

Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre

André Luiz Leite Chaves*

Introdução

A maior transformação no mercado de trabalho brasileiro no último quarto de século foi o aumento da participação feminina. Embora muitas mudanças tenham ocorrido — o crescimento do desemprego, as mudanças nas relações empregatícias, o aumento da informalidade, a migração dos empregos da indústria para outros setores da economia —, nada se compara ao crescimento da presença feminina.

O comportamento da força de trabalho feminina no Brasil, nos últimos anos, chama atenção pela intensidade e pela constância do seu crescimento. Com um acréscimo de cerca de 18 milhões e uma ampliação da ordem de 121%, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da População Economicamente Ativa, entre 1981 e 1999, segundo os dados da PNAD-IBGE. Enquanto as taxas de atividade masculina mantiveram patamares semelhantes, as das mulheres ampliaram-se significativamente, passando de 32,9% em 1981 para 49,0% em 1999¹. Muito mais importante foi o aumento da contribuição das esposas no orçamento familiar: em duas décadas e meia, saltou de 7% para 21%.

Essa incorporação na dinâmica econômica da sociedade moderna e o acesso à renda teriam tido implicações positivas muito maiores se não se registrasse no Brasil um fenômeno que ocorre até em países desenvolvidos: a discriminação salarial do trabalho feminino, que fica mais visível ainda quando se agrega a discriminação da cor.

Diversos estudos têm apontado nessa direção. Segundo os dados do DIEESE (Tabela 1), os rendimentos das trabalhadoras são inferiores aos dos homens em todas as regiões onde a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) é realizada. As maiores diferenças ocorrem em Salvador, onde a mulher negra ganha apenas 29,2% do rendimento do homem não negro, e a mulher não negra ganha 59,6% dos rendimentos do homem não negro. As menores diferenças verificam-se, em Belo Horizonte, para as mulheres negras (46,0%) e, em Porto Alegre, para as mulheres não brancas (70,7%).

Pode-se, eventualmente, argumentar que a diferença de remuneração tem origem na jornada menor das mulheres. Mas o menor número de horas trabalhadas pelas mulheres explica apenas uma pequena parcela dessa diferença. Para se constatar isso, basta utilizar os dados referentes ao salário por hora das mulheres e dos homens. Também nesse caso o homem ganha mais. A diferença entre esses rendimentos persiste mesmo quando se considera o rendimento por hora trabalhada. Segundo estudo da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), em 1998, na Região Metropolitana de São Paulo, as mulheres recebiam, em média, R\$ 3,79 por hora, e os homens, R\$ 5,10, o que evidencia que o menor patamar de remuneração das mulheres não pode ser atribuído apenas ao fato de sua jornada de trabalho ser inferior à dos homens — 39 horas e 46 horas respectivamente. Também na Região Metropolitana de Porto Alegre, segundo os dados da

* Economista, Técnico da PED-FEE.

¹ É verdade que parte desse aumento foi provocada pela ampliação do conceito de trabalho adotada pelo IBGE. Este passou, desde 1992, a incluir atividades para o autoconsumo, a produção familiar e outras até então não consideradas como trabalho.

PED, em 2000, as mulheres recebiam, em média, R\$ 3,13 por hora trabalhada, e os homens, R\$ 3,95, observando—se uma diferença de 26,2%, um pouco menor do que a verificada para os rendimentos médios reais no mesmo ano (31,7%).

Ante a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, é de grande importância estudar os diferentes aspectos relacionados com a problemática laboral da população feminina. Um elemento fundamental é a análise dos salários, dado o amplo reconhecimento no que diz respeito à igualdade de direitos e de oportunidades para homens e mulheres. O estudo dos rendimentos femininos também é importante devido à presença de um grande número de mulheres que sustentam seus lares como chefes de família e de muitas outras que colaboram com seus rendimentos em épocas de desemprego e de queda do rendimento familiar. Os rendimentos dessas mulheres podem influir sobre a manutenção da qualidade de vida de seus lares.

