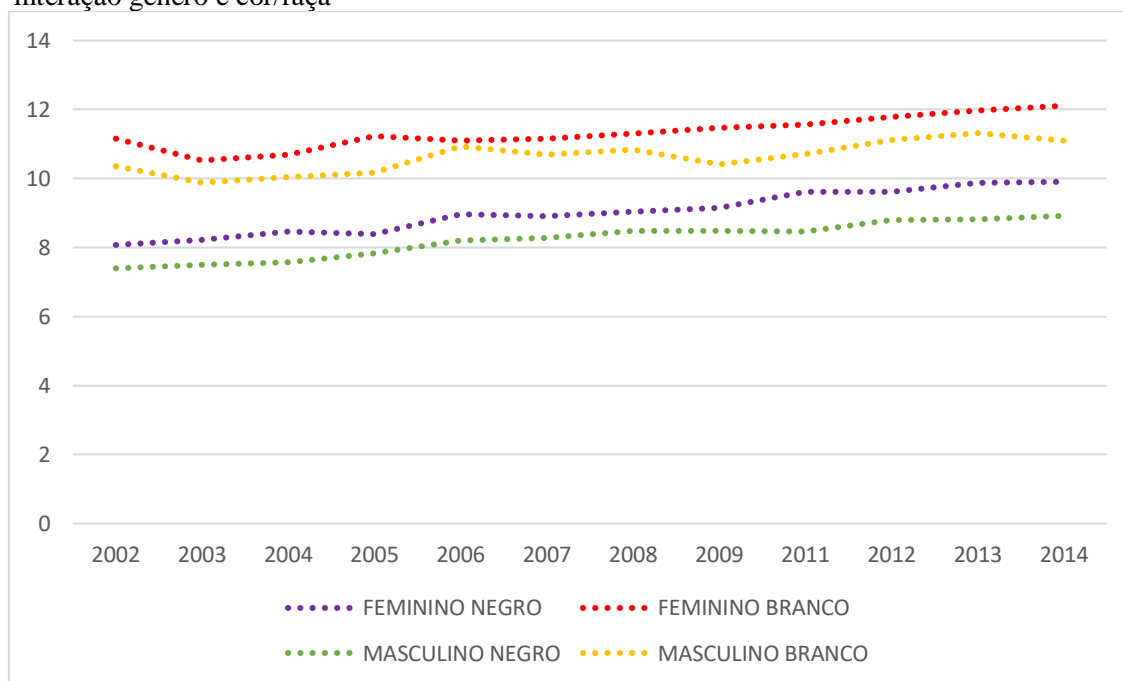
Considerando a interação entre raça e gênero para a RMS é possível verificar que, de modo geral, as mulheres brancas possuem uma média de escolaridade superior a todos os grupos de gênero e raça, mas quando comparadas aos homens negros esse diferencial é ainda maior, 8,3 contra 6,2. Quando se compara homens brancos e mulheres negras é possível observar que o atributo racial puxa a média do masculino para cima, ficando 8 contra 6,7 anos de estudos⁵.

⁴ Ver apêndice A.

⁵ Ver apêndice A.

O mesmo vale para os ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador. As mulheres brancas possuem a maior média de escolaridade entre os grupos e os homens negros a menor de todos. Em 2002 elas tinham em média quatro anos a mais de estudos do que eles, 11 e 7 respectivamente, essa diferença diminuiu um pouco em 2014. Nesse último período, o valor médio delas se elevou em um ano, em contrapartida eles conseguiram aumentar em dois anos, ficando 12 contra 9. O mesmo vale para os homens brancos e mulheres negras elas tiveram uma variação de dois anos ao longo do período da série, saindo de 8 para 10, já eles variaram em apenas um ano, indo de 10 para 11 anos. No entanto, esses últimos ainda são mais escolarizados do que o feminino negro (ver gráfico 4.6).

Gráfico 4.6 – Anos de estudos dos ocupados na PEA da Região Metropolitana de Salvador interação gênero e cor/raça



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.

Como pôde ser visto no gráfico anterior as médias de escolaridade dos negros na Região, de modo geral, apesar de virem se elevando, ainda são muito inferiores em comparação aos brancos, isso faz com que, na interação entre gênero e raça, esse último critério puxe as médias de ambos os sexos para baixo. Os negros, historicamente, são expostos a condições socioeconômicas inferiores aos brancos. No que tange a educação, por exemplo, a maioria possui um acesso a ela de baixa qualidade, o que afeta significativamente sua base educacional, dificultando sua trajetória educacional.

Por razões como as apresentadas anteriormente, foram desenvolvidas algumas políticas públicas que visam não apenas elevar a média de escolaridade da população como um todo, através da ampliação do acesso à educação superior, mas também mitigar os diferenciais existentes entre os grupos raciais no seu ingresso. Exemplos disso são o Programa como o Universidade para Todos (PROUNI), a Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e a Política de Cotas.

O PROUNI foi criado no de 2005 através da Lei Federal nº 11.096, de 13 de janeiro. O programa consiste em conceder bolsas de estudos, integrais e parciais, em instituições privadas de ensino superior, em cursos de graduação bem como sequenciais de formação específicas, a estudantes brasileiros que não sejam portadores de diplomas, ou seja, que não tenham tido acesso a esse tipo de educação, desde que obedecem a critérios específicos⁶ (PROUNI, 2019).

Já o Reuni foi instituído em 2007, através do Decreto Federal nº 6.096 de 24 de abril, como uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). O principal objetivo do programa de Reestruturação e Expansão das Universidade Federais é ampliar o acesso bem como a permanência na educação superior. Através dele, o governo adotou uma série de medidas para a retomada do crescimento das instituições de ensino superior públicas, criando as devidas condições a expansão - seja ela física acadêmica ou pedagógica – de todas as universidades federais (REUNI, 2019)

As ações do programa consistiram no aumento dos cursos de graduação, ampliação da oferta de cursos noturnos, uma medida importante para os estudantes que necessitam trabalhar para se manter. Além de medidas como a promoção de inovações pedagógicas

⁶Os interessados em se candidatar ao programa devem atender aos seguintes critérios: i) ter cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou privada, desde que na condição de bolsista; ii) ter cursado o ensino fundamental parcialmente em escola de rede pública ou privada, neste último caso como bolsista integral; iii) ser pessoas com algum tipo de deficiência; e iv) já ser um professor permanente atuando no magistério da educação básica na rede pública de ensino, e eles precisam concorrer a bolsas nos cursos de licenciatura, para esse caso não é necessário ter uma renda mínima.

Os critérios para distribuição de bolsas para os interessados, na maioria dos casos, levam em conta as condições econômicas dos candidatos. Os que desejam concorrer a bolsas de 100% precisam ter uma renda familiar bruta inferior a um salário mínimo por mês, já as bolsas de 50% são destinadas àqueles que possuem uma renda bruta familiar de no máximo três salários mínimos por pessoa. No caso de não preenchimento de todas as bolsas, são ofertadas as remanescentes para os professores que atendem aos critérios exigidos e pessoas que tenham participado da seleção do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), desde que obtido uma média igual ou superior a 450 pontos (de mil) e não tenha zerado a redação.

bem como o combate à evasão no ensino, entre outras medidas que visam combater ou ao menos reduzir as desigualdades sociais existentes no País como um todo (*Ibidem*).

A dificuldade de acesso à educação superior é ainda maior para alguns grupos na sociedade, especialmente os negros e pessoas de baixa renda, o que contribui para o aprofundamento das desigualdades existentes. Tendo em vista que a maior parte da população na Região Metropolitana de Salvador é composta por pretos e pardos (negros), por essa razão as principais universidades públicas da região implementaram um sistema de ações afirmativas, políticas públicas de reparação para os grupos historicamente excluídos da sociedade. Um exemplo disso é o sistema de cotas raciais e sociais cujo objetivo é a reserva de uma parcela do número de vagas para os negros e pessoas de baixa renda.

A Universidade Estadual da Bahia (UNEB) foi a pioneira a implementar o sistema de cotas raciais na Região. No ano de 2002 a instituição após uma reunião em seu Conselho Universitário, passou a reservar 40% de suas vagas para estudantes negros. Desde então, a UNEB vem se empenhando na promoção e institucionalização das condições de permanência de seus estudantes ingressos através desse Sistema, com o objetivo de conceder um suporte acadêmico e econômico-social para que eles possam não apenas permanecer nos seus respectivos cursos, mas também os finalizar (MATTOS, 2010).

A segunda a implementar o sistema de cotas em sua instituição de ensino superior foi Universidade Federal da Bahia (UFBA), no ano de 2004. A instituição passou a reservar 45% das suas vagas na graduação para a promoção de ações afirmativas. Sendo que 43% são destinadas às pessoas que tenham cursado os três anos do ensino médio e pelo menos um ano do ensino fundamental (desse total 85% é para os autodeclarados pretos e pardos e os outros 15% aos brancos), os outros 2% para os índios (CONSEPE, 2004).

Foram tabulados dados referentes aos grupos étnicos dos aprovados em uma das principais universidades públicas da Capital da Região Metropolitana, a Universidade Federal da Bahia. Essa base de dados foi construída a partir das respostas de um questionário socioeconômico respondido pelos aprovados no vestibular da UFBA, cotistas e não cotistas, mas isso não significa, necessariamente, que todos os respondentes chegaram a efetivamente a efetuar uma matrícula. No entanto, é uma boa medida para observar as mudanças ocorridas na composição dos grupos raciais.

A Universidade implementou o sistema de cotas raciais no ano de 2004, mas na base de dados disponibilizada só estão disponíveis informações para o período de 2005 a 2013. Entre as perguntas contidas no questionário socioeconômico estão informações como: etnia, se é estudante de escola pública ou privada, se aderiu ao sistema de reserva de vagas, entre outras informações que não são tão úteis para este trabalho. Na tabela 4.3 é possível verificar a evolução dos grupos étnicos daqueles que aderiram ao sistema de cotas e perceber que, de modo geral, quase todos os grupos estão aumentando sua participação, exceto o índio. Mas chama atenção que os pardos e pretos estão aumentando mais ainda, especialmente esses últimos.

Tabela 4.3 - Evolução dos grupos étnicos aprovados no vestibular da UFBA.

	Aldeado	Índio	Outros	Pardos	Pretos	Quilombola	Total
2005	3	72	905	2.329	671	6	3986
2006	8	78	920	2.269	714	4	3993
2007	7	90	1.073	2.576	924	2	4672
2008	5	76	1.054	2.795	1.132	14	5076
2009	5	75	1.385	2.943	1.214	15	5637
2010	13	72	1.539	3.124	1.359	11	6118
2011	19	62	1.496	3.050	1.328	9	5964
2012	9	56	1.244	2.402	1.029	6	4746
2013	15	46	1.074	2.370	1.074	12	4591
Total	84	627	10690	23858	9445	79	

Fonte: elaboração própria, a partir de dados da UFBA, ano a ano.

Adicionalmente, é possível verificar na tabela 4.4 a evolução das proporções de cotistas e não cotistas aprovados na Universidade Federal da Bahia, e perceber que o número de estudantes pretos e pardos atendidos pela política de cotas seguiu uma trajetória de elevação. Já as outras etnias - como por exemplo, aldeado, índio e quilombola - têm uma queda entre 2006 e 2007, saindo de 311 para 53, volta a elevar no ano seguinte e decresce novamente no ano de 2012. No que tange o grupo de maior de interesse, os autodeclarados pretos e pardos (negros), alcançaram a sua maior proporção no ano de 2010, com 2.123 aprovados. No ano seguinte a diferença entre esses e os não cotistas foi a menor em comparação aos demais anos, 2.033 e 2.551, respectivamente.

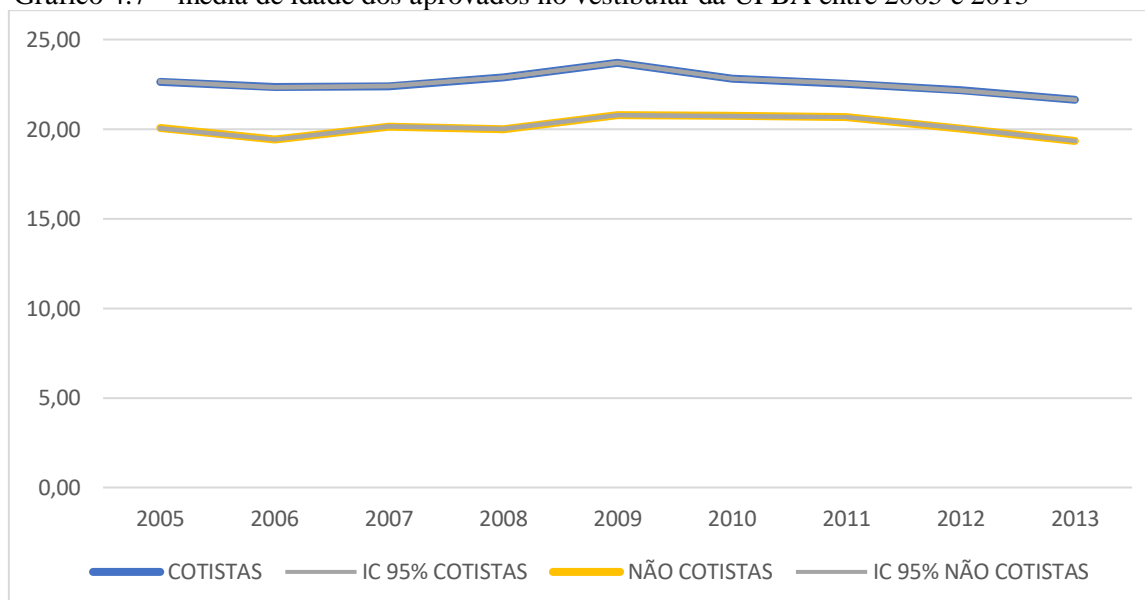
Tabela 4.4 - Evolução dos grupos, cotistas e não cotistas, aprovados na UFBA

ANO	Cotistas		Não Cotistas	Total
	Pretos/Pardos	Outros		
2005	1.453	307	2.226	3.986
2006	1.454	311	2.228	3.993
2007	1.690	53	2.929	4.672
2008	1.844	343	2.889	5.076
2009	1.994	402	3.241	5.637
2010	2.123	411	3.584	6.118
2011	2.033	380	2.551	4.964
2012	1.630	306	2.810	4.746
2013	1.733	274	2.584	4.591
Total	15.954	2.787	25.042	43.783

Fonte: elaboração própria, a partir de dados da UFBA, ano a ano.

Quando se verifica a média de idade dos cotistas e não cotistas, é possível observar que ao longo do período os cotistas apresentaram uma média de idade um pouco mais elevada no período do que os não cotistas, ver gráfico 4.7. Isso indica que o grupo atendido pelo sistema de cotas iniciou o ensino superior com uma média de 2 anos a mais do que aqueles não atendidos. No entanto, também é possível observar, através do estreitamento das linhas a partir do ano de 2010, que essa diferença se reduz um pouco.

Gráfico 4.7 – média de idade dos aprovados no vestibular da UFBA entre 2005 e 2013



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da UFBA, de ano a ano.

5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE

Nesse capítulo será desenvolvida uma estratégia para analisar a discriminação no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Salvador no período de 2002 a 2014. Nesse sentido, no primeiro subtópico encontram-se os dados e as estatísticas descritivas, ele é dividido em mais três subtópicos que denotam as decomposições dos grupos raciais, de gênero bem como a interação entre eles. No segundo subtópico encontra-se a metodologia utilizada para captar a presença de discriminação, uma Decomposição de Blinder-Oaxaca.

5.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados que dão base à essa pesquisa foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foram levantados microdados da Região Metropolitana de Salvador e, como base para comparação, de outras quatro regiões metropolitanas consideradas principais do País - de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE - que são as Regiões Metropolitanas do Recife, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre referente aos anos de 2002 até 2014, exceto 2010 por se tratar do ano de realização do Censo Demográfico, período que a PNAD é suspensa para que ele seja viabilizado.

Todos os dados foram compatibilizados para década de noventa, com a finalidade de eliminar quaisquer distorções neles ao longo dos anos decorrente de alterações na metodologia da Pesquisa bem como deflacionar os valores monetários e possibilitar a construção de uma base de dados em painel. Dentre as variáveis utilizadas nessa pesquisa sofreram mudanças no decorrer dos anos de análise, como por exemplo ano de estudos, ocupação, ocupados na semana de referência e posição na ocupação. As que se referem a idade, experiência, cor ou raça e gênero, tamanho da família não sofreram alterações. Também foram utilizados pesos amostrais nas estatísticas descritivas e regressões com a finalidade de se obter resultados representativo da população.

5.1.1 Decomposição por raça

Inicialmente foi realizada uma regressão linear simples (MQO) para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas controlando apenas por raça. Onde foram utilizados os trabalhadores negros como grupo de referência – grupo que serve como base de comparação. A variável *dummy* para raça assume o valor 1, para branco; e 0, caso o indivíduo seja negro. Ela fornece a diferença percentual que um branco recebe em relação ao salário do negro. Nesse sentido, a regressão assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Branco + \varepsilon \quad (1)$$

Onde:

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Branco: uma variável *dummy* que representa a cor ou raça do indivíduo;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$\therefore E[Lnw_i / Branco = 1] = \beta_0 + \beta_1$$

$$E[Lnw_i / Branco = 0] = \beta_0$$

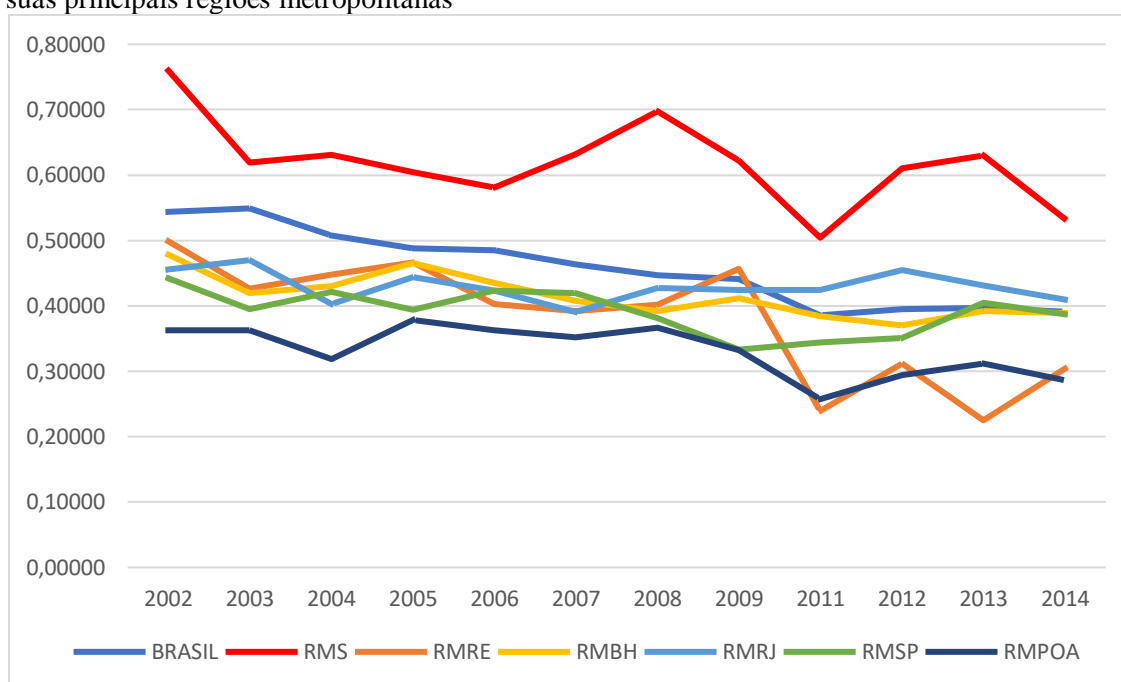
$$\therefore \beta_1 = E[Lnw_i / Branco = 1] - E[Lnw_i / Branco = 0]$$

Desse modo, a regressão fornecerá a diferença salarial dado que o indivíduo é branco menos o fato dele ser negro, que pode ser representado pelo β_1 . Nesse sentido, se o parâmetro referente ao branco (β_1) for positivo significa que existe um diferencial entre os grupos raciais que beneficia o fato do indivíduo ser de determinada cor ou raça, nesse caso os brancos recebem uma média salarial superior aos negros. Mas se for negativo isso significa que eles recebem um salário inferior aos negros. Em todas as regressões os parâmetros assumiram valores positivos (considerando um índice de confiança de 95%). No entanto, esse diferencial salarial parece vir se reduzindo no Brasil e nas principais regiões metropolitanas ao longo dos anos, com apenas algumas variações a depender da localidade.

