INSPER | INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA

PHILIP B. STEGMANN
Orientadora: Regina Madalozzo

A Luta contra a Desigualdade de Renda entre Gêneros e Raças:

Estamos vencendo ou perdendo?

SÃO PAULO
2018

Resumo- Esse trabalho tem como objetivo estudar a desigualdade de renda entre diferentes grupos na economia brasileira. Dentro da desigualdade, o trabalho levanta argumentos para descrever qual o papel da discriminação estatística no diferencial de salários entre indivíduos, em linhas gerais qual parte da diferença salarial é atribuída fatores relacionados às características do grupo no qual esse indivíduo está inserido, mas não necessariamente está atrelada à produtividade efetiva da pessoa. A partir de então, o trabalho tem por objetivo avaliar se, ao longo dos últimos 10 anos, a discriminação vem aumentando ou mostra tendência de queda. A metodologia para decompor a discriminação utilizada é a metodologia de Oaxaca(1973). Por fim, a base de dados utilizada para se adequar aos objetivos desse trabalho é a Pesquisa Nacional por Domicilio (PNAD) dos anos de 2005, e 2015 com a finalidade de responder 2 perguntas. I) Demonstrar que há fundamentos na afirmação que as características de grupo (sexo e cor de pele) realmente afetam os rendimentos de um indivíduo. II) Observar a tendência de redução da disparidade de renda entre gêneros e raças é observável e consistente a longo prazo.

Abstract: This paper has as goal to study income inequality between different groups (gender and race) inside the Brazilian economy. Inside the topic of income inequality, this study points which is the role of statistical discrimination in the gap between two groups income. In other words, which part of the gap is explained by the group a person belongs, and has nothing to do with this person's productivity. This paper second goal is to say whether the discrimination is rising or decreasing in the last 10 Years. The method that best fits this paper objective is the Oaxaca decomposition (1973). At least, the data for this paper was collected from PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar) for the years of 2005 and 2015. And the end of this paper two questions are to answered: I) Show that race and gender plays a negative role on explaining female's and black's income. II) Show the tendency of reduction on the gap between groups income.

Sumário.

1. Introdução 7
2. Revisão da Literatura 9
3. Metodologia..... 14
3.1. Decompondo a discriminação 15
4. Análise dos dados..... 17
5. Resultados 24
5.2.1 Negros x Brancos 25
5.2.2 Homens x Mulheres 26
6. Conclusão 28
7. Referências Bibliográficas. 30

Tabelas

Tabela 1. Amostra após os ajustes Negros X Brancos. **19**

Tabela 2. Comparação de características Negros X Brancos 20

Tabela 3. Amostra após os ajustes Homens X Mulheres 22

Tabela 4. Comparação de características Homens X Mulheres **22**

Tabela 7. Rendimento do trabalho da mulher branca, homem negro e mulher negra em proporção ao homem branco **24**

Tabela 8. Decomposição dos salários Brancos x Negros **25**

Tabela 9. Decomposição dos salários Homens x Mulheres **27**

Gráficos

1. Rendimentos de homens negros, mulheres brancas e negras como porcentagem do rendimento dos homens brancos.....12

1. Introdução

Desde de o início do século XXI o Brasil passou por um período de progresso econômico. No período de 2000 a 2016, segundos dados do Banco Mundial(2017), o Brasil cresceu, em média, 3,05% ao ano. Esse resultado, quando comparado ao crescimento médio do G7[1], cerca de 1,70% ao ano, mostra que o Brasil cresceu mais rápido em comparação aos países desenvolvidos. No entanto, o Brasil cresceu mais lentamente em comparação aos seus pares em desenvolvimento. O crescimento médio anual dos BRICS[2], excluindo o Brasil, no mesmo período foi de 6,30%. Com um pouco mais de 200 milhões de habitantes, o país, em 2016, era nona maior economia do mundo, segundo dados do Banco Mundial(2017).

Além do progresso econômico, outro fato relevante sobre a economia brasileira é a desigualdade de renda. Segundo dados da *World Weath and Income Database* (WWID, 2017), os 10% mais ricos da população brasileira representavam 55% da renda de todos os brasileiros em 2015. Nesse mesmo ano, 50% dos brasileiros, os mais pobres, detinham apenas 12% da renda. Entre 2002 e 2016, o principal mote de governo se relacionou com políticas sócio inclusivas. Segundo a BBC[3](2016) o legado do Partido dos Trabalhadores pode ser analisado a partir da melhora de indicadores econômicos e sociais. A revista inglesa cita melhorias no IDH, no índice de Gini e no nível da educação a partir do ranking PISA[4]. Além disso, a rede inglesa afirma a melhora no ambiente de negócios e na percepção de corrupção são legados do governo entre 2002 e 2014. No entanto, um estudo do WWID(2017) afirmou que no período entre 2000 e 2015 o país não se tornou menos desigual. Segundo esse estudo, apesar de os brasileiros 50% mais pobres estarem aumentando sua participação na renda total do país, os 10% mais ricos viram sua renda aumentar mais rapidamente. Com isso, o que foi observado no país foi a parte mais rica ficando cada vez mais

[1] Grupo dos 7 países do mais ricos do mundo (Estados Unidos, Alemanha, Japão, França, Reino Unido, Canadá e Italia)
[2] BRICS: Grupo formando pelos países emergentes Brasil, Russia, India, Chinas e Africa do Sul
[3] Ver em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/05/160505_legado_pt_ru (acessado em 25/05/18)
[4] PISA: Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (em inglês PISA)

rica enquanto o resto da população, os 90% mais pobres, ficou mais igual entre si.

Resultados como o da pesquisa realizada pelo WWID(2017) ajudam a demonstrar a dificuldade que o Brasil tem de avançar socialmente. Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH), elaborado pela PNUD em 2016, o Brasil foi considerado o quarto país mais desigual da América Latina e Caribe atrás somente de Haiti, Colômbia e Paraguai.

Outro aspecto no qual o Brasil apresenta resultados tão ruins quanto a desigualdade de renda refere-se à desigualdade de gênero. O Índice de Desigualdade de Gênero apresentado no RDH(2016), que avalia desigualdades de gênero nos campos de saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica, o Brasil ficou na 92ª colocação entre 159 países. Segundo os dados apresentados apesar de as mulheres terem, em média, mais anos de educação formal do que os homens, a penetração delas no mercado de trabalho é significativamente menor do que a deles.