A teoria da discriminação no mercado de trabalho coloca um elemento de análise sobre a situação desfavorável a que estão sujeitos alguns grupos da população, devido a características não econômicas, como raça, gênero, religião e idade. Uma das definições dessa teoria afirma que "(...) existe atualmente discriminação no mercado de trabalho se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem" (Ehrenberg, Smith, 2000, p. 459). Ocorre discriminação salarial, se os empregadores pagam menos às mulheres do que aos homens com a mesma experiência e que trabalham sob as mesmas condições e nas mesmas funções.

Para a análise da diferença dos salários entre homens e mulheres, utiliza-se o modelo desenvolvido por Oaxaca (1973), que foi concebido para estudar a questão da discriminação sexual e racial, utilizando funções de salário da Teoria do Capital Humano².

Essa metodologia mede todas as características teoricamente relevantes à determinação de ganhos (educação e experiência neste estudo específico). Estima-se estatisticamente como cada uma dessas características contribui para os ganhos das mulheres, associando cada característica aos rendimentos dessas trabalhadoras. Após, calcula-se quanto as mulheres ganhariam se suas características produtivas fossem as mesmas dos homens. Caso ocorram ganhos para as mulheres em relação aos ganhos dos homens, ter-se-ia uma estimativa da discriminação de rendimentos, porque, na ausência de discriminação, as mulheres e os homens com as mesmas características produtivas deveriam ter salários iguais.

Seguindo essa metodologia, o presente documento busca estudar as diferenças salariais no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) entre o grupo dos homens brancos, que será considerado o grupo padrão, e os grupos das mulheres brancas e das negras, determinando as diferenças por fatores de capital humano e aquelas atribuídas à discriminação.

O objetivo principal é determinar a diferença do salário, por gênero, existente na RMPA.

Na primeira parte, expõe-se a metodologia de estimação do diferencial de Oaxaca, o qual serve para decompor as diferenças salariais. Na segunda parte, descrevem-se as variáveis do modelo e a população incluída para as estimações. Numa terceira parte, mostram-se os resultados das estimações e os retornos da educação e da experiência. Em quarto lugar, apresenta-se a decomposição dos diferenciais salariais por gênero e, por último, expõe-se a conclusão.

² Essa teoria deve-se ao trabalho de Gary Becker, Economista da Escola de Chicago e Premio Nobel em 1992, que deu grande impulso à noção de "capital humano". Esse conceito refere-se a todas as características das pessoas que influenciam a sua produtividade e, em particular, a níveis de "saber-fazer", associados à escolaridade e à experiência. Segundo essa ótica, a educação passa a ser entendida como um investimento, na medida em que a sua acumulação permite ao trabalhador aumentar a sua capacidade produtiva, maximizando, dessa forma, os seus rendimentos ao longo de sua vida de trabalho. A aquisição desse investimento pela pessoa é chamada de "capital humano", o que explica os rendimentos em função das competências mobilizadas nos empregos e adquiridas quer na escola, quer na sua ocupação. O ponto central desse raciocínio é de que existe, no momento presente, um sacrifício quando o trabalhador se decide a abdicar de rendimento ou de consumo no presente, de maneira a poder usufruir de maiores níveis de rendimento ou de consumo no futuro. É isto que define um investimento.

1 - O modelo de Oaxaca

A análise empírica do problema da discriminação baseia-se em estimações de funções de salários mincerianas³, separadas para homens e mulheres. A função de salário de Mincer determina o efeito que as variáveis de capital humano (educação e experiência) possuem como determinantes da produtividade do indivíduo sobre o rendimento do trabalho individual, considerando as seguintes equações:

$$\ln y_m = X_{mi} \beta_m + \mu_{mi} \quad (1)$$

$$\ln y_f = X_{fi} \beta_f + \mu_{fi} \quad (2)$$

Onde x corresponde a um vetor de variáveis de capital humano ($K \times 1$), $\ln y$ é o logaritmo natural do salário, β é o vetor dos coeficientes ($K \times 1$) e μ é um termo estocástico. Os subíndices m e f indicam variáveis para o gênero masculino e feminino, respectivamente, e i mostra o indivíduo, onde $i = 1, \dots, N$.

