

MULHERES NEGRAS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NA BAHIA EM 2019¹

BLACK WOMEN AND WAGE DISCRIMINATION IN BAHIA IN 2019

Edna Silva Fonseca²

Marco Antonio Jorge³

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é verificar a hipótese de discriminação salarial contra as mulheres negras no mercado de trabalho baiano em 2019, tomando como base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC). A estratégia empírica engloba o procedimento proposto por Heckman (1979) para correção do viés de seleção amostral na estimação das equações mincerianas de salário e, por fim, a decomposição do diferencial de salários proposta por Oaxaca (1973). Os resultados indicam a existência de diferenciais salariais significativos, na qual as mulheres negras do estado da Bahia, mesmo tendo melhores atributos produtivos em relação aos homens brancos e negros, experimentam uma depreciação salarial em decorrência de discriminação, em especial a de gênero.

Palavras-chave: discriminação salarial, gênero e cor, Bahia.

ABSTRACT

The objective of this research is to verify the hypothesis of wage discrimination against black women in the Bahian labor market in 2019, based on data from the National Household Sample Survey (PNADC). The empirical strategy encompasses the procedure proposed by Heckman (1979) for correcting sample selection bias in the estimation of the wage equations proposed by Mincer (1974), and finally, the decomposition of the wage differential proposed by Oaxaca (1973). The results indicate the existence of significant differentials, where black women from the state of Bahia, despite having better productive attributes in relation to white and black men, experience wage depreciation mainly due to gender discrimination.

Keywords: wage discrimination, race and gender, Bahia (Brazil).

Classificação JEL: J31, J71, C31.

1. INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho é uma das fontes que desencadeiam as desigualdades socioeconômicas a que foi submetida uma camada da população brasileira representada pelos afrodescendentes, visto que o rendimento do trabalho contribui com mais de 70% do rendimento familiar (JORGE, 2011). Fernandes define o ato discriminatório internalizado no mercado de trabalho como “uma situação em que pessoas igualmente produtivas

¹ Os autores agradecem às prof.^{as} Dra. Mariângela Furlan Antigo (UFMG), Dra. Kênia Barreiro de Souza (UFPR) e aos pareceristas da Revista pelas ideias e sugestões. Eventuais erros são de nossa exclusiva responsabilidade.

² Doutoranda em Economia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestra em Economia pela Universidade Federal de Sergipe (NUPEC/UFS). Graduada em Economia pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS).

³ Professor Associado do Departamento de Economia da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Doutor em Economia de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas – SP.

são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo ao qual pertencem” (2002, p. 42). O autor ainda considera uma característica latente da discriminação quando os indivíduos são diferenciados neste meio com base em seus atributos não produtivos.

A educação como instrumento ascensional da renda, em múltiplas vezes, assume as diretrizes por explicar o fosso salarial entre os grupos. Porém, o problema decorrente dos desníveis salariais, em que indivíduos igualmente produtivos auferem rendimentos distintos, perpassa também pela questão de gênero bem como por questões raciais, assumindo a forma da discriminação.

Tomando como base essas evidências, busca-se neste estudo expor as diferenças provenientes da renda do trabalho entre os grupos categorizados pelos homens brancos, mulheres brancas e homens negros, contrapondo os rendimentos dos três primeiros aos rendimentos das mulheres negras. Sob estes aspectos, faz-se oportuna a investigação em torno do mercado de trabalho no estado da Bahia no ano de 2019, por meio da base de dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – para verificar a hipótese de discriminação salarial contra as mulheres negras. O marco temporal se justifica pela disponibilização da última pesquisa anual da PNAD Contínua pelo IBGE. O recorte geográfico foi eleito por representar um contingente demográfico majoritariamente composto por afrodescendentes. Aproximadamente 81,1% dos indivíduos residentes no estado da Bahia se autodeclararam como negros (pretos e pardos) no ano em questão, segundo levantamento da PNAD-IBGE (2019).

Assim, o objetivo central deste estudo é a verificação das assimetrias salariais decorrentes da discriminação no mercado de trabalho baiano para o grupo mais impactado por essa ação, as mulheres negras. Utiliza-se como procedimento metodológico a estimação da equação minceriana de salários com a correção do viés de seletividade amostral de Heckman (1979), ajustada para desenho de amostras complexas como no caso da PNAD, por meio de um modelo *probit* e, por fim, estima-se a decomposição salarial proposta por Oaxaca (1973).

Este artigo está estruturado em quatro seções, além deste breve apanhado introdutório. Na primeira seção está contida a revisão teórica e empírica dos estudos sobre o mercado de trabalho e as assimetrias salariais oriundas da discriminação por gênero e cor. A segunda seção estrutura o aporte metodológico que fornece as bases de aferição estatística, bem como os modelos a serem estimados. Na terceira seção se encontram os resultados dos exercícios econométricos, bem como sua discussão. Por fim, na última seção são tecidas as considerações finais deste estudo.

2. REVISÃO DA LITERATURA SOBRE AS DESIGUALDADES DE RENDIMENTOS NO MERCADO DE TRABALHO

As mudanças culturais e a necessidade de obtenção ou complementação da renda impulsionaram as mulheres a participarem do mercado de trabalho, como salienta Bruschini (2007). Ao tempo em que essas mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbram-se os desafios encontrados para a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça.

Se ao longo dos anos a trajetória feminina foi marcada por avanços no campo social, por outro lado, não deixaram de persistir os entraves que limitam a mobilidade econômica deste grupo, como destaca Bruschini (2007). O modelo de sociedade baseado no patriarcalismo em que o homem é tido como o principal agente familiar ainda persiste, mas com a necessidade

crescente das mulheres obterem uma renda e adentrarem na força de trabalho, os arranjos familiares vêm se modificando ao longo dos anos.

Passos e Guedes (2018) explicam que esses novos arranjos familiares por vezes invertem os papéis socialmente construídos pelo gênero que demarcavam os espaços e atividades específicas para homens e mulheres, na qual os homens seriam os responsáveis diretos pelo fomento financeiro da família. Por sua vez, as mulheres, restritas ao lar, seriam as responsáveis imediatas pelos cuidados dos dependentes, a exemplo das crianças e dos idosos, além de desempenharem atividades domiciliares.

Melo e Castilho (2009) destacam que a divisão sexual do trabalho creditou aos homens *o trabalho produtivo*, sendo este considerado pela ótica social o mais valorizado. Para as mulheres, as autoras grifam a herança da divisão sexual do trabalho, alocando-as no *trabalho reprodutivo*, que se caracteriza pela realização de tarefas domésticas relativas aos cuidados da família. Aliado a esses elementos sociais, coexiste o conceito de gênero; concebido pela ótica feminista, fundamenta-se na construção histórica e social dos papéis feminino e masculino para explicar as relações sociais entre os sexos, e como estas relações forjam uma ideia de “destino natural dos sexos”, delegando aos homens a produção e a remuneração, e para as mulheres a reprodução e o trabalho não remunerado, reforçam Passos e Guedes (2016).

A operacionalização do gênero enquanto construção social seria o lugar onde as desigualdades e as discriminações ocorrem. Na visão de Moraes (2005), é o gênero que permite a estratificação dos papéis desenvolvidos pelos atores sociais, sendo perceptível a demarcação de espaços a serem ocupados pelos indivíduos. A estrutura social em que as mulheres são as principais responsáveis pela educação das crianças fomenta o hiato no mercado de trabalho, tornando a atuação feminina desvantajosa frente aos demais nesse meio.

Quanto ao dispêndio de tempo alocado no trabalho de cuidado, as desigualdades intrínsecas de gênero, classe e raça são evidenciadas, quando nesta atividade a atuação hegemônica de cuidado é das mulheres, sendo estas pobres, negras e muitas vezes imigrantes (HIRATA, 2015).

A mulher negra defronta-se ainda com a discriminação racial. O entendimento da discriminação racial perpassa pela construção ideológica e social da concepção de raça, que Santos definiu como “um conjunto de características anatômicas como a cor da pele, textura do cabelo, altura média dos indivíduos etc.” (1984, p.12).