Apesar de ser uma questão importante na economia brasileira, a desigualdade de gênero não é um problema exclusivo do Brasil. Phumzile Mlambo-Ngcuka, diretora-executiva da ONU Mulheres, em sua declaração a respeito da condição das mulheres na sociedade no dia internacional da mulher[5], afirma que as mulheres no mundo ainda enfrentam "desigualdade no acesso a empregos dignos e à educação de qualidade". Segundo a diretora-executiva, um dos principais motivos para as mulheres terem mais dificuldade de encontrar empregos melhores apesar de terem uma educação de melhor qualidade é o fato delas gastarem, em média, mais tempo realizando serviços domésticos do que os homens. Segundo Mlambo-Ngcuka (ONU, 2017), as mulheres passam até 2,5 vezes mais tempo cuidando de suas casas ou de casas de parentes. Para Mlambo-Ngcuka(ONU,2017), a forma a qual se dá a divisão desigual do trabalho é relevante uma vez que, ao trabalharem mais em casa, muitas vezes

[5] Ver em: https://nacoesunidas.org/mulheres-ainda-enfrentam-desigualdade-no-acesso-a-empregos-e-educacao-diz-onu/ (acessado em 20/05/18)

as mulheres acabam por abdicar tempo dedicado ao aprendizado, a atividades remuneradas, engajamento em atividades esportivas ou políticas.

Esse trabalho tem 2 principais objetivos. O primeiro deles é demonstrar se existem fundamentos na afirmação que as características de grupo (sexo e cor de pele) realmente afetam os rendimentos de um indivíduo. Em segundo lugar, fazer uma comparação entre o tamanho da discriminação de renda entre gêneros e entre raças nos anos de 2005 e 2015.

O presente trabalho está organizado da seguinte forma. Após esta introdução, a seção 2 apresenta trabalhos que trazem embasamento teórico já discutido sobre os fatores relevantes para a estimação de salários e estudos sobre causas e a identificação de discriminação estatística. Na seção 3 é apresentada a metodologia utilizada para a estimação dos salários dado os fatores apresentados na seção anterior. E além disso, é exposto a decomposição de Oaxaca (1973), que será utilizada para decompor a diferença presente nos salários dos grupos estudados e identificar qual parte desse diferencial é fruto da discriminação. Na seção seguinte são expostos dados sobre as condições das características pessoais dos grupos a serem utilizados no estudo. Na seção 5 os resultados da metodologia proposta são analisados e discutidos. E por fim, na última seção, é colocado as conclusões e possíveis direções de políticas públicas para o tema da discriminação.

2. Revisão da Literatura

A diferença salarial entre distintos indivíduos de diferentes grupos, mas com mesma habilidade e trabalho, se torna evidente ao analisamos os dados a respeito de remuneração no Brasil. Entretanto, a discussão acerca da discriminação requer a definição de quais parâmetros que deveriam ser utilizados para o cálculo da remuneração de uma pessoa.

Segundo Spence (1973), a remuneração de um indivíduo reflete a capacidade produtiva do mesmo. No entanto, a produtividade do trabalhador é uma informação quase sempre desconhecida para o definidor de salário. A contratação de um novo funcionário pode ser considerada um investimento. Como todo investimento, a contratação de um empregado traz consigo riscos. Riscos esses relacionados com a relação entre a produtividade futura de um

funcionário versus o tempo e recursos investidos na capacitação do mesmo. Com intuito de mitigar a assimetria de informação sobre a produtividade, os contratantes geralmente exigem alguma sinalização dos candidatos. Sinais normalmente aceitos são características pessoais de cada um, como educação e experiência. Porém, formadores de preços não consideram a análise de características individuais como forma única de se mitigar a assimetria de informação. Empregadores também utilizam de uma ferramenta de discriminação estatística durante a formação de salários. Para Fang e Moro (2011) a discriminação estatística se concretiza quando formadores de salários utilizam características médias de um grupo como "proxis" para características individuais que não são observáveis, porém que são relevantes para a estimação de produtividade médio do indivíduo. Fang e Moro (2011), também, apontam um motivo para a necessidade da utilização de "proxis" em modelos de discriminação estatística. Os autores afirmam que os formadores de salários são indivíduos maximizam a utilidade, porém, não detêm as informações completas sobre todas as características relevantes para a estimação do salário. Essas características, entre outras, são: produtividades, qualificações, propensão de se engajar em atividades criminosas, etc.

Mincer (1974), desenvolveu uma equação a qual relaciona a quantidade de investimento em capital humano com o rendimento de um trabalhador. Essa equação pode ser dividida em duas partes. A "*Schooling Part*", ou seja, a parte de tal equação que relaciona o retorno proveniente de um ano a mais de estudos para o salário de um indivíduo. Já a segunda parte da equação faz referência a experiência que esse trabalhador em questão possui no mercado de trabalho. A relação econométrica de Mincer (1974), provavelmente é uma das equações mais utilizadas nos estudos que tiveram como objetivo tentar estimar salários de um determinado grupo. Lemieux (2003), decorreu em sua pesquisa sobre a evolução e a eficiência da equação proposta por Mincer. Segundo esse autor a equação Minceriana se tornou muito popular no campo da economia do trabalho pois Mincer(1974) foi o primeiro a propor um modelo formal de investimento em capital humano para descrever os rendimentos de um trabalhador. Além disso, a equação mostrou que a "*Schooling Part*" da equação é uma condição de

equilíbrio no modelo, no qual as pessoas escolhem o quanto irão investir em educação afim de maximizar o valor presente de seus ganhos futuros.

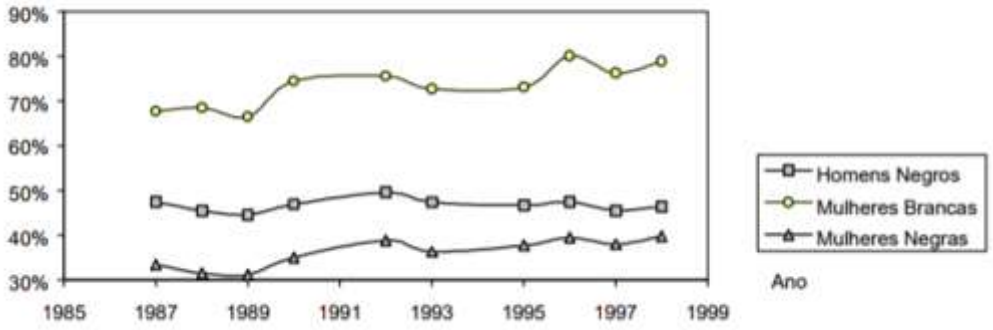
Cavalieri e Fernandes (1998) afirmam que a discriminação nasce ao remunerar indivíduos igualmente produtivos de maneiras diferentes. Os autores destacam que, para que a análise possa ser conclusiva, é necessária inclusão controles fortes afim de excluir fatores externos que afetem a remuneração e assim fazer com que a equação de estimação de salários esteja bem especificada. Os trabalhadores podem ter seus rendimentos afetados por compensações não-pecuniárias. Entre elas, destacam-se: insalubridade, maiores riscos de acidentes de trabalho e engajamento em carreiras com diferentes características de remuneração, como exemplo um trabalhador do setor agrícola e um funcionário público. Ainda segundo Cavalieri e Fernandes (1998), a diferença entre os rendimentos entre pessoas de diferentes raças varia dependendo da região metropolitana na qual a comparação é feita. Por exemplo, a diferença entre os salários de pessoas negras e brancas estava, na região metropolitana de Salvador, na casa de 53,34% enquanto a mesma diferença na região metropolitana de São Paulo é de 9,85%. Em um estudo com objetivos similares a Cavalieri e Fernandes (1998), Campante et al (2004) afirmam “Sabemos que o Brasil é um país bastante heterogêneo do ponto de vista regional, não havendo, pois, razão para esperar que o perfil da discriminação no mercado de trabalho seja o mesmo entre as regiões do país. ” (pg 187, Campante et al (2004)