Pelo Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), podem-se, em princípio, estimar as equações de salário. Uma das propriedades da estimação com o MQO é que se pode escrever:

$$\ln \bar{y}_m = \bar{x}_m \hat{\beta}_m \quad (3)$$

$$\ln \bar{y}_f = \bar{x}_f \hat{\beta}_f \quad (4)$$

Onde a barra sobre o termo indica o valor médio, e o circunflexo, o valor estimado, de tal maneira que a diferença de rendimentos se pode determinar como sendo a diferença entre (3) e (4):

$$\Delta \bar{y} = \ln \bar{y}_m - \ln \bar{y}_f = \bar{x}_m \hat{\beta}_m - \bar{x}_f \hat{\beta}_f \quad (5)$$

Aplicando a decomposição de Oaxaca (1973), somando e subtraindo uma média artificial, dada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres e a média da dotação de atributos dos homens, $\bar{x}_m \hat{\beta}_f$, e arranjando os termos, obtém-se:

$$\ln \bar{y}_m - \ln \bar{y}_f = \bar{x}_m \hat{\beta}_m - \bar{x}_f \hat{\beta}_f + \bar{x}_m \hat{\beta}_f - \bar{x}_m \hat{\beta}_f \quad (6)$$

³ Em 1974, Jacob Mincer realizou um importante trabalho ao construir um modelo estatístico funcional que representasse as variações dos rendimentos. Ele integrou a teoria do investimento em capital humano dentro de um contexto empírico compatível com os modelos mais formais da teoria econômica. Esse trabalho, executado com sucesso, resultou numa função que foi denominada "função salário do capital humano". A característica básica da função salário do capital humano é que ela relaciona o logaritmo natural do salário com o investimento em capital humano, através dos anos de estudos e dos anos de experiência de trabalho pós-escola.

$$\ln \bar{y}_m - \ln \bar{y}_f = \bar{x}_m \hat{\beta}_m - \bar{x}_m \hat{\beta}_f + \bar{x}_m \hat{\beta}_f - \bar{x}_f \hat{\beta}_f \quad (7)$$

$$\ln \bar{y}_m - \ln \bar{y}_f = \bar{x}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \quad (8)$$

Onde $\bar{x}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ é o termo que corresponde à diferença no rendimento em razão da discriminação salarial contra o grupo das mulheres e deve-se ao fato de as pessoas com o mesmo grau de educação e com a mesma experiência ganharem salários diferentes. Oaxaca chamou esse termo de termo de discriminação. O segundo termo $\hat{\beta}_f (\bar{x}_m - \bar{x}_f)$ corresponde à diferença no rendimento em virtude de diferenças na dotação de atributos produtivos, como a escolaridade e a experiência.

2 - População incluída e variáveis dos modelos

Os dados utilizados neste artigo foram retirados da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre para o triênio 1998-00. Foram utilizados 58.438 indivíduos assalariados¹ com as seguintes características:

- 30.515 homens brancos, assalariados no setor não agrícola, com salários mensais no trabalho principal diferente de zero;
- 25.740 mulheres brancas, assalariadas no setor não agrícola, com salários mensais no trabalho principal diferente de zero;
- 2.183 mulheres negras, assalariadas no setor não agrícola, com salários mensais no trabalho principal diferente de zero.

Os valores dos rendimentos foram inflacionados para outubro de 2001, com base no Índice de Preços ao Consumidor (IPC) do IEPE.

As variáveis dos modelos são:

- logaritmo do salário mensal - é o logaritmo do salário mensal padronizado para 40 horas semanais de trabalho⁵ para cada assalariado;
- experiência - é determinada tomando-se os anos de idade, menos os anos de educação (**s**), menos 6 (partindo do pressuposto de que as pessoas iniciam sua educação com a idade de 7 anos);⁶
- experiência ao quadrado - número de anos de experiência elevado ao quadrado, com o objetivo de captar o efeito dos retornos decrescentes a esse fator.

⁴ Inclui os trabalhadores domésticos.