Quando se analisa a parcela de negros do Brasil e suas principais regiões metropolitanas se verifica que a Região Metropolitana de Salvador é a que possui a maior parcela de negros – indivíduos autodeclarados pretos e pardos, considerando a classificação do

IBGE - e esse percentual só vem aumentando, saindo de 80% no ano de 2002 e chegando a 85%, aproximadamente, em 2014⁷. No entanto, quando se observa a evolução da diferença de média salarial entre os grupos raciais é possível observar que ela se distancia significativamente da média do país das demais RM's – regiões metropolitanas.

Gráfico 5.1 – Evolução da diferença de média salarial entre os grupos raciais para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.⁸

Como pode ser observado no gráfico acima, Salvador é Região Metropolitana que possui a maior diferença de média entre as localidades analisadas e o País. Na RMS – Região Metropolitana de Salvador – os trabalhadores brancos recebiam 76% a mais do que os negros em 2002. No entanto, esse percentual se reduziu ao longo dos anos e em 2014 a 53%, quando não controlado por nenhuma outra variável além da raça. No entanto, ainda representa um diferencial muito elevado. Isso chega a ser preocupante tendo em vista que é a região com a maior proporção de negros do País. No Brasil esse *gap* chegou a 39% no

⁷ Ver apêndice B.

⁸ A variável referente aos salários foi deflacionada, linearizada e dividida pelo número de horas trabalhadas. Utilizou-se peso amostral. **Não controlando** por educação, experiência ou qualquer outra variável de controle.

último ano da série contra os 54% no primeiro. Foram traçadas linhas de tendência⁹ onde observou-se que elas seguem trajetórias negativas ao longo da série para os dois casos.

Também é possível verificar que as regiões metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH), Rio de Janeiro (RMRJ) e São Paulo (RMSP) apresentam uma evolução da diferença de média do salário do negro como função do salário do branco flutuando em torno da evolução média apresentada pelo Brasil. Essas regiões saem de diferenciais médios em torno de 48%, 45% e 44%, respectivamente, em 2002 e chegam aproximadamente 39%, 41% e 39%, nessa ordem. O mesmo ocorre com a Região Metropolitana do Recife (RMRE) que entre 2009 e 2011 obteve uma queda significativa nesse diferencial saindo de 47% para 23%, respectivamente. Voltou a crescer e fechou a série com um diferencial de 31%. Sendo o segundo menor entre as regiões, perdendo apenas para Porto Alegre. Mas se tratando da segunda região com a maior proporção de negros é algo significativo. Já a Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPOA) é a que apresenta o menor percentual. Nela o branco ganha em média 33% a mais do salário do que o negro. No entanto a proporção de negros nessa região é a menor entre as demais, variando em torno de 18% do total da população¹⁰. Como os movimentos variam muito ao longo da série, a depender da região, foi traçada uma linha de tendência onde se verificou que a trajetória desse *gap* é negativa¹¹ (ver gráfico 5.1).

Foram realizadas novas regressões lineares simples (MQO) para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas, controlando apenas por raça e escolaridade para identificar esse efeito sobre os diferenciais salariais dos grupos raciais. Os trabalhadores negros foram utilizados como grupo base – referência de comparação. Por isso, a variável *dummy* de raça assume o valor 1, para branco; e 0, caso o indivíduo seja negro. Ela nos fornecerá a diferença percentual que um branco recebe em relação ao salário do negro. Nesse sentido, a regressão assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Branco + \beta_2 \cdot Educação + \varepsilon \quad (2)$$

Onde:

⁹ Variação da linha de tendência: -0,0099 e com um R² de 0,2909 (Salvador) e -0,0157 e R² de 0,9406 (Brasil).

¹⁰ Ver apêndice B.

¹¹ Variação da linha de tendência: -0,0075 e R² de 0,6697 (Belo horizonte); -0,0019 e R² de 0,0919 (Rio de Janeiro); -0,0055 e R² de 0,3377 (São Paulo); -0,0205 com um R² de 0,6723 (Recife).

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Branco: uma variável *dummy* que representa a cor ou raça do indivíduo;

Educação: anos de estudos;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$E[Lnw_i | Branco = 1, educação] = \beta_0 + \beta_1 \cdot Educação + \beta_2$$

$$E[Lnw_i | Branco = 0, educação] = \beta_0 + \beta_2$$

$$\therefore \beta_1 = E[Lnw_i | Branco = 1, educação] - E[Lnw_i | Branco = 0, educação]$$

Desse modo, a regressão fornecerá a diferença salarial dado que o indivíduo é branco e possui certo grau de instrução menos o fato dele ser negro e possuir o mesmo nível educacional, que pode ser representado pelo β_1 . Nesse sentido, se o parâmetro referente ao branco for positivo significa que existe um diferencial entre os grupos raciais que beneficia o fato do indivíduo ser determinada cor ou raça, ou seja, os brancos recebem uma média salarial superior aos negros de mesmo nível educacional, mas se for negativo isso significa que eles recebem um salário inferior aos negros.

Em todas as regressões os parâmetros assumiram valores positivos (considerando um índice de confiança de 95%), isso significa que os brancos recebem um salário superior quando comparados aos negros com mesmo nível de instrução. No entanto, esse diferencial salarial parece vir se reduzindo no Brasil ao longo dos anos. Como pode ser visto no gráfico 5.2, em 2002 os brancos recebiam aproximadamente 29% a mais em comparação com os negros, em 2014 essa diferença se reduziu para 23%. Foi traçada uma linha de tendência indica uma trajetória negativa desse *gap* salarial¹².

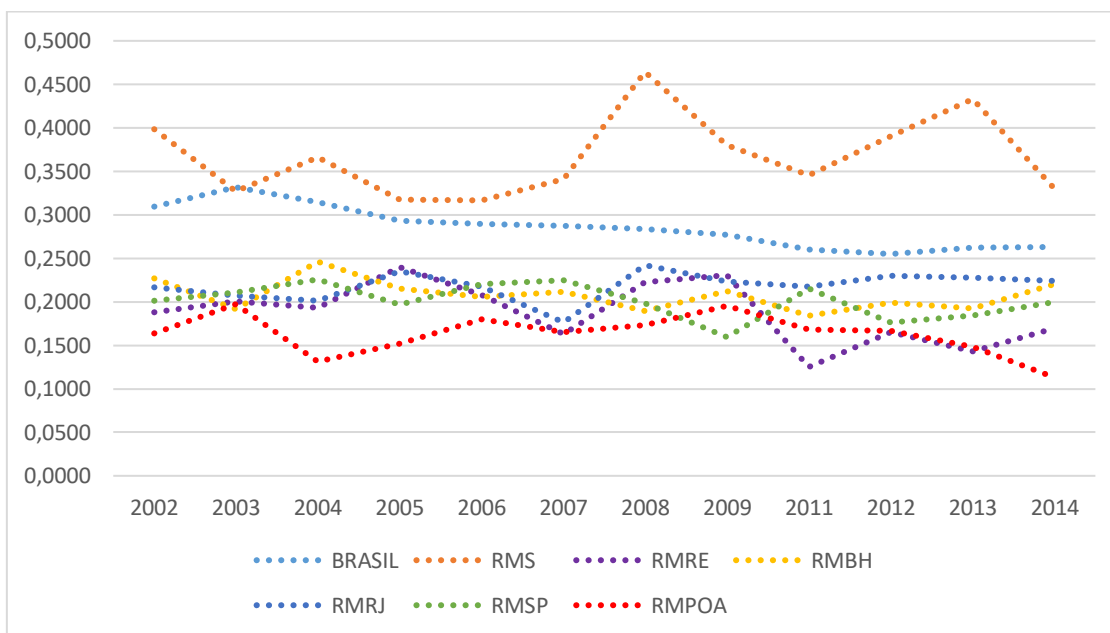
A Região Metropolitana de Salvador continua sendo a que mais se distancia da média do Brasil e das demais RM's. Em 2002 os brancos recebiam aproximadamente 40% a mais do que os negros com o mesmo nível de escolaridade. Ainda é alto comparado ao Brasil e as demais regiões metropolitanas, mas em comparação aos 76% do modelo anterior para o mesmo ano - onde não houve controle por educação - ele se reduziu bastante. Em 2003 esse diferencial caiu para 36%. No ano seguinte voltou a se elevar, mas fechou a série

¹² Variando -0,0065 com um R² de 0,8977.

com um diferencial de 32%. Apesar da grande variação, a linha de tendência indica uma trajetória negativa¹³ (ver gráfico 5.2).

Um destaque para as regiões metropolitanas do Recife e Porto Alegre que possuem os menores diferenciais entre as RM's e o Brasil, como pode ser visto no gráfico 5.2. Observa-se que na Região Metropolitana do Recife (RME), que é a segunda com maior proporção de negros entre as Regiões analisadas, esse diferencial sofre uma queda brusca no ano de 2009, saindo de 24% e chegando a 11% em 2011, assumindo o seu menor valor ao longo da série. Em seguida esse percentual volta a subir, fechando a série com 18%. A Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPOA) é a que possui o menor diferencial. Ele segue uma tendência de redução ao longo dos anos, apesar de ter alguns períodos de elevação, em 2014 ele chegou a 13% contra os 16% em 2002. É válido lembrar que ela é a que tem a menor proporção de negros entre as regiões. A linha de tendência traçada para ambas as regiões indica que apesar das variações ao longo da série a trajetória do *gap* é negativa para as duas¹⁴ (ver gráfico 5.2).

Gráfico 5.2 – Diferencial salarial entre os grupos raciais no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.

¹³ Variando -0,0012 com um R² de 0,0088.

¹⁴ Variando: -0,0044 com um R² de 0,1712 (Recife) e -0,0022 com um R² de 0,0949 (Porto Alegre).

Foram realizadas novas regressões para o Brasil e suas principais Regiões Metropolitanas utilizando mais variáveis de controle com o objetivo de tentar reduzir qualquer viés de variável omitida. Nesse sentido, além das variáveis utilizadas anteriormente, como cor ou raça e escolaridade, foram adicionadas experiência e seu valor quadrático, meses de trabalho (número de meses no trabalho principal da semana de referência), chefe de família, ocupação e grupos ocupacionais. No segundo momento foi realizada uma correção de Heckman para corrigir viés de seleção, onde foram adicionadas mais duas variáveis, idade e seu valor quadrático, para eliminar diferenças entre os indivíduos que passam mais tempo investindo em capital humano e demora para se inserir no mercado de trabalho e outros que se inserem mais cedo. A equação minceriana assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Branco + \beta_2 \cdot X_i + \varepsilon \quad (3)$$

Onde:

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Branco: uma variável *dummy* que representa a cor ou raça do indivíduo;

X_i : é um vetor de características observadas:

Educação: anos de estudos;

Experiência/Experiência ao quadrado;

Idade/Idade ao quadrado;

Posição na ocupação (empregado com carteira assinada, militar, funcionário público, outro empregado sem carteira assinada, trabalhador doméstico com carteira assinada -, conta própria);

Grupos ocupacionais (dirigentes em geral, profissionais da ciências e artes, técnicos de nível médio, trabalhadores de serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio, trabalhadores agrícolas e da produção – reparação e manutenção –, membros das forças armadas e auxiliares, ocupações mal definidas);

Ocupação: agregada e desagregada;

Meses de trabalho;

Chefe de família: pessoas de referência da família/domicílio;

Tamanho da família;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 \cdot E[\text{Educação} | \text{Branco} = 1, X_i]$$

$$\therefore E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 \cdot X_i$$

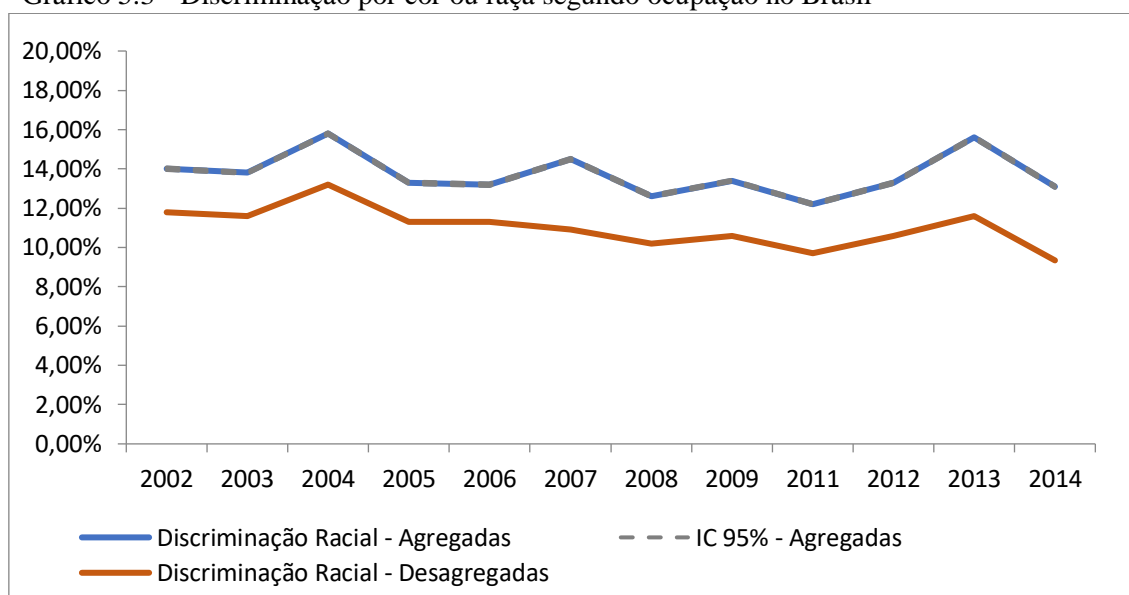
$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_2 \cdot X_i$$

$$\therefore \beta_1 = E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, X_i]$$

No que tange as ocupações, foram identificados 506 tipos e as regressões realizadas com essa variável agregada e desagregada para o Brasil e as suas principais regiões metropolitanas. No gráfico 5.3 é possível verificar os resultados para o caso do Brasil segundo a ocupação. Observa-se que ambas apresentam uma redução no diferencial de rendimentos entre os grupos raciais ao longo dos anos (β_1). No entanto, as ocupações desagregadas conseguem reduzir ainda mais esses diferenciais, no início da série ela apresentou uma diferença de 12% e ao final 9% contra 14% e 13% nas ocupações agregadas, considerando o mesmo período.

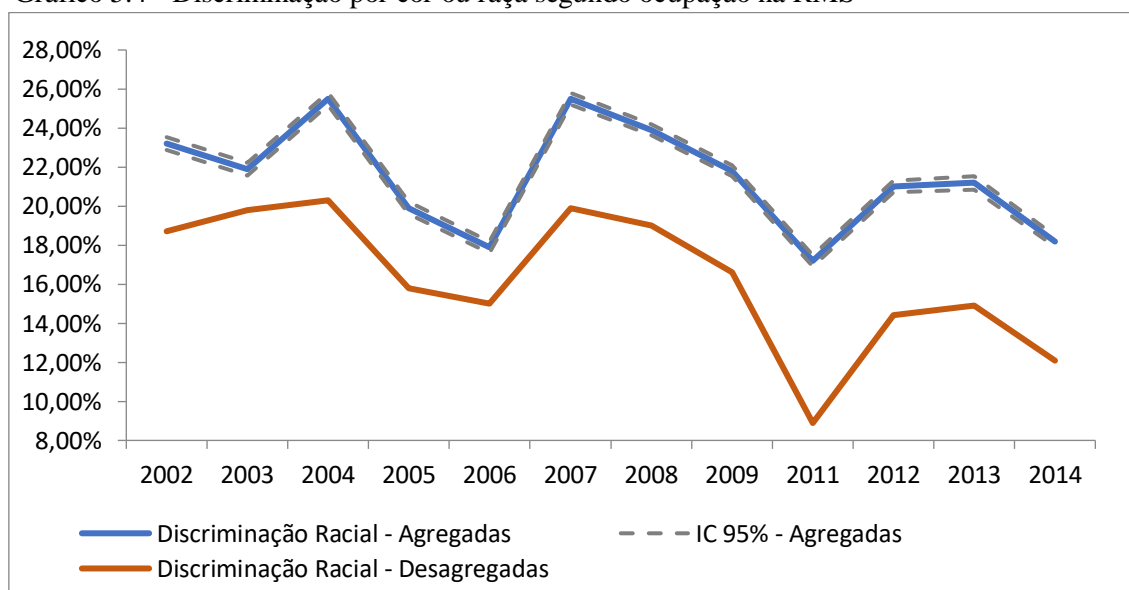
No gráfico 5.4 é possível verificar o caso da Região Metropolitana de Salvador. Apesar de não ter um comportamento linear ao longo da série ambas as curvas apresentam uma trajetória de queda no diferencial salário, mas com as ocupações desagregadas os diferenciais salariais entre os grupos raciais são menores. Observando-se a série temporal é possível verificar que no ano de 2011 ela atinge o seu menor percentual, com os brancos ganhando 9% a mais que os negros para o caso das ocupações desagregadas e 17% com ocupações agregadas.