Outros autores apontam diferentes motivos e explicações para o diferencial salarial entre grupos. Guimarães (2006) tem como objetivo mensurar a parte da diferença salarial que é fruto da discriminação racial. A autora menciona, assim como outros autores supracitados, que fatores pessoais e características do mercado de trabalho explicam a formação de salários. Em linha com seu propósito, Guimarães (2006) quantifica que o negro, em 2006, um negro ganhava cerca de 17% a menos que um branco em média. 70% dessa diferença é explicado por diferenças em característica pessoais dos trabalhadores negros. Esses, em média possuem escolaridade menor, estão inseridos em setores que, em média, remuneram pior. Porém, 30% da diferença salarial entre os dois grupos é fruto da discriminação racial. Ou seja, essa última parcela se refere ao valor que um trabalhador negro receberia a menos que seu par branco caso

ambos apresentassem mesma educação, trabalhassem no mesmo setor e tivessem a mesma experiência, etc.

Soares (2000) analisa conjuntamente a discriminação entre gêneros e raças. Em sua análise de dados, o autor observa uma tendência temporal na discriminação. Seu trabalho aponta duas tendências diferentes sobre o comportamento da desigualdade de renda entre homens e mulheres e negros e brancos (Gráfico 1). Podemos enxergar a redução de disparidade de renda entre os homens e as mulheres. Porém, é nítido que as diferenças entre negros e brancos se manteve estável. Em Campante et al (2004), os autores agregam mais controles estatísticos para analisar os resultados obtidos por Soares(2000). Além das variáveis utilizadas previamente, estes autores também utilizam aspectos regionais e familiares para mensurar de forma mais precisa o tamanho da desigualdade de renda no Brasil. Segundo os autores, a inclusão da educação da mãe como variável explicativa reduz o componente de discriminação de salários. Isso ocorre uma vez que a educação da mãe serve como uma forma de quantificar a transferência Inter-geracional de educação, ou seja uma “proxi” para a qualidade da educação. A inclusão de novas variáveis explicativas no modelo para estudar a discriminação de renda no trabalho de Campante et al(2004) levaram os autores na mesma direção que Soares(2000). Os dois trabalhos apontam um caráter discriminatório contra o grupo negros no Brasil.

Gráfico 1. Rendimentos de Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras como Porcentagem do Rendimento dos homens Brancos



Fonte: Soares (2000, pg 8)

Em Soares (2010), o autor analisa se o tamanho da redução da desigualdade social no Brasil foi relevante no período entre 2001 e 2006. Segundo o autor, esse intervalo de tempo é historicamente relevante uma vez que foi neste período que o país iniciou uma tentativa de montar um sistema de bem-estar social. Soares (2010) realiza comparações entre a redução da desigualdade social no Brasil e outros países durante o período no qual esses países realizaram políticas sociais para redução da desigualdade social. As conclusões do autor apontavam para um futuro menos desigual. A desigualdade no Brasil parecia estar caindo mais aceleradamente do que dos demais países em fase análoga ao Brasil. A ideia do autor é que, se a redução da desigualdade do Brasil se mantivesse na mesma velocidade da redução no período entre 2001 e 2006 até 2030, o Brasil apresentaria níveis de desigualdade social análogos ao de um país como o Canadá.

No entanto, para que a tendência de redução da desigualdade social se confirmasse seria necessário que a desigualdade de renda entre negros diminuísse e a diferença de renda entre homens e mulheres continuasse a cair. Porém, o estudo do *World Wealth & Income Database* (2017) teve como objetivo revisar os indicadores de desigualdade brasileiros entre os anos de 2001-2015. Segundo esse estudo, apesar do crescimento econômico brasileiro durante o período o pais apresentou aumento na disparidade de renda entre as camadas mais abastadas da sociedade e os menos abastados. Os dados apresentados argumentam que os 10% mais ricos do país aumentaram em 2% sua participação na renda nacional e o 50% mais pobres aumentaram, também, sua participação na renda nacional. A participação desse grupo passou de 11% do total para 12%. O aumento na renda desses dois grupos se deu em detrimento da redução da participação do grupo intermediário, "*the middle* 40%" segundo o autor, que diminuíram em 2% sua participação na renda total do país. O argumento apresentado no estudo para sustentar a não diminuição da desigualdade social no Brasil é que enquanto houve os 90% mais pobres da população estão menos desiguais, os 10% mais ricos estão se distanciando do restante da população.

> " A minha interpretação do perfil da discriminação contra mulheres é que existe um acordo tácito no mercado de

> trabalho de que as mulheres, mesmo exercendo tanto quanto os homens atividades que exigem qualificação, precisam ou merecem ganhar menos. Afinal, os homens são chefes de família, têm mais responsabilidades, e assim por diante."
>
> (Soares, 2000, pg 23)

Embora o casamento tenha sempre sido uma parceria entre homens e mulheres, esse típico arranjo de uma era, no qual as mulheres se dedicavam às tarefas domésticas/ cuidado dos filhos enquanto os homens saíam de casa para se devotar ao trabalho e à carreira, deixou raízes profundas em termos de ideais de casamento e de papéis de gênero a serem desempenhados (Amato, Booth, Johnson, & Rogers, 2007). O fato de, em média, mulheres ainda terem que arcar majoritariamente com o trabalho doméstico pode ser uma das explicações para a menor remuneração feminina, em média. Hersh e Stratton (1994) argumentam que há uma relação negativa entre a quantidade de horas em serviço doméstico e o salário de uma pessoa. Uma possível explicação para que o trabalho doméstico seja realizado majoritariamente por mulheres é relação de barganha entre as partes de um casamento. Segundo essa teoria, o trabalho doméstico, por afetar indiretamente os rendimentos de uma pessoa, é realizado predominantemente por aquele cujo os rendimentos são menores. Ou seja, quanto maior a proporção da renda familiar oriunda do trabalho da mulher, maior o poder de barganha desta mulher na hora de realizar tarefas domésticas e consequentemente menor quantidade de trabalho doméstico. Assim, descobrimos que as mulheres realizam mais trabalhos domésticos, em média pois ganham, em média menos que seus maridos. (Hersh e Straton, 1994)