⁵ O rendimento mensal é tomado com base no rendimento/hora calculado para cada ocupado, obtido da seguinte maneira: rendimento mensal informado do trabalho principal, dividido pelo número de horas trabalhadas por semana, multiplicado por 4,3 (30 dias no mês dividido por 7 dias na semana) e multiplicado por 172 (número de horas trabalhadas em um mês) — [(Salário mensal/4,3)*172]. É utilizado o rendimento/hora, porque muitos indivíduos podem informar rendimentos que aparentemente são muitos baixos, o que, em alguns casos, se deve ao fato de que a pessoa trabalha pouco tempo no mês, efeito que não é captada quando se trabalha com o rendimento mensal total.

⁶ Quando não se têm dados de experiência dos trabalhadores, realiza-se uma transformação da idade do trabalhador como uma *proxy* da sua experiência. Mincer (1974) usou a transformação $x = \text{idade} - s - 6$, assumindo que o trabalhador entra na força de trabalho logo depois de completar a sua educação e que a idade de conclusão da escola é $s + 6$, sendo **s** o número de anos de estudos completos.

3 - Os modelos de estimação

As bases da estimação serão as chamadas funções-salários, usualmente utilizadas em estudos dessa natureza, as quais permitem verificar a capacidade explicativa de uma ou mais variáveis independentes em relação à variável dependente (salário). Serão estimadas funções-salários do capital humano, construídas por Mincer para os homens brancos e para as mulheres brancas e negras, obtidas dos dados da PED-RMPA.

As funções-salários são do tipo $\ln y = f(\text{Const}, s, x, x^2, m)$.

Onde:

- $\ln y$ corresponde ao logaritmo natural do rendimento mensal;
- Const é o termo constante;
- s é o número de anos de estudo completo;
- x é o número de anos de experiência no mercado de trabalho;
- x^2 é o número de anos de experiência no mercado de trabalho ao quadrado.

3.1 - Estimação das funções-salários

Os modelos econométricos determinaram boas estimações; as provas individuais dos coeficientes foram satisfatórias e os F estatísticos foram bons. As equações de rendimentos calculadas forneceram os resultados apresentados no Quadro 1.

As funções estimadas são os modelos básicos em que os regressores, além da constante, são as variáveis: educação (s) expressa em anos; experiência (x) expressa em anos; e a experiência ao quadrado (x^2). A variável educação apresentou uma correlação positiva entre o logaritmo natural do salário para todos os grupos pesquisados, mostrando as estimativas das taxas de retorno da educação, que foi a mesma (14,4%) para os homens e para as mulheres brancas e de 9,9% para as mulheres negras. Essa equação explica 46,3% da variação do logaritmo do salário para os trabalhadores brancos, 44,3% para as trabalhadoras brancas e 23,6% para as negras.

O sinal positivo do coeficiente da variável x indica que mais um ano de experiência no mercado de trabalho se traduz no aumento do salário. No entanto, à medida que é acumulada experiência, será de se esperar acréscimos nas remunerações cada vez menores, como se pode constatar a partir do sinal negativo do coeficiente x^2 .

A incidência do aumento do número de anos de experiência sobre o salário pode ser estimada através da derivada parcial das equações de salários dos três grupos analisados, com relação à variável considerada.

$$\frac{\partial \ln Y_{nb}}{\partial x} = 0,0594 - 0,0014 x \quad (9)$$

$$\frac{\partial \ln Y_{mb}}{\partial x} = 0,0406 - 0,0008 x \quad (10)$$

$$\frac{\partial \ln Y_{mn}}{\partial x} = 0,0303 - 0,0006 x \quad (11)$$

A partir da expressão (9), pode-se calcular que os homens brancos atingem o nível máximo de seus rendimentos com 42,4 anos de experiência no mercado de trabalho, correspondendo a 56,8 anos de idade e com a média de 8,4 anos de estudos completos obtidos na amostra. Para as mulheres brancas, segundo a expressão (10), o máximo de seus rendimentos será obtido com 50,7 anos de experiência e 65,7 anos de idade (com a média de 9 anos de estudos completos) e para as mulheres negras, estimando-se a partir da equação (11), o número de anos necessários será de 50,5 anos, correspondendo a uma idade de 63,6 anos, com a média de 7,1 anos de estudos completos.

Isso pode ser observado no Gráfico 1, construído com as regressões do Quadro 1, considerando-se o número de anos de estudos completos como sendo as médias da amostra apresentadas no Quadro 2.