Gráfico 5.3 - Discriminação por cor ou raça segundo ocupação no Brasil



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.¹⁵

Gráfico 5.4 - Discriminação por cor ou raça segundo ocupação na RMS



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.¹⁶

Como foi visto no capítulo anterior foram desenvolvidas muitas políticas públicas durante o período de análise desse trabalho que contribuíram para a ampliação do acesso ao

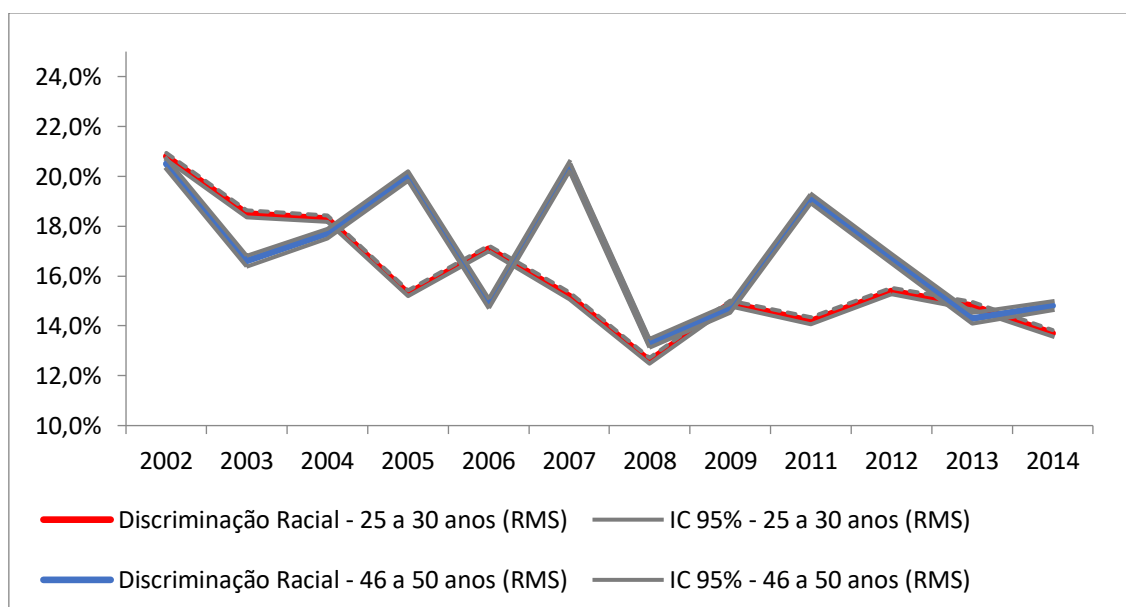
¹⁵ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho (número de meses no trabalho principal da semana de referência), chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio) e cor ou raça (branco=1) e com correção de Heckman.

¹⁶ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio) e cor ou raça (branco=1) e com correção de Heckman.

ensino superior por grupos que até então tinham muita dificuldade de acessá-lo. Os negros foram os principais beneficiados por elas. Isso fez com que houvesse uma mudança na oferta de trabalho desse grupo. Por isso foram realizadas novas regressões por coortes de idade com o objetivo de captar a evolução nos diferenciais salariais desses grupos raciais. Nesse sentido, filtrou-se indivíduos entre 25 a 30 anos de idade e à nível de comparação utilizou-se pessoas entre 46 e 50 anos de idade com mesmo nível de escolaridade. Os demais controles são os mesmos da regressão anterior e, novamente, foi feita uma correção de Heckman para corrigir o viés de seleção.

Os resultados para a Região Metropolitana de Salvador sugerem que está havendo uma redução dos diferenciais salariais entre os grupos raciais pertencentes a coorte mais jovem (entre 25 e 30 anos). Em 2002 os brancos ganhavam aproximadamente 21% a mais do que os negros e no último ano da série esse diferencial se reduziu para 14%. A coorte mais velha também segue uma trajetória de queda, apesar de não ser muito linear, mas reduziu menos. No primeiro ano da série o *gap* salarial era de 20% e em 2014 foi de 15% (ver gráfico 5.5). Foram traçadas linhas de tendências lineares para ambos *gap*'s que denota a trajetória negativa deles¹⁷. No entanto a variação é maior para os mais jovens.

Gráfico 5.5 - Discriminação por cor ou raça segundo coortes de idade na RMS



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.¹⁸

¹⁷ Variando: -0,0051 com um R^2 de 0,6223 (25 a 30 anos) e -0,0036 com um R^2 de 0,2521 (46 a 50 anos).

¹⁸ Obs.: controlando por anos de estudos, experiência e seu valor quadrático, meses de trabalho, cor ou raça (branco=1), chefe de família, grupos ocupacionais e ocupação desagregada.

5.1.2 Decomposição por gênero

A proporção de mulheres na Região Metropolitana de Salvador não se distancia muito da média do País. A Região possui cerca de 53% da sua população formada por pessoas do sexo feminino¹⁹. Foram realizadas as regressões lineares simples (MQO) para os Brasil e suas principais regiões metropolitanas com o objetivo de verificar a evolução dos diferenciais salariais médios entre os grupos quando **não controlado** por nenhuma outra variável além de gênero. O grupo base – grupo de referência ou comparação – são as mulheres. Desse modo, a variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo assume o valor 1, se for do sexo masculino, e 0, caso contrário. A regressão assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1.Homem + \varepsilon \quad (4)$$

Onde:

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Homem: uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam o salário.

$$E[Lnw_i | Homem = 1] = \beta_0 + \beta_1$$

$$E[Lnw_i | Homem = 0] = \beta_0$$

$$\therefore \beta_1 = E[Lnw_i | Homem = 1] - E[Lnw_i | Homem = 0]$$

Desse modo, o β_1 fornecerá a diferença salarial dado que o indivíduo é do gênero masculino menos o fato de ser do gênero feminino. Se o parâmetro assume um valor positivo significa que existe uma vantagem salarial no fato do indivíduo ser homem em detrimento de ser mulher, se assumir um valor negativo o “prêmio” é delas. Para todas as regressões o parâmetro (β_1) foi positivo, com um índice de confiança de 95%.

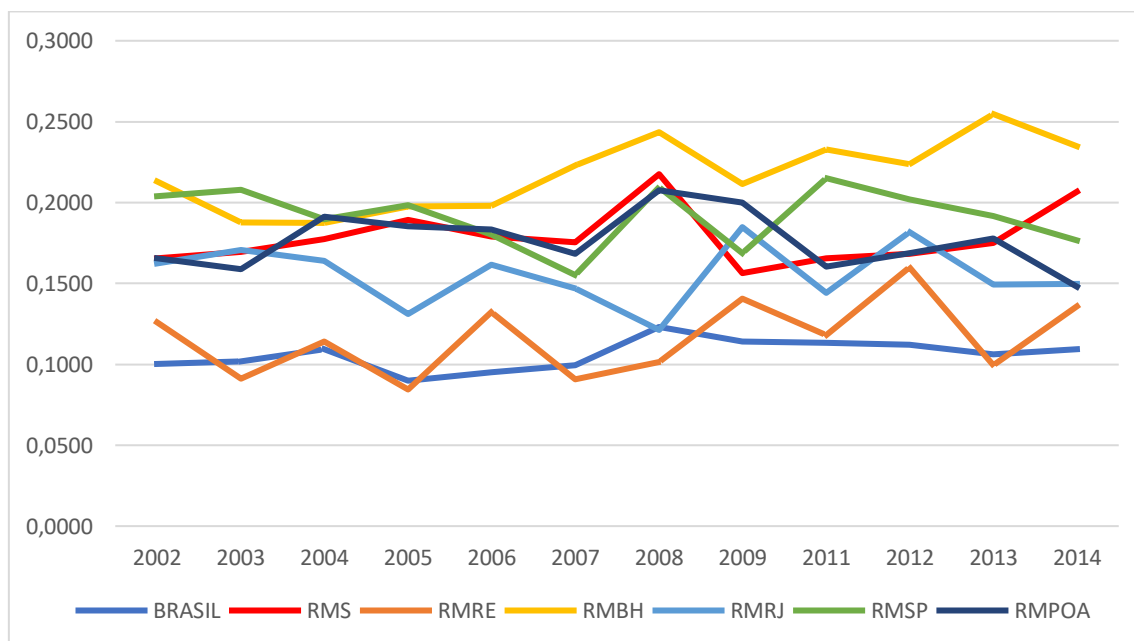
É possível observar que na região metropolitana de Salvador (RMS), diferente do que ocorreu com os grupos raciais, os diferenciais salariais médios não se distanciam muito da média do Brasil e das demais regiões metropolitanas. Mas ele segue uma trajetória de

¹⁹ Ver apêndice C.

elevação ao longo da série. Em 2002 os homens ganhavam 17% a mais do que as mulheres na RMS, no último ano esse *gap* chegou a 21%. Já no Brasil não houve grande variação ao longo dos anos. No primeiro ano da série as pessoas do gênero masculino possuíam rendimentos 10% maiores do que as do gênero feminino. Em 2014 essa diferença foi de 11%. A linha de tendência linear traçada para ambos os casos constata que a evolução do *gap* segue uma trajetória positiva²⁰ (ver gráfico 5.6).

A região metropolitana de Recife é a que possui o menor diferencial entre as demais regiões. No entanto, esse *gap* também está apresentando uma trajetória elevação ao longo da série. Em 2014, os homens ganhavam cerca de 14% contra os 13% de 2002. Já a região metropolitana de Belo Horizonte é a que apresenta o maior diferencial em comparação com as outras, mas também segue uma trajetória de crescimento. No último ano da série ela chegou a um diferencial de 23%. Em 2002 essa diferença era de 21%. As linhas de tendência para as regiões confirmam a trajetória positiva²¹ do diferencial salarial para ambas as regiões (ver gráfico 5.6).

Gráfico 5.6 – Evolução da diferença de média salarial por gênero para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.²²

²⁰ Variando: 0,001 com um R² de 0,0435 (Salvador) e 0,0012 com um R² de 0,2345 (Brasil).

²¹ Variando: 0,0025 com um R² de 0,1454 (Recife) e 0,0047 com um R² de 0,5869 (Belo Horizonte).

²² A variável referente a renda deflacionada foi dividida pelo número de horas trabalhadas, e linearizada. Utilizou-se pesos amostrais. A *dummy* referente ao gênero assume o valor 1, se for homem e 0, se for mulher.

Já nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre os diferenciais salariais médios entre os grupos de gênero seguem uma trajetória de queda. Em 2002 esses diferenciais eram de 16%, 20% e 16%, respectivamente. No ano de 2014 eles caíram para 15%, 18% e 15%. As linhas de tendência linear²³ traçadas para essas regiões evidenciam que o *gap* segue uma trajetória negativa para o caso delas (ver gráfico 5.6).

Em um segundo momento foi adicionado mais um controle, além do gênero, com o objetivo de observar como os diferenciais salariais se comportam considerando grupos de mesmo nível de escolaridade. O grupo de referência que serve como base de comparação são as mulheres. Nesse sentido, as variáveis incorporadas foram gênero do indivíduo - que assumirá o valor 1, se for homem e 0, caso contrário - e anos de estudos. Desse modo, a variável referente ao gênero masculino apresenta a diferença no percentual salarial médio dos homens com dado nível instrução menos o das mulheres com mesma escolaridade. A regressão assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1.Homem + \beta_2.Educação + \varepsilon \quad (5)$$

Onde:

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Homem: uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

Educação: anos de estudos;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$E[Lnw_i | Homem = 1, educação] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2.Educação$$

$$E[Lnw_i | Homem = 0, educação] = \beta_0 + \beta_2.Educação$$

$$\therefore \beta_1 = E[Lnw_i | Homem = 1, educação] - E[Lnw_i | Homem = 0, educação]$$

Desse modo, o parâmetro β_1 representa a diferença nos rendimentos dado que o indivíduo é do gênero masculino considerando que ele possui um dado nível de escolaridade menos o fato dele ser mulher e possuir os mesmos anos de educação. Nesse sentido, se o

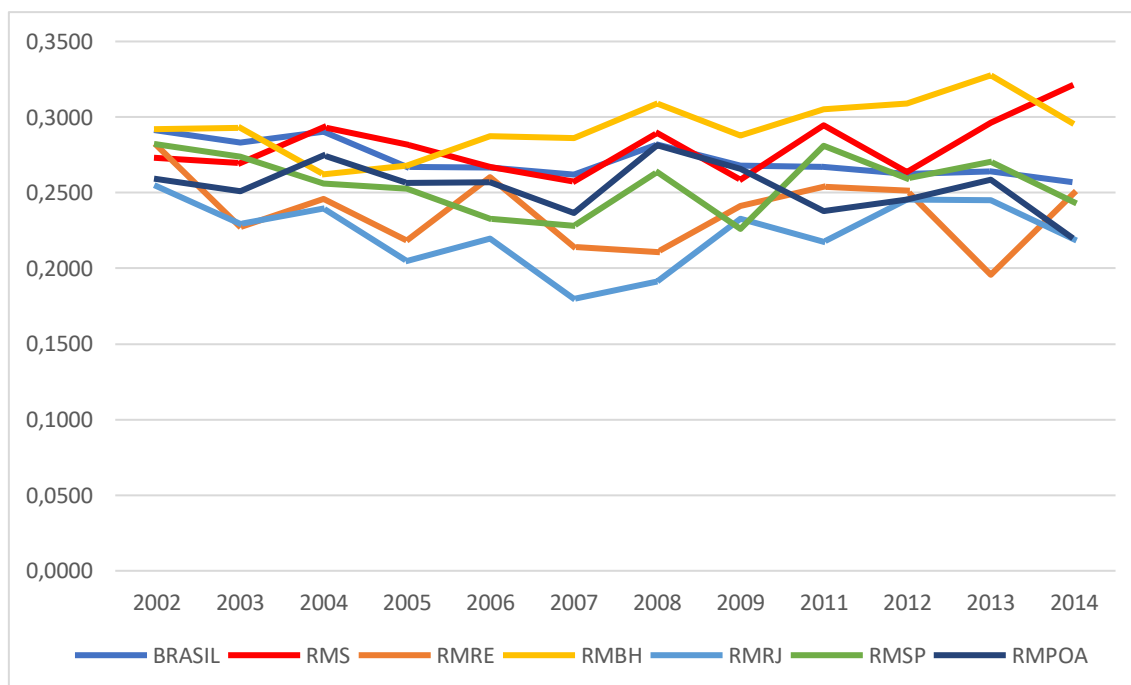
²³ Variando: -0,0003 com um R² de 0,0042 (Rio de Janeiro), -0,0009 com um R² de 0,0314 (São Paulo) e -0,007 com um R² de 0,0228.

parâmetro assume um valor positivo isso significa que os homens possuem salários superiores às mulheres, no caso de negativo elas teriam os salários maiores. Para todas as regressões os parâmetros assumiram valores positivos, com um índice de confiança de 95%. O que significa que para todos os casos, as mulheres recebem uma renda inferior quando comparadas aos homens com mesmo nível educacional.

Quando se controla por educação é possível observar que há uma elevação dos diferenciais salariais entre os grupos de gênero comparado ao modelo sem esse controle. Esses resultados indicam que os homens possuem retornos maiores, em comparação às mulheres, ao investir em educação. Ou seja, existe uma espécie de “prêmio” salarial para pessoas do sexo masculino.

No entanto, está havendo uma queda desses diferenciais no País e em algumas regiões metropolitanas ao longo da série. No Brasil, em 2002, os homens ganhavam em média 29% a mais do que as mulheres com mesma escolaridade, em 2014 esse diferencial se reduziu um pouco chegando a 26% (ver gráfico 5.7).

Gráfico 5.7 – Diferenciais por gênero para o Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.²⁴

²⁴ Obs.: a variável dependente referente à renda deflacionada foi linearizada, houve controle por gênero e anos de estudos.

Algo semelhante ocorre com as regiões metropolitanas de Recife, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Elas apresentavam diferenciais salariais de 28%, 25%, 28% e 26%, respectivamente, em 2002. Houve grandes variações ao longo da série, especialmente na região metropolitana do Rio de Janeiro. Mas elas encerraram a série com um gap de 25%, 22%, 25% e 24%, nessa ordem. Foi traçada uma linha de tendência linear que evidencia a trajetória negativa²⁵ dos diferenciais salariais.

No que tange as regiões metropolitanas de Salvador e Belo Horizonte esse diferencial se elevou um pouco ao longo da série. E a linha de tendência com uma trajetória positiva²⁶ confirma isso. Em Salvador ele chegou a 32% no último ano da série comparados aos 27% do início o aumento foi considerável. Já em Belo Horizonte ele quase não variou quando se observa o primeiro e último ano. Em 2002 e 2014 esse *gap* foi o mesmo, 29%. Mas ela continua com o maior diferencial médio ao longo da série (ver gráfico 5.7).

Foram realizadas novas regressões para o Brasil e suas principais Regiões Metropolitanas utilizando mais variáveis de controle com o objetivo de tentar reduzir qualquer viés de variável omitida que afeta salários, mas não estão sendo observadas. Nesse sentido, além das variáveis utilizadas anteriormente, como cor ou raça e escolaridade, foram adicionadas também a experiência e seu valor quadrático, meses de trabalho (no trabalho principal da semana de referência), chefe de família (pessoa de referência na família), ocupação (agregada e desagregada) e grupos ocupacionais. Também foi realizada uma correção de Heckman para corrigir qualquer viés de seleção que possa ser causado pela não aleatoriedade da amostra selecionada, aqui foram adicionadas mais duas variáveis: idade e seu valor quadrático. A regressão assume o seguinte formato:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1.Homem + \beta_2.X_i + \varepsilon \quad (6)$$

Onde:

Lnw_i : representa a renda deflacionada linearizada;

Homem: uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

X_i : é um vetor de características observadas:

²⁵ Variando: -0,0025 com um R² de 0,6121 (Brasil), -0,0017 com um R² de 0,0602 (Recife), -0,0003 com um R² de 0,0026 (Belo Horizonte), -0,0009 com um R² de 0,0289 (Rio de Janeiro) e -0,0021 com um R² de 0,1912 (Porto Alegre).

²⁶ Variando: 0,0022 com um R² de 0,1756 (Salvador) e 0,0031 com um R² de 0,3876 (Belo Horizonte).