3. Metodologia

Um dos objetivos desse trabalho é quantificar as diferenças de renda entre os grupos Homem x Mulher e Negros x Brancos. Assim, o primeiro passo para alcançarmos tal objetivo é estimar uma equação que explique a renda dos indivíduos. Spence (1973) discorre sobre a forma que empregadores utilizam as informações disponíveis, sinais, para estimar a produtividade do trabalhador. De acordo com este modelo, também citado na revisão de literatura da seção

anterior, o número de anos de estudo é um sinal da produtividade dos indivíduos devido ao fato de que pessoas mais produtivas têm um custo menor para completarem graus escolares do que pessoas menos produtivas. Mincer (1974) afirma que os indivíduos são remunerados por suas características pessoais. “Proxis” utilizadas para estimar a produtividade normalmente se referem a características pessoais, como educação e experiência.

$$\log Y = Log\, Y_0 + rS + \beta_1 * X + \beta_2 * X^4 + \epsilon_1 \quad (1)$$

Onde *log Y* é o logaritmo natural do salário hora de um indivíduo. *Log* Y_0 é o salário médio de um indivíduo sem escolaridade e experiência. *S* representa anos de escolaridade. *R* representa a taxa de retorno de um ano mais de estudo. E *X* é a experiência potencial no mercado de trabalho (em anos de trabalho) desse indivíduo. Ou seja, quantos anos esse indivíduo está inserido no mercado de trabalho

Além de características pessoais, Soares (2000) descreveu a relação do grupo o qual a pessoa está inserida em seu salário.

$$log\, Y = Log\, \mathrm{Y}_0 + \mathrm{rS} + \beta * \mathrm{X} + \beta_2 * \mathrm{X}^4 + \beta_3 \mathrm{Ra} + \beta_4 \mathrm{SX} + \epsilon_1 \quad (2)$$

Sendo *Ra* e *SX* Variáveis Dummies para raça (branco ou negro) e Sexo (homem ou mulher), respectivamente.

O trabalho de Campante et al (2004) e Cavalieri e Fernandes (1998) discorrem sobre a relação da região na qual um indivíduo está inserido no mercado de trabalho e o efeito em sua renda. Outra contribuição do trabalho de Cavalieri e Fernandes (1998) foi a ideia de que setores diversos da economia possuem diferentes dinâmicas de remuneração.

$$Log\, Y = Log\, \mathrm{Y}_0 + \mathrm{rS} + \beta * \mathrm{X} + \beta_2 * \mathrm{X}^4 + \beta_3 \mathrm{Ra} + \beta_4 \mathrm{SX} + \beta_5 * \mathrm{Se} + \beta_6 * \mathrm{Re} + \epsilon_1 \quad (3)$$

Se representando Setor de trabalho e *Re* a região do Brasil onde o trabalhador está inserido no mercado.

3.1. Decompondo a discriminação

Uma vez desenhada a equação de salários, para seguir em linha com os objetivos deste trabalho, é preciso de um método para calcular a potencial discriminação presente nos salários. Em linha com o trabalho de Guimarães

(2006), o modelo de decomposição a ser utilizado é o Oaxaca(1973)/ Blinder (1973).

O primeiro passo para decompor as diferenças salariais é separar a amostra em diferentes grupos, tendo como critério de separação uma característica identificadora de cada um dos grupos dos indivíduos. Assumindo, por hipótese, que na amostra existem pessoas que pertencem aos grupos B (brancos) e N (negros). O primeiro passo é calcular o salário (*S*) de cada grupo e seus respectivos coeficientes de remuneração para uma determinada característica (*X*).

$$\mathrm{Ln\,Sn} = \propto \mathrm{n} + \beta\mathrm{n} * \mathrm{Xn} \qquad (4.1)$$

$$\mathrm{Ln\,Sb} = \propto \mathrm{b} + \beta\mathrm{b} * \mathrm{Xb} \qquad (4.2)$$

A partir das equações 5.1 e 5.2 é possível calcular a diferença média entre os salários dos grupos (Ln $\bar{S}^{b}$ - Ln $\bar{S}^{n}$).

$$\mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{n} = \propto \mathrm{n} + \beta\mathrm{n} * \bar{\mathrm{X}}\mathrm{n} \qquad (5.1)$$

$$\mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{b} = \propto \mathrm{b} + \beta\mathrm{b} * \bar{\mathrm{X}}\mathrm{b} \qquad (5.2)$$

Onde $\bar{S}$ e $\bar{X}$ são os salários médios e as características médias de cada grupo respectivamente.

Em um mundo sem discriminação, os indivíduos seriam remunerados apenas em função de suas características produtivas, independentemente de qual grupo uma pessoa está inserida. Sendo assim, a parte da diferença salarial que é explicada por diferenças em características médias de cada grupo é dada por:

$$\mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{b} - \mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{n} = \beta\mathrm{b} * (\bar{\mathrm{X}}\mathrm{b} - \bar{\mathrm{X}}\mathrm{n}) \qquad (6)$$

O próximo passo para explicar a diferença salarial entre os grupos é explicar qual a parte dos rendimentos é afetado apenas pelo fato de diferentes indivíduos estarem inseridos em diferentes grupos. Esse é o termo que se refere a discriminação.

$$\mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{b} - \mathrm{Ln}\,\bar{\mathrm{S}}\mathrm{n} = (\propto \mathrm{b} - \propto \mathrm{n}) + (\beta\mathrm{b} - \beta\mathrm{n}) * \bar{\mathrm{X}}\,\mathrm{n} \qquad (7)$$

Por fim, há uma parte do gap salarial que é explicado não apenas por efeitos discriminatórios e nem apenas por diferenças salariais. Essa parte da diferença é explicado pela intersecção dos fatores.

$$\mathrm{Ln}\,\bar{S}b - \mathrm{Ln}\,\bar{S}n = (\beta b - \beta n) * (\bar{X}\,b - \bar{X}\,n) \quad (8)$$

Assim, somando as equações 6, 7 e 8 é possível se obter a decomposição das diferenças salariais entre os grupos.

$$\mathrm{Ln}\,\bar{S}^{b} - \mathrm{Ln}\,\bar{S}^{n} = \beta^{b} * (\bar{X}^{b} - \bar{X}^{n}) + (\acute{\alpha}^{b} - \acute{\alpha}^{n}) + (\beta^{b} - \beta^{n}) * \bar{X}^{n} + (\beta^{b} - \beta^{n}) * (\bar{X}^{b} - \bar{X}^{n}) \quad (9)$$

Com a equação 9 é possível estimar a distância entre os salários dos grupos N e B e com ela é possível, também, observar qual a significância dos fatores, Diferenças produtivas, Discriminação ou Intersecção dos fatores na diferença salarial dos grupos. (Kaufmann & Hotchkiss,2005)

4. Análise dos dados

Os dados coletados para a sequência da análise e da estimação proposta nesse trabalho foram obtidos a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). Essa pesquisa é a mais ampla e representativa base dados para os quesitos estudados. Isso ocorre uma vez que a partir dela é possível obter informações sobre as variáveis propostas por indivíduo de todas as classes sociais e regiões do país.