A análise dos coeficientes das variáveis escolaridade (**s**), experiência (**x**) e experiência ao quadrado (**x²**) mostra que estas terão influências distintas nos perfis da trajetória dos rendimentos dos três grupos analisados.

Com relação à escolaridade, devido ao fato de a taxa de retorno da educação ser semelhante para homens e mulheres brancas (14,4%), à medida que aumenta o número de anos de estudo e considerando-se o mesmo tempo de experiência para ambos os grupos, o diferencial do salário permanece constante em 72,3%.

Já para as mulheres negras o mesmo não ocorre. Por possuírem um retorno da educação menor do que o dos homens e o das mulheres brancas (9,9%), à medida que aumenta o número de anos de estudos para a mulher negra, aumenta a diferença salarial na comparação com o homem branco. Assim, uma mulher negra, com oito anos de estudos completos e com 20 anos de experiência, segundo as estimativas realizadas com os respectivos modelos mostrados no Quadro 1, ganha 63,2% do salário do homem branco com os mesmos atributos. Se a mulher possui 12 anos de estudo completos e 20 anos de experiência, ela passa a ganhar 52,8% do salário do homem branco, também considerando-se ambos com os mesmos atributos. Esse percentual reduz para 44,2%, se a trabalhadora negra possuir 16 anos de estudos completos e o mesmo número de anos de experiência. Esse comportamento deve-se ao fato de a mulher negra possuir um retorno da educação inferior ao do homem branco (9,9% contra 14,4%).

Já a análise dos coeficientes da experiência (**x**) e da experiência ao quadrado (**x²**) mostra-se desfavorável para as mulheres. Considerando-se somente a experiência, à medida que aumenta a sua acumulação pelos dois grupos de mulheres analisados, irá crescer o diferencial dos salários em favor dos homens brancos.

Fixando-se o número de anos completos de estudo (por exemplo, 12 anos) e variando-se o número de anos de experiência, observa-se que, com 10 anos de experiência, a mulher branca ganhará 80,2% do rendimento do homem branco, e a mulher negra, 62,1%. Se o número de anos de experiência aumentar para 15 anos, o percentual das mulheres brancas cairá para 75,6%, e o das mulheres negras, para 56,6%, e, ao se considerarem 20 anos de experiência, os percentuais cairão para 72,3% e 52,8% para o primeiro e segundo grupos das mulheres respectivamente.

4 - Análise da discriminação por gênero

A partir dos valores estimados para os parâmetros das regressões, estimam-se os salários mensais padronizados para 40 horas semanais de trabalho para os homens brancos, para as mulheres brancas e para as mulheres negras.

Os valores obtidos entre as diferenças de rendimentos observados na amostra utilizada foram ligeiramente superiores à diferença estimada pelo modelo para os salários das mulheres brancas em relação aos dos homens brancos e ligeiramente inferiores para os salários das mulheres negras.

Assim, se, na amostra, as mulheres brancas ganham 16,3% a menos do que os homens brancos, no modelo essa diferença foi ajustada para 17,5%. Já as mulheres negras, que, pela média da amostra, ganham 42,7% a menos do que os homens brancos, tiveram sua diferença ajustada pelo modelo para 36,1%.

A estimativa do rendimento das mulheres brancas com base na média das suas variáveis, mas com os coeficientes de retorno do grupo padrão, resultou em um salário que, dessa feita, representa 108,3% do salário do homem branco. Em outras palavras, o salário médio potencial das mulheres brancas seria 8,3% maior do que o do trabalhador branco, se estas tivessem os mesmos coeficientes de retorno que os homens.

Realizando-se o mesmo cálculo para as mulheres negras, obtém-se um salário potencial destas, que representa 93,3% daquele dos homens brancos.

No Quadro 3, que mostra os resultados da decomposição de Oaxaca da diferença das médias, observa-se a existência da discriminação por sexo. A diferença do logaritmo do salário calculado com os modelos do Quadro 1 para as mulheres brancas e para os homens brancos resultou em 0,1929 em favor dos homens brancos. Recalculando o diferencial com os coeficientes da regressão atribuídos aos homens brancos e aplicando-os no modelo das mulheres brancas, a diferença passa a ser de 0,0801 em favor das mulheres brancas.

