

PERSISTÊNCIA NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS A PARTIR DE UMA NOVA MEDIDA DE CAPITAL HUMANO NAS REGIÕES NORDESTE E SUDESTE DO BRASIL

PERSITENCY OF INCOME DIFFERENTIAL BASED ON A NEW MEASURE OF HUMAN CAPITAL IN THE NORTHEAST AND SOUTHEAST REGIONS

Daniel Cirilo Suliano*
Vitor Hugo Miro**

RESUMO

Este trabalho procura quantificar diferenças em termos de atributos produtivos e discriminatórios para as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil a partir de seus diferentes níveis socioeconômicos. Uma nova medida de capital humano é proposta a partir da inclusão da variável tempo de permanência no mesmo trabalho. O período em análise tem particular importância haja vista as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo ser algo inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Três medidas *proxies* para a variável experiência são também utilizadas já que as atuais bases de dados não computam uma pergunta específica para a variável. Os resultados sugerem que no Brasil além de se arcar com uma maior escassez de recursos resultantes de uma formação econômica com desiguais oportunidades existe um preço associado à cor.

Palavras Chave: Capital Humano. Educação. Cor. Desigualdade.

Classificação JEL: J16, J31, J71.

ABSTRACT

This work seeks to quantify differences in productive and discriminatory attributes to the Northeast and Southeast regions of Brazil from their different socioeconomic levels. A new measure of human capital is proposed from the inclusion of variable length of stay in the same job. The period under review is particularly important in view of the economic and social transformations taking place is unprecedented according to data from household surveys. Three proxies measures for the variable experience are also already used that current databases do not compute a specific question for the variable. The results suggest that in Brazil in addition to shoulder a greater scarcity of resources resulting from economic formation with unequal opportunities there is a price associated with color.

Keywords: Human Capital. Education. Skin Color. Inequality.

JEL Code: J16, J31, J71.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, vem se consolidando nas últimas décadas uma literatura referente ao tema da discriminação tanto de gênero como de raça. Calvalieri e Fernandes (1998) e Soares (2000), por exemplo, diagnosticam e quantificam o grau de discriminação presente no mercado de trabalho brasileiro. Por sua vez, o estudo de Leme e Wajnman (2001) através de um “*survey*” da literatura internacional e nacional explicitam alguns

* Doutor em Economia pela Universidade Federal do Ceará (2013). Atualmente é funcionário de carreira do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará no cargo de Analista de Políticas Públicas e professor do Centro Universitário Estácio. E-mail: daniel.suliano@ipece.ce.gov.br

** Doutorando em Economia pelo Programa de Pós-graduação em Economia do CAEN/Universidade Federal do Ceará. Atualmente é professor efetivo dos cursos de Ciências Econômicas e Finanças da Universidade Federal do Ceará/ E-mail: yitormiro@gmail.com

resultados do grau de discriminação sofrido pelas mulheres na economia americana e brasileira por meio de diferentes bases de dados e formas alternativas de mensuração. Este mesmo trabalho também expõe as limitações das variáveis, tais como educação e experiência, para quantificação dos diferenciais salariais de gênero, além dos diferentes aspectos metodológicos que buscam captar estes efeitos.

Por sua vez, Campante, Crespo e Leite (2004) atentam para a formação heterogênea do país e, desta forma, procuram analisar o perfil discriminatório considerando o aspecto regional. Além disto, conferem uma nova roupagem nas variáveis que interferem no processo de acumulação de capital humano tendo em conta o forte mecanismo de transmissão intergeracional de educação no Brasil. Giuberti e Menezes-Filho (2005) comparam duas economias com realidades socioeconômicas distintas, Brasil e Estados Unidos, observando o grau de evolução dos diferenciais de gênero das mesmas ao longo das décadas de 1980 e 1990¹.

Do ponto de vista estritamente econômico, o termo discriminação pode ser designado ao fato de bens idênticos terem preços diferenciados, isto é, trabalhadores com a mesma produtividade em um senso físico ou material serem tratados de formas desiguais com base em alguma característica observável, como, por exemplo, a raça ou o gênero (CRESPO, 2003).

Entretanto, os rendimentos desiguais podem ser resultantes de fenômenos tanto dentro como fora do mercado de trabalho (no que tange as condições de acesso à educação e a outros recursos). Como isso ocorre? Basicamente, as disparidades de rendimentos do trabalho podem também ser reflexos de diferenças de produtividade e/ou segmentação ou de componentes puramente discriminatórios. No caso das diferenças de produtividade é bem provável que trabalhadores com maior acúmulo de capital humano sejam mais bem remunerados de forma que o mercado de trabalho apenas expõe estes diferenciais de dotação. De outra parte, caso haja segmentação, dois trabalhadores com características similares podem ter remunerações distintas baseadas nas características do posto de trabalho.

Por fim, e mais importante, o mercado de trabalho pode ser um *locus* gerador de desigualdade se existir diferenciais de remuneração para os mesmos indivíduos com a mesma dotação de capital humano, inseridos no mesmo setor de atividade, tendo a mesma ocupação, sendo da mesma região e com outras características similares. Assim, o mercado remunera de forma diferenciada trabalhadores iguais pelo simples fato de serem de sexo distinto e/ou cor/raça diferentes.