Um dos objetivos deste trabalho é se há consistência ou não na mensuração de um aumento ou diminuição dos efeitos da discriminação ao longo do tempo. Para a resposta dessa pergunta foram analisadas duas PNAD com intervalo de dez anos, entre 2005 e 2015. A escolha de não analisar todas as pesquisas do intervalo foi realizada devido ao fato de que variação na discriminação em períodos pequenos de tempos podem se provar não consistentes ao longo do tempo.

Com objetivo de extrair as informações corretas dos dados foram necessárias algumas adequações na amostra. Para fins de estimação foram considerados os indivíduos que responderam à pesquisa da seguinte forma e pelas seguintes razões:

i) Pessoas que autodeclararam ter cor de pele branca foram considerados para formar o grupo Brancos e pessoas que autodeclararam ter cor de pele preta e pardos foram considerados para formar o grupo Negros.

ii) Pessoas entre 14 e 65 anos. No Brasil, a idade mínima para o trabalho com carteira assinada (na modalidade menor aprendiz) é de 14 anos e 65 anos é a idade mínima para a aposentadoria por idade para os homens (manteve-se o critério de idade, mesmo sendo inferior na legislação, para as mulheres da amostra).

iii) Como referência de rendimento do indivíduo será utilizado o valor recebido pelo indivíduo somente para renda do trabalho (considerando a renda apenas do trabalho principal). Desse modo não serão consideradas outros tipos de renda, como, por exemplo, juros e dividendos.

iv) Foram considerados apenas aqueles indivíduos que afirmaram estarem trabalhando na semana de referência da pesquisa. Esse ajuste foi feito uma vez que, como afirmado no item III, utilizaremos como referência de rendimento o salário que aquele indivíduo recebeu. Sendo assim apenas pessoas empregadas devem receber salário. Importante citar que esse critério poderá resultar em viés de seleção. Isso ocorre uma vez que os coeficientes de remuneração estimados serão representativos apenas para os indivíduos que trabalharam na semana de referência da pesquisa e não para todos os indivíduos. Assim, os resultados excluem pessoas as quais possuem características que as elegeriam a estar inseridas no mercado de trabalho, no entanto optam por não trabalhar. Essas pessoas não estão inseridas no mercado de trabalho uma vez que o salário potencial dessas pessoas é inferior ao custo de oportunidade de não trabalhar. O viés de seleção nesse caso é maior no caso das mulheres. Há um número maior de mulheres que preferem realizar afazeres domésticos a entrar no mercado de trabalho dado seus respectivos salários potenciais[6].

[6] Heckman (1979) propôs um método de correção para o viés de seleção. No entanto, por esse trabalho abordar mais de uma relação entre grupos esse viés não será corrigido.

v) Foram excluídos da amostra indivíduos que se autodeclararam: trabalhadores por conta própria; empregadores; trabalhadores na produção para o próprio consumo; trabalhadores na construção para o próprio uso; e não remunerado. Esses indivíduos foram desconsiderados uma vez que obtêm seus rendimentos de uma forma diferente do que é especificado como salário. Esse critério poderia causar viés amostral. Esse tipo de viés é caracterizado pelo fato de uma maior probabilidade de um certo tipo de individuo ser escolhido dentro da amostra. Nesse caso específico, o viés amostral ocorre uma vez que parte dos integrantes do mercado de trabalho foram excluídos graças a esse critério.

Após os ajustes propostos acima a amostra resulta em 163.839 indivíduos em 2005 e 149.901 indivíduos em 2015. Os indivíduos presentes na amostra foram divididos em grupos para que a análise das características pessoais fosse feita de maneira mais especifica. Primeiramente a amostra foi dividida em dois grupos: Negros e Brancos. Em seguida o mesmo procedimento foi realizado para os grupos: Homens x Mulheres.

As proporções amostrais de negros e brancos em 2005 e 2015 estão expostas na tabela 1. Para 2005 a concentração de negros foi de 52,01% e 47,99% de brancos enquanto em 2015 foram 56,93% de negros e 43,07% de brancos.

Tabela 1. Amostra após os ajustes Negros X Brancos.

Características	2005		2015	
	Negros	Brancos	Negros	Brancos
% em relação ao total da amostra	52,01%	47,99%	56,93%	43,07%
Número de observações	85.214	78.625	85.344	64.557

Um dos objetivos desse trabalho é mensurar o tamanho da discriminação no salário dos negros. Conforme visto na revisão de literatura, na seção 2 deste trabalho, Soares (2000); Campante et al. (2004); Guimarães (2006) constatam diferenças significativas na remuneração entre negros e brancos no Brasil. Na tabela 2 observa-se a diferença entre os salários de negros e brancos entre os anos de 2005 e 2015. Em 2005, os negros recebiam salários 46,67% (PNAD 2005) inferiores aos salários recebidos pelos brancos e esta diferença é de 39,74% (PNAD2015) em 2015. Assim, é constado que nos dois períodos escolhidos para análise, negros tinham rendimentos médios inferiores a brancos.

Tabela 2. Comparação de características Negros X Brancos

Características	2005		2015	
	Negros	Brancos	Negros	Brancos
Salários em reais	492,09	922,70*	1336,10	2217,36*[7]
Características Pessoais				
Experiência em anos	21,40	21,79*	23,64	23,00*
Idade	35,10	36,36*	37,95	39,22*
Educação em anos	7,67	9,66*	9,47	11,10*
Região				
Norte	18,30%	6,81%	20,37%	7,52%
Nordeste	40,89%	18,94%	34,64%	15,70%
Centro	11,63%	10,61%	11,82%	10,56%
Sudeste	23,81%	34,88%	26,76%	35,51%
Sul	5,36%	28,76%	6,42%	30,71%
Setor de atuação				
Agricultura	19,79%	12,64%	12,54%	8,27%
Industria	13,12%	16,20%	10,95%	13,68%
Construção	7,86%	5,56%	10,96%	7,15%
Serviços	47,82%	50,54%	52,62%	53,29%
Administração pública	5,20%	6,13%	5,55%	6,44%
Outros	6,20%	8,92%	7,38%	11,17%
Observações	85.214	78.625	85.344	64.557

*Valores estatisticamente diferentes entre brancos e negros a 95% de confiança.
(valor da estatística $P|T| > |t|$)

Conforme o modelo proposto na seção 3, as características pessoais explicam a formação de salário de um indivíduo e podem explicar parte da diferença salarial exposta na tabela 2. A equação Minceriana (Mincer, 1974) propõe que a

[7] A comparação da diferença será realizada em porcentagem. Assim, não há motivos para deflacionar os valores

educação e a experiência de um indivíduo têm relação positiva com a sua renda. Assim, a constatação de maior escolaridade de brancos em relação a negros para 2005 e 2015, cerca de 2 anos superior em 2005 e 1,67 anos em 2015, pode explicar parte da diferença salarial entre brancos e negros nos dois períodos analisados. Por um lado, os dados da tabela 2 relevam que em 2005 o negro era, em média menos experientes que os brancos. Por outro lado, em 2015, esse cenário se reverte. Nesse ano, 2015, os negros tinham, em média mais anos de experiência.