Realizada a decomposição dessa diferença, observa-se, no Quadro 3, que 142,3% se deve à incidência de fatores discriminatórios e -42,3% aos componentes de atributos produtivos (escolaridade e experiência).

Já para as mulheres negras, aplicando-se no seu modelo os coeficientes atribuídos aos homens brancos, a diferença dos logaritmos, que era de 0,4475 em favor dos homens brancos, cai para 0,0692, e o rendimento potencial da mulher negra seria 93,3% do rendimento do homem branco.

A decomposição do diferencial observado no Quadro 3 mostra que 11,1% são atribuídos à diferença na dotação de capital humano e 88,9% à discriminação.

5 - Considerações finais

Neste estudo, procurou-se identificar os componentes da dispersão dos salários médios entre homens brancos, mulheres brancas e mulheres negras ocupadas na RMPA. Tratou-se de verificar, a partir das funções-salários típicas dos modelos de capital humano, se a dispersão total de rendimentos entre os grupos se deve à existência de diferentes características dos trabalhadores ou à ocorrência de outros fatores, como a discriminação.

Com base nas equações de salários estimadas, calcularam-se os retornos à escolaridade e à experiência. Homens e mulheres brancos assalariados possuem a mesma taxa de retorno da educação (14,4%), e a das trabalhadoras negras assalariadas ficou em 9,9%.

Os retornos à experiência encontrados foram menores do que os da escolaridade. O retorno à experiência dos homens brancos (5,9%) foi superior ao das mulheres brancas (4,1%), e o destas últimas, superior ao das mulheres negras (3,0%).

Verificou-se a existência da discriminação de salários por gênero no mercado de trabalho da RMPA. Se as mulheres brancas tivessem os mesmos atributos dos homens brancos, o seu salário médio seria 8,3% maior do que o dos homens brancos, e o das mulheres negras seria 93,3% do salário médio dos homens brancos.

Concluiu-se, assim, que o diferencial de salário entre homens brancos e mulheres brancas é explicado somente pela discriminação, visto que seu investimento em escolaridade é superior ao do homem branco.

Já as mulheres negras encontram-se numa situação pior. Elas, além de sofrerem discriminação por gênero, também vêem seus rendimentos reduzidos devido ao baixo nível de seus atributos pessoais.

Os resultados obtidos revelam que a diferença no rendimento médio entre o grupo-padrão e o das mulheres negras se deve (11,1%) à qualificação superior do homem branco; mas o peso resulta da discriminação pelo gênero e pela cor (89,9%).

A análise dos coeficientes da escolaridade e da experiência auxilia a entender as diferenças salariais dos três grupos estudados.

Como as mulheres assalariadas brancas possuem o mesmo retorno à educação dos homens assalariados brancos, essa variável não altera as diferenças salariais entre os dois grupos. Assim, para cada ano de estudo completo adquirido, ocorrerá, em média, um incremento de 14,4% nos seus salários médios.

Contudo o coeficiente da variável experiência determina uma situação desfavorável para as mulheres brancas. É a característica produtiva que mais contribuiu para as diferenças de ganho entre homens e mulheres. Por possuírem coeficientes inferiores, o salário médio das mulheres tenderá a ser cada vez menor em relação ao dos homens brancos, pois, para cada ano de experiência que a mulher adquirir, o seu salário terá

um acréscimo de 4,1%, e o do homem, de 5,9%. Por exemplo, uma mulher branca com ensino médio completo (12 anos de estudos) e com 10 anos de experiência ganha 80,4% do rendimento do homem branco com os mesmos atributos; esse percentual cairá para 72,9%, se os dois possuírem os mesmos 12 anos de estudo completos, mas tiverem 20 anos de experiência.

Já a análise das duas variáveis na comparação entre os rendimentos das mulheres negras e os dos homens brancos constata que os coeficientes são desfavoráveis para as trabalhadoras negras. Estas terão diminuído o seu rendimento em relação ao dos homens brancos tanto pelos anos de estudo completos como pelo número de anos de experiência.