De acordo com Munanga (2003), o termo raça que era restrito à botânica e à zoologia, passa a fazer parte da dinâmica social francesa em meados dos séculos XVI-XVII. Ou seja, um fator distintivo meramente biológico como a melanina passa a ser utilizado para legitimar as defesas científicas com viés ideológico, com um propósito da manutenção do *status quo* de grupos pertencentes a uma parcela da população mais abastada, conforme Savazzoni (2015).

Schwarcz (1994) atenta que a utilização dos fundamentos das ciências naturais, pela elite intelectual instalada no Brasil, empenhou-se por construir um elo entre as espécies botânicas, zoológicas e a humanidade, correlacionando as duas primeiras com o comportamento humano (problemas psicológicos, alcoolismo, amoralidade e a violência). Pontos tratados, até então, como transtornos inatos das civilizações “inferiores” (indígena, negro e o mestiço), tinham como foco de atenção o critério raça ou mestiçagem, abstraindo-se dos problemas que transversavam uma “anomalia social”, oriundos das desigualdades latentes de uma sociedade erguida pelo sistema escravagista de trabalho.

Hasenbalg (1991) pontua como as ações sutis embrenhadas na elite brasileira construíram uma ideia falaciosa de uma *democracia racial*. Se ora a miscigenação era utilizada pela elite como uma resposta para o atraso social do país, em outro espectro, a confluência das raças foi fortemente utilizada até mesmo por intelectuais, como Gilberto Freyre, para construção da autoimagem unitária do povo brasileiro.

Para Chadarevian (2009) as pautas reivindicativas da comunidade negra estadunidense, em meados da década de 1960, culminaram em um avanço nas conquistas pelos direitos civis desse segmento populacional, tendo na figura do Estado a adoção de políticas ativas de enfrentamento da discriminação racial, esta última corporificada pelas leis segregacionistas vigentes naquele país. Comparado à situação da comunidade negra brasileira, o autor destaca que no mesmo recorte temporal, a tomada do poder pelo regime militar escamoteou as movimentações legais da sociedade civil, bem como as discussões e ações políticas em torno da temática racial. De tal modo, o próprio regime de exceção extraiu dos fundamentos criados com base no mito da democracia racial um discurso conciliatório e harmônico, como pontua o autor.

Para Bento (2000), enquanto a ação educativa pode trazer efeitos positivos para a diminuição do preconceito, a discriminação pode ser modificada por meio de dispositivos legais, embora tal discriminação não ocorra em sua totalidade motivada pelo preconceito, já que, por vezes, esta postura se dá pela manutenção de privilégios de alguns.

Neste sentido, a literatura nacional que abarca as assimetrias salariais no mercado de trabalho atesta as desigualdades de rendimentos entre gêneros e raças (CAVALIERI e FERNANDES, 1998; SOARES, 2000; FERNANDES, 2002; CRESPO, 2003; CACCIAMALI e HIRATA, 2005; CARVALHO, NERI e SILVA, 2006; ROCHA e CAMPOS, 2007; SOARES *et al.*, 2007; CIRINO e LIMA, 2011; ALMEIDA e BESARRIA, 2014; PEREIRA e OLIVEIRA, 2016), e vai ao encontro no que tange ao investimento educacional como gerador das disparidades entre os grupos.

Com relação aos ganhos privados que derivam da educação, estes podem afetar os ganhos por unidade de trabalho, bem como a participação da força de trabalho, especialmente em diferentes estágios do ciclo de vida; podem também afetar o tempo de trabalho refletido pela frequência e duração do desemprego, assim como o tempo parcial do emprego, de acordo com Mincer (1974). A correlação positiva entre investimento educacional e retornos no nível de produtividade são elementos comuns tanto para Mincer (1974) como para Schultz (1973), permitindo que os indivíduos se diferenciem não apenas na quantidade dos seus investimentos educacionais acumulados, mas igualmente nas taxas de retorno que auferem.

Nas considerações suscitadas pela Teoria do Capital Humano, encontra-se a premissa de que as habilidades produtivas dos trabalhadores, em certos casos, são inatas. Mas, as habilidades desses indivíduos podem ser desenvolvidas por meio da educação e do treinamento. Na prática, esse ato pode ser considerado um investimento, e tal decisão está intimamente ligada à perspectiva de elevação da renda futura, bem como a custos monetários e de oportunidades, como frisa Fernandes (2002).

2.1 Discriminação no Mercado de Trabalho

O tema da discriminação como fonte de diferenciais salariais adquire maior destaque por meio dos estudos pioneiros de Gary Becker, em sua obra intitulada *The Economics of Discrimination*, publicada em 1957. O modelo desenvolvido por Becker está centrado na preferência pela discriminação que pode ocorrer por parte do empregador, do empregado ou do consumidor.

A discriminação do empregador sugere que ao contratar o indivíduo que é discriminado, este último deve concordar com a redução em seu salário que acarreta no surgimento do diferencial de salários entre os grupos. A discriminação do empregado é gerada quando trabalhadores não aceitam a convivência com pessoas associadas ao grupo discriminado e exigem um aumento em sua remuneração para compensar a desutilidade da convivência com aquele grupo. Por seu turno, a discriminação do consumidor se manifesta por parte de consumidores que descartam o atendimento do grupo considerado inferior, demandando um desconto no preço para compensar sua desutilidade (LOUREIRO, 2003; JORGE, 2011).

Becker (1957) sugere que a discriminação pode ser mensurada por meio de um coeficiente de discriminação d . Este coeficiente representa a taxa do diferencial de salários entre dois tipos de mão de obra que são substitutos perfeitos, assumindo valores de menos infinito até mais infinito $[-\infty \leq d < +\infty]$, em que $d < 0$ implica em nepotismo, $d > 0$ implica em discriminação e $d = 0$ implica que não há diferenças entre os trabalhadores.

Diferenciais compensatórios de salário têm uma vasta aplicabilidade e uma delas, como sugere Fernandes (2002), é poder gerar respostas quanto ao diferencial de salários a ser explicado pelas distinções nas características do posto de trabalho. Além das características observáveis dos trabalhadores, tendo como exemplo a educação e a experiência, a segmentação do mercado de trabalho pode ser outra fonte de diferenças salariais. Por fim, a permanência no trabalho também pode ser uma resposta para a heterogeneidade salarial entre homens e mulheres (FERNANDES, 2002; JORGE, 2011).

Soares (2000) investigou o perfil discriminatório no mercado de trabalho brasileiro por meio da decomposição salarial de Oaxaca (1973). O autor constata quão discriminatório o mercado de trabalho se apresenta para os grupos que se distanciam da categoria padrão composta pelos homens brancos. Para os homens negros, o diferencial encontrado refere-se aos anos de escolaridade, mas também à cor; esse grupo recebe entre 5% e 20% a menos na sua folha de pagamento em comparação com os homens brancos. Quanto às mulheres negras, estas sofrem com a discriminação de gênero e cor que as coloca em uma situação de desvantagem ainda maior quando relativizadas aos demais grupos.

Castro e Stamm (2016) analisaram os diferenciais salariais no mercado de trabalho brasileiro utilizando o modelo de Regressão Linear Múltipla, com dados da PNAD para o ano de 2013, e obtiveram como resposta que a categoria não branca possuía nível de instrução inferior, e mesmo quando equiparados os níveis educacionais as diferenças salariais ainda persistiam, demonstrando que há no ambiente laboral uma desigualdade de rendimentos causada pela discriminação.

Para o estado do Paraná, Rocha e Campos (2007) estimaram um modelo dos determinantes dos salários levando em consideração os fatores gênero e raça. Além de ampliarem os atributos pessoais, introduziram no modelo se o indivíduo era ou não portador de algum tipo de necessidade especial. O estudo revelou que o mercado de trabalho paranaense remunera de forma similar os homens e as mulheres brancas, enquanto para os subgrupos pretos e pardos sua remuneração mostrou-se abaixo do grupo padrão, o que não destoia dos achados empíricos na literatura econômica.