Educação: anos de estudos;

Experiência/Experiência ao quadrado;

Idade/Idade ao quadrado;

Posição na ocupação (empregado com carteira assinada, militar, funcionário público, outro empregado sem carteira assinada, trabalhador doméstico com carteira assinada -, conta própria);

Grupos ocupacionais (dirigentes em geral, profissionais da ciências e artes, técnicos de nível médio, trabalhadores de serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio, trabalhadores agrícolas e da produção – reparação e manutenção –, membros das forças armadas e auxiliares, ocupações mal definidas);

Ocupação: agregada e desagregada;

Meses de trabalho (no trabalho principal da semana de referência);

Chefe de família: pessoas de referência da família/domicílio;

Tamanho da família;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

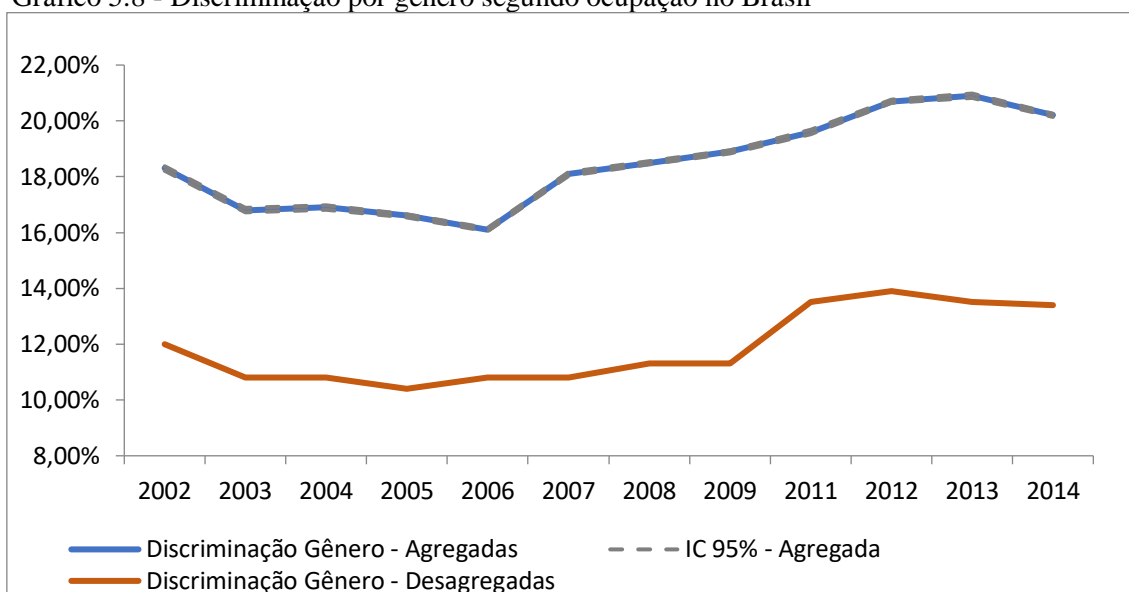
$$\therefore E[\ln w_i | Homem = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 \cdot X_i$$

$$\therefore E[\ln w_i | Homem = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_2 \cdot X_i$$

$$\therefore \beta_1 = E[\ln w_i | Homem = 1, X_i] - E[\ln w_i | Homem = 0, X_i]$$

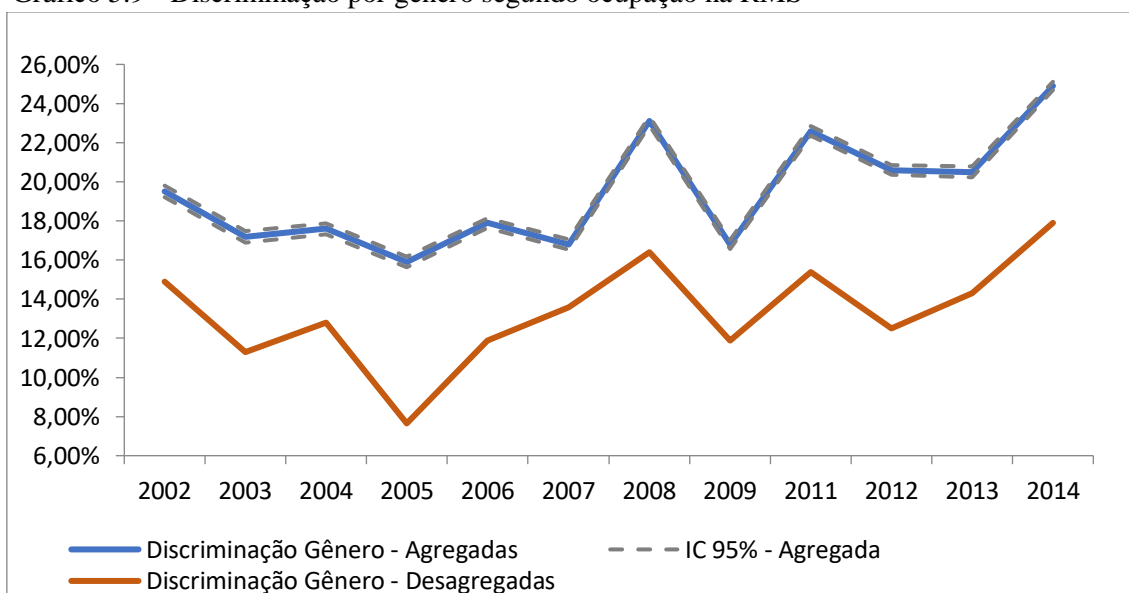
No gráfico 5.8 é possível verificar os resultados para o caso do Brasil segundo a ocupação. Observa-se que, diferente do que aconteceu para o caso dos grupos raciais, ambas as ocupações apresentam uma elevação no diferencial de rendimentos entre os gêneros ao longo dos anos (β_1). No entanto, com as ocupações desagregadas esses diferenciais são menores. Nesse último caso, em 2002 os homens ganhavam em média 10,80% a mais que as mulheres contra 18,38% com ocupação agregada, no último período da série esses percentuais chegaram a 13,40% e 20,26%, respectivamente.

Gráfico 5.8 - Discriminação por gênero segundo ocupação no Brasil



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.²⁷

Gráfico 5.9 - Discriminação por gênero segundo ocupação na RMS



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.²⁸

Na Região metropolitana de Salvador ocorre algo semelhante com o que acontece no Brasil. Apesar das curvas não apresentarem um comportamento linear, os diferenciais

²⁷ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio), gênero (homem=1) e com correção de Heckman.

²⁸ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio), gênero (homem=1) e com correção de Heckman.

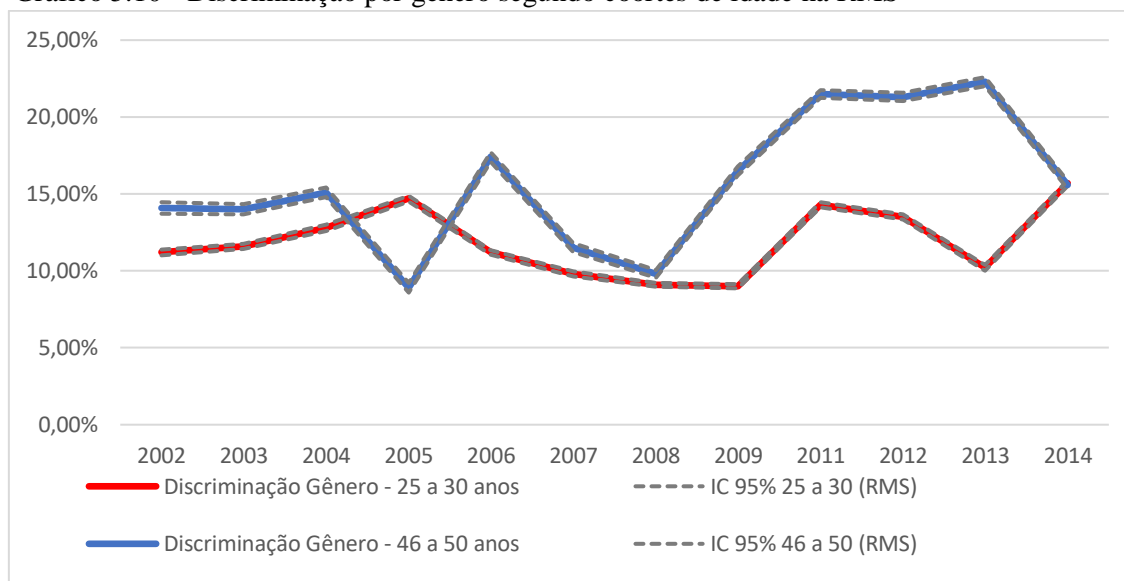
salariais entre os grupos estão se elevando ao longo da série, mas continua crescendo menos com as ocupações desagregadas. Nesse último caso, é possível observar que os homens ganhavam em média 14,90% a mais do que as mulheres já com as ocupações agregadas esse diferencial era de 19,79%. Em 2014 esses/ diferenciais em termos percentuais foram de 17,90% e 25,11%, respectivamente (ver gráfico 5.9).

Como as regressões utilizando ocupações desagregadas apresentaram diferenciais de rendimentos entre os gêneros menores em comparação às agregadas. Foram realizadas novas regressões por coortes de idade. Nesse sentido, observou-se indivíduos que se encontram em uma coorte mais jovem que está inserido agora no mercado de trabalho, pessoas entre 25 e 30 anos de idade, e para comparar foi utilizada uma coorte mais velha com mesmo nível de escolaridade, de 46 a 50 anos de idade, e que se encontra no mercado de trabalho há mais tempo.

Considerando a coorte de idade é possível observar que os diferenciais salariais entre os gêneros continuam se elevando, no entanto ele é maior para o caso das pessoas entre 46 e 50 anos de idade, com exceção de 2005 que caiu para 9,2% contra 15,41% do ano anterior, mas volta a crescer no ano seguinte fechando a série em 15,85%. Considerando as coortes entre 25 e 30 anos de idade, no início da série homens ganham em média 11,40% a mais do que as mulheres e ao final da série esse percentual atinge os mesmos 15,85% da coorte mais velha (ver gráfico 5.10). Foram traçadas linhas de tendência linear para verificar a trajetória dos diferenciais para ambas as coortes e para os dois casos a inclinação é positiva, mas a variação é maior para a coorte mais velha²⁹.

²⁹ Variando: 0,0011 com um R² de 0,0338 (25 a 30 anos) e 0,0067 com um R² de 0,2953 (46 a 50 anos).

Gráfico 5.10 - Discriminação por gênero segundo coortes de idade na RMS



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.³⁰

5.1.3 Decomposição: interação entre raça e gênero

Foram realizadas regressões lineares simples (MQO) para os Brasil e suas principais regiões metropolitanas com o objetivo de verificar a evolução dos diferenciais salariais médios entre os grupos quando **não controlado** por nenhuma outra variável além de gênero. O grupo base – referência ou comparação – são as mulheres negras. Desse modo, a variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo - assume o valor 1, se for do sexo masculino; e 0, caso contrário -, a de raça - assume o valor 1, se for branco; e 0, caso contrário – e a interação raça e gênero – assumindo o valor 1, se for do gênero masculino e branco; e 0, caso contrário. A regressão minceriana assume o seguinte formato:

$$\text{Ln}w_i = \beta_0 + \beta_1.Homem + \beta_2.Branco + \beta_3.Homem.Branco + \varepsilon \quad (7)$$

Onde:

Lnw_i : representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Homem: uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

³⁰ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio), gênero (homem=1) e cor ou raça e com correção de Heckman.

Branco: uma variável *dummy* que representa a cor ou raça do indivíduo;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$\cdot E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco}=1] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 0] = \beta_0 + \beta_2$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco}=1] = \beta_0 + \beta_1$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco}=0] = \beta_0$$

Os parâmetros de interesse são:

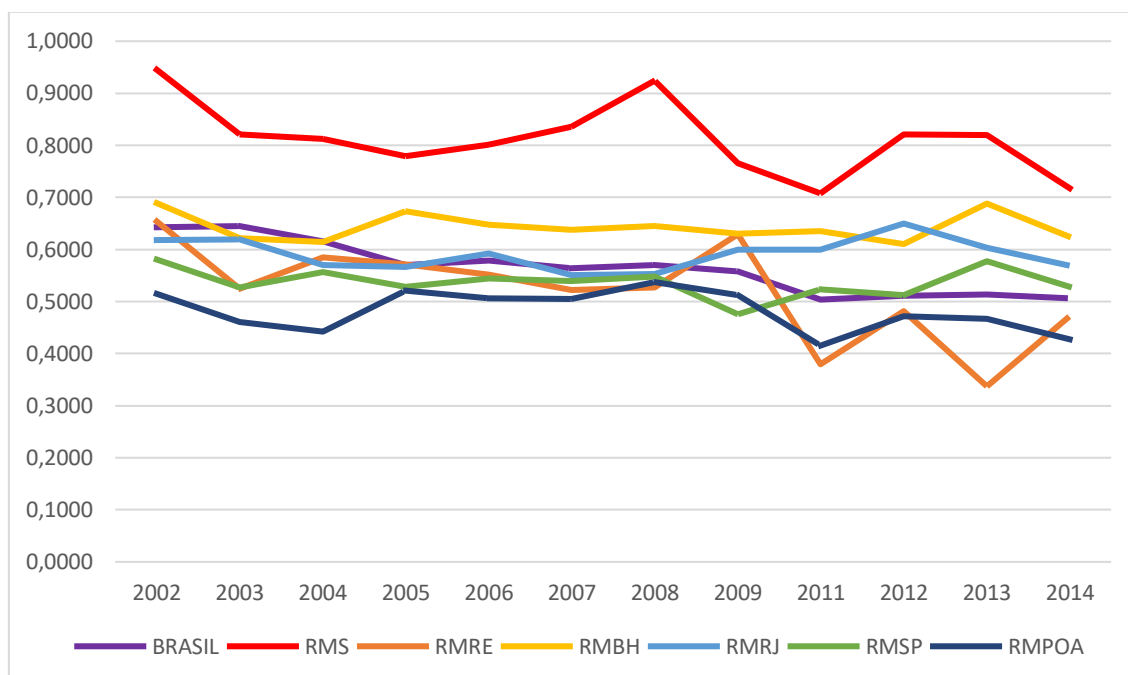
$$\cdot \beta_1 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco}=1] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco}=0]$$

$$\cdot \beta_2 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 0] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco}=0]$$

$$\cdot \beta_3 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 1] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 0]$$

Desse modo, o parâmetro β_1 fornece a diferença de média salarial da mulher branca e negra. O β_2 o diferencial entre o homem negro e a mulher negra. E o β_3 a interação a cor ou raça e gênero. Ou seja, a diferença salarial entre o homem branco e a mulher negra. Se qualquer um dos parâmetros assumirem valores positivos significa que há uma vantagem salarial do grupo que está analisando contra a mulher negra, o inverso é verdadeiro. Como o objetivo, no primeiro momento, é comparar a evolução dos diferenciais médios da interação entre cor ou raça e gênero no Brasil e nas principais regiões metropolitanas só será extraído a priori o parâmetro β_3 . Para todas as regressões os parâmetros obtidos referente à interação cor ou raça e gênero (raça*gênero) foram positivos com um índice de confiança de 95%.

Gráfico 5.11 – Evolução da diferença de média salarial por cor ou raça e gênero para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.³¹

Como pode ser visto no gráfico acima, no Brasil e na maioria das regiões metropolitanas analisadas há uma trajetória de queda desse *gap* salarial, com exceção do Rio de Janeiro. Foi traçada uma linha de tendência linear que confirma isso. Ela possui uma inclinação negativa para maior parte delas e positiva para o Rio de Janeiro.³² No início da série os homens brancos ganhavam em média 64% a mais do que as mulheres negras no Brasil. Em 2014 esse percentual chegou a 51%.

Dentre o percentual de negros na Região Metropolitana de Salvador 53%, aproximadamente, é do sexo feminino. Já os homens brancos representam 45% do seu grupo racial para a mesma região³³. Ela é a região que possui o maior diferencial médio entre os grupos na interação entre gênero e cor ou raça – provavelmente puxada por esse último critério -, mas ele também segue se reduzindo. Em 2014 essa diferença chegou a 72% contra os 94% de 2002 (ver gráfico 5.11).

³¹Obs: **Não controlando** por variáveis como educação ou experiência. Foram utilizados pesos amostrais.

³² Variando: -0,0133 com um R² de 0,9018 (Brasil); -0,0099 com um R² 0,2559 (Salvador); -0,0013 com um R² de 0,0315 (Belo Horizonte); -0,018 com um R² de 0,487 (Recife); -0,0023 com um R² de 0,0852 (São Paulo); -0,0042 com um R² de 0,1419 (Porto Alegre) e 0,0003 com um R² 0,0012 (Rio de Janeiro).

³³ Ver apêndices D e E.

Quando se verifica a média da série histórica é possível observar que a Região Metropolitana de Belo Horizonte é a que apresentar o maior diferencial salarial entre os grupos, mas também segue uma trajetória de queda. Em 2002 os homens brancos ganhavam em média 69% a mais do que as mulheres negras. Em 2014 esse percentual foi de 62%. A região que possuía o terceiro maior *gap* na interação entre raça e gênero no início da série era Recife. A região também é uma das que possui o maior percentual de mulheres negras³⁴. Mas ela reduziu bastante o diferencial ao longo da série e em 2014 alcançou o segundo menor *gap* - 47% - quando comparada com as demais regiões e Brasil (ver gráfico 5.11).

A quarta região metropolitana que possuía o maior *gap* salarial entre as regiões é o Rio de Janeiro. Ela também é a que possui uma das maiores proporções de mulheres negras e homens brancos³⁵. Quando comparados o primeiro e último ano da série é observada uma redução desse diferencial. Em 2002 os homens brancos recebiam em média 62% a mais do que as mulheres negras. Esse diferencial caiu um pouco em 2014, chegando a 57%. Mas a linha de tendência indicou uma trajetória positiva do *gap*. Já as regiões metropolitanas de Porto Alegre e São Paulo são as que apresentam os menores diferenciais quando comparadas com as demais. No início da série elas apresentavam um *gap* de 51% e 58%, respectivamente. No último ano esses percentuais foram de 43% e 53%, nessa ordem. É válido salientar que elas possuem a menor proporção de mulheres negras e uma das maiores de homens brancos³⁶ (ver gráfico 5.11).

No segundo momento, estimou-se novas regressões lineares simples (MQO) para o Brasil e suas regiões metropolitanas com a finalidade de obter os diferenciais salariais médios da interação das variáveis referentes à cor ou raça e gênero, controlando por educação. O grupo que se utiliza como base comparação, ou referência, é a mulher negra. Foi adicionada uma variável *dummy* que representa a interação entre os grupos - ela assume o valor 1, se for um homem e branco; e 0, caso contrário. Essa variável fornecerá o percentual salarial médio do homem branco com dado nível de instrução menos o da mulher negra com o mesmo nível de instrução. Desse modo, se o valor do parâmetro obtido for positivo isso significa que as eles recebem um rendimento superior ao das

³⁴ Ver apêndice D.

³⁵ Ver apêndice E.