Por convenção, e como já consagrado na literatura, a presente análise irá tomar como categoria de referência para critério de discriminação os homens brancos. Neste sentido, os possíveis grupos candidatos a serem discriminados serão dados pelas mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Adicionalmente, optou-se pela exclusão dos amarelos e índios devido à baixa representatividade na amostra além da inserção dos pardos dentro da categoria dos negros. Esta última medida se deve a alguns fatos estilizados da nossa formação econômica. Em primeiro lugar, a herança escravocrata e patriarcal de nossa sociedade, infelizmente, ainda persiste nos dias atuais, não obstante os diversos avanços alcançados no que tange à igualdade de todos os cidadãos, independentemente de sexo, cor, religião etc.². Em segundo lugar, apesar de

¹ A Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), tida como a mais abrangente pesquisa domiciliar no país, somente a partir de 1986, computou em seu questionário perguntas referentes à auto-identificação racial dos entrevistados. Apesar disso, Silva (1980) e Castro (1980) já iniciam o debate sobre o tema abordando a origem escravocrata e colonial do país.

² Ver Artigo 5º da Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988.

em menor grau, os pardos, assim como os negros, estão dentro dos estratos de renda mais inferiores, o que leva a crer serem de um grupo de estrutura social semelhante.

Vale ressaltar que o presente trabalho possui como foco o mercado de trabalho em um sentido regional com base nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil enquanto Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005) focalizam as regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador e Cacciamali e Hirata (2005) os estados da Bahia e São Paulo. De fato, as duas regiões polarizam as diferentes fases de desenvolvimento e formação social do país: Sudeste por ser o grande centro dinâmico da economia nacional sendo, portanto, a região mais desenvolvida, e o Nordeste por se apresentar como a região economicamente desfavorável em termos de indicadores econômicos e sociais.

Adicionalmente, utilizou-se um período da economia brasileira caracterizado por extraordinários acontecimentos em termos de queda nos níveis de pobreza, desigualdade e relativa estabilidade macroeconômica. Para a composição do capital humano, foi usada uma nova métrica como forma de delimitar mais eficientemente os efeitos produtivos que, a princípio, poderiam ser enganosamente atribuídos a efeitos discriminatórios.

Além desta introdução e das considerações finais, este trabalho apresenta mais três seções. Na próxima seção será feita uma descrição metodológica da nova abordagem utilizada. A seção seguinte é dividida em mais duas: a primeira dá um aparato geral da base de dados e um indicativo dos primeiros diferenciais de salários que possam existir entre gênero/raça no Brasil do ponto de vista regional. Em seguida, especifica-se o modelo por meio de uma equação de salários minceriana e do procedimento de dois estágios de Heckman como forma de corrigir algum viés de seleção amostral. Na seção seguinte, são obtidos os diferenciais de salários com o uso da decomposição de Blinder-Oaxaca, comparando-se a categoria base com as demais ao fazer uso dos atributos produtivos dos trabalhadores, decompondo os diferenciais salariais em termos de características dadas pelo capital humano e outras características observadas, e dos coeficientes (associados a fatores discriminatórios).

2. NOVA ABORDAGEM METODOLÓGICA

Foram utilizados os dados empilhados (*pooling*) da PNAD dos anos de 2001 a 2007. A escolha deste período é condizente com os estudos recentes sobre discriminação e, também, ligados à conjuntura macro e microeconômica brasileira.

De fato, no caso dos estudos envolvendo discriminação, Soares (2000) aborda exhaustivamente as bases de dados da PNAD de 1987 a 1998. Matos e Machado (2006) fazem também uso da PNAD a partir de 1987 e estendem seu horizonte de tempo até 2001. Por sua vez, Campante, Crespo e Leite (2004), valendo-se do suplemento referente a variáveis que envolvem a formação de capital humano do indivíduo, utilizam a PNAD de 1996. Mais recentemente, Cacciamali e Hirata (2005) exploram a PNAD de 2002.

Dando continuidade aos trabalhos anteriores, este trabalho explora em forma de *pooling* uma faixa de tempo ainda pouco utilizada neste rol de pesquisas. Além disso, esse mesmo período é caracterizado por uma conjuntura macroeconômica favorável em virtude da estabilidade de preços e bom desempenho em termos de crescimento econômico, eliminando quaisquer fatores exógenos que poderiam afetar o processo produtivo. Mesmo com a disponibilidade dos dados, a eventual crise financeira internacional no ano de 2008 não acarreta um cenário compatível com os demais anos (daí a opção de não incluir esse ano na amostra).

Além disso, conforme argumentado por Barros *et al.* (2010), o período 2001-2007 se caracterizou por extraordinários acontecimentos no âmbito social em termos de queda acentuada nos níveis de pobreza, extrema pobreza, redução na desigualdade e melhorias na renda não derivadas do trabalho e derivadas do trabalho (este último em consequência da expansão educacional ocorrida nos últimos anos).