Quanto à situação do mercado de trabalho baiano, podem-se mencionar as investigações realizadas por Cacciamali e Hirata, (2005), Cirino e Lima (2011), Cirino e Lima (2012), Almeida e Besarria (2014), Souza e Gomes (2015).

Por meio de um modelo *probit*, Cacciamali e Hirata (2005) analisaram o mercado de trabalho nos estados da Bahia e São Paulo. Os resultados encontrados apontam para o

crescimento da discriminação com o aumento da escolaridade e a maior discriminação contra a mulher negra. Há indícios de práticas de discriminação distintas entre os mercados de trabalho formal e informal: para os Empregados com registro predominou a discriminação por gênero; Empregados sem registro, por sua vez, foram acometidos pela discriminação por raça. Entre os mais pobres (primeiro quintil de renda familiar *per capita*) foi constatada discriminação por gênero, mas não por raça.

Cirino e Lima (2011) pesquisaram o comportamento dos determinantes que influenciam na probabilidade de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH) e Salvador (RMS). Evidenciaram maior propensão das mulheres pretas e pardas participarem da PEA (População Economicamente Ativa) por ser considerado o grupo mais concentrado nas classes sociais mais baixas, exceto no caso das mulheres pardas da RMS.

Cunha e Vasconcelos (2012) investigaram as razões da desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro, utilizando dados da PNAD, estimando equações mincerianas e decompondo a variância dos salários. Tal decomposição indicou que a heterogeneidade educacional explica parte significativa da desigualdade total, sendo que a redução dos diferenciais de salários, entre os níveis educacionais, foi uma das principais explicações para a queda da desigualdade na distribuição dos salários verificada desde meados da década de 1990. Por outro lado, a ampliação do mercado de trabalho formal tem contribuído para aumentar a desigualdade salarial no país.

Almeida e Besarria (2014) apontam que ser sindicalizado e residir na região metropolitana contribuem positivamente na determinação nos rendimentos dos trabalhadores no mercado de trabalho baiano. Por meio da decomposição salarial, Souza e Gomes (2015) confirmaram que a discriminação contra as mulheres é menor quando estas se lançam em busca do primeiro emprego. Para as mulheres brancas a discriminação sexual nesta etapa da vida laboral é mais intensa quando comparada com as não brancas.

Já, Gavioli e Basso (2016), utilizando dados da RAIS, investigaram as razões da desigualdade salarial no mercado de trabalho formal dos estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo, por meio da decomposição de Oaxaca (1973). Foi constatado que entre 2004 e 2014, no Maranhão, a participação das mulheres caiu de 41,7% para 40,38%. Em Minas Gerais a participação das mulheres foi de 37,15% para 42,38% e, em São Paulo, elevou-se de 37,94% para 43,34%. O diferencial salarial aumentou nos três estados, mas o componente discriminatório reduziu-se em São Paulo e Minas Gerais. No Maranhão, porém, percebeu-se um incremento nesse componente.

Fernandes (2017), utilizando-se de dados do Censo Demográfico 2010 para o estado de São Paulo, busca examinar a segregação racial entre brancos e negros no sistema educacional desse estado. Entre os resultados encontrados, destaca-se que a segregação educacional afetou de forma negativa os pretos e pardos, decorrente da maior dificuldade de acesso a escolas privadas de qualidade, configurando uma situação que a literatura intitula de discriminação pré-mercado (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006).

Por fim, Faustino *et al.* (2017), por meio da estimação de equações mincerianas de salário e da decomposição de Oaxaca com dados da PNAD para o Brasil e as grandes regiões, observam que houve uma queda das diferenças salariais e da discriminação em todo o Brasil entre os anos de 2004 e 2014, com relação à questão de gênero. Ainda assim, é o componente discriminatório que explica a maior parte do diferencial salarial. Para os não brancos, ocorreu

o inverso nas regiões Centro-Oeste e Sudeste, as quais apresentaram aumento do diferencial de salário. O componente discriminatório, porém, cresceu no Nordeste e no Centro-Oeste.

O Quadro 1 apresenta um breve apanhado de alguns estudos que tratam do tema da discriminação no mercado de trabalho e seus respectivos resultados.

QUADRO 1 – BREVE APANHADO DE ESTUDOS REFERENTES AOS DIFERENCIAIS SALARIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Autores	Método	Base de dados	Local	Período	Principais resultados
SOARES (2000)	Equação mince-riana e Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	Brasil	1987-1998	A estimação demonstra que os homens negros ganham menos que os brancos porque detêm níveis de qualificação inferiores e exercem as piores funções, mas também sofrem discriminação. Foi constatado que as mulheres brancas são acometidas por discriminação salarial pura. A discriminação de cor e de gênero recai de forma intensa sobre as mulheres negras com dois agravantes: sua menor qualificação e pior inserção no mercado de trabalho.
CACCIAMALI E & HIRATA (2005)	Modelo <i>Probit</i>	PNAD	São Paulo e Bahia	2002	Os resultados encontrados para os estados de São Paulo e Bahia apontam para o crescimento da discriminação com o aumento da escolaridade e a maior discriminação contra a mulher negra. Há indícios de práticas de discriminação distintas entre os mercados de trabalho formal e informal: para os Empregados com registro predominou a discriminação por gênero; Empregados sem registro, por sua vez, foram acometidos pela discriminação por raça. Entre os mais pobres (primeiro quintil de renda familiar <i>per capita</i>) foi constatada discriminação por gênero, mas não por raça.
CIRINO E LIMA (2011)	Modelo <i>Probit</i>	PNAD	Brasil, RMBH e RMS	2006	No caso brasileiro, elevaram a probabilidade de participação feminina no mercado de trabalho: renda <i>per capita</i> , escolaridade, idade e raça (preta e parda), enquanto a posição de cônjuge no domicílio e presença de filhos pequenos reduziu tal probabilidade. As duas regiões metropolitanas pesquisadas, no geral, reproduziram os resultados para o país, com exceção da RMS, onde se constatou maior dificuldade para inserção de mulheres pardas na PEA.
CUNHA E VASCONCELOS (2012)	Equação mince-riana e Decomposição da variância dos Salários de Katz e Autor	PNAD	Brasil	1995 a 2009	A decomposição dessa desigualdade indicou que a heterogeneidade educacional explica parte significativa da desigualdade total, sendo que a redução dos diferenciais de salários entre os níveis educacionais foi uma das principais explicações para a queda da desigualdade na distribuição dos salários verificada desde meados da década de 1990. Por outro lado, a ampliação do mercado de trabalho formal tem contribuído para aumentar a desigualdade salarial no país.
GAVIOLIE BASSO (2016)	Decomposição de Oaxaca-Blinder	RAIS	Maranhão, Minas Gerais e São Paulo	2004 e 2014	Foi constatado que no Maranhão a participação das mulheres não melhorou como também houve uma queda entre 2004 e 2014 de 41,7% para 40,38%. Em Minas Gerais a participação das mulheres foi de 37,15% para 42,38% para os respectivos anos, e São Paulo com 37,94% para 43,34%. O diferencial salarial aumentou nos três estados, mas o componente discriminatório reduziu-se em São Paulo e Minas Gerais. No Maranhão, porém, percebeu-se um incremento nesse componente.