Com base nos resultados obtidos neste estudo, pode-se concluir que, se a escolaridade propicia um retorno equivalente para a mulher branca, o mesmo não se pode afirmar da aquisição de experiência no mercado de trabalho, que aumenta o diferencial dos salários entre os sexos. Na pior situação, encontra-se a mulher negra, que possui os menores retornos para a educação e para a experiência.

Evidentemente, a valorização que é dada no mercado de trabalho para as mulheres brancas e para as negras e a educação para as mulheres negras explicam, em grande medida, as diferenças salariais por sexo.

O diferencial, levando-se em conta a experiência, poderia ser interpretado como resultado do tratamento discriminatório pelos empregadores, que poderiam estar valorizando as mulheres nos seus empregos menos do que os homens com as mesmas características.

Para as mulheres negras, persistindo a atual discriminação no mercado de trabalho, esta pode, eventualmente, afetar as opções profissionais e educacionais dessas trabalhadoras, pois, segundo a Teoria do Capital Humano, essas opções são influenciadas pelos retornos dos investimentos que um trabalhador poderia querer fazer, e, se os salários são reduzidos pela discriminação, então tais investimentos poderiam ser desencorajados.

Bibliografia

ARAÚJO, Verônica Fagundes, RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. 2001. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cpge/pdf/epr/veronicaribeiro1.pdf> Acesso em: 15 maio 2001.

EHRENBERG, Ronald G., SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. São Paulo: Makron Books, 2000.

MINCER, Jacob (1974). **Shooling, experience and earnings**. Nova York: NBER.

OAXACA, Ronald. **Male-female wage differentials in urban labor markets**. (1973). Disponível em: <http://www.ideas.uqam.ca/ideas/data/Articles/ieriecrevv:14:y:1973:i:3:p:693-709.html>. Acesso em: 15 maio 2001.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRAGEM DE DOMICÍLIO 1981: Brasil e Grandes Regiões. Rio de Janeiro: IBGE, v. 5, t. 11, 1981.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRAGEM DE DOMICÍLIO 1999: Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 1999. Disponível em: [http://www2.ibge.gov.br/ibge/ftp/ftp.php?dir=/TrabalhoeRendimento/PesquisaNacionalporAmostradeDomicilios\[anual\]/1999/Brasil](http://www2.ibge.gov.br/ibge/ftp/ftp.php?dir=/TrabalhoeRendimento/PesquisaNacionalporAmostradeDomicilios[anual]/1999/Brasil)

20 DE NOVEMBRO: dia nacional da consciência negra. **Boletim Dieese**. 2001. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/negro.pdf> Acesso em: 31 jan. 2001.

Tabela 1

Rendimento médio real mensal dos ocupados no trabalho principal, por sexo e cor, nas regiões metropolitanas do Brasil — 2001

REGIÕES METROPOLITANAS	MULHERES NEGRAS (A)	MULHERES NÃO NEGRAS (B)	HOMENS NÃO NEGROS (C)	(A/C)	(B/C)
Belo Horizonte	426	587	926	46,0	63,4
Distrito Federal (1)	694	1 062	1 573	44,1	67,5
Porto Alegre	354	581	822	43,1	70,7
Recife	263	492	784	33,5	62,8
Salvador	366	748	1 254	29,2	59,6
São Paulo	411	720	1 157	35,5	62,2

FONTES: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego/Elaboração: DIEESE.

NOTA: 1. Valores em reais de junho de 2001, atualizados pelo IPCR-SDE/GDF.

2. Inflator utilizado: IPCA/BH/IPEAD; ICV-DF/Codeplan; IPC-IEPE/RS; IPC-DESCON/FUNDAJ/PE; IPC-SEI/BA; ICV—DIEESE/SP.

3. Dados com base na média do período de janeiro a junho de 2001.

(1) Valores em reais de maio/01, atualizados pelo IPCR-SDE/GDF.