Por sua vez, Barros, Franco e Mendonça (2007b) ressaltam que a construção do capital humano se dá basicamente através da inclusão das variáveis escolaridade e experiência no mercado de trabalho. Barros, Franco e Mendonça (2007a) também atentam para o fato de que nem todos os postos de trabalho são igualmente produtivos e, portanto, para se comparar a produtividade intrínseca de dois trabalhadores é necessário comparar os desempenhos de cada um num mesmo posto de trabalho. De fato, existe uma relação direta entre estabilidade na ocupação e rendimentos do trabalhador no sentido de que maiores ganhos de aprendizagem, investimentos na formação e treinamento por parte das empresas por serem indissolúveis do trabalhador que ocupa determinada função acabam elevando seu grau de capital humano através do seu tempo de permanência no mesmo trabalho. Dentro desta ótica, apresenta-se aqui uma inovação em relação às pesquisas anteriores: no cômputo das variáveis que formam o capital humano, foi acrescida a variável tempo de permanência no mesmo emprego.

Outra inovação metodológica aqui apresentada será em relação à variável experiência. Dentro da literatura econômica, observa-se pelo menos três medidas *proxy* para a construção da variável, já que os questionários das pesquisas domiciliares brasileiras não reportam tal pergunta diretamente ao entrevistado. A mais comumente usada segue a abordagem de Heckman, Tobias e Vytlačil (2000) segundo a qual a idade é subtraída dos anos de estudo e dos anos pré-escolares ($\text{experiência} = \text{idade} - \text{escolaridade} - 6$). Outra medida *proxy* também utilizada se dá através da construção da variável que subtrai a idade que a pessoa começou a trabalhar da idade do indivíduo. Por fim, a própria idade das pessoas tem sido usada como medida *proxy* para experiência.

Nas três medidas, existe problemas no que diz respeito à experiência efetiva das pessoas. No caso dos trabalhadores com diferentes características demográficas e formas distintas de ocupação apresentarem ocorrências de desemprego diferenciadas, essa primeira medida potencial estaria superestimando as medidas efetivas. Além disso, para os homens, as mudanças conjunturais ocorridas a partir da década de 1970 exacerbaram a incidência e a duração do desemprego, assim como diferentes formas de inserção ocupacional agiram conjuntamente para agravar mais ainda o viés da variável construída. No caso da segunda medida, a possibilidade de desemprego por parte de alguns trabalhadores também tende a superestimar a *proxy* construída. Finalmente, o cálculo da medida de experiência a partir da idade das mulheres pode não refletir sua experiência no mercado de trabalho devido suas decisões de fecundidade e formação familiar (LEME e WAJNMAN, 2001). Neste sentido, a inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego seria também uma forma de dirimir o problema relativo à variável experiência³.

³ Giuberti e Menezes-Filho (2005) apresentam tentativa parecida a partir da inclusão da variável número de meses no emprego atual.

3. DESCRIÇÃO DOS DADOS E MODELO ECONOMÉTRICO

3.1 Base de dados

Partindo-se da base de dados da PNAD, foram feitas filtrações no intuito de captar da melhor forma possível os efeitos reveladores e geradores de desigualdade. Nesse sentido, foram incluídos somente trabalhadores economicamente ativos (ocupados ou desocupados). No caso dos desocupados, sua importância se dá em decorrência do viés de seleção amostral e do implícito salário de reserva destes trabalhadores.

Em segundo lugar, procurou-se incluir trabalhadores que não estivessem estudando ou mesmo os aposentados, selecionando ao máximo possível apenas os que estivessem somente em atividade. Para tanto, a idade mínima de corte foi de 24 anos e a idade máxima de 57 anos. Além disso, optou-se pela exclusão de trabalhadores que se declararam na ocupação serem da produção para o próprio consumo e da construção para próprio uso, já que atividades deste fim apresentam características distintas das demais em termos de produtividade e de componentes discriminatórios⁴. Ainda dentro dos trabalhadores ocupados, foram também excluídos aqueles sem remuneração por corresponderem a um contingente de subocupados em atividades de baixa produtividade.

As estatísticas descritivas a seguir apresentam indicadores a partir de um quadro comparativo entre as diferentes categorias de sexo e raça no âmbito do mercado de trabalho regional brasileiro. Na Tabela 1, é feita uma análise comparativa a partir do salário/hora de cada categoria para as regiões Nordeste e Sudeste com o objetivo inicial de obter algum grau de diferenciação entre elas. O valor monetário dos salários foi deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE, mesma instituição responsável pela PNAD.

Tabela 1 – Nordeste e Sudeste: Comparação do Salário/Hora - Média (2001-2007) -

Categorias	2001-2007	Percentual em relação aos homens brancos
Região Nordeste		
Homens brancos	3,8085	-
Mulheres brancas	3,5988	94,49*%
Homens negros	2,2388	58,78%
Mulheres negras	2,0831	54,70%
Região Sudeste		
Homens brancos	5,9793	-
Mulheres brancas	4,7859	80,04%
Homens negros	3,4670	57,98%
Mulheres negras	2,8612	47,85%

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da PNAD.