FERNANDES (2017)	Equação Salarial minceriana; Correção do Viés proposto por Heckman	CENSO	São Paulo	2010	O estudo empenha-se na investigação da segregação racial entre brancos e negros no sistema educacional em São Paulo, mediante a utilização do Censo de 2010 e dados escolares. Entre os resultados encontrados, destaca-se que a segregação educacional afetou de forma negativa os pretos e pardos, decorrente da maior dificuldade de acesso a escolas privadas de qualidade, configurando uma situação de discriminação pré-mercado.
FAUSTINO ET AL. (2017)	Equação minceriana e Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	Brasil e Macrorregiões	2004 e 2014	No tocante à questão de gênero, foi observado que houve uma queda das diferenças salariais e da discriminação em todo o Brasil no período verificado de 2004 e 2014. Ainda assim, é o componente discriminatório que explica a maior parte do diferencial salarial. Para os não brancos ocorreu o inverso nas regiões Centro-Oeste e Sudeste, as quais apresentaram aumento do diferencial de salário. O componente discriminatório, porém, cresceu no Nordeste e no Centro-Oeste.

Fonte: Elaboração própria.

3. ESTRATÉGIA EMPÍRICA⁴

Esta seção tem por finalidade expor os dados utilizados nesta pesquisa, as equações mincerianas de salário, o modelo da correção do viés de seleção de Heckman (1979) e por fim, a decomposição proposta por Oaxaca (1973). A base de dados utilizada neste estudo é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), referente ao ano de 2019.

A PNAD obtém informações trimestrais sobre características demográficas e socioeconômicas da população como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, características dos domicílios e, com periodicidade variável, informações sobre migração, fecundidade, nupcialidade, entre outras, tendo como unidade de coleta os domicílios. Sua relevância assenta-se em conter dados tanto dos trabalhadores que compõem o mercado formal quanto do mercado informal. A amostra da PNAD Contínua foi planejada de modo a produzir resultados para Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas que contêm Municípios das Capitais, Região Integrada de Desenvolvimento – RIDE Grande Teresina e Municípios das Capitais.

As informações da PNADC 2019 totalizaram 2.197.685 observações, e para o estado da Bahia foram encontradas 107.418 observações. Buscando manter uma base mais coesa, foram efetuados alguns ajustes na mesma. Inicialmente, foram excluídos os indígenas por apresentarem baixa representatividade, além dos entrevistados para os quais não havia a informação de cor.

A variável utilizada para captar os efeitos educacionais no ciclo de vida produtiva dos trabalhadores abrange os anos de estudo; optou-se por restringir a idade entre 18 e 65 anos dos indivíduos economicamente ativos na semana de referência. Esta escolha da faixa etária⁵ foi motivada por considerar que pessoas com idade inferior a 18 anos ainda estejam estudando (podendo atuar como aprendizes com a idade mínima estabelecida em lei) e pessoas com idade superior a 65 estejam deixando o mercado de trabalho devido à aposentadoria; os indivíduos enquanto ocupados assumem valor 1 e 0 do contrário; a variável salário corresponde ao Rendimento Mensal efetivo de todos os trabalhos (Y), enquanto a variável salário/hora é o salário⁶ dividido pelo número de horas efetivamente trabalhadas na semana de referência em todos os trabalhos.

Os setores de atividade econômica dividem-se em: agrícola; indústria (aglutinada com outras atividades industriais e indústria de transformação); construção; comércio; serviços (abrangendo alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos; outros serviços coletivos, sociais e pessoais); administração pública e atividades mal definidas, conforme procedimento adotado por Cirino e Lima (2011). Porém, diferentemente desses autores, optou-se no presente artigo por separar a administração pública em função de suas particularidades que dificultam comparações de seus coeficientes com os demais setores.

Quanto às respectivas variáveis dicotômicas Área (zona urbana ou rural) e Região metropolitana, Souza *et al.* (2018) explicam que os centros urbanizados com maior dinamismo econômico, aglomeração de grandes firmas e maior disponibilidade de mão de obra especializada

⁴ Esta seção foi adaptada de Fonseca e Jorge (2019).

⁵ O recorte quanto à faixa etária aqui exposto foi utilizado também por Almeida e Besarria (2014). Se observado o requisito contido na convenção nº 138 do artigo 3º da OIT- Organização Internacional do Trabalho, para os países membros, destaca-se que a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória, visando assegurar a erradicação do trabalho infantil e a evasão escolar.

⁶ Valores não declarados do salário foram excluídos.

possibilitam aos indivíduos retornos salariais superiores aos de áreas não urbanizadas (áreas rurais) e não metropolitanas. Dessa forma, espera-se que os sinais dos coeficientes área (urbana) e região metropolitana sejam positivos.

A inserção das variáveis anos de estudo, idade e experiência é justificada pela Teoria do capital humano que as relaciona com o incremento da produtividade individual, refletido nos retornos salariais, para as quais se espera um sinal positivo. O termo quadrático da experiência (anos de permanência no trabalho principal na semana de referência) remete a retornos decrescentes, explicitando que retornos no rendimento do trabalho atingem seu pico em determinada fase, e no final do ciclo de vida produtivo do trabalhador tendem a uma redução. Os respectivos setores de atividade econômica têm por finalidade captar possíveis impactos da segmentação do mercado de trabalho.

A condição de ocupação visa aferir a probabilidade de participação no mercado de trabalho para determinados grupos atrelada a condicionantes que podem induzi-los a compor o meio produtivo, como a condição de chefes no domicílio, anos de estudo, experiência de trabalho e presença de crianças com idade de 0 a 5 anos no domicílio.

O presente estudo utilizará como ferramenta de análise o modelo de regressão múltipla pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) ou OLS (*Ordinary Least Squares*), o qual visa encontrar o melhor ajuste para um conjunto de dados, objetivando minimizar a soma dos quadrados das diferenças entre o valor a ser estimado e os dados observados. Para tal finalidade, o modelo estrutural da equação minceriana de salários adotada neste artigo assumirá a seguinte forma:

$$y_i = \beta_0 + \beta_{1idade} + \beta_{2educ} + \beta_{3exper} + \beta_{4exper^2} + \beta_{5área} + \beta_{6região} + \beta_{7setores} + b_{8educ*exper} + u_i \quad (1)$$

Em que:

y_i = Logaritmo natural do salário/hora

= Idade

= Educ = Anos de estudo

= Exper = Anos de permanência no trabalho

= $Exper^2$ = Experiência ao quadrado

= Área (1 se Urbana; 0, caso contrário)

= Região (1 se Região Metropolitana; 0, caso contrário)

= Setores (1 se Agrícola, 0 caso contrário; 1 se Indústria, 0 caso contrário; 1 se Construção, 0 caso contrário; 1 se Comércio, 0 caso contrário; 1 se Serviços, 0 caso contrário; 1 se Administração Pública, 0 caso contrário; 1 se Atividades mal definidas, 0 caso contrário).

= Coeficiente de interação entre educação e experiência

u_i = termo de erro

O primeiro ajuste realizado diz respeito ao fato de a PNAD utilizar procedimento de amostras complexas, pois nela existem várias fases de amostragem, selecionando-se, de cada município, um número de Unidades Primárias de Amostragem (UPA's, compostas por, no mínimo, sessenta domicílios particulares permanentes – DPP's – cada), dentre as quais serão aleatoriamente selecionados, posteriormente, 14 DPP's (IBGE, 2020). Para levar em conta tal complexidade, considerou-se o peso de cada domicílio e de seus moradores já com estratificação

pela projeção da população (variável V1028) e fez-se uso do comando *svyset* no software Stata, conforme procedimento sugerido por Heeringa *et al.* (2010).

A equação minceriana foi estimada separadamente para quatro grupos demográficos: homens brancos e negros, mulheres brancas e negras com o intento de expor as diferenças de rendimentos, em que, *coeteris paribus*, os homens de cor branca tendem a ser privilegiados em seus vencimentos salariais em detrimento dos demais grupos.

3.1 Correção do Viés de Seletividade Amostral de Heckman (1979)

São observados somente os salários dos indivíduos presentes no mercado de trabalho, porém, estes podem ter características distintas dos trabalhadores que não compõem a força de trabalho. Este problema induz ao erro de especificação da amostra ou o viés de seleção. Assim, mesmo após o ajuste realizado, mencionado acima, faz-se necessário ponderar as estimações salariais pela probabilidade de participação de cada indivíduo no mercado de trabalho, o que é feito por meio do procedimento de Heckman (1979), para quem o viés de seleção apresenta-se como uma falha decorrente de uma particularidade da não aleatoriedade da amostra eleita. Como consequência da utilização de amostras não aleatórias, surgem estimadores não eficientes no modelo.