De acordo com os trabalhos de Campante et al (2004) e Cavalieri e Fernandes (1998) a região do brasil a qual o trabalhador está inserido pode afetar os rendimentos de um indivíduo. Conforme a tabela 2, há uma maior concentração relativa de negros em relação a brancos nas regiões Norte e Nordeste. Por sua vez, essas regiões apresentaram as duas menores rendas per-capita médias do país em 2015 (PNAD2015). Enquanto isso, o grupo dos indivíduos brancos estão relativamente mais concentrados nas regiões Sul e Sudeste que são as duas regiões com maior renda per-capita média (PNAD2015).

Outro aspecto abordado por Campante et al (2004) e Cavalieri e Fernandes (1998) é o efeito do setor de atuação de um indivíduo sobre seus rendimentos. Na tabela 2 é possível observar a maior concentração relativa de Negro em setores intensivos em mão de obra não qualificada, como agricultura e construção. Por outro lado, é possível notar uma maior concentração relativa de brancos em setores mais intensivos em mão de obra qualificada, como exemplo setor de administração pública.

Após a análise das características referente a raça, as atenções agora se voltam para a análise de características pessoais entre gêneros. A fim de tirar conclusões preliminares sobre os efeitos de características pessoais da condição discriminatória dos rendimentos das mulheres a comparação feita na tabela 1 foi realizada novamente apenas alterando o grupo de comparação, sendo analisado agora homens e mulheres ao invés da comparação entre brancos e negros.

Tabela 3. Amostra após os ajustes Homens X Mulheres.

Características	2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
% em relação ao total da amostra	59,77%	40,23%	58,17%	41,83%
Número de observações	97.939	65.900	87.202	62.699

Ocorridos os mesmos ajustes propostos nessa seção, a amostra para a análise entre as características de homens e mulheres é composta de 40,22% de mulheres e 59,77% de homens em 2005. E para o ano de 2015 essa proporção é de 41,83% de mulheres e 58,17% de homens.

Tabela 4. Comparação de características Homens X Mulheres

Características	2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salários em reais	804,38	542,69*	1909,17	1443,36*[8]
Características Pessoais				
Experiência em anos	22,26	20,63*	23,90	22,41*
Idade	35,68	35,72*	38,44	38,57*
Educação em anos	8,12	9,31*	9,59	10,97*
Trabalho doméstico em horas	4,75	19,12*	5,34	18,00*
Região				
Norte	13,37%	12,17%	15,98%	13,35%
Nordeste	30,75%	30,17%	26,71%	26,31%
Centro	11,18%	11,1%	11,24%	11,33%
Sudeste	28,76%	29,45%	29,73%	31,57%
Sul	15,94%	17,11%	16,34%	17,44%
Setor de atuação				
Agricultura	20,93%	10,03%	14,75%	5,17%
Industria	15,74%	12,94%	13,36%	10,40%
Construção	11,31%	0,38%	15,60%	0,72%
Serviços	37,59%	65,33%	40,87%	69,43%
Administração pública	5,98%	5,17%	6,20%	5,57%
Outros	8,44%	6,15%	9,22%	8,71%
Observações	97.939	65.900	87.202	62.699

*Valores estatisticamente diferentes entre brancos e negros a 95% de confiança.
(valor da estatística $P|T| > |t|$)

A tabela 4 revela que mulheres possuem, em média, rendimentos inferiores que seus pares homens. Em 2005, as mulheres tinham rendimentos de 67,46% do

[8] A comparação da diferença será realizada em porcentagem. Assim, não há motivos para deflacionar os valores

rendimento dos homens. Essa diferença é menor para 2015, onde as mulheres obtinham, em média, 75,60% dos rendimentos dos homens. No entanto, a tabela aponta outros indícios para a constatação da diferença de rendimentos das mulheres do que os apontados para os negros. Enquanto negros possuem educação média inferior aos brancos, as mulheres possuíam mais anos de estudo do que os homens tanto em 2005, cerca de 1,2 ano, quanto em 2015, cerca de 1,38. No entanto, se por um lado mulheres possuem escolaridade maior que homens, por outro lado elas possuem, em média, menos experiência no mercado de trabalho.

Hersh e Stratton (1994) argumentam que os afazeres domésticos podem afetar os salários das pessoas de diferentes formas. Pessoas que possuem uma carga de afazeres domésticos podem ser levados a ter uma carga menor de trabalho no mercado a fim de cumprir toda a demanda dos serviços do lar. Além disso, aqueles que dedicam mais tempo para o lar podem possuir tempo mais escasso para se dedicar a sua formação. Ou seja, o trabalho doméstico, indiretamente, pode afetar a produtividade de um trabalho. Por fim, a realização de uma grande demanda de afazeres domésticos pode abaixar a probabilidade de promoção ou contratação daqueles que o realizam. Isso é decorrente da expectativa do empregador de que pessoas que realizam afazeres domésticos possam ter suas vidas ou jornadas de trabalho reduzidas em função disso. A partir disso é possível observar que as mulheres em 2015 passaram 3,37 vezes mais horas em afazeres domésticos. O argumento de Hersh e Stratton (1994) serve como um possível indicio de explicação de porque as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho e porque seus rendimentos são inferiores aos dos homens.

Na análise dos pontos levantados nos trabalhos de Campante et al (2004) e Cavalieri e Fernandes (1998), é possível observar que a concentração relativa de homens e mulheres por regiões segue um padrão parecido. Ambos os sexos apresentam distribuições parecidas em todas as regiões. Ao analisar o segundo ponto de Campante et al (2004) e Cavalieri e Fernandes (1998) abordado por esse trabalho, distribuição por setor de atuação, é possível observar que as mulheres estão, em sua maioria, concentradas no setor de serviços 65,33% em 2005 e 69,43% em 2015. No entanto, é possível no notar que houve uma redução da porcentagem de mulheres que atuavam no setor agrícola. Os

homens, apesar de estarem relativamente mais concentrados no setor de serviços, estão mais bem distribuídos em outros setores.

A fim de complementar as análises preliminares a respeito das diferenças entre os grupos, a tabela 4 mostra a evolução da diferença salarial entre os grupos estudados. Nessa tabela a variável referente aos rendimentos é setorizada entre grupos que levam em conta gênero e raça. É possível observar uma tendência diminuição das diferenças entre rendimentos de mulheres de ambas as raças em relação aos seus pares homens. Ao mesmo tempo que se observa este resultado positivo com relação aos rendimentos das mulheres, também é possível observar que a diferença entre os rendimentos de homens brancos e negros diminuiu em proporção menor do que a diferença entre as mulheres em relação ao homem branco. Enquanto os rendimentos das mulheres negras passaram 35,19% para 44,34% do salário médio de um homem branco - um aumento 9,15%, os rendimentos dos homens negros aumentaram apenas 6,8% no período de 2005 a 2015.