Quadro 1

Resultados da estimação das funções-salários

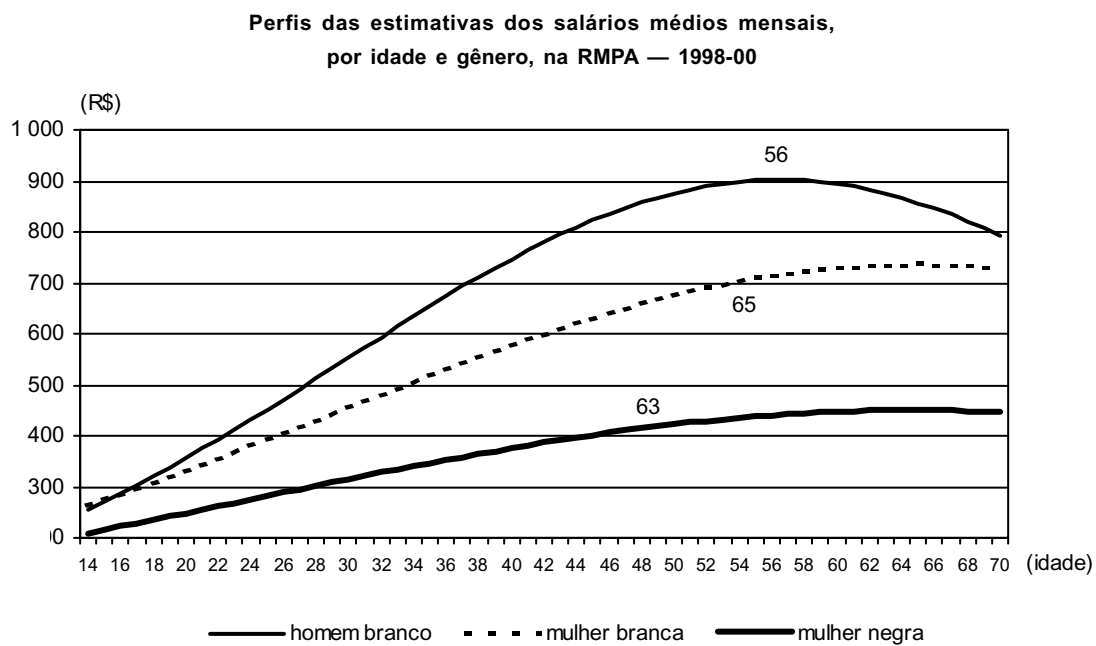
VARIÁVEIS NO MODELO	HOMENS BRANCOS		MULHERES BRANCAS		MULHERES NEGRAS	
	Coefficientes	Valor de t	Coefficientes	Valor de t	Coefficientes	Valor de t
Constante	$\beta_0 = 4,3334$	332,181	$\beta_0 = 4,2715$	288,16	$\beta_0 = 4,6421$	83,42
S	$\beta_1 = 0,1442$	149,778	$\beta_1 = 0,1443$	137,23	$\beta_1 = 0,0993$	25,01
X	$\beta_2 = 0,0594$	73,29	$\beta_2 = 0,0406$	46,44	$\beta_2 = 0,0303$	10,12
x^2	$\beta_3 = -0,0007$	-43,98	$\beta_3 = -0,0004$	-24,43	$\beta_3 = -0,0003$	-5,55
N	30 515		25 740		2 183	
R ²	0,463		0,443		0,236	
F	8 751,643		6 825,871		224,808	

Quadro 2

Média das variáveis do modelo para trabalhadores assalariados, segundo o gênero

GRUPOS	EDUCAÇÃO	EXPERIÊNCIA	EXPERIÊNCIA AO QUADRADO	SALÁRIO	LOGARITMO DO SALÁRIO
Homens brancos	8,42	19,19	528,70	773,16	6,3053
Mulheres brancas ...	9,00	19,26	538,38	647,21	6,1124
Mulheres negras	7,07	24,44	786,63	442,65	5,8578

Gráfico 1



FONTES: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Quadro 3

**Decomposição do diferencial do rendimento das mulheres brancas
e negras em relação aos homens brancos**

(%)

GRUPOS	DIFERENÇA COM OS HOMENS BRANCOS	TERMO DE DISCRIMINAÇÃO	DOTAÇÃO DE ATRIBUTOS PRODUTIVOS
Mulheres brancas	100,0	142,3	-42,3
Mulheres negras	100,0	88,9	11,1