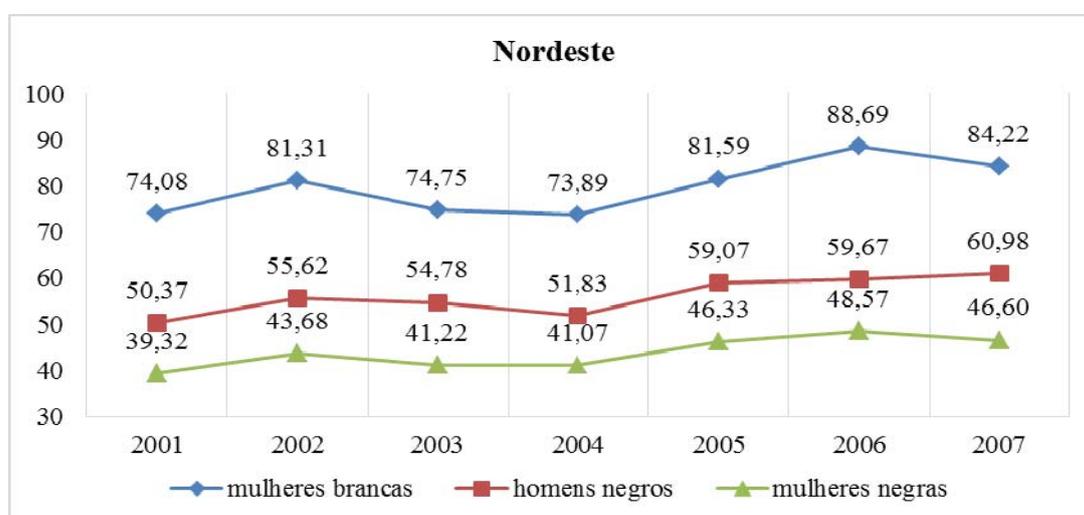
* O teste de diferença de média mostrou não haver qualquer diferença entre as médias amostrais. Nos demais casos, o teste mostrou haver diferença de média entre homens brancos e as outras categorias.

⁴ Na verdade, em ocupações desse tipo não tem sentido falar em discriminação.

Pode-se observar que as mulheres brancas apresentam um diferencial salarial pouco abaixo dos homens brancos, principalmente no Nordeste. Homens negros e mulheres negras apresentam percentuais bem baixos, chegando este último grupo, no Sudeste, a ganhar apenas 48% dos salários dos homens brancos.

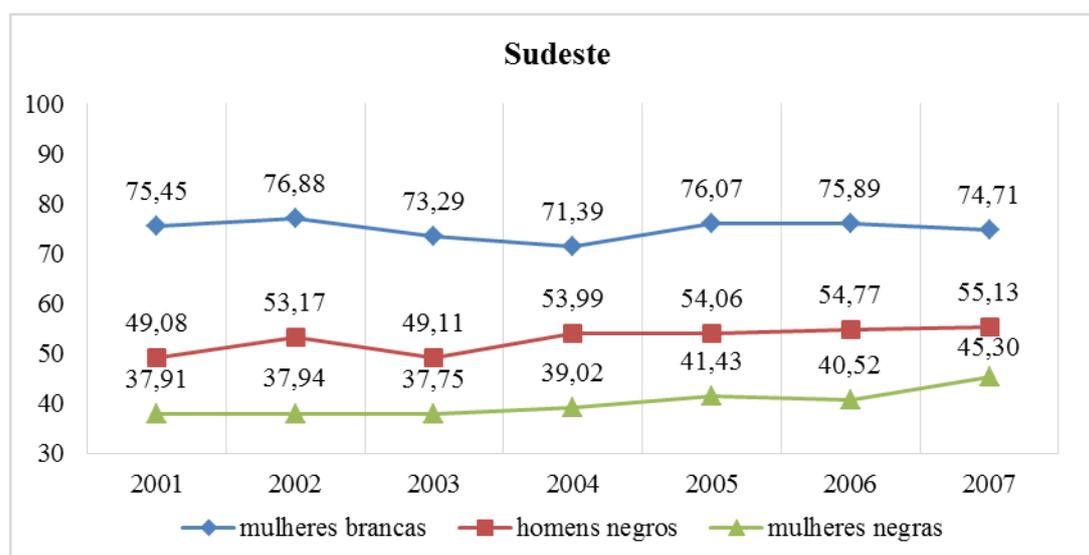
Por sua vez, os Gráficos 1 e 2 mostram de forma desagregada por ano em análise o comportamento da mesma variável salário/hora para cada categoria. O Sudeste revela uma relativa estabilidade ao longo dos anos sem grandes oscilações entre as diversas categorias, enquanto no Nordeste a tendência é de redução do gap salarial entre os homens brancos e as demais categorias analisadas, principalmente entre as mulheres brancas a partir de 2004.

Gráfico 1– Nordeste: Salário/hora como proporção do salário/hora dos homens brancos (2001-2007)



Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da PNAD.

Gráfico 2– Sudeste: Salário/hora como proporção do salário/hora dos homens brancos (2001-2007)



Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da PNAD.

Como o capital humano é fator chave na determinação dos diferenciais salariais dos trabalhadores, a Tabela 2 destaca a média das variáveis que fazem parte de seu cômputo geral como forma de observar se as diferenças salariais podem ser apenas resultantes dos determinantes intrínsecos da produtividade dos trabalhadores.

Em termos de anos de estudo, o Sudeste apresenta maior média em relação ao Nordeste, principalmente com relação às mulheres brancas, categoria de maior escolaridade, tendo inclusive valores superiores à categoria de referência (homens brancos). No caso do Nordeste, a média de anos de estudo das mulheres negras é também superior à média de anos de estudos dos homens (brancos e negros).