³⁶ Ver apêndice D e E.

mulheres negras com o mesmo nível educacional, caso seja negativo a vantagem é delas. Nesse sentido, a regressão assume o seguinte formato:

$$\text{Ln}w_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Branco} + \beta_2 \text{Homem} + \beta_3 \text{Homem} * \text{Branco} + \beta_4 \cdot X_i + \varepsilon \quad (8)$$

Onde:

$\text{Ln}w_i$: representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Homem (H): uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

X_i : é um vetor de características que representa os anos de estudos;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

Desse modo:

$$\cdot E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_2 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_4$$

Como todos os indivíduos possuem o mesmo vetor de características, nossos parâmetros são:

$$\cdot \beta_1 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 1, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 0, X_i]$$

$$\cdot \beta_2 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 0, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 0, X_i]$$

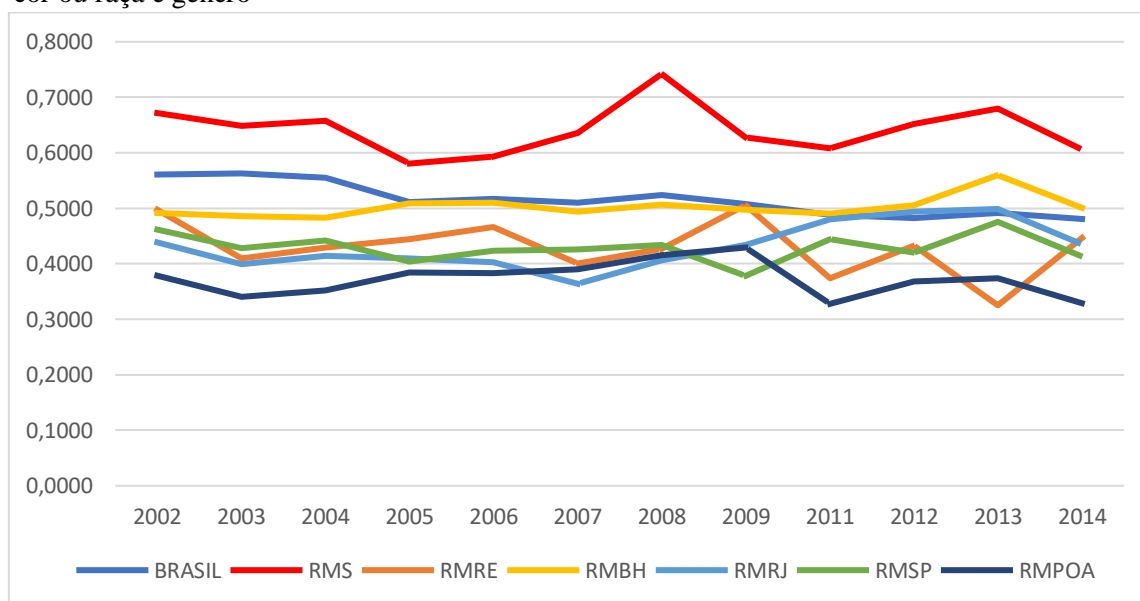
$$\cdot \beta_3 = E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 1, \text{Branco} = 1, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Homem} = 0, \text{Branco} = 0, X_i]$$

Novamente será extraído apenas o parâmetro β_3 com o objetivo de analisar como ele se comporta ao longo da série ao adicionar a variável referente à educação. Para todas as regressões os parâmetros obtidos referente à interação cor ou raça e gênero (raça*gênero) foram positivos (com um índice de confiança de 95%). Só houve uma pequena variação conforme a região. É possível observar que os diferenciais entre os grupos caem significativamente quando se adiciona a variável referente aos anos de estudos comparado ao modelo sem ela.

No País e na maioria das regiões metropolitanas houve queda no diferencial entre esses grupos ao se controlar por educação. Com algumas exceções, como no caso de Belo Horizonte e Rio de Janeiro. No caso do Brasil é possível perceber que houve pequena redução nos diferenciais salariais entre os grupos. Em 2002 os homens brancos ganhavam 56% a mais do que as mulheres negras com mesmo nível de escolaridade, em 2014 esse percentual caiu para 48%. A linha de tendência linear simples confirma essa trajetória de queda³⁷ (ver gráfico 5.12).

Na região metropolitana de Salvador a mulher negra tem a segunda menor média de anos de estudos ganhando apenas homens negros. Já os homens brancos assumem a segunda colocação nessa média, perdendo apenas para as mulheres de mesma cor ou raça³⁸. A Região continua sendo a que possui o maior diferencial entre os grupos. Mas ele vem se reduzindo um pouco ao longo dos anos. Em 2014 ele chegou a 60%, o que representa uma queda frente aos 67% do ano de 2002. Foi traçada uma linha de tendência linear simples³⁹ que confirma a trajetória negativa desse *gap* (ver gráfico 5.12).

Gráfico 5.12 – Diferenciais salariais para o Brasil e suas principais regiões metropolitanas: interação cor ou raça e gênero



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.⁴⁰

³⁷ Variando: -0,0075 com um R² de 0,8442.

³⁸ Ver apêndice A.

³⁹ Variando: -0,0005 com um R² de 0,0017.

⁴⁰ Obs.: a regressão foi controlada por anos de estudos e pela interação entre cor/raça e gênero, a variável dependente que se refere à renda deflacionada foi linearizada.

Como pode ser visto no gráfico 5.12, as Regiões Metropolitanas do Recife e Porto Alegre foram as que mais conseguiram reduzir os diferenciais entre os grupos com o passar do tempo e são as que possuem a menor desigualdade gênero-racial entre as regiões metropolitanas. No caso do Recife, no primeiro ano da série os homens brancos ganhavam 50% a mais do que as mulheres negras. No último ano essa diferença se reduziu para 45%. Já em Porto Alegre esse diferencial em 2014 chegou a 33%, contra 38% em 2002. Foi a região que apresentou o menor diferencial entre os grupos. Na Região metropolitana de São Paulo também houve uma pequena redução. Em 2002 esse diferencial era de 46% e chegou a 41% em 2014. Apesar da região metropolitana de Recife ter apresentado uma variação um pouco maior ao longo da série, a linha de tendência linear traçada para as regiões confirma a trajetória de queda com sua inclinação negativa⁴¹.

Nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e do Rio de Janeiro o movimento foi no sentido de elevação no diferencial entre esses grupos. No caso de Belo Horizonte quando se compara o primeiro e último da série se observa uma pequena variação nos parâmetros, saindo de 49% para 50%, respectivamente. Já no Rio de Janeiro quando se compara os dois períodos a impressão é de redução. Em 2002 os homens brancos ganhavam 44% a mais do que as mulheres negras com mesmo nível de escolaridade. Em 2014 esse percentual foi de 43%. Mas as linhas de tendência traçadas para ambas as regiões indicam a trajetória positiva⁴² do *gap* (ver gráfico 5.12).

Foram realizadas novas regressões apenas para o Brasil e a Região Metropolitana de Salvador onde se inseriu mais controles além de cor ou raça – assumindo o valor 1, se for branco; 0 caso contrário), gênero – assumindo valor 1, se for homem; 0 caso contrário -, interação entre ambas – assumindo o valor 1, se for homem e branco; 0 caso contrário - e educação. Os novos controles são: experiência e seu valor quadrático, tamanho da família (pessoas de referência na família), ocupação desagregada e grupos ocupacionais. Além disso foi realizada uma correção de Heckman para idade e seu valor quadrático e chefe de família, para o caso de a pessoa ser chefe de família e mulher. Com a intenção de corrigir o fato dos indivíduos se inserirem no mercado de trabalho mais cedo ou mais tarde

⁴¹ Variando: -0,0053 com um R² de 0,1444 (Recife); -0,0009 com um R² de 0,0104 (Porto Alegre) e - 0,0006 com um R² de 0,0083 (São Paulo).

⁴² Variando: 0,0028 com um R² de 0,2587 (Belo Horizonte) e 0,0066 com um R² 0,337 (Rio de Janeiro).

devido ao maior ou menor tempo gasto no investimento em educação. A equação assume o seguinte formato:

$$\text{Ln}w_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Branco} + \beta_2 \cdot \text{Homem} + \beta_3 \cdot \text{Homem} * \text{Branco} + \beta_4 \cdot X_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

Onde:

$\text{Ln}w_i$: representa o logaritmo do salário dividido pelo número de horas trabalhadas;

Homem: uma variável *dummy* que representa o gênero do indivíduo;

Branco: uma variável *dummy* que representa a cor ou raça do indivíduo;

X_i : é um vetor de características observadas:

Educação: anos de estudos;

Experiência/Experiência ao quadrado;

Idade/Idade ao quadrado;

Posição na ocupação (empregado com carteira assinada, militar, funcionário público, outro empregado sem carteira assinada, trabalhador doméstico com carteira assinada -, conta própria);

Grupos ocupacionais (dirigentes em geral, profissionais da ciências e artes, técnicos de nível médio, trabalhadores de serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio, trabalhadores agrícolas e da produção – reparação e manutenção –, membros das forças armadas e auxiliares, ocupações mal definidas);

Ocupação: agregada e desagregada;

Meses de trabalho;

Chefe de família: pessoa de referência da família/domicílio;

Tamanho da família: número de componentes da família;

ε : representa um termo de erro com todas variáveis não observadas que afetam salário.

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, \text{Homem} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, \text{Homem} = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_1 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 1, X_i] = \beta_0 + \beta_2 + \beta_4$$

$$E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 0, X_i] = \beta_0 + \beta_4$$

Todos os indivíduos possuem o mesmo o mesmo de características, nossos parâmetros que representam esses grupos de indivíduos são:

$$\cdot \beta_1 = E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, \text{Homem} = 0, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 0, X_i]$$

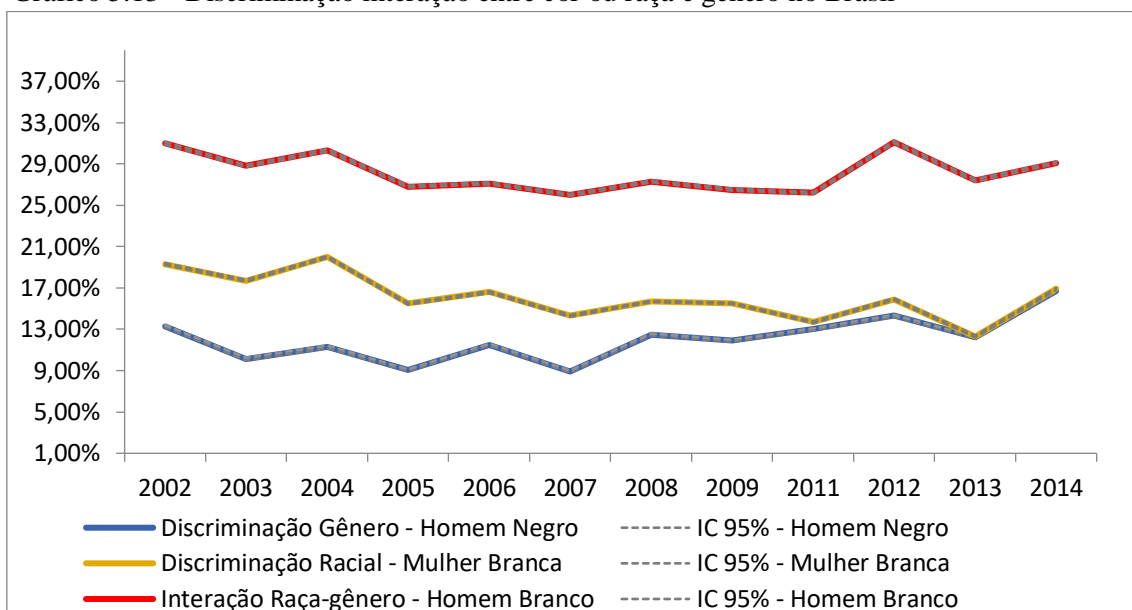
$$\cdot \beta_2 = E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 1, X_i] - E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 0, X_i]$$

$$\cdot \beta_3 = E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 1, \text{Homem} = 1, X_i] - \{E[\text{Ln}w_i | \text{Branco} = 0, \text{Homem} = 0, X_i]\}$$

O grupo base, ou de referência, continua sendo a mulher negra, mas dessa vez serão utilizados novos grupos para comparar. Nesse sentido, o parâmetro β_1 nos dará a diferença de rendimentos entre a mulher branca e a negra com mesmas características produtivas, capturando mais o impacto da raça nos grupos. β_2 o *gap* salarial entre os homens e mulheres negras com os mesmos atributos, extraindo os diferenciais observados entre os gêneros. Já o β_3 fornecerá os diferenciais salariais dos homens brancos em comparação às mulheres negras com mesmos atributos. Se qualquer um dos parâmetros assumir um valor positivo significa que o grupo que está sendo comparado com as mulheres negras recebe um rendimento superior a elas, caso seja negativo elas é que recebem salários maiores.

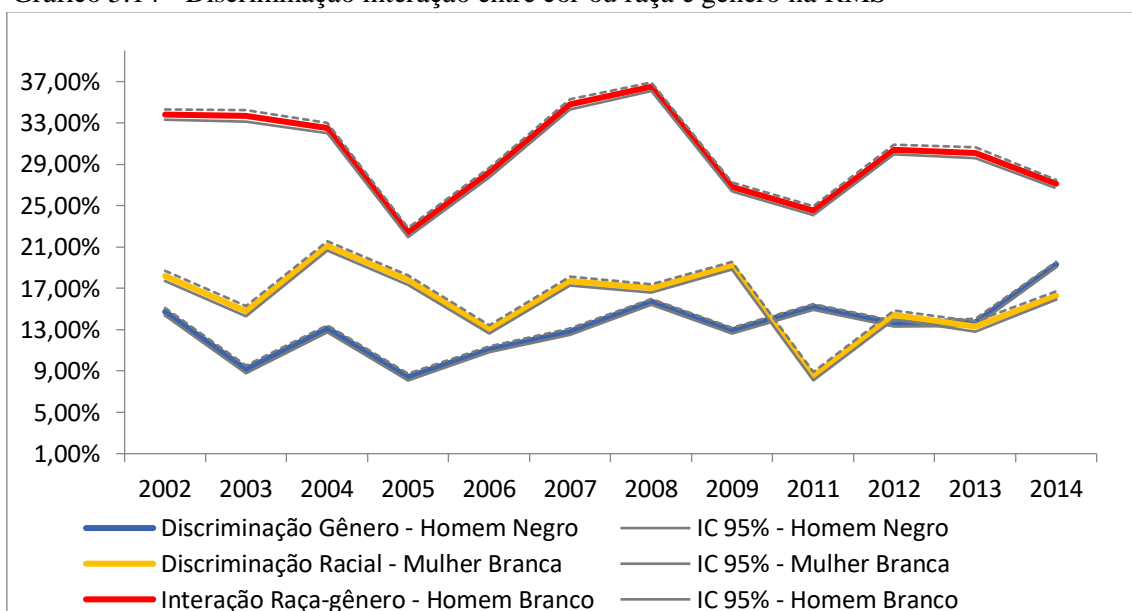
Todos os parâmetros assumiram valores positivos para o caso do Brasil e a Região Metropolitana de Salvador. Nos dois casos o maior diferencial de rendimentos é entre os homens brancos e as mulheres negras, mas ele segue uma tendência de redução ao longo da série temporal. No Brasil esse *gap* era de 31% em 2002, ele sofre pequenas variações ao longo da série e fecha com um percentual de 29%. Algo semelhante ocorre ao se observar o comportamento do diferencial salarial na decomposição por raça. As mulheres brancas ganham em média 19% a mais do que as negras no início da série e ao final essa diferença cai para 17%. Esse mesmo percentual é alcançado quando comparados homens e mulheres de mesma cor ou raça, ou seja, negros, um aumento considerável comparado aos 10% do início da série. O que evidencia uma tendência de elevação nos diferenciais salariais entre os gêneros (ver gráfico 5.13).

Gráfico 5.13 - Discriminação interação entre cor ou raça e gênero no Brasil



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁴³

Gráfico 5.14 - Discriminação interação entre cor ou raça e gênero na RMS



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁴⁴

⁴³ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio), grupos ocupacionais, ocupação desagregada, gênero (homem=1), raça (branco=1) e interações entre raça e gênero (homem e branco =1).

⁴⁴ Obs.: controlado por anos de estudos, experiência, experiência ao quadrado, meses de trabalho de trabalho, chefe de família (pessoa de referência na família/domicílio), grupos ocupacionais, ocupação desagregada, gênero (homem=1), raça (branco=1) e interações entre raça e gênero (homem e branco =1) e localidade.

Na Região Metropolitana de Salvador o homem branco ganhava em média 34% a mais do que a mulher negra com os mesmos atributos produtivos no ano de 2002. Houve uma grande variação desse diferencial entre os grupos ao longo da série com alguns momentos de queda e elevação. Em 2005 aconteceu a menor queda e em 2008 foi o pico do aumento alcançando um percentual, 23% e 37%, respectivamente. A série encerra com uma taxa de 27%. A distância entre os rendimentos da mulheres brancas e negras também seguem uma trajetória de queda, atingindo um percentual de aproximadamente 17% em 2014 contra os 19% de 2002. Já quando se compara os homens negros e mulheres de mesma cor ou raça percebe-se que há um aumento da desigualdade nos ganhos médios entre os dois. Em 2002 esse percentual era de 15% e chega 19% em 2014 (ver gráfico 5.14).

5.2 DECOMPOSIÇÃO DE BLINDER-OAXACA

Como foi visto em capítulos anteriores os diferenciais salariais entre grupos podem ser explicados pela heterogeneidade observada - como por exemplo diferenças no investimento em fatores que alteram a produtividade dos trabalhadores tais como educação, qualificação e treinamento, ou não observada. Esses são os argumentos dados pelos teóricos da teoria do Capital Humano. Mas trabalhadores com mesmos níveis de instrução, experiência, enfim com mesmas habilidades produtivas podem ser remunerados de forma desigual devido a discriminação no mercado de trabalho. Existem metodologias que são capazes de captar a parte do diferencial explicada pelas características produtivas dos trabalhadores e a parte não explicada, que é resultado da discriminação. O método mais eficaz para isso é a decomposição de Blinder-Oaxaca.

O método de “decomposição de Oaxaca” é utilizado para medir o resultado por grupos no mercado de trabalho através da decomposição da diferença média em *log salarial* com base em modelos de regressão linear de uma maneira contra factual. Esse procedimento é conhecido como decomposição de Blinder-Oaxaca. Ele divide o diferencial salarial entre dois grupos: uma parte que é “*explicada*” por diferenças nas características de produtividade, tal como experiência, educação e outra parte residual que não pode ser explicada por tal diferença nos determinantes salariais. A parte “*não explicada*” é utilizada como uma medida para a discriminação, mas isso também inclui os efeitos de diferenças de grupo em variáveis não observadas (JANN, 2008).

O procedimento consiste em dividir a equação de salários médios em dois grupos A e B:

$$Y_A = \beta_A X_A + \varepsilon_A \quad (10)$$

$$Y_B = \beta_B X_B + \varepsilon_B \quad (11)$$

Onde representa a variável de resultados, o logaritmo natural dos salários. X representa um vetor de características observadas que alteram a produtividade dos indivíduos e β é um vetor de parâmetros que contém o intercepto e os coeficientes de inclinação e ε é um termo de erro. Desse modo a diferença média (D) entre as equações será:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (12)$$

Onde E(Y) representa o valor esperado, ou médio, do vetor de resultados. Dessa forma:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)\beta_A - E(X_B)\beta_B \quad (13)$$

Para obter cada parte composta nas diferenças salariais médias organiza-se a equação conforme a metodologia utilizada por Jann (2008):

$$D = [E(X_A) - E(X_B)]\beta_B + E(X_B)(\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B) \quad (14)$$

O primeiro termo da equação anterior corresponde à parte do diferencial que pode ser explicada pelas características produtivas observadas dos dois grupos, $[E(X_A) - E(X_B)]\beta_B$, do ponto de vista de B. Ela corresponde ao “efeito dotação”, ou seja, a parte explicada. A segunda parte mede a contribuição das diferenças nos parâmetros, inclusive o intercepto, $E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$. Ele também contém informações relevantes sobre discriminação. Esse termo representa a parte do diferencial salarial devido à valorização distinta de um mesmo atributo. Se tal diferença for positiva, isso significa que dado atributo é mais valorizado no grupo A do que no Grupo B (BLINDER *apud* LEME; WANJNMAN; 2001).