Tabela 5. rendimento do trabalho da mulher branca, homem negro e mulher negra em proporção ao homem branco

	2015	2005	2015 - 2005
	Homem Branco		
Homem Branco	100,00%	100,00%	0%
Mulher Branca	73,01%	65,30%	7,71%
Homem Negro	58,91%	52,11%	6,80%
Mulher Negra	44,34%	35,19%	9,15%

5. Resultados

Conforme a seção 3.1 o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder será utilizado para decompor a diferença entre os rendimentos de brancos x negros e homens x mulheres. A análise abaixo terá como objetivo a observação ou não de discriminação contra grupos historicamente e culturalmente menos prestigiados no Brasil.

5.2.1 Negros x Brancos

A tabela 6 faz referência a decomposição dos rendimentos entre Negros X Brancos. É possível observar que a diferença entre os rendimentos entre os grupos reduziu em 19,39% entre 2005 e 2015. Dos três fatores que explicam a diferença entre negros e brancos o fator que apresenta maior relação com a diminuição da diferença salarial entre negros e brancos foi a melhoria nas

Tabela 6. Decomposição dos salários Brancos x Negros

	2005			
	Ln(Salário/hora)	Desvio Padrão	Z	P> |z|
Negros	0,849	0,000147	5789.18	0,000
Brancos	1,345	0,000155	8696.04	0,000
Diferença	-0,495	0,000213	-2322.99	0,000
Características	-0,365	0,000188	-1941.14	0,000
Coeficientes	-0,203	0,00021	-968.46	0,000
Interação	0,073	0,000179	412.32	0,000
	2015			
	Ln(Salário/hora)	Desvio Padrão	Z	P> |z|
Negros	1,939	0,000125	15000	0.000
Brancos	2,338	0,000145	16000	0.000
Diferença	-0,399	0,000191	-2084	0.000
Características	-0,273	0,000157	-1740	0.000
Coeficientes	-0,167	0,00019	-883	0.000
Interação	0,042	0,000152	277	0.000

características dos negros.

Na década entre 2005 e 2015 negros e brancos passaram a ser dotados de características remunerativas mais iguais. Entre as melhoras nas características

do grupo dos negros pode ser notado a partir da tabela 2 a melhoria na educação dos negros. Em 2005 os negros possuíam 79,39% da educação dos brancos. Essa proporção em 2015 passou para 85,32%. Outro sinal de maior homogeneidade entre as características entre os grupos é a saída de parte dos negros de setores que remuneram em média menos, como a agricultura, para uma maior inserção em setores os quais remuneram em média mais, como o setor público. Segundo Gonzaga et al (2009), o setor público remunera, em média, mais que o setor privado para pessoas com baixa escolaridade. A tabela 2 mostra que, em média, no Brasil os negros têm menos escolaridade que os brancos. Com isso é possível argumentar que a migração dos negros para o setor público é benéfica para o salário dos negros em relação a permanecia em atividades ligadas ao setor privado.

O segundo ponto relevante para a diminuição da diferença entre os salários dos grupos foi a diminuição na diferença de remuneração dos coeficientes. Segundo a seção 3.1 o efeito da discriminação na remuneração do indivíduo está explicado nesse fator. A partir da tabela 6 é possível observar que em 2005 um negro com as mesmas características pessoais que um branco ganharia, em média, 15,09% menos apenas por pertencer ao grupo dos negros. Essa diferença em 2015 foi de 7,25%. Com isso é possível afirmar que o fator cor de pele é relevante para diferença salarial dos grupos. Assim, o fato de um indivíduo pertencer ao grupo negro parecer ter relação com um menor salário do mesmo em 2015 em relação a 2005.

5.2.2 Homens x Mulheres

Assim como a diferença entre os rendimentos entre negros e brancos, a diferença entre a remuneração de homens e mulheres também vêm diminuindo. A diferença entre os grupos no período de 2005 a 2015 reduziu 10,06%. No entanto, a diminuição da disparidade entre as remunerações de homens e mulheres ocorreu devido a motivos diferentes dos observados no caso de negros e brancos.

Tabela 7. Decomposição dos salários Mulheres x Homens

	2005			
	Ln(Salário/hora)	Desvio Padrão	Z	P> |z|
Mulheres	1,0513	0,000173	6064,74	0,000
Homens	1,1457	0,000144	7979,81	0,000
Diferença	-0,09437	0,000225	-419,26	0,000
Características	0,170301	0,00016	1064,1	0,000
Coeficientes	-0,25361	0,000313	-809,12	0,000
Interação	-0,01105	0,000272	-40,66	0,000
	2015			
	Ln(Salário/hora)	Desvio Padrão	Z	P> |z|
Mulheres	2,0766	0,000149	14.000	0,000
Homens	2,1610	0,000128	17.000	0,000
Diferença	-0,08487	0,000197	-431,24	0,000
Características	0,139665	0,00013	1078,37	0,000
Coeficientes	-0,23684	0,000334	-708,58	0,000
Interação	0,012304	0,000295	41,68	0,000

Conforme a seção 3.1 a diferença é composta por 3 fatores. Características, Coeficientes e Interação. A tabela 7 nos mostra que no caso das mulheres, nos dois períodos de tempo estudados o fator determinante para um menor rendimento das mulheres foi o fator dos coeficientes. Isso ocorre uma vez que, em um mundo sem discriminação, tanto em 2005 quanto em 2015, a mulheres deveriam ter uma remuneração maior que os homens. Isso ocorre, uma vez que, como observado na tabela 4, as mulheres possuem, entre outras características, mais anos de estudos que os homens nos dois períodos estudados, em 2005 as mulheres tinham em média 1,19 anos a mais de escolaridade do que os homens, já em 2015 ela passaram a ter 1,38 anos mais de escolaridade. Além disso, é possível observar que elas estão em menos concentradas em relação aos homens em setores de menor remuneração, como exemplo a agricultura e a

construção e mais concentradas no setor de serviços, um setor que remunera em média mais que a agricultura e a construção.

Enquanto as características individuais femininas tendem a aumentar o salário médio das mulheres o fator dos coeficientes anula esse saldo positivo e faz com que a diferença entre os salários de homens e mulheres se tornem negativo. É possível observar que em ambos os anos esse fator tem ralação negativa nos rendimentos das mulheres. Segundo a seção 3.1, a discriminação é um dos efeitos capturados pelo fator de diferença dos coeficientes. Sendo assim, é possível observar que as mulheres têm uma remuneração inferior porque são discriminadas. Em 2005, na comparação entre um homem e uma mulher com mesmas características, teriam um salário em média 22,14% inferior. Essa diferença cai para 10,96% em assim. Um fator observável a partir da tabela 7 é a diminuição no tamanho do fator dos coeficientes. Assim, na década entre 2005 e 2015 é possível observar uma diminuição do fator discriminatório nos rendimentos das mulheres.