Tabela 2 - Nordeste/Sudeste: Composição do Capital Humano - Médias (2001-2007)

Categorias	Anos de estudo	<i>Proxy</i>			Permanência
		Experiência 1	Experiência 2	Experiência 3	
Nordeste					
Homens brancos	6.78	25.15	24.13	37.93	8.63
Mulheres brancas	9.04	22.47	21.26	37.51	7.21
Homens negros	5.10	26.53	24.67	37.63	8.53
Mulheres negras	7.05	24.40	22.56	37.45	6.87
Sudeste					
Homens brancos	8.37	24.32	24.72	38.69	7.92
Mulheres brancas	9.46	22.77	22.58	38.23	6.44
Homens negros	6.44	25.50	24.67	37.95	6.79
Mulheres negras	7.35	24.62	23.36	37.97	5.57

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da Pnad.

Em termos intra-regional, é possível também observar que para quase todas as variáveis *proxy* da experiência os homens apresentam valores médios ligeiramente superiores aos das mulheres. No caso da primeira variável, os homens negros detêm uma vantagem por apresentarem a menor média de escolaridade. Situação semelhante acontece no caso da segunda *proxy*. Já as médias de cada categoria em cada região apresentam medidas quase que equivalentes.

Por fim, observa-se a importância da inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego, refletindo diferenças de atributos produtivos entre as categorias na medida em que os homens brancos apresentam as maiores médias. Deve-se também observar que as médias para todas as categorias no Sudeste são menores que para o Nordeste contrabalançando a média dos anos de escolaridade. Caso venha a ter ponderação similar na composição do capital humano em relação aos anos de estudo, o tempo de permanência no emprego dos nordestinos pode vir a compensar seu menor quantitativo educacional.

3.2 Especificação econométrica

Na decomposição de Blinder-Oaxaca, a desigualdade de rendimentos pode vir a ser decomposta em um montante referente à discriminação e outro montante à desigualdade de dotações. Para tanto, é estimada uma equação de salários com base nos critérios de Mincer (1974), onde os rendimentos são separados em termos de atributos produtivos e discriminatórios. De forma geral, a equação de salários apresenta a seguinte estrutura:

$$\ln w_i = \beta' x_i + \varepsilon_i \quad (01)$$

onde w é o salário real horário, x um conjunto de variáveis explicativas que representam o capital humano e outras características observadas dos trabalhadores e ε um termo erro.

Para o salário real horário, sua construção se deu a partir da divisão do rendimento do trabalho principal por quatro, tendo como produto o rendimento semanal do trabalho. Este último resultado foi dividido pelo número de horas trabalhadas por semana, obtendo-se o salário real horário a preços constantes de 2008 com base no INPC.

O Quadro 1 apresenta as medidas de capital humano a serem utilizadas. As três medidas *proxy* de experiência serão usadas como tentativa de captar da melhor forma possível a experiência efetiva dos trabalhadores. Conforme se pode observar existe um termo quadrático tanto para a variável experiência como para a variável permanência assim como uma interação entre a variável educação e experiência (WOOLDRIDGE, 2002).

Quadro 1 - Variáveis Explicativas da equação de salários apenas com capital humano

Variáveis explicativas	Descrição das variáveis
<i>esc</i>	anos de estudos do trabalhador
<i>proxy experiência 1</i>	idade - anos de estudo - 6 (anos pré-escolares)
<i>proxy experiência 2</i>	idade - idade que começou a trabalhar
<i>proxy experiência 3</i>	idade da pessoa
<i>exp²</i>	experiência ao quadrado
<i>esc × exp</i>	interação entre escolaridade e experiência
<i>perm</i>	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho
<i>perm²</i>	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho ao quadrado

Fonte: Construção pelos autores.

Além do mais, foram inclusos controles adicionais através de variáveis *dummies* para cada característica observada a mais dos trabalhadores. Portanto, a interpretação do coeficiente δ_i de um controle i qualquer é dada da seguinte forma: δ_i é a diferença no logaritmo do salário real horário entre o grupo de tratamento e o grupo base, dado o mesmo nível de capital humano e as mesmas características não observadas (o mesmo termo de erro ε). Por exemplo, se $\delta_{formal} > 0$, então, para o mesmo nível de capital humano e características não observadas, os trabalhadores do setor formal ganham, em média, mais que os trabalhadores do setor informal. Em termos de expectativas, assumindo a hipótese de média condicional zero para o erro, $E(\varepsilon | controle_i, capital humano) = 0$; logo, para um controle i qualquer, tem-se:

$$\delta_i = E(\ln(w) | controle_i = 1, capital humano) - E(\ln(w) | controle_i = 0, capital humano) \quad (02)$$

No caso, o nível de capital humano é o mesmo em ambas as expectativas, dando-se a diferença somente em termos do controle i . O Quadro 2 resume estes controles adicionais que serão usados.

A partir de então, segue-se a estimação de uma equação *minceriana* para cada um dos grupos considerados na análise de diferenciação salarial. Em Oaxaca (1973), é estudado o caso da desigualdade entre homens e mulheres, mas a ideia básica do

modelo também pode ser estendida para a comparação inter-racial, como é feito em Blinder (1973).