Assim, por meio do software Stata 13.0, empregando a metodologia elaborada por Heckman (1979), o procedimento para correção do viés de seletividade amostral assenta-se em estimar um modelo *probit* para encontrar a Inversa de Mill (λ), e no segundo momento regressar a equação minceriana adicionando a variável λ como uma variável explicativa (regressora).

O salário de mercado Y_{1i}^{mer} que é pago ao indivíduo está na sua forma logarítmica *ln salário/hora*, este tende a ser maior que o salário de reserva Y_{1i}^{reser} ; X_{2i}^{mer} corresponde ao vetor de especificação (variável explicativa) de todos os indivíduos inseridos no mercado de trabalho; β_1^{mer} é o vetor associado aos parâmetros a serem estimados para os grupos; ϵ_1 é o termo de erro aleatório do modelo que segue uma distribuição normal bivariada.

$$Y_{1i}^{mer} = X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + \epsilon_1 \quad (2)$$

A representação análoga se aplica para o salário de reserva: Y_{2i}^{reser} é o rendimento do grupo desempregado na sua forma logarítmica *ln salário/hora*; X_{2i}^{reser} corresponde ao vetor de especificação de todos os indivíduos não inseridos no mercado de trabalho; β_2^{reser} é o vetor associado ao parâmetro a ser estimado para os grupos de análise; U_i é o termo de erro aleatório do modelo.

$$Y_{2i}^{reser} = X_{2i}^{reser} \beta_2^{reser} + U_i \quad (3)$$

Em que:

$$\epsilon_i \sim N(0, \sigma^2).$$

$$U_i \sim N(0, 1).$$

$$\text{Corr}(\epsilon_i, U_i) = \rho.$$

Logo, a decisão do indivíduo por trabalhar será dada pela diferença entre o salário de mercado e o salário de reserva, conforme Carvalho (2005):

$$\begin{aligned}
& Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}} \\
&= (X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + \epsilon_i) - (X_{2i}^{\text{reser}} \beta_2^{\text{reser}} + U_i) \\
&= (X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}}) - (X_{2i}^{\text{reser}} \beta_2^{\text{reser}}) + (\epsilon_i - U_i) \\
&= -(X_{1i}^{\text{mer}} X_{2i}^{\text{reser}}) \cdot (\beta_2^{\text{reser}} \beta_1^{\text{mer}}) + (\epsilon_i - U_i) \\
&(X_{1i}^{\text{mer}} X_{2i}^{\text{reser}}) = Z_i \\
&(\beta_2^{\text{reser}} \beta_1^{\text{mer}}) = \delta \\
&(\epsilon_i - U_i) = \epsilon_i
\end{aligned}$$

A equação de participação resultante é dada por:

$$Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}} = Z_i \delta + \epsilon_i \quad (4)$$

$$W_i = Z_i \delta + \epsilon_i \quad (5)$$

Freitas (2008) comenta que a decisão de participar do mercado de trabalho está relacionada com o ganho líquido que poderia ser alcançado pelo indivíduo: estes participam do mercado de trabalho ($Y_{1i}=1$) sempre que o benefício líquido (salário) for maior que zero ($W_i > 0$). Com este enfoque, o indivíduo estará no mercado de trabalho se a taxa de salário real for superior ao seu salário de reserva. Uma situação oposta é verificada quando ($Y_{1i} = 0$), indicando que o indivíduo estará inativo se $W_i \leq 0$, ou seja, os indivíduos preferem estar fora da população economicamente ativa se a referida taxa salarial for inferior ao seu salário de reserva (CIRINO e LIMA, 2011, p. 170).

Vale frisar que para alguns autores (ALMEIDA; BESARRIA, 2014; FERNANDES, 2017) esse método não se adequa à realidade do mercado de trabalho brasileiro, por este em geral não apresentar desemprego voluntário.

O valor esperado do salário, dado que apenas o salário de mercado é observado, corresponde a:

$$\begin{aligned}
& E [Y_{1i}^{\text{mer}} | Y_{1i}^{\text{mer}} \text{ observado}] = E [Y_{1i}^{\text{mer}} | (Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}}) > 0] \\
&= E [Y_{1i}^{\text{mer}} | (\epsilon_i > -Z_i \delta)] \\
&= E [X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + \epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i \delta] \\
&= X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + E [\epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i \delta] \\
&= X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + \rho \sigma_\epsilon + \lambda_{pi}(\alpha_\epsilon)
\end{aligned} \quad (6)$$

Em que:

$$\alpha_\epsilon = \frac{-Z_i \delta}{\alpha \epsilon} (\alpha_\epsilon) = \frac{\phi\left(\frac{Z_i \delta}{\sigma}\right)}{1 - \phi\left(\frac{-Z_i \delta}{\sigma}\right)}$$

Heckman (1979) denomina a variável lambda λ como a razão da Inversa de Mill. A inversa de Mill é uma função monótona decrescente que indica a probabilidade de que uma observação seja selecionada na amostra, enquanto, ϕ e Φ representam a densidade e a função de distribuição para uma variável normal padrão, respectivamente. Contudo, o viés de seleção ocorrerá quando a $\text{Corr}(\epsilon_i, U_i) \neq 0$.

Assim, a finalidade da equação de participação é examinar a probabilidade de um indivíduo compor o mercado de trabalho condicionado a algumas variáveis explicativas. Em vista disto, a variável de controle para estimação da probabilidade de participação no mercado de trabalho – Ocupação – é categórica e assume valor 1 quando o indivíduo é ocupado e 0 do contrário; o trabalhador auferir um salário/hora positivo, levando-se em consideração a existência de dependentes (filhos) de 0 a 5 anos de idade⁷.

Neste trabalho, para efetuar tal procedimento, baseado nos trabalhos de Heckman (1979) e Carvalho (2005), as variáveis selecionadas para a equação de participação foram:

- Educ = Anos de estudo completos;
- Exper = Número de anos de permanência no trabalho;
- Condição no domicílio = Chefe ou pessoa de referência =1, 0 caso contrário;
- Crianças de 0 a 5 anos de idade = Presença de crianças =1, 0 caso contrário.

Espera-se que os respectivos sinais estejam em sintonia com a literatura econômica que a referenda. Assim, prevê-se que a probabilidade de participação no mercado de trabalho aumente com os anos de escolaridade. Maior experiência de trabalho deve se refletir na maior probabilidade de o indivíduo participar do meio laboral. Por ser chefe⁸ no domicílio, independentemente da cor e do gênero, espera-se que o sinal deste vetor seja positivo, por serem em grande medida os responsáveis imediatos na provisão de seus membros familiares. A respeito da variável associada aos filhos menores de idade, espera-se uma relação dual para homens e mulheres: maior probabilidade de compor a PEA para os primeiros, por ser, em certa medida, os responsáveis pela provisão financeira do lar. Já para o grupo oposto esta probabilidade é menor devido às construções sociais que destinam para as mulheres o cuidado com seus dependentes, conforme Cirino e Lima (2011).

Seguindo os pressupostos citados acima, o modelo desenvolvido apresenta-se da seguinte forma:

$$W_i = Ed_i\beta + Exp_i\beta + D_i\beta + C_i\beta + u_i \quad (7)$$

Em que W_i é a variável binária dependente do modelo *probit* que representa a participação no mercado de trabalho, sendo uma *dummy* que assume valor 1 quando ocupado e 0 caso contrário; Ed_i e Exp_i são variáveis discretas para os anos de educação e experiência; D_i é uma *dummy* que assume valor 1 quando chefe na família e 0 caso contrário; C_i é uma *dummy* para presença de crianças de 0 a 5 anos de idade com valor 1 quando há crianças e 0 caso contrário.