6. Conclusão

Apesar do avanço econômico observado entre o início de do século e hoje, o Brasil ainda enfrenta sérias desigualdades no âmbito social. Como visto nas seções anteriores, a situação do negro e da mulher no país é desigual em comparação ao grupo seus respectivos grupos mais privilegiados de homens no caso de gênero e brancos no caso racial. Na década entre 2005 e 2015, a situação do negro com relação a questões de qualificação, como a educação, avançou no Brasil. Mas também é possível notar que a discriminação contra o negro parece estar cedendo.

A luta das mulheres nos últimos anos parece estar sendo recompensada também. No Brasil a discriminação contra esse grupo é principal determinante da situação econômica desvantajosa, mas o fator discriminatório nos rendimentos das mulheres diminuiu no período estudado. As brasileiras são em média mais bem qualificadas que seus pares homens e, mesmo assim, ainda são remuneradas de forma pior do que eles.

Após o trabalho realizado é possível argumentar que em tanto em 2005 quando em 2015 o gênero e a raça de um indivíduo tinha o poder de impactar

negativamente o salário do mesmo. No caso dos negros, a análise observa que na comparação entre os rendimentos de um branco e um negro com mesmas características, em 2005, o membro do grupo discriminado ganha, em média, 15,09% a menos. Já em 2015, o fator de pele impacta negativamente o salário de um negro em 7,14%. Na questão de gênero, o fato de um indivíduo ser do sexo feminino acarreta um ganho inferior médio de 22,14% em 2005. Em 2015 o fato de um indivíduo ser mulher impactava o salário do mesmo negativamente em 10,96%. A partir dos números expostos acima e das tabelas 6 e 7 é possível observar, também, que na comparação 2005-2015 houve uma aproximação dos salários dos grupos historicamente menos privilegiados em comparação aos grupos mais privilegiados e em ambos os casos a diminuição no efeito da discriminação ajudou na redução da disparidade entre rendimentos.

Apesar da constatação da diminuição no mercado de trabalho na última década a discriminação ainda está presente. Por uma questão de justiça social e econômica, membros dos grupos menos privilegiados historicamente ainda carecem de políticas sócio afirmativas com o intuito de acabar com privilégios dos grupos dominantes. No caso dos negros uma política sócia afirmativa adotada foram as cotas raciais. O intuito das cotas sociais é abrir a porta das universidades públicas para estudantes negros. Segundo Carvalho Et al (2001), em 2001 apenas 2% de todos universitários eram negros. A entrada de mais negros em instituições de ensino superior tentem a aumentar o salário desse grupo em duas formas: I) A remuneração de negros, segundo o modelo proposto na seção 3 (equação 3), aumentaria uma vez que mais anos de estudo tentem, em média, a gerar um maior rendimento. II) Segundo modelo de Spence (1973), os empregadores, por não terem todas as informações relevantes para a estimação da produtividade do trabalhador, são obrigados a levarem sinais como características de grupo dos candidatos. Assim, o aumento de anos de estudo do grupo dos negros ajudaria a invalidar o sinal de que negros em média são menos qualificados profissionalmente.

No caso da questão de gênero, as políticas públicas devem abordar outras questões. As mulheres já são em média mais qualificadas que seus pares homens e mesmo assim ainda são discriminadas. Uma política adotada na Islândia, tornou ilegal a discriminação salarial entre gêneros por lei. A lei

implementada em primeiro de janeiro de 2018, tornou ilegal remunerar homens e mulheres de forma desigual quando realizam tarefas iguais. Essa medida tem como objetivos remunerar igualmente pessoas que, em tese, devem dar mesmo retorno a empresa. Além de medidas que obriguem os formadores de salários a remunerar os indivíduos de sexos diferentes de maneira desigual é necessário desconstruir o sinal de que mulheres são menos produtivas em relação aos homens. A ideia tradicional de que as mulheres tendem a abdicar mais de suas carreiras e se tornam menos produtivas devido ao aumento de uma carga de trabalho doméstico após o nascimento de um filho pode explicar o porquê o sinal de produtividade inferior das mulheres. Para combater essa ideia o governo Sueco vem desde 2002 obrigando os país a usarem ao menos 2 meses de licença paternidade. Uma licença igual para pais e mães não serve apenas para igualar os cuidados com filhos, mas também pretende afetar a divisão do trabalho doméstico. E, assim, ter efeitos positivos na igualdade no mercado de trabalho ao fortificar a posição da mulher (Governo sueco, 2011).

7. Referências Bibliográficas.

Amanto, Paul R; Booth, Alan; Johnson, David R.; Rogers, Stacy J; “How marriage in America is changing”; Harvard University Press, Cambrige, Massachusetts, 2007

Blinder, Alan S; “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”; he Journal of Human Resources Vol. 8, No. 4, pp. 436-455, 1973

Campante, Filipe R.; Crespo, Anna R. V; Leite, .; Phillippe G. P. G. “Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos regionais”; Revista Brasileira de Economia V. 58 n.2, Rio de Janeiro, Abril/Junho 2004

Cavalieri, Claudia Helena; Fernandes, Reynaldo. “Diferencias de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras”. Revista de Economia Politica, vol. 18 no. 1 (janeiro-março/1998)

Fang, Haming; Moro, Andrea. “Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey* “, pp. 133-200. Vol 1A. 2011

Gonzaga, Gustavo; Firpo, Sergio; Braga, Breno. “Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no brasil*”, pesquisa e planejamento econômico, ppe v. 39 n. 3 dez, 2009

Guimarães, Roberta de Oliveira. “Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão?” Economica, Rio de janeiro, v.8, n.2 p227-251, dezembro 2006.

Hersh, Joni; Straton, Leslie S. “ Housework Wages, and the Division of Housework Time for Employed Spouces; Economic Issues for Work and Family, Vol. 84 NO 2., 1994.

Kaufman, Bruce E.; Hotchkiss, Julie L.; “The economics of labor markets”. 5th ed. Fort Worth, TX: Dryden Press, 718 c, 2000.

Lemieux, Thomas. “ The “Mincer Equation” thirty years after schooling, experience, and earnings” Jacob Mincer A Pioneer of Modern Labor Economics pp 127-145, 2006.

Mincer, Jacob. “Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2” Columbia University, 1974

Munanga, Kabengele “Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponti de vista em defesa de cotas” Sociedade e Cultura, vol. 4, núm. 2, julio-diciembre, pp. 31-43, 2001,

Oaxaca, Ronald; “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”; nternational Economic Review Vol. 14, No. 3 pp. 693-709, Oct., 1973

Soares, Sergei Suarez Dillon;” O Perfil da Discriminação no Mercado de

Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras”; IPEA, Brasilia, Nov, 2000.

Spence, Michael. Job Market Signaling; The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3. (Aug., 1973), pp. 355-374, 1973