O terceiro e último termo decorre da interação entre as diferenças nas dotações e nos coeficientes de ambos os grupos, $[E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$. A decomposição da forma que está apresentada toma como base de comparação o grupo B. Ou seja, as diferenças entre os grupos são ponderadas pelos coeficientes do grupo B. Mas os diferenciais também poderiam ser expressos a partir do ponto de vista dos coeficientes do Grupo A.

Neste trabalho a decomposição será aplicada para os grupos de cor ou raça - brancos (B) e negros (N), gênero – homens (M) e mulheres (F) - bem como a interação (homem

branco, mulher negra, mulher branca, homem negro). Serão realizadas as decomposições dos diferenciais salariais médios (na forma logarítmica) dos grupos de interesse. As decomposições assumem a seguinte forma:

Branco e negro. Ponderando por negro:

$$D = [E(X_B) - E(X_N)]\beta_N + E(X_N)(\beta_B - \beta_N) + [E(X_B) - E(X_N)](\beta_B - \beta_N) \quad (15)$$

Masculino e feminino. Ponderando por feminino:

$$D = [E(X_M) - E(X_F)]\beta_F + E(X_F)(\beta_M - \beta_F) + [E(X_M) - E(X_F)](\beta_M - \beta_F) \quad (16)$$

Masculino branco e feminino negro. Ponderando por feminino negro:

$$D = [E(X_{MB}) - E(X_{NMB})]\beta_{NMB} + E(X_{NMB})(\beta_{MB} - \beta_{NMB}) + [E(X_{MB}) - E(X_{NMB})](\beta_{MB} - \beta_{NMB}) \quad (17)$$

Mulheres brancas e feminino negras. Ponderando por feminino negro:

$$D = [E(X_{MB}) - E(X_{MNB})]\beta_{MNB} + E(X_{MNB})(\beta_{MB} - \beta_{MNB}) + [E(X_{MB}) - E(X_{MNB})](\beta_{MB} - \beta_{MNB}) \quad (18)$$

Mulheres e homens negros. Ponderando por feminino negro:

$$D = [E(X_{MN}) - E(X_{FN})]\beta_{FN} + E(X_{FN})(\beta_{MN} - \beta_{FN}) + [E(X_{MN}) - E(X_{FN})](\beta_{MN} - \beta_{FN}) \quad (19)$$

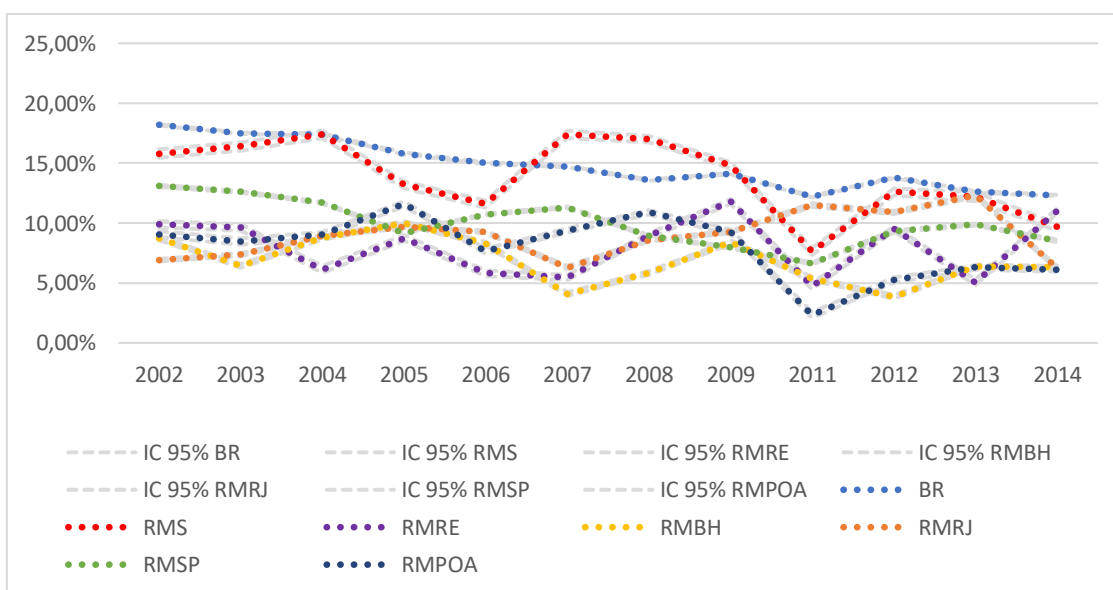
As variáveis de controle são educação, experiência e idade e seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe da família/domicílio (pessoa de referência na família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, posição na ocupação e ocupações desagregadas (506 ocupações).

6 RESULTADOS

Até agora os resultados das estatísticas descritivas possibilitaram verificar a evolução dos diferenciais salariais seja entre os grupos raciais, gênero ou até mesmo com a interação. Mas ainda não se sabe qual a parte do diferencial se deve às mudanças nas características produtivas dos indivíduos comparados – parte explicada - bem como quais são àquelas que estão associadas à discriminação no mercado de trabalho – parte não explicada. A Decomposição de Blinder-Oaxaca (1973) é uma metodologia que permite obter esses resultados.

A parte dos diferenciais salariais não explicada pelas características produtivas é representada por um coeficiente de discriminação. O gráfico 6.1 denota a evolução desse coeficiente considerando os grupos raciais no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas. É possível verificar que no País e na maioria das regiões metropolitanas houve uma redução do coeficiente de discriminação contra os negros ao longo dos anos, com exceção de Recife. Em 2002 a Região Metropolitana de Recife apresenta um coeficiente de discriminação de 9,9% ao longo da série ele teve momentos de queda e elevação, fechando-a com um percentual de 11%.

Gráfico 6.1 – Evolução do coeficiente de discriminação por grupos raciais no Brasil e nas principais regiões metropolitanas



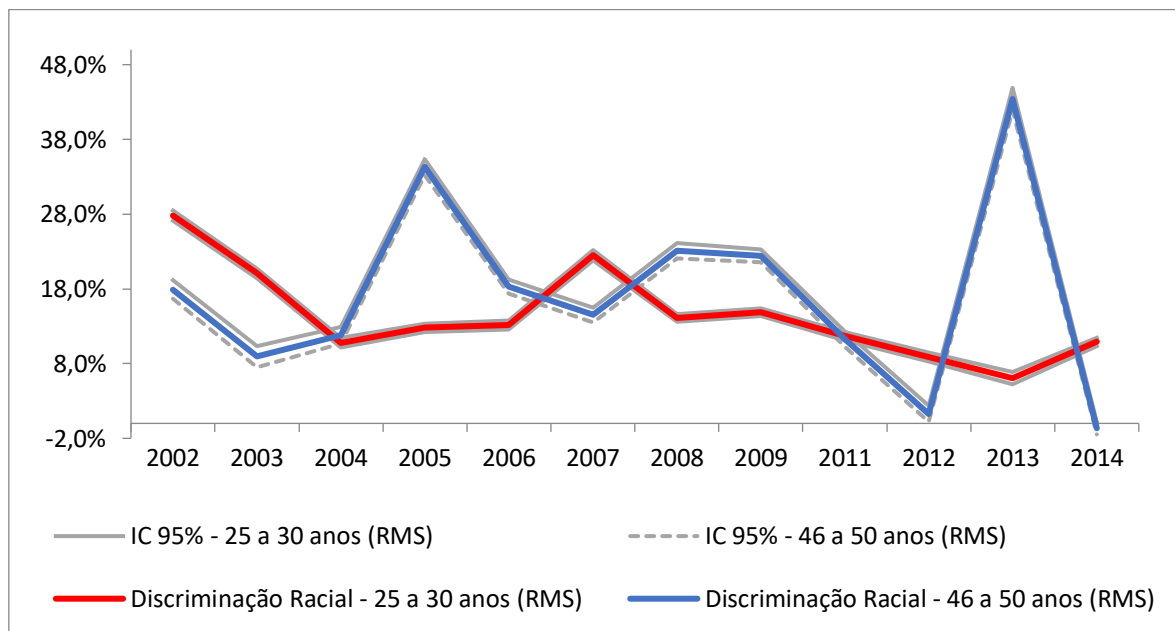
Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁴⁵

⁴⁵ Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e negros como *grupovar*.

Com o intuito de verificar a evolução do coeficiente de discriminação por raça considerando indivíduos de níveis de escolaridade mais elevada foram realizadas decomposições considerando duas coortes de idade – de 25 a 30 anos e 46 a 50 anos. O objetivo é comparar uma coorte mais jovem que pode ter sido beneficiada pelos programas de ampliação do acesso ao ensino superior e uma coorte mais velha que talvez não tenha sido.

No gráfico 6.2 é possível observar esses resultados para a região metropolitana de Salvador. No início da série o coeficiente de discriminação é mais elevado para pessoas que têm entre 25 e 30 anos de idade em comparação ao que possuem de 46 a 50 anos, mas ao longo dessa série há uma grande variação. Em 2002 os mais jovens possuíam um coeficiente de 20 % contra 18% do mais velhos. Entre 2004 e 2005 ocorre uma inversão nesses valores. No ano de 2014 o grupo mais novo alcançou o menor coeficiente de discriminação da série, 11%. Enquanto o mais antigo ficou com um percentual negativo, -0,0065 (não significativo a um nível de confiança de 95%). Foi traçada uma linha de tendência⁴⁶ linear que indica uma trajetória negativa para ambos os grupos, mas ela é mais intensa e linear para os mais jovens.

Gráfico 6.2 – Evolução do coeficiente de discriminação entre os grupos raciais por coortes de idade na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁴⁷

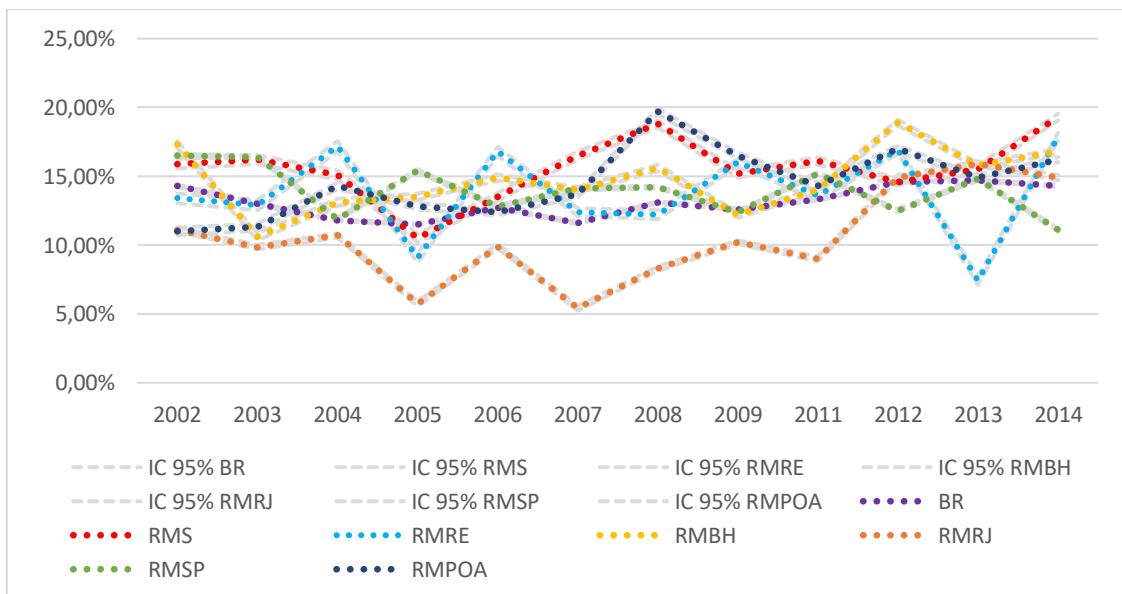
⁴⁶ Variando: -0,0117 com um R^2 0,4719 (25 a 30 anos) e -0,0022 com um R^2 0,0038 (46 a 50 anos).

⁴⁷ Controlando por anos de estudos, experiência e seu valor quadrático idade – entre 25 e 30 anos e 46 e 50 -, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações agregadas e localidade e negros como *grupovar*.

No que tange a discriminação entre os grupos de gênero é possível verificar que está havendo uma elevação do coeficiente de discriminação contra as mulheres na maioria das regiões metropolitanas analisadas, com exceção de São Paulo, Belo Horizonte e Brasil. Na Região metropolitana de São Paulo o percentual era de 16,40% no ano de 2002 variou bastante ao longo da série apresentando alguns momentos de queda e outros de elevação, fechando com o menor coeficiente entre as regiões, 11,10%. A Região Metropolitana de Belo Horizonte reduziu menos alcançando um coeficiente de 16,80% em 2014 contra os 17,30 no primeiro ano da série. No Brasil houve pequenas variações com momentos de redução e elevação, mas a série foi encerrada com o mesmo percentual do início 14,30%.

A Região Metropolitana de Salvador foi a que apresentou o maior coeficiente de discriminação contra as mulheres no último ano da série, um percentual 19,30%, em 2002 esse coeficiente era de 15,57%. Outra região metropolitana que apresentou uma elevação significativa foi o Recife em 2014 esse percentual chegou a 18,16% contra os 13,76% do início da série. As regiões metropolitanas de Porto Alegre e Rio de Janeiro apresentaram grandes variações ao longo da série atingindo coeficientes elevados - 16,40% e 14,90%, respectivamente -, em seu último ano contra os 11,27 e 11,10%, nessa ordem, do primeiro ano da série (ver gráfico 6.3).

Gráfico 6.3 – Evolução do coeficiente de discriminação por grupos de gênero no Brasil e nas principais regiões metropolitanas



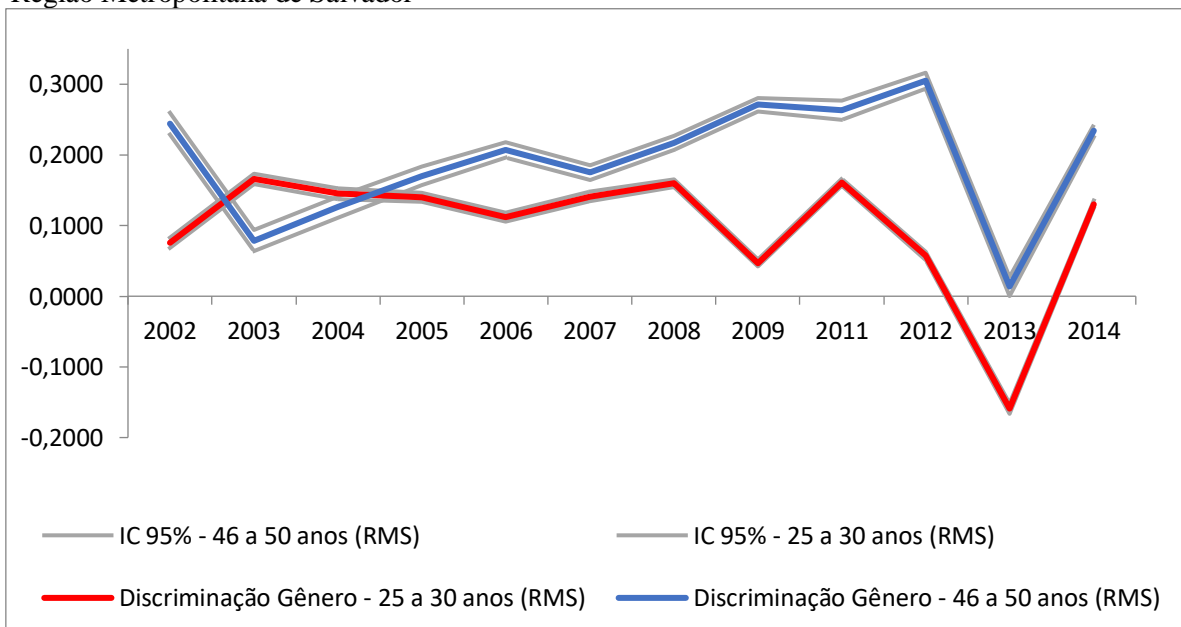
Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁴⁸

⁴⁸ Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e mulheres como *grupovar*.

Foram realizadas decomposições por grupos de gênero e coortes de idade para verificar a evolução do coeficiente de discriminação comparando esses grupos. Novamente foram escolhidas duas coortes de idade, uma mais jovem – de 25 a 30 - e uma mais velha - 46 a 50 anos - como base comparação. Foram encontradas diferenças nos coeficientes entre os grupos mais jovens e velhos.

No gráfico 6.4 é possível verificar esses resultados para Região Metropolitana de Salvador. Observa-se que, para ambas as coortes de idade, está havendo uma grande variação dos coeficientes de discriminação com alguns momentos de queda e outros de elevação. Mas, existe uma tendência de elevação. Em 2002 o coeficiente de discriminação contra as mulheres de 25 a 30 anos e 46 a 50 anos eram 7% e 24%, respectivamente. 2013 apresentou o menor coeficiente ao longo da série para ambas as coortes com um percentual negativo para a mais jovem (não significativo a um nível de confiança de 95%). No ano de 2014 esses coeficientes encerram a série com percentuais de 13% - o mais jovem - e 23% - o mais velho. Foi traçada uma linha de tendência linear que indica uma trajetória negativa para a coorte mais jovem e positiva para a mais velha⁴⁹.

Gráfico 6.4 – Evolução do coeficiente de discriminação entre os gêneros por coortes de idade na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁵⁰

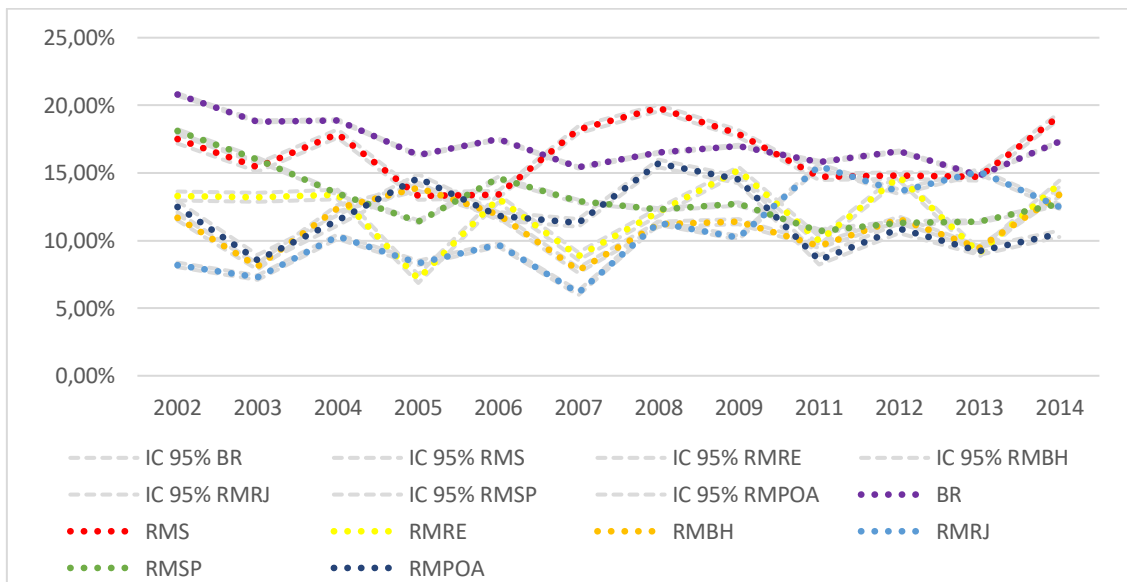
⁴⁹ Variando: -0,0105 com um R² de 0,1756 (25 a 30 anos) e 0,0044 com um R² de 0,0349 (46 a 50 anos).