Quadro 2 - Controles adicionais da equação de salários

Variáveis explicativas	Descrição das Variáveis
<i>formal</i>	se o indivíduo contribuiu para instituto de previdência em qualquer trabalho (<i>formal</i> = 1 e trabalhador informal = 0).
<i>sind</i>	se o trabalhador é sindicalizado (<i>sind</i> = 1 e trabalhador não sindicalizado = 0)
<i>urbmet</i>	indivíduo da região urbana metropolitana (<i>urbmet</i> = 1 e rural = 0).
<i>urbnaomet</i>	indivíduo da região urbana não metropolitana (<i>urbnaomet</i> = 1 e rural = 0)
<i>terciario</i>	trabalhador do setor de serviços (<i>terciario</i> = 1 e primário/secundário = 0)
<i>empregador</i>	posição na ocupação no trabalho principal (<i>empregador</i> = 1 e demais ocupações = 0).
<i>chefdom</i>	chefe de domicílio (<i>chefdom</i> = 1 e demais membros = 0)

Fonte: Construção pelos autores.

De maneira geral, podem-se definir dois grupos: *A* e *B*. Estes grupos podem ser dados por homens e mulheres, brancos e negros, ou grupos compostos pelas duas características como é realizado no presente trabalho.

O emprego do método de decomposição de Blinder-Oaxaca exige a definição e estimação da equação de rendimentos para cada um dos grupos. Assim, as equações mincerianas para cada um dos grupos são expressas da forma seguinte:

$$W_A = E(X_A)' \beta_A \quad (03)$$

$$W_B = E(X_B)' \beta_B \quad (04)$$

Pode-se especificar a seguinte equação para o diferencial, considerando o diferencial de salários dos grupos considerados:

$$\Delta W = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (05)$$

O próximo passo é decompor o diferencial de salários em uma parte atribuída às características das pessoas, como capital humano, e outra atribuída à discriminação no mercado de trabalho, representada por fatores não explicados diretamente pelo modelo. Para realizar a decomposição, aplica-se o artifício de somar e subtrair na expressão (05) o termo $E(X_B)' \beta_A$:

$$\Delta W = [E(X_A)' - E(X_B)'] \beta_B + E(X_A)' [\beta_A - \beta_B] \quad (06)$$

Essa expressão decompõe a diferença de rendimentos em dois termos. O primeiro é atribuído às características observadas dos dois grupos. Neste caso, o coeficiente de *B* é mantido fixo e avalia-se o diferencial em função das características observadas da seguinte maneira:

$$[E(X_A)' - E(X_B)'] \beta_B \quad (07)$$

Assim, teríamos uma medida da mudança esperada nos rendimentos do grupo *B*, se esse grupo possui as mesmas características do grupo *A*. Já o segundo termo mantém fixas as características do grupo *B* e atribui a diferença aos coeficientes:

$$E(X_B)' [\beta_A - \beta_B] \quad (08)$$

Coefficientes diferentes implicam em diferentes formas de remunerar as características de cada grupo. Convém ainda ressaltar que um problema comum das análises de mercado de trabalho é que os salários são observados apenas para os participantes da força de trabalho, ou seja, os ocupados. Isso porque existem pessoas

que possuem implícito um salário de reserva abaixo do qual não estariam dispostos a ingressar no mercado de trabalho caso o salário ofertado seja menor. Uma forma de corrigir este problema é através da incorporação dos desocupados na amostra e a utilização do procedimento proposto por Heckman (1979) na estimação. O procedimento de Heckman consiste em uma estimação em dois estágios da seguinte forma:

i) Estimação de um modelo Probit para a participação no mercado de trabalho, a partir do qual se pode obter a razão inversa de Mills para cada observação;

ii) Estimação de uma equação de rendimentos que inclua como regressor adicional a razão inversa de Mills (dado por um coeficiente designado por λ).

4. DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS

No Apêndice, encontram-se as estimações das equações de salários para as regiões Nordeste e Sudeste. Como foram usadas três medidas *proxy* de experiência, existem três equações estimadas para cada categoria: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. A Tabela 5 apresenta as estimações correspondentes à região Nordeste, enquanto que a Tabela 8 as estimações referentes à região Sudeste. Nas Tabelas 3 e 4, são apresentados os resultados correspondentes às decomposições dos diferenciais de salários.

Os resultados dessas decomposições mostram que tanto os efeitos dos coeficientes quanto o efeito das características ajudam a explicar os diferenciais de salários. O efeito dos coeficientes, que representa a parcela discriminatória do diferencial de rendimentos, está presente na explicação dos diferenciais entre homens brancos e todas as demais categorias, sendo predominante no caso das mulheres, sejam elas brancas ou negras.

O efeito das características, que mostra a contribuição dos atributos produtivos, corresponde ao principal determinante no caso das diferenças de salários entre homens brancos e homens negros em ambas as regiões geográficas.