3.2 Decomposição Salarial de Oaxaca (1973)

Ronald Oaxaca (1973) discute no seu estudo alguns motivos pelos quais as mulheres podem ou não participar do mercado de trabalho, tais como a cultura, a tradição e a discriminação que se articulam causando uma lacuna salarial de gênero. O autor explica que a discriminação contra as mulheres existe sempre que o salário relativo dos homens exceda o salário relativo que teria prevalecido se homens e mulheres fossem pagos de acordo com os mesmos critérios, uma explanação fundamentada por meio do coeficiente de discriminação desenvolvido por Gary Becker.

⁷ No estudo original de Heckman (1979) a idade das crianças é delimitada nesta faixa etária.

⁸ Pessoa responsável pela unidade domiciliar (ou pela família) ou que assim fosse considerada pelos demais membros.

Considere a existência de dois grupos de trabalhadores representados em suas respectivas equações salariais, A e B, uma variável dependente (Y) e um conjunto de variáveis explicativas (X), utilizada por Jann (2008), Cirino e Lima (2012) na seguinte forma:

$$Y_A = \beta_A X_{Ai} + u_i \quad (i= 1, \dots, n) \quad (8)$$

$$Y_B = \beta_B X_{Bi} + u_i \quad (9)$$

Em que:

Y_i = salário por hora do i-ésimo trabalhador

X_i = vetor de características individuais

β = parâmetros de inclinação e o intercepto

u_i = termo de perturbação

A diferença média resultará em:

$$D_{\text{composição}} = E(YA) - E(YB) \quad (10)$$

$$D_{\text{composição}} = E(X_A)\beta_A - E(X_B)\beta_B \quad (11)$$

Jann (2008) organiza a equação acima para identificar a contribuição das diferenças de grupo em preditores para a diferença geral de resultado, resultando em:

$$D_{\text{composição}} = [E(X_A) - E(X_B)]\beta_B + E(X_B)(\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B) \quad (12)$$

- O primeiro componente: $[E(X_A) - E(X_B)]\beta_B$ equivale à parte do diferencial que é devida às diferenças dos grupos nos preditores (variáveis independentes), isto é, a parte do diferencial atribuída às características produtivas dos indivíduos, comumente conhecida por *efeito dotação*.
- O segundo componente: $E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$ mede a contribuição das diferenças nos coeficientes (incluindo diferenças nos interceptos). Esta parte expressa o diferencial que é concedido à diferença nos retornos das características individuais não produtivas, conhecido então pelo *efeito discriminação*.
- O terceiro e último componente: $[E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$ é um termo de interação que explica as diferenças em dotações e coeficientes que podem existir simultaneamente entre os dois grupos.

Jann (2008) reitera que β_A e β_B apresentam-se como estimativas na forma de MQO para os parâmetros β_A e β_B , obtidos separadamente por meio das amostras dos grupos. E_A e E_B são estimativas para $E(X_A)$ e $E(X_B)$, respectivamente. De modo que, a forma funcional da estimativa ponderada para os grupos A e B apresenta-se na equação (13) como:

$$D_A = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\bar{\beta}_B + \bar{X}_B(\bar{\beta}_A - \bar{\beta}_B) + (\bar{X}_A - \bar{X}_B)(\bar{\beta}_A - \bar{\beta}_B) \quad (13)$$

Como é sabido, o procedimento proposto por Oaxaca (1973) sugere a apuração do diferencial de rendimento presente para dois grupos de trabalhadores. Logo, a decomposição salarial tem como função explicar as distinções salariais dos grupos por meio de uma desagregação das características pessoais dos trabalhadores e outra parte que não é explicada por essas características inerentes aos mesmos. Em suma, uma parte não explicada pela decomposição é creditada à discriminação quando contrastados o gênero e a cor dos grupos em estudo.

Deste modo, a decomposição de Oaxaca (1973) avalia a diferença da média salarial entre as mulheres negras e os demais grupos de trabalhadores aqui analisados, revelando como as características observadas desses grupos determinam a diferença média em termos salariais. Assim, a forma funcional do modelo estruturado para a decomposição salarial no presente trabalho assume a forma:

$$\ln \bar{Y}_{HB} - \ln \bar{Y}_{MN} = (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN}) \bar{\beta}_{MN} + \bar{X}_{MN} (\bar{\beta}_{HB} - \bar{\beta}_{MN}) + (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN}) (\bar{\beta}_{HB} - \bar{\beta}_{MN}) \quad (14)$$

$$\ln \bar{Y}_{HN} - \ln \bar{Y}_{MN} = (\bar{X}_{HN} - \bar{X}_{MN}) \bar{\beta}_{MN} + \bar{X}_{MN} (\bar{\beta}_{HN} - \bar{\beta}_{MN}) + (\bar{X}_{HN} - \bar{X}_{MN}) (\bar{\beta}_{HN} - \bar{\beta}_{MN}) \quad (15)$$

$$\ln \bar{Y}_{MB} - \ln \bar{Y}_{MN} = (\bar{X}_{MB} - \bar{X}_{MN}) \bar{\beta}_{MN} + \bar{X}_{MN} (\bar{\beta}_{MB} - \bar{\beta}_{MN}) + (\bar{X}_{MB} - \bar{X}_{MN}) (\bar{\beta}_{MB} - \bar{\beta}_{MN}) \quad (16)$$

O salário decomposto apresenta-se em sua forma logarítmica \ln ; a análise está restrita aos grupos de cor branca (já aglutinados em brancos e amarelos) e indivíduos de cor preta (aglutinados em pretos e pardos); o subscrito HB corresponde aos homens brancos; HN aos homens negros, MB às mulheres brancas e MN corresponde às mulheres negras.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na Tabela 1 observa-se que as principais variáveis da Teoria do Capital Humano mantiveram-se de acordo com o previsto. Anos adicionais da idade, educação e experiência representaram retornos positivos e similares para todos os grupos no estado baiano. O termo quadrático da experiência, por sua vez, converge com as indicações da Teoria do Capital Humano, informando que esta variável atinge seu ponto máximo a partir de determinada faixa de experiência, e com o passar dos anos há uma depreciação do capital humano, fazendo com que a mesma avance a taxas decrescentes, resultado semelhante ao encontrado por Carvalho (2005) e Pereira e Oliveira (2016).

TABELA 1 – CORREÇÃO DO VIÉS DE SELEÇÃO AMOSTRAL – HECKMAN (1979) E EQUAÇÃO MINCERIANA DE SALÁRIOS PARA O ANO DE 2019 NA BAHIA POR GRUPO

Variável dependente: logaritmo do salário/hora				
Variáveis	Homem branco	Mulher branca	Homem preto	Mulher preta
Idade	0.012***	0.012***	0.012***	0.012***
Educ	0.086***	0.087***	0.090***	0.089***
Exper	0.007*	0.008*	0.008**	0.007*
Exper ²	-0.0003***	-0.0003***	-0.0003***	-0.0003***
Urbana	0.192***	0.185***	0.178***	0.186***
Reg_Metropolitana	0.018	0.012	0.011	0.027
Indústria	0.222***	0.209***	0.230***	0.245***
Construção	0.356***	0.352***	0.330***	0.321***
Comércio	0.160***	0.152***	0.179***	0.194***
Serviços	0.323***	0.305***	0.352***	0.394***
Adm_Pública	0.670***	0.660***	0.678***	0.695***
Atividades Mal Definidas	0.186	0.152	0.124	0.153
Educ*Exper	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***
Cons.	1.549***	1.569***	1.417***	1.582***
Equação de Seleção:	Variável dependente: condição de ocupação			
Chefe	0.319***	0.320***	0.313***	0.312***
Crianças de 0 a 5 anos	-0.039	-0.039	-0.039	-0.040
Educ	0.025***	0.025***	0.025***	0.025***
Exper	-0.008***	-0.008***	-0.008***	-0.008***
cons	1.079***	1.078***	1.081***	1.082***
Lambda (λ)	-0.226***	-0.229***	-0.201***	-0.197***
rho	-0.286	-0.288	-0.255	-0.252
Pr>F :	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Obs.	26.007	26.007	26.007	26.007

Fonte: Microdados da PNAD Contínua2019. Elaboração própria.