⁵⁰ Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e mulheres como *grupovar*.

Ao interagir raça e gênero comparando mulheres negras com homens brancos é possível observar que houve uma grande variação do coeficiente de discriminação no Brasil e nas regiões metropolitanas, mas quando se compara o primeiro e último ano da série esse comportamento se difere a depender da região. No caso do Brasil houve uma queda no coeficiente em 2014 que atingiu um percentual de 17,30% contra 20,30% em 2002. O mesmo aconteceu com as regiões de São Paulo e Porto Alegre que possuíam coeficiente de 18,10% e 12,50%, respectivamente, no primeiro ano da série e alcançaram 12,70% e 10,5%, nessa ordem, no último ano (ver gráfico 6.5).

Na Região Metropolitana de Salvador houve grandes variações ao longo da série com alguns momentos de queda e outros de crescimento do coeficiente de discriminação entre as mulheres negras e homens, mas quando se compara o primeiro e último ano é possível observar que houve um aumento desse percentual. Em 2002 esse coeficiente era de 17,50% e em 2014 chegou a 19,20%. As regiões metropolitanas do Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Recife também elevaram os seus coeficientes saindo de 8,19%, 12,50% e 13,30%, respectivamente, e atingindo 12,50%, 13,57% e 14,44%, nessa ordem (ver gráfico 6.5).

Gráfico 6.5 – Evolução do coeficiente de discriminação da interação etnia e gênero no Brasil e nas principais regiões metropolitanas

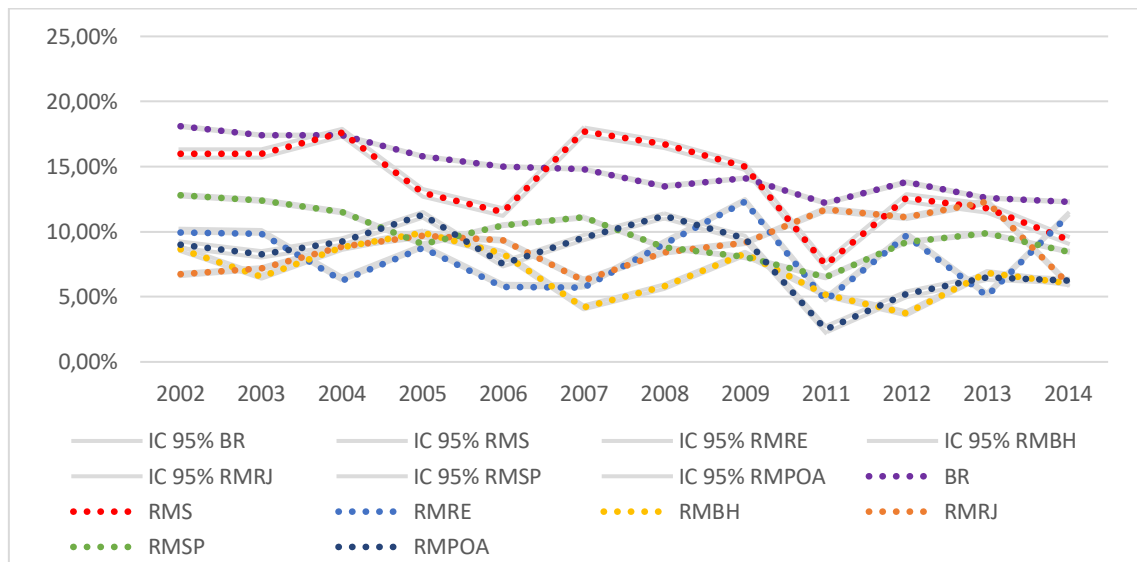


Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁵¹

⁵¹ Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e mulheres negras como *grupovar*.

Também foram realizadas decomposições para comparar mulheres brancas e negras bem como mulheres e homens negros. No gráfico 6.6 é possível verificar a evolução do coeficiente de discriminação comparando mulheres brancas e negras no Brasil e principais regiões metropolitanas. Observa-se que para o País e a maioria das regiões está havendo uma queda do coeficiente de discriminação, com exceção do Recife. O coeficiente de discriminação contra as mulheres negras no Brasil em 2014 chegou a 12,10% contra os 18,10% do ano de 2002. Na Região Metropolitana do Recife esse coeficiente era de 9,95% no início da série e chegou a 11,20% ao final.

Gráfico 6.6 – Evolução do coeficiente de discriminação entre mulheres brancas e negras no Brasil e nas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁵²

A Região Metropolitana de Salvador foi a que mais apresentou variação desse coeficiente ao longo da série, com alguns momentos de queda e outros de elevação. Em 2002 esse coeficiente era de 16%. Entre 2003 e 2004 ele se elevou saindo de 16% para 17,60%, no ano seguinte voltou a cair. Atingiu seu pico no ano de 2007, com 17,70%, e em 2011 a sua menor queda chegando a 7,45%. Encerrou a série com 11,20% (ver gráfico 6.6).

Na Região Metropolitana de Belo Horizonte houve pequenas variações no coeficiente de discriminação entre as mulheres de cor ou raça diferente. Em 2002 esse percentual era de 9,01%, no ano seguinte caiu e entre 2003 e 2004 voltou a elevar, saindo de 6,54% para 9,26%. Em 2007 alcançou o menor valor da série histórica, 4,17%. Encerrou a série com um

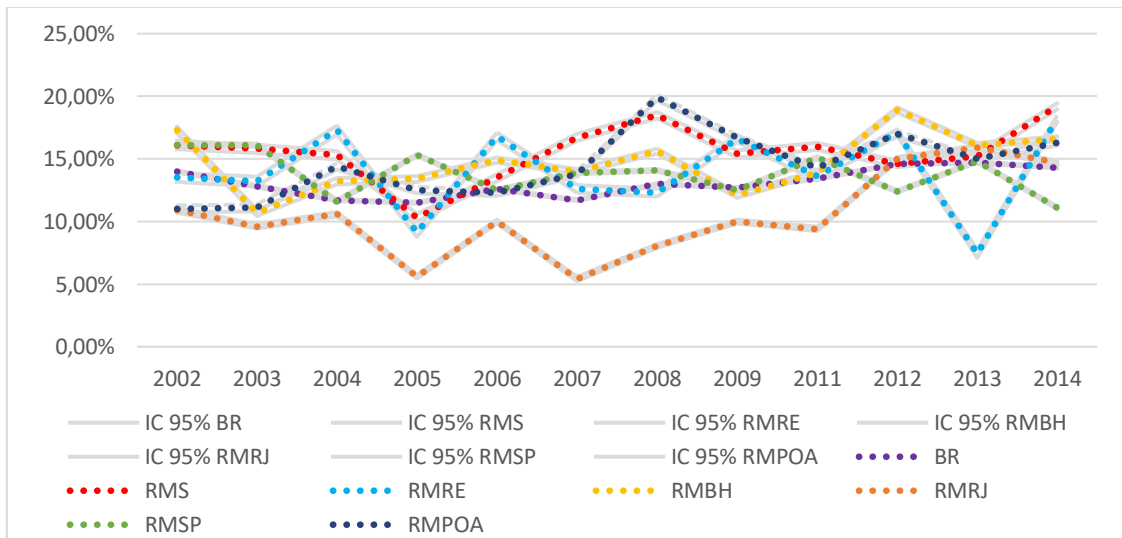
⁵² Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e mulheres negras como *grupovar*.

coeficiente de 6,05% (ver gráfico 6.6). No Rio de Janeiro houve grandes variações ao longo da série com muitos momentos de elevação do coeficiente de discriminação, mas quando se compara o primeiro e último ano da série é possível observar que essa variação foi pequena. Em 2002 o percentual discriminatório era de 6,73% e em 2014 ele caiu para 6,04%.

Nas Regiões Metropolitanas de São Paulo e Porto Alegre também há uma grande variação do coeficiente de discriminação ao longo da série com alguns momentos de queda e elevação. Entre 2004 e 2005 enquanto ele estava caindo em São Paulo - saindo de 11,50% para 9,03% - em Porto Alegre, por sua vez, o coeficiente estava se elevando - indo de 9,02% e chegando a 11,08% - e assumindo o maior valor em sua série histórica. No ano seguinte ocorreu o inverso: na RMSP houve uma elevação e em RMPOA, uma queda. Mas ambas fecharam a série com coeficientes menores quando comparados o primeiro e último ano da série (ver gráfico 6.6).

Foram realizadas decomposições para comparar indivíduos negros, mas de gêneros diferentes. O objetivo era o de verificar a evolução do coeficiente discriminatório contra as mulheres negras. Foi possível observar que no Brasil e na maioria das Regiões Metropolitanas houve uma elevação desse coeficiente quando comparados o primeiro e último ano da série, com exceção de Belo Horizonte e São Paulo (ver gráfico 6.7).

Gráfico 6.7 – Evolução do coeficiente de discriminação entre mulheres e homens negros no Brasil e nas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria, a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano.⁵³

⁵³ Controlando por anos de estudos, experiência e idade com seus valores quadráticos, tamanho da família, chefe de família e chefe do domicílio (pessoas de referência da família/domicílio), meses de trabalho, grupos ocupacionais, ocupações desagregadas e localidade e mulheres negras como *grupovar*.

Em 2002 o coeficiente de discriminação era de 14% no Brasil. No ano seguinte houve uma queda e em 2005 ele alcançou seu menor percentual em sua série histórica, 11,50%. E o maior foi no ano de 2013 com 14,70%. Encerrando a série com 14,30%. A Região Metropolitana de Salvador é umas das que possui o maior coeficiente e ele elevou bastante quando comparados os primeiro e último ano da série. Em 2014 esse percentual chegou a 19,20% contra 16,10% no ano de 2002. Algo semelhante ocorreu com Recife. Em 2014 esse coeficiente era de 13,50%. Ele variou muito ao longo da série apresentando momentos de elevação e queda, encerrando a série com um percentual de 19,45% (ver gráfico 6.7).

Na Região Metropolitana de Belo Horizonte houve uma grande variação do coeficiente de discriminação. Entre 2002 e 2003 ele caiu consideravelmente, saindo de 17,55% para 10,96%, o menor percentual ao longo da série. No ano seguinte voltou a crescer, mas encerrou a série com um percentual menor em comparação ao primeiro ano, 16,79%. Em São Paulo esse coeficiente em 2002 foi de 16,10%, variou bastante ao longo dos anos e encerrou a série com um percentual de 11,10% (ver gráfico 6.7).

Nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e Porto Alegre também houve elevação do coeficiente de discriminação. No Rio de Janeiro o coeficiente de discriminação era de 10,90%, no ano seguinte reduziu chegando a 9,60% e no ano seguinte voltou a se elevar. Em 2007 ele alcançou o menor percentual da série histórica, 5,41%. Ele se elevou novamente no ano seguinte e fechou a série com um percentual de 14,70%. Já em Porto Alegre esse percentual era de 11% em 2002, ao dos anos variou bastante e finalizou a série com um coeficiente de 16,30% (ver gráfico 6.7).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou avaliar a evolução dos diferenciais salariais e dos coeficientes de discriminação entre os grupos raciais, de gênero bem como a interação cor ou raça e gênero na região metropolitana de Salvador, e como base de comparação, no Brasil e mais cinco regiões metropolitanas. Para isso foi estimada uma Equação Minceriana e uma decomposição de Blinder-Oaxaca para captar a parte do diferencial que não é explicada pelas dotações dos indivíduos, ou seja, a discriminação estatística contra o grupo de interesse. Os dados utilizados foram da PNAD (IBGE) e o período de análise foi de 2002 até 2014, devido descontinuidade da pesquisa.

A Região Metropolitana de Salvador é a que possui a maior proporção de negros em comparação às demais⁵⁴. Na decomposição por raça observa-se que ela possui o maior diferencial entre outras se distanciando bastante da média do Brasil, quando não se adiciona nenhuma variável além da *dummy* de cor ou raça. Ao se adicionar anos de estudos esse comportamento se repete, mas os diferenciais se reduzem um pouco. No modelo controlado apenas por cor ou raça os diferenciais salariais médios são de 76% em 2002 contra 40% do controlado por educação para o mesmo período. Porém os dois casos apresentaram uma trajetória de queda ao longo dos anos e fecharam a série com 53% e 32%, respectivamente.

Em seguida foi realizada equação minceriana onde foram inseridas ainda mais variáveis – como experiência e seu valor quadrático, meses de trabalho (número de meses no trabalho principal da semana de referência), chefe de família/domicílio, grupos ocupacionais, ocupações (agregadas e desagregadas) - além de uma correção de Heckman para viés de seleção onde foram inseridas mais duas variáveis – idade e seu valor quadrático – para eliminar diferenças no tempo que os indivíduos passam investindo em capital humano e tardando sua entrada no mercado de trabalho humano em comparação à outros que já se inserem. Nessa etapa foi percebido uma redução significativa desse *gap* comparado aos dois modelos anteriores (MQO) e ela é ainda mais intensa com ocupações desagregadas. Com ocupações agregadas esses diferenciais eram de 23% em 2002 e ao desagregar as ocupações ele cai aproximadamente 19%, considerando o mesmo período. Eles encerram a série com um *gap* de 18% e 12% com ocupações agregadas e desagregadas, respectivamente. Apesar de ter

⁵⁴ Ver apêndice A.

havido uma grande variação desses diferenciais ao longo da série a linha de tendência linear, para ambos os casos, apresentou uma trajetória negativa⁵⁵.

No que diz respeito a evolução dos diferenciais salariais entre os grupos raciais na Região Metropolitana de Salvador, ao se considerar uma coorte com indivíduos que têm entre 25 e 30 anos e outra com pessoas entre 46 e 50 anos é percebido que para ambos os casos houve uma tendência de queda nesse *gap*. Mas ela foi mais intensa entre os mais jovens. É válido salientar que se trata de grupos com mesmo nível de escolaridade, experiência, tipos de ocupações entre outras características produtivas controladas.

No que tange aos diferenciais entre os grupos de gênero a Região Metropolitana de Salvador não se distancia muito da média das demais regiões e Brasil. No modelo onde não se controla por características produtivas observáveis – adiciona-se apenas *dummy* de gênero - é observado que os homens ganhavam em média 16% a mais do que as mulheres na Região Metropolitana de Salvador em 2002. Adicionando um controle para educação esse diferencial se eleva para 27%, considerando o mesmo período. Para ambos os casos essa diferença aumenta ao longo da série, encerrando com um *gap* de 21% e 32%, respectivamente.

Ao se adicionar mais variáveis – tais como: experiência e seu valor quadrático, chefe da família e domicílio, meses de trabalho, tamanho da família, grupos ocupacionais, e ocupações (agregadas e desagregadas) – e realizar a correção de Heckman para viés de seleção amostral – onde se adiciona idade e seu valor quadrático para corrigir diferenças no tempo de investimento em capital humano dos indivíduos - é observado que esses diferenciais se elevam ainda mais, mas com ocupações desagregadas o aumento é menor. Considerando as ocupações agregadas em 2002 os homens ganhavam em média 19% com as mesmas características produtivas. Em 2014 esse percentual se elevou para 25%. Com ocupações desagregadas esse *gap* foi de 15% no início da série e 18%, no final.

Quanto a evolução dos diferenciais salariais entre os grupos de gênero considerando uma coorte de idade mais jovem – 25 a 30 anos – e uma mais velha – 46 a 50 anos – para ambos os casos houve uma tendência de elevação desse *gap* na Região Metropolitana de Salvador, mas ela foi mais intensa entre os mais velhos. É válido salientar que se trata de grupos com mesmo nível de escolaridade, experiência, tipos de ocupações entre outras características produtivas controladas.

⁵⁵ Variando: -0,0034 com um R² de 0,1905 (ocupações agregadas) e -0,0066 com um R² de 0,4629 (ocupações desagregadas).

Quando se observa a evolução dos diferenciais salariais médios na interação cor ou raça e gênero é possível verificar que existe uma tendência de queda. Isso ocorre tanto quando não se controla por características que afetam a produtividade quanto no modelo onde se adiciona o controle de escolaridade, mas os diferenciais entre os grupos são menores neste último caso. A região metropolitana de Salvador é a que possui um dos maiores diferenciais entre os grupos quando comparada com as demais e Brasil. Porém, assim como nos outros casos, também segue uma trajetória declinante. É válido salientar que as mulheres negras representam cerca de 53% da proporção de negros na região bem como que possuem a segunda menor média de anos estudos, ficando acima apenas homens no seu grupo racial. Já os homens brancos representam 45% da proporção de brancos e possuem a segunda menor média de escolaridade do seu grupo racial⁵⁶.

Ao se inserir ainda mais variáveis além das *dummies* de cor ou raça, gênero e interação entre elas – tais como: experiência e seu valor quadrático, chefe de família e do domicílio (pessoa de referência), meses de trabalho (número de meses no trabalho principal da semana de referência), grupos ocupacionais, ocupações agregadas e desagregadas - além de realizar uma correção de Heckman para corrigir viés de seleção onde foram inseridas mais duas variáveis - idade e seu valor quadrático – para corrigir diferenças no tempo de investimento entre o indivíduo que passa mais tempo investindo em capital humano e tarda sua entrada no mercado de trabalho e aquele que se insere mais cedo. Nesse caso houve uma redução ainda maior no *gap* entre homens brancos e mulheres negras, comparado aos modelos com menos controle. Nessa etapa da equação minceriana foram utilizados outros grupos para comparar com a mulher negra - como por exemplo: homem negro (diferencial por gênero) e mulher branca (diferencial por raça) – onde foi observada uma tendência de queda nos diferenciais de raça e elevação nos de gênero para o caso do Brasil e da Região Metropolitana de Salvador.