Considerando a região Nordeste, esses resultados apontam que características produtivas são importantes para explicar o diferencial de salários por cor, perdendo importância na explicação dos diferenciais por gênero. As características produtivas, principalmente de capital humano, são uma vantagem das mulheres em termos de redução do diferencial de rendimentos. As estimativas mostram que se as mulheres brancas fossem remuneradas da mesma forma que os homens brancos, a diferença de salários se inverteria a seu favor.

Na região Sudeste, o efeito das características também apresenta comportamento semelhante ao caso das mulheres brancas, embora o efeito da discriminação seja predominante. No caso dos diferenciais entre homens brancos e homens negros e mulheres negras, as diferenças de atributos produtivos entre estes grupos explica a maior parte do diferencial e é reforçado pelo efeito da discriminação.

Detalhando um pouco mais os efeitos, nota-se que, independente da região, as diferenças salariais são basicamente explicadas pelas diferenças de capital humano entre os grupos e da forma como esses atributos são remunerados. A escolaridade, mensurada em termos de anos de estudo, apresentou um papel crucial. Nas categorias que apresentam maiores graus de escolaridade, como as mulheres brancas nas duas regiões e também as mulheres negras no Nordeste, haveria no mercado de trabalho um diferencial a favor destes grupos caso não houvesse discriminação na forma de remunerar características produtivas.

Tabela 3 – Nordeste: Decomposição da diferença de rendimentos

Decomposição	Mulheres brancas			Homens negros			Mulheres negras		
	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.2613	0.2272	0.2563	-0.2719	-0.2681	-0.2713	-0.0638	-0.0892	-0.0659
Coefficientes	-0.2147	-0.1776	-0.2079	-0.0532	-0.0557	-0.0538	-0.2866	-0.2552	-0.2808
Diferenças Considerando Características									
<i>escolaridade</i>	0.4198	0.2894	0.1878	-0.3108	-0.2143	-0.1391	0.0548	0.0378	0.0245
<i>proxy experiência 1</i>	-0.1392	-	-	0.0970	-	-	-0.0239	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	-	-0.0310	-	-	0.0082	-	-	-0.0159	-
<i>proxy experiência 3</i>	-	-	0.0849	-	-	-0.0742	-	-	0.0012
<i>permanência</i>	-0.0067	-0.0110	-0.0067	-0.0042	-0.0047	0.0000	-0.0147	-0.0203	-0.0144
<i>formal</i>	0.0404	0.0429	0.0403	-0.0238	-0.0252	-0.0237	-0.0065	-0.0069	-0.0065
<i>filiação sindical</i>	-0.0005	-0.0006	-0.0006	-0.0009	-0.0012	-0.0011	-0.0022	-0.0029	-0.0027
<i>urbana metropolitana</i>	0.0216	0.0242	0.0213	-0.0060	-0.0067	-0.0059	0.0217	0.0243	0.0214
<i>urbana não metropolitana</i>	0.0071	0.0076	0.0070	-0.0072	-0.0078	-0.0071	-0.0020	-0.0022	-0.0020
<i>atividade</i>	-0.0143	-0.0146	-0.0134	0.0063	0.0064	0.0059	-0.0156	-0.0159	-0.0147
<i>ocupação</i>	-0.0196	-0.0200	-0.0194	-0.0217	-0.0221	-0.0215	-0.0325	-0.0331	-0.0322
<i>posição na família</i>	-0.0473	-0.0598	-0.0450	-0.0005	-0.0006	-0.0005	-0.0428	-0.0541	-0.0407
Diferenças Considerando Coeficientes									
<i>constante</i>	-0.2704	-0.1784	-0.2752	0.5601	0.3610	0.2996	0.1704	0.1350	0.0198
<i>escolaridade</i>	0.2458	0.1830	0.4054	-0.2746	-0.2201	-0.1791	-0.1396	-0.1350	0.0970
<i>proxy experiência 1</i>	-0.0023	-	-	-0.2491	-	-	-0.1751	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	-	0.0008	-	-	-0.0854	-	-	-0.0934	-
<i>proxy experiência 3</i>	-	-	-0.1468	-	-	-0.0908	-	-	-0.2472
<i>permanência</i>	-0.0396	-0.0318	-0.0399	-0.0248	-0.0356	-0.0247	-0.0282	-0.0346	-0.0330
<i>formal</i>	-0.0359	-0.0393	-0.0342	0.0150	0.0135	0.0143	-0.0129	-0.0155	-0.0121
<i>filiação sindical</i>	0.0192	0.0192	0.0200	0.0009	-0.0001	0.0000	0.0071	0.0062	0.0067
<i>urbana metropolitana</i>	-0.0268	-0.0246	-0.0290	-0.0205	-0.0223	-0.0194	-0.0219	-0.0251	-0.0247
<i>urbana não metropolitana</i>	-0.0559	-0.0536	-0.0576	-0.0189	-0.0207	-0.0174	-0.0365	-0.0369	-0.0371
<i>atividade</i>	-0.0353	-0.0372	-0.0361	0.0014	0.0021	0.0027	-0.0358	-0.0371	-0.0362
<i>ocupação</i>	0.0029	0.0034	0.0027	0.0016	0.0015	0.0015	0.0022	0.0023	0.0022
<i>posição na família</i>	-0.0164	-0.0192	-0.0171	-0.0444	-0.0496	-0.0404	-0.0160	-0.0212	-0.0162

Fonte: Cálculos pelos autores.