Cor branca: branca+amarela; Cor preta: preta+parda

Significância: * p < 10%, ** p < 5%, *** p < 1%

Residir em centros urbanos elevou a remuneração de todos os grupos em torno de 18% a 19% na Bahia, a região metropolitana, porém, não apresentou significância estatística.

Nos setores de atividade econômica as estimações apontam que as afrodescendentes auferem os maiores retornos em relação ao setor omitido (agrícola) na administração pública, serviços e construção civil, o mesmo ocorrendo com as mulheres brancas. Estes três setores são também os que proporcionam o maior acréscimo de remuneração para os homens de ambos os grupos, mas nesse caso a construção civil proporciona um acréscimo de rendimento em relação à agricultura superior ao do setor de serviços. O setor de atividades mal definidas não se mostrou significativo. Por fim, o termo de interação mostra-se estatisticamente significativo, mas proporciona um acréscimo ínfimo em termos de retorno.

Com relação às perspectivas de participação no mercado de trabalho, os membros familiares na condição de chefes no domicílio apresentam-se mais inclinados à inserção no meio produtivo. Esta condição, sob a ótica da literatura econômica, relega ao chefe da família a predominância no trabalho externo remunerado, resultado que converge com os da pesquisa de Carvalho (2005).

A variável que mensura a presença de crianças no domicílio, por sua vez, informa que as chances de inserção na esfera produtiva tendem a ser desfavoráveis para todos os indivíduos que possuem dependentes nesta condição na Bahia, mas a variável não teve significância estatística. Esperava-se um impacto positivo para os homens, pois a presença de filhos pequenos deveria ser um indutor para a categoria masculina compor o mercado de trabalho⁹, mas uma condição oposta para as mulheres que são as responsáveis pelos cuidados com os filhos, estando menos predispostas a fazer parte do mercado de trabalho em função da vulnerabilidade das crianças na faixa etária em tela.

A variável educação apresenta-se com sinal positivo e, portanto, anos escolares aditivos elevam em 2,5% a possibilidade desses trabalhadores(as) comporem o mercado de trabalho. Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Freitas (2008). O mesmo não se aplica para a variável experiência, identificada com o sinal negativo. Embora contraintuitivo, na medida em que a experiência prévia deveria facilitar a (re)inserção no mercado de trabalho, resultado similar foi encontrado por Rocha e Campos (2007).

O *lambda* foi negativo e estatisticamente significativo para todos os grupos. Carvalho (2005) e Pereira e Oliveira (2016) comentam que o *lambda* negativo está associado a *fatores não mensurados que aumentam a probabilidade de participação no mercado de trabalho, mas diminuem os salários*. Assim, o sinal deste parâmetro pode ser positivo ou negativo, mas sua significância indica que, de fato, a não inserção da correção de Heckman (1979) teria viesado os resultados da estimação, apesar do ajuste inicial realizado para levar em conta a complexidade da amostra da PNAD Contínua.

Após a correção amostral, tem-se na sequência a decomposição salarial de Oaxaca (1973) entre os grupos já delimitados, objetivando elucidar qual a magnitude dos componentes dotacionais e discriminatórios e seu comportamento na explicação das desvantagens salariais das mulheres negras na Bahia.

4.1 Resultados da Decomposição Salarial

Consta na Tabela 2 o resultado do diferencial da renda do trabalho, segundo a metodologia comentada, incluindo a estratificação entre os efeitos explicados (efeito dotação), não explicados (efeito discriminação) e seu componente interativo. A diferença salarial encontrada entre os homens brancos e as mulheres negras correspondeu a 19,3%, contudo o termo do efeito discriminatório apresenta-se como principal elemento para as desvantagens intergrupo. O valor negativo expresso no efeito dotação (-23,1%) implica que as mulheres negras possuem melhores atributos produtivos em relação aos homens brancos. Porém, as afrodescendentes são desprestigiadas em seus rendimentos do trabalho, já que o efeito não explicado totalizou 43,3%. O sinal positivo encontrado neste componente confirma a existência de discriminação no mercado de trabalho baiano.

⁹ Uma possível explicação seria um aumento na participação na força de trabalho simultaneamente à ocorrência de maior desemprego para os homens com dependentes nesta faixa etária, já que a variável dependente é a condição de ocupado e não a de compor a PEA. Tal hipótese, porém, parece pouco provável, indicando um ponto interessante para investigação posterior.

TABELA 2 – DECOMPOSIÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E COR NA BAHIA NO ANO DE 2019

LnSalário_hora	Coef.	Std.Err	P>z
Diferencial			
Homem branco	3.6190	0.065	0.000
Mulher negra	3.4260	0.021	0.000
Diferença	0.1930	0.064	0.003
Componentes			
Efeito Dotação	-0.2309	0.050	0.000
Efeito Discriminação	0.4329	0.053	0.000
Interação	-0.0090	0.031	0.775
Diferencial			
Homem negro	3.3797	0.205	0.000
Mulher negra	3.4260	0.205	0.000
Diferença	-0.0463	0.022	0.036
Componentes			
Efeito Dotação	-0.3666	0.026	0.000
Efeito Discriminação	0.2255	0.023	0.000
Interação	0.0948	0.216	0.000
Diferencial			
Mulher branca	3.6767	0.048	0.000
Mulher negra	3.4260	0.021	0.000
Diferença	0.2507	0.046	0.000
Componentes			
Efeito Dotação	0.1019	0.025	0.000
Efeito Discriminação	0.1255	0.034	0.000
Interação	0.0234	0.015	0.100

Fonte: Microdados da PNAD Contínua2019. Elaboração própria.

Cor branca: branca + amarela; Cor preta: preta + parda

Para tentar identificar a contribuição do gênero e da cor na composição deste diferencial discriminatório, repetimos o procedimento para homens e mulheres negras e, posteriormente, para mulheres brancas e negras.

No seu grupo de cor, o hiato salarial entre os homens negros e mulheres negras foi o único positivo dentre todos os grupos, evidenciando que as últimas ganham 4,6% mais do que os primeiros. Entretanto, o efeito explicado correspondente aos atributos produtivos (-36,7%), mostra as mulheres negras sendo mais dotadas em termos produtivos, porém experimentando a depreciação salarial mesmo frente a seu grupo racial, havendo um efeito discriminatório de gênero da ordem de 12,6%. Em outras palavras, as mulheres negras deveriam ter um salário ainda maior comparado ao dos homens negros, dados os seus atributos produtivos.

O desnível salarial do último grupo explicita que os coeficientes de rendimento do salário hora das mulheres brancas esteve à frente em 25,1% em comparação com as mulheres negras. Parte dessa diferença é justificada pelos atributos produtivos dos grupos, mas também aqui se encontra um efeito discriminatório da ordem de 12,5%.

Esse exercício mostra que as mulheres negras inseridas no mercado de trabalho baiano sofrem uma dupla discriminação de gênero, da ordem de 22,6%, e de cor, esta última da ordem de 12,6%, o que acaba resultando em um coeficiente discriminatório da ordem de 43,3%, quando confrontadas com o rendimento dos homens brancos. O que acaba por corroborar a hipótese deste trabalho.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo fornece uma contribuição no campo da pesquisa sobre a diferenciação salarial e a discriminação no mercado de trabalho no estado da Bahia, revelando como o hiato salarial dos grupos recortados é **explicado** e suas magnitudes.

A introdução da correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979), por meio de um modelo *probit*, oportunizou a estimação de um modelo econométrico mais consistente, retratando os reais coeficientes para as equações mincerianas de salário no mercado de trabalho baiano em 2019.

A estimação controlada por gênero e cor notificou a presença de diferentes retornos salariais e estes responderam negativamente para as mulheres negras frente aos homens e mulheres brancos.