A evolução do coeficiente de discriminação entre os grupos de interesse foi apresentada a partir da decomposição de Blinder-Oaxaca para cada um dos grupos. Os movimentos desse coeficiente estatísticos se diferem conforme a região e grupo. No caso do Brasil a tendência é de queda para os grupos raciais. O mesmo vale para as Região Metropolitana de Salvador, Recife, Belo Horizonte, São Paulo e Porto Alegre. Já no Rio de Janeiro a tendência é de pequena elevação ao longo da série. Quando se realiza uma decomposição entre os grupos raciais para coortes de idade é possível verificar que existe uma trajetória de queda no

⁵⁶ Ver apêndice A.

coeficiente de discriminação para ambos os grupos – os mais jovens e mais velhos. Foram traçadas linhas de tendência lineares⁵⁷ que confirmam esses comportamentos.

Ao se realizar uma decomposição entre os grupos de gênero para as coortes de idade na Região Metropolitana de Salvador é observado que existe diferença na evolução do coeficiente de discriminação entre a coortes de 25 a 30 anos e de 46 a 50 anos. Enquanto os mais jovens apresentam uma trajetória negativa do coeficiente de discriminação os mais velhos sofrem uma tendência de elevação de acordo com a inclinação positiva da linha de tendência linear simples⁵⁸.

No que tange a evolução do coeficiente de discriminação na interação entre cor ou raça e gênero (mulheres negras e homens brancos) é observado que existe uma tendência de queda apenas na Região Metropolitana de São Paulo e no Brasil. Na Região Metropolitana de Salvador assim como nas demais a tendência é de elevação, variando conforme região. Algo parecido ocorre quando se compara indivíduos de mesma cor ou raça, mas de gênero diferente (mulheres e homens negros). Com exceção apenas de São Paulo novamente. Ao se comparar pessoas de mesmo gênero, mas de cor ou raça diferentes, é possível observar uma trajetória negativa do coeficiente de discriminação ao longo dos anos para todas as regiões metropolitanas e Brasil.

Em suma foi observado uma tendência de redução do *gap* salarial entre os grupos raciais ao longo dos anos na Região Metropolitana de Salvador bem como do coeficiente de discriminação. E que ele é maior para o caso da coorte mais jovem. Isso evidencia a hipótese levantada de que o aumento da escolaridade dos negros – ocasionado pelas diversas políticas públicas que beneficiaram, especialmente, os mais jovens no período de análise - fez com que esse grupo ofertasse uma mão de obra mais escolarizada, ou seja, mais qualificada e conseqüentemente reduziu as suas diferenças em relação aos brancos. O mesmo não é verificado para o caso dos gêneros. As mulheres são mais escolarizadas do que os homens, e a sua maior oferta de trabalho incorreu em elevação das diferenças entre ambos ao longo dos anos. Já na interação os movimentos se diferem conforme região.

⁵⁷ Variando: -0,0117 com um R² de 0,4719 (25 a 30 anos) e -0,0022 com um R² de 0,038 (46 a 50 anos).

⁵⁸ Variando: -0,0105 com um R² de 0,1756 (25 a 30 anos) e 0,0044 com um R² de 0,0349 (46 a 50 anos).

REFERÊNCIAS

- 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. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 10, 2014. **Anais...**, Salvador, 2014.
- ARROW, Kenneth *et al.* The theory of discrimination. **Discrimination in labor markets**. v. 3, n.10, p. 3-33, 1973.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. 5. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- _____. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3 ed. Chicago: University Chicago Press, 1993. 416 p.
- BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. 632 p.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.
- CARVALHO, Inaiá Maria de; ALMEIDA, Paulo Henrique de; AZEVEDO, José Sérgio Gabrielli de. Dinâmica metropolitana e estrutura social em Salvador. **Tempo Social**. v.13, n.2, p.89-114, 2001.
- CIRINO, Jader Fernandes; LIMA, João Eustáquio. Determinantes dos rendimentos no mercado de trabalho nacional: uma comparação entre os gêneros e entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. **Revista Nexos Econômicos**. v. 5, n. 2, p. 107-136, 2012.
- CONSEPE. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal da Bahia. **RESOLUÇÃO 01/04**. Alteração da resolução 01/2002 do CONSEPE. Estabelece a reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação da UFBA realizada através do vestibular. Disponível em: <<https://ingresso.ufba.br/sites/ingresso.ufba.br/files/resolucao0104.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2019.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R.S. **A moderna economia do trabalho**. São Paulo: Makron Books, 2000. 794 p.
- FERNANDES, Cláudia Monteiro. **Dinâmica demográfica**: Região Metropolitana de Salvador. 2010. Disponível em <<https://docplayer.com.br/21347065-Dinamica-demografica-regiao-metropolitana-de-salvador.html>>. Acesso em: 04 out. 2018.
- FREITAS, Urandi. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e Porto Alegre**: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e Oaxaca. 2008. 85 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
- JANN, Ben *et al.* The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

- LEME, Maria Carolina S.; WAJNMAN, Simone. **Diferenciais de rendimentos por gênero.** Microeconomia e sociedade no Brasil. [S.l.]: [S.n.], 2001.
- LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.10, n.1, p. 217-272, 1980.
- LIMA, C.K.; SILVA, E. de S.; ROCHA, R.M.; SILVA, A. S. da. Discriminação e segregação ocupacional por gênero na região Nordeste. ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 13., 2017, Salvador. **Anais...** Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI), 2017, p.1-23.
- LOUREIRO, Paulo R; SACHSIDA, Adolfo; MOREIRA, Tito Belchior Silva. Is there discrimination among Brazilian Lawyers? A random-effects approach. **A Random-Effects Approach**, p. 293-307, 2011.
- MARIANO, Francisca Zilania *et al.* Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.
- MATTOS, Wilson Roberto. 2003 o ano do começo: características e aspectos iniciais da implementação do sistema de cotas para os negros na Universidade Estadual do Estado da Bahia (UNEB). **PLURAIS-Revista Multidisciplinar**, v.1, n.1, 2010.
- MENDES, Henrique. **Sancionada há cinco anos, Lei Federal de Cotas muda a cara do ensino superior:** “era muito limitado”. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bahia/noticia/sancionada-ha-cinco-anos-lei-federal-de-cotas-muda-a-cara-do-ensino-superior-era-muito-limitado.ghtml>>. Acesso em: 25 julho 2018.
- OBSERVATÓRIO DAS METRÓPOLES. **Salvador:** transformações na ordem urbana: metrópoles: território, coesão social e governança democrática. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://observatoriodasmetrolopes.net.br/wp/>>. Acesso em: 18 julho 2018.
- OAXACA, Ronald. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**. p. 693-709, 1973.
- PED-RMS – PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR. **Os negros no mercado de trabalho**. nov./ 2017. Salvador: SEI/UFBA/DIEESE, 2016.
- PHELPS, E. S. The static theory of racismo and sexism. **The American Economic Review**. v. 62, n. 4, set./1972, p. 659-661.
- QUEIROZ, Bernardo Lanza. Diferencial regional de salários e retornos sociais à educação: uma abordagem hierárquica. In: WAJNMAN, Simone; MACHADO, Ana Flávia. **Mercado de trabalho:** uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003.
- SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American economic review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.
- SILVA, Sylvio Bandeira de Mello; SILVA, Barbara-Christine Nentwing; SILVA, Maina Pirajá. Salvador e sua Região Metropolitana: mudanças recentes, conflitos e perspectivas institucionais. **GeoTextos**, v.11, n.2, p.13-40, 2015.

_____. Região Metropolitana de Salvador na rede urbana brasileira e sua configuração interna. **Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. Barcelona, v. 18, n. 479. jun./2014, Disponível em: <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-479.htm>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil de discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para discussão, 769).

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo**. São Paulo: LTr, 2016. 30p.

VIANA, Giomar; LIMA, Jandir Ferrera. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, v. 11, n. 2, p. 137-148, 2010.

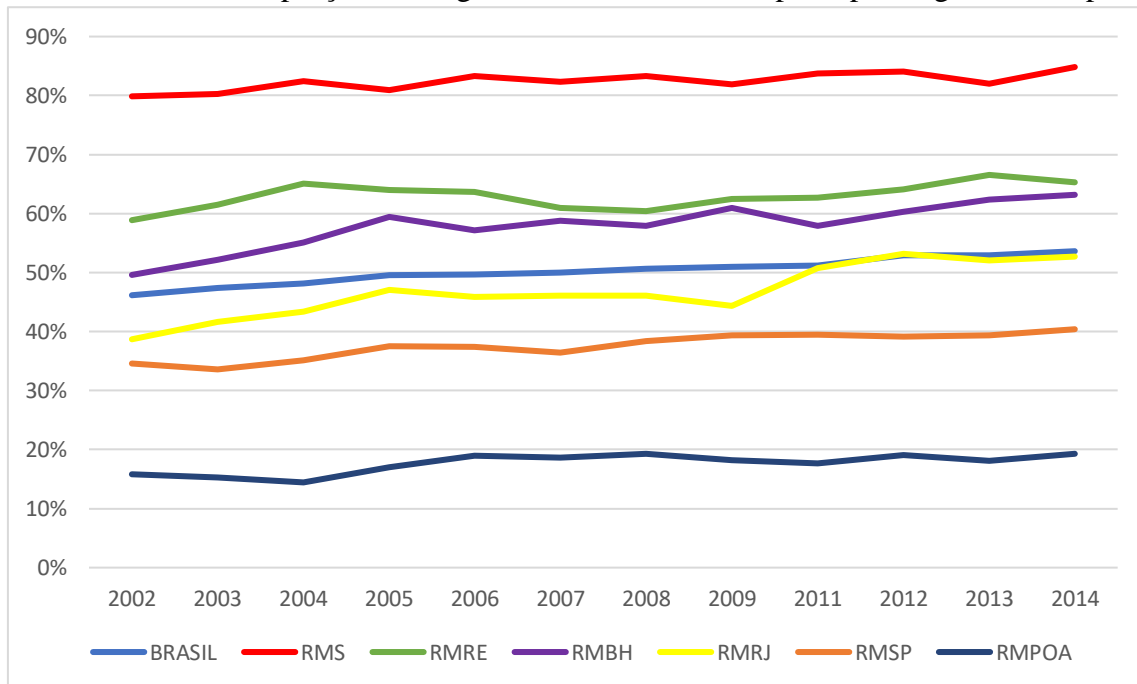
APÊNDICE

APÊNDICE A – Média de anos de estudos dos grupos na RMS

GRUPOS	ANO												MÉDIA
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	
NEGRO	5,6	5,7	5,9	6,0	6,4	6,5	6,7	6,7	6,9	7,0	7,2	7,3	6,5
BRANCO	7,7	7,6	7,7	7,9	8,1	8,1	8,4	8,1	8,4	8,8	9,0	8,8	8,2
FEMININO	6,2	6,3	6,5	6,5	6,9	6,9	7,1	7,1	7,4	7,6	7,8	7,8	7,0
MASCULINO	5,8	5,9	5,9	6,2	6,5	6,6	6,7	6,7	6,8	7,0	7,1	7,2	6,5
FEMININO NEGRO	5,8	5,9	6,1	6,2	6,6	6,7	6,9	6,9	7,1	7,3	7,5	7,6	6,7
MASCULINO NEGRO	5,4	5,5	5,6	5,8	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,8	6,8	7,0	6,2
FEMININO BRANCO	7,8	7,7	7,9	8,0	8,1	8,2	8,5	8,3	8,6	8,9	9,2	8,8	8,3
MASCULINO BRANCO	7,6	7,4	7,4	7,7	8,0	8,1	8,3	7,8	8,2	8,5	8,8	8,7	8,0

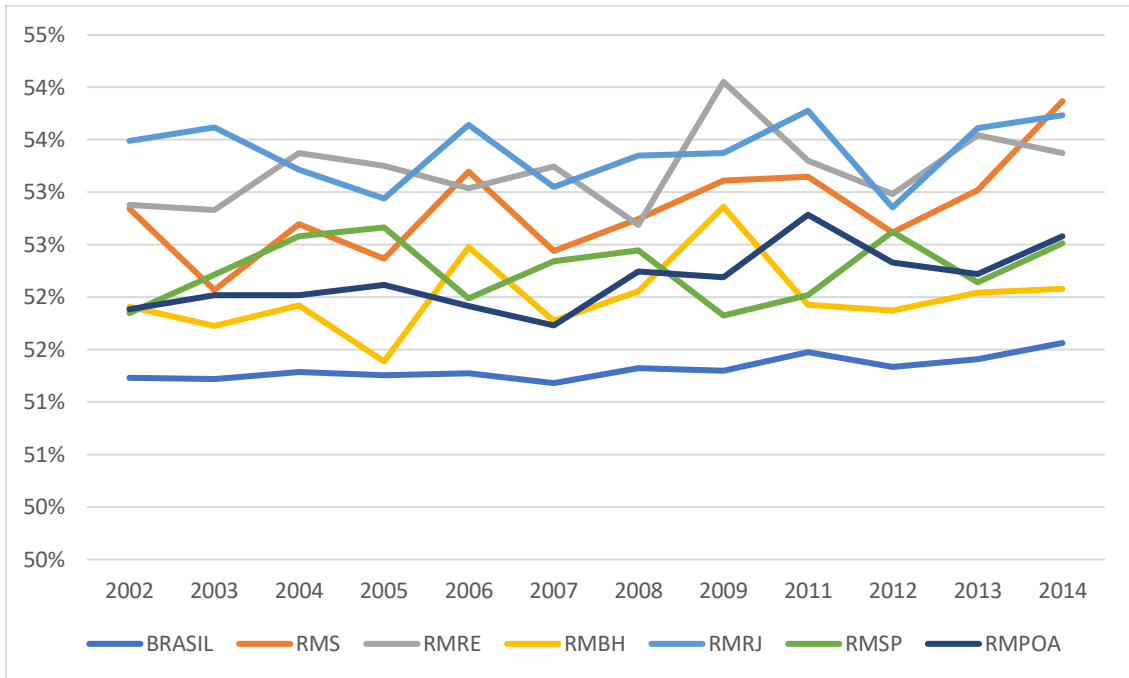
Fonte: elaboração própria, a partir de dados da PNAD/IBGE, ano a ano.

APÊNDICE B – Proporções de negros no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



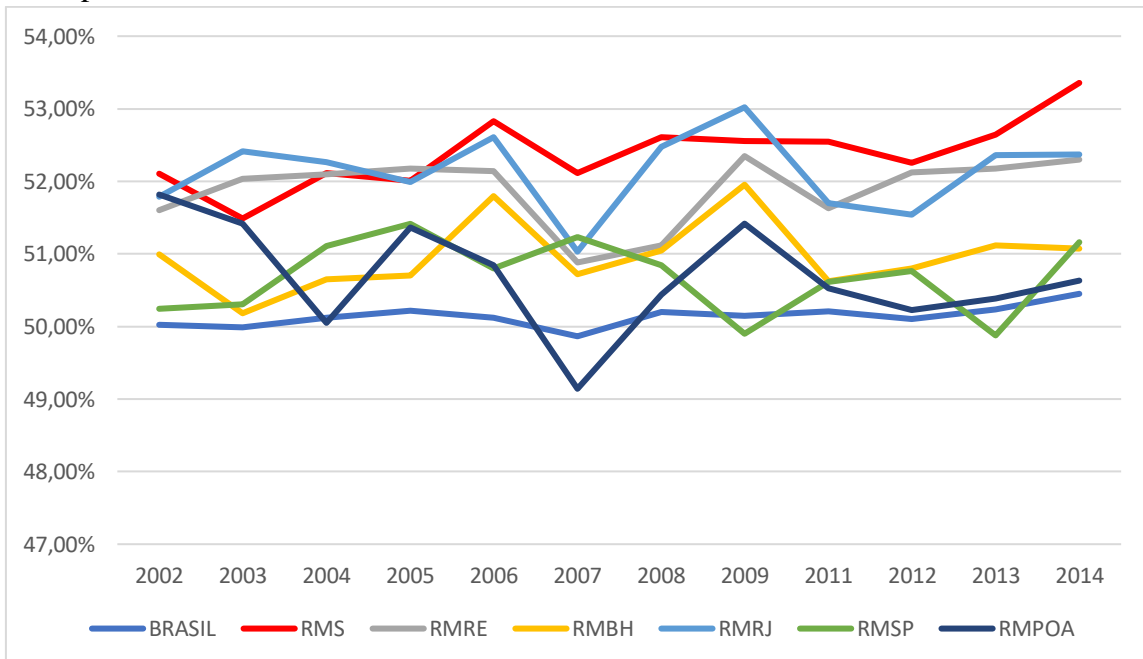
Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.

APÊNDICE C – Proporções de mulheres no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



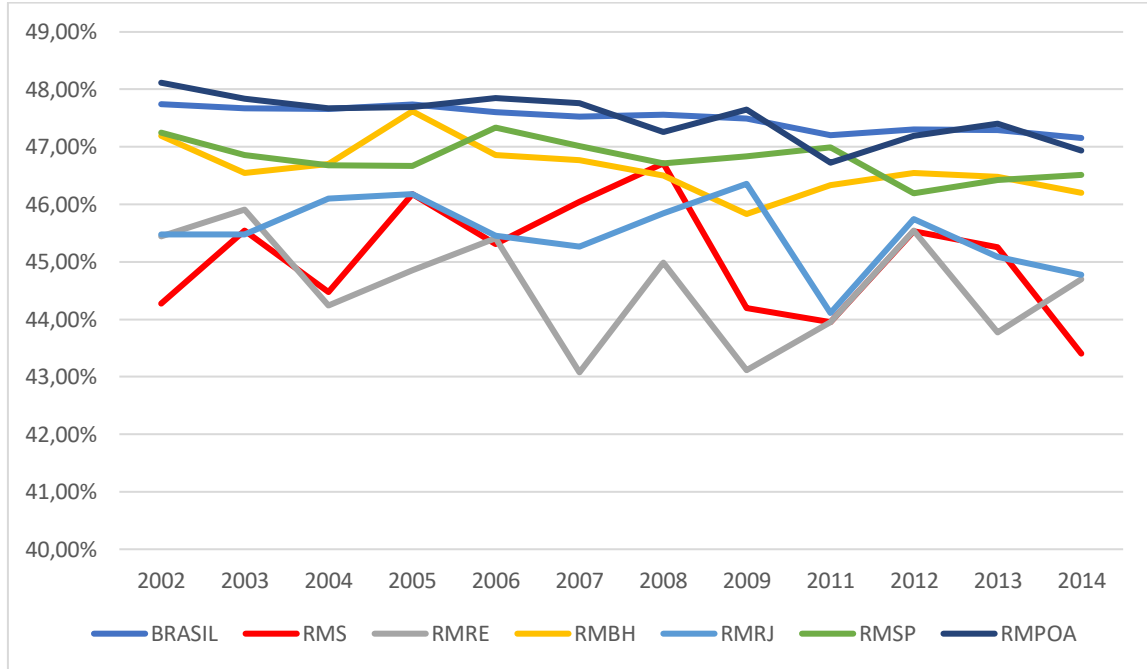
Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostra.

APÊNDICE D – Proporções de mulheres negras no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostra.

APÊNDICE E – Proporções de homens brancos no Brasil e em suas principais regiões metropolitanas



Fonte: elaboração própria a partir de microdados da PNAD/IBGE, ano a ano, com expansão pelo peso amostral.