Todas as variáveis incluídas no modelo se mostraram estatisticamente significativas e apresentaram o sinal esperado, à exceção das variáveis região metropolitana, atividades mal definidas e presença de crianças de 0 a 5 anos no domicílio.

Com a decomposição salarial proposta por Oaxaca (1973), evidencia-se pelos componentes a existência de discriminação contra as mulheres negras no estado da Bahia quando relativizadas com os homens brancos e homens negros, e em menor escala ao serem relativizadas com as mulheres brancas. Os efeitos dotacionais são indicativos de que as mulheres negras possuem melhores atributos produtivos em relação ao grupo masculino branco e negro, porém, como a discriminação é algo presente na sociedade e no mercado de trabalho, as baianas são penalizadas nesse espaço em seus proventos salariais, mesmo ganhando mais do que os homens negros.

Nossos resultados mostraram que as mulheres negras inseridas no mercado de trabalho baiano sofrem com uma dupla discriminação de gênero, da ordem de 22,6%, e de cor, esta última da ordem de 12,6%, o que acaba resultando em um coeficiente discriminatório da ordem de 43,3%, quando confrontadas com o rendimento dos homens brancos, corroborando a hipótese deste trabalho.

Os desníveis salariais experimentados pelas mulheres negras em um estado de predominância de população negra mostram como a discriminação tem sido um traço marcante do mercado de trabalho no Brasil. Dado que a discriminação acarreta **consequências indesejáveis não apenas do ponto de vista distributivo, mas também em termos de eficiência, já que pode desestimular a aquisição de atributos produtivos pelos grupos discriminados** (*feedback* negativo), sugere-se o aprofundamento de políticas afirmativas que promovam uma nova tomada comportamental na sociedade, facultando maior conscientização, reeducação da população e equidade social.

Uma limitação deste estudo se refere à utilização de uma *cross-section* que impede uma análise da evolução da discriminação no mercado de trabalho baiano ao longo do tempo. Nesse sentido, um estudo com dados em painel (ou *cross-sections* repetidos, posto que a amostra da

PNADC muda) permitiria inferir se o coeficiente discriminatório tem aumentado ou diminuído ao longo do tempo. Outra limitação do artigo diz respeito à impossibilidade da comparação da magnitude dos diferenciais de salário e da intensidade da discriminação dentro do estado. Assim, pesquisas futuras fazendo uso de dados censitários seriam capazes de investigar esses aspectos nos diversos rincões da Bahia.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; BESARRIA, C. N. Desigualdades Salariais: uma análise sobre o segmento formal e informal do mercado de trabalho baiano (2012). *In: CONGRESS OF THE BRAZILIAN REGIONAL SCIENCE ASSOCIATION*, 12., 2014, Belo Horizonte. **Anais [...]**, Belo Horizonte, 2014.

BECKER, G.S. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BENTO, M. A. S. (Org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, 2007.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. 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**, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

CARVALHO, A. P. **Decomposição do diferencial de salários no Brasil em 2003: uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas**. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) – ENCE/IBGE, Rio de Janeiro, 2005.

CARVALHO, A. P.; NERI, M. C.; SILVA, D. B. do N. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. *In: XV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, 15., 2006, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu, 2006.

CASTRO, B. N.; STAMM, C. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDO DE POPULAÇÃO*, 20., 2016, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu, 2016.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política** (Impresso), São Paulo, v. 18, n.1(69), p. 158-175, 1998.

CHADAREVIAN, P. C. Existe uma Teoria Econômica da Discriminação? **Texto para Discussão n.º 023/2009**, Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2009.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Determinantes da Participação Feminina no Mercado de Trabalho: uma Comparação entre os Sexos e entre os Mercados das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 42, n. 1, 2011.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, n. 2, p. 371-389, 2012.

CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre raças e gênero no Brasil**: uma análise com simulações contrafactuais. Dissertação (Mestrado em Economia) – PUC-RJ, Rio de Janeiro, 2003.

CUNHA, M.S.; VASCONCELOS, M. R. Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, p. 105-136, 2012.

FAUSTINO, I. A.; ARAUJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e Macrorregiões (2004-2014). *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA – ANPEC, 45., 2017, Natal. **Anais [...]**. Natal, 2017.

FERNANDES, G. A. A. L. Is the Brazilian tale of peaceful racial coexistence true? Some evidence from school segregation and the huge racial gap in the largest Brazilian city. **World Development**, v. 98, p. 179-194, 2017.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. *In*: CORSEUIL, C. H. *et al.* (Orgs.). **Estrutura salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FONSECA, E. S.; JORGE, M. A. As mulheres negras e o diferencial salarial na Bahia no ano de 2001 e 2015: uma aplicação metodológica dos procedimentos de Heckman (1979) e Oaxaca (1973). *In*: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 13., 2019, Salvador. **Anais [...]**. Salvador, 2019.

FREITAS, U. R. P. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre**: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

GAVIOLI, L.; BASSO, F. S. Diferencial de rendimentos por grupo ocupacional e gênero: uma aplicação para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo - 2004 e 2014. *In*: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 21., 2016, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza, 2016.

HASENBALG, C. A. Discursos sobre a raça: pequena crônica de 1988. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, n. 20, jun. 1991.

HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, 1979.

HEERINGA, S.; WEST, B. T.; BERGLUND, P. A. **Applied survey data analysis**. Boca Raton: Chapman & Hal, 2010.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n. 7, 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais – uma análise das condições de vida da população brasileira**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Notas Técnicas, versão 1.7. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso: 2 jun. 2021.

- JANN, B. A stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Working Paper n.º 5**. Zurich: Swiss Federal Institute of Technology Zurich: ETH Zurich Sociology, 2008.
- JORGE, M. A. **Economia do trabalho: diferenciais compensatórios de salário e taxas de homicídio no Brasil**. São Cristóvão: Editora UFS, 2011.
- KAUFMAN, B.; HOTCHKISS, J. **The economics of labor markets**. 7. ed. Mason: Thomson, 2006.
- LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 127-158, 2003.
- MELO, H. P.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, 2009.
- MINCER, J.A. **Schooling, experience, and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.
- MORAES, E. L. **Construindo identidades sociais: relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional**. Brasília: MTE, SPPE. DEQ, 2005.
- MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Cadernos PENESB**, Rio de Janeiro, n. 5, p. 15-34, 2003.
- OAXACA, R. L. Male-female Differentials in Urban Labor Market. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.
- PASSOS, L.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.
- PASSOS, L.; GUEDES, D. R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, v. 1, n. 50, 2018.
- PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 21, n. 1, p. 148-173, 2016.
- ROCHA, M. A. A.; CAMPOS, M. F. S. S. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.112, p.47-71, 2007.
- SANTOS, J. R. **O que é racismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- SAVAZZONI, S. A. Preconceito, racismo e discriminação. **Revista do Curso de Direito**, São Bernardo do Campo, v. 12, p. 39-75, 2015. Disponível em: file:///C:/Users/evean/Downloads/6609-21927-4-PB.pdf. Acesso: 2 jun. 2021.
- SCHULTZ, T. W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- SCHWARCZ, L. M. Espetáculo da miscigenação. **Estudos Avançados, São Paulo**, v. 8, n. 20, p. 137-152, 1994.
- SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. **Texto para discussão n.º 769**. Brasília. IPEA, 2000.

SOARES, S. S. D. *et al.* Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e de brancos. *In: BARROS, R. P. et al. (Org.). Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente.* Brasília: IPEA, v. 2, p. 401-415, 2007.

SOUZA, L. R. S.; RIBEIRO, L. C. S.; LOPES, T. H. C. R. Diferenciação salarial no estado de Sergipe: uma análise entre a região metropolitana de Aracaju e os demais municípios. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 12, n.1, p. 1-16, 2018.

SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. *In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA*, 9., 2015, Salvador. **Anais [...]**. Salvador, 2015.