Tabela 4 – Sudeste: Decomposição da diferença de rendimentos -

Decomposição	Mulheres brancas			Homens negros			Mulheres negras		
	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.0128	-0.0185	0.0045	-0.2931	-0.2893	-0.2920	-0.2887	-0.3110	-0.2913
Coefficientes	-0.1924	-0.1598	-0.1832	-0.1076	-0.1104	-0.1082	-0.2843	-0.2592	-0.2791
Diferenças considerando características									
<i>escolaridade</i>	0.1983	0.1430	0.1094	-0.3464	-0.2497	-0.1912	-0.1812	-0.1306	-0.1000
<i>proxy experiência 1</i>	-0.0701	-	-	0.1181	-	-	0.0618	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	-	-0.0299	-	-	0.0293	-	-	-0.0457	-
<i>proxy experiência 3</i>	-	-	0.0092	-	-	-0.0359	-	-	-0.0228
<i>permanência</i>	-0.0230	-0.0262	-0.0228	-0.0209	-0.0238	-0.0211	-0.0402	-0.0457	-0.0402
<i>formal</i>	-0.0049	-0.0051	-0.0050	-0.0189	-0.0193	-0.0192	-0.0285	-0.0292	-0.0290
<i>filiação sindical</i>	-0.0041	-0.0042	-0.0042	-0.0035	-0.0036	-0.0036	-0.0111	-0.0114	-0.0113
<i>urbana metropolitana</i>	0.0139	0.0147	0.0136	0.0163	0.0172	0.0159	0.0365	0.0385	0.0356
<i>urbana não metropolitana</i>	0.0014	0.0015	0.0014	-0.0185	-0.0191	-0.0179	-0.0170	-0.0176	-0.0165
<i>atividade</i>	-0.0191	-0.0185	-0.0188	0.0048	0.0047	0.0048	-0.0218	-0.0211	-0.0214
<i>ocupação</i>	-0.0174	-0.0177	-0.0173	-0.0221	-0.0225	-0.0219	-0.0311	-0.0316	-0.0308
<i>posição na família</i>	-0.0623	-0.0760	-0.0611	-0.0019	-0.0024	-0.0019	-0.0561	-0.0683	-0.0550
Diferenças Considerando Coeficientes									
<i>constante</i>	-0.2180	0.0045	-0.1536	0.4775	0.3572	0.2577	0.3506	0.4178	0.3580
<i>escolaridade</i>	0.2235	0.1102	0.2339	-0.3429	-0.3191	-0.2655	-0.2628	-0.3100	-0.2060
<i>proxy experiência 1</i>	0.0546	-	-	-0.2135	-	-	-0.1483	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	-	-0.0175	-	-	-0.0968	-	-	-0.1285	-
<i>proxy experiência 3</i>	-	-	-0.0142	-	-	-0.0729	-	-	-0.2069
<i>permanência</i>	0.0098	0.0162	0.0093	-0.0028	-0.0114	-0.0054	-0.0156	-0.0177	-0.0202
<i>formal</i>	-0.0526	-0.0546	-0.0512	0.0150	0.0138	0.0131	-0.0363	-0.0378	-0.0375
<i>filiação sindical</i>	0.0049	0.0062	0.0060	-0.0028	-0.0026	-0.0028	0.0009	0.0022	0.0019
<i>urbana metropolitana</i>	-0.0602	-0.0629	-0.0587	-0.0123	-0.0149	-0.0102	-0.0452	-0.0491	-0.0425
<i>urbana não metropolitana</i>	-0.1082	-0.1104	-0.1068	-0.0088	-0.0100	-0.0065	-0.0743	-0.0751	-0.0708
<i>atividade</i>	-0.0221	-0.0237	-0.0231	0.0029	0.0034	0.0029	-0.0263	-0.0273	-0.0272
<i>ocupação</i>	0.0031	0.0033	0.0032	0.0018	0.0016	0.0018	0.0025	0.0026	0.0026
<i>posição na família</i>	-0.0273	-0.0312	-0.0278	-0.0216	-0.0315	-0.0204	-0.0296	-0.0363	-0.0303

Fonte: Cálculos pelos autores.

No caso da variável permanência, resultados expressivos ocorrem apenas no Sudeste, principalmente com relação às mulheres negras. Observa-se uma não regularidade dos efeitos das *proxy* de experiência, já que os diferenciais ora se dão a favor de um grupo ou de outro, assim como também na magnitude de valores. Com relação às demais variáveis de controles, não se observa um padrão determinando algum diferencial salarial a favor ou não dos homens brancos. Coeficientes referentes à filiação sindical não refletem fatores discriminatórios enquanto que todos os demais, pelo menos em algum grau apresentam diferenciais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo quantificar diferenciais de salário no mercado de trabalho brasileiro com base em atributos produtivos e possíveis critérios discriminatórios de gênero e raça. O período considerado para a análise tem particular importância haja vista as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira ser algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Além disso, os diferentes graus de desenvolvimento da nossa economia possibilitaram uma análise separada para a região Nordeste e a região Sudeste.

Seguindo a literatura da área, foram feitas duas inovações no que concerne a medida de capital humano: uma através da inclusão de uma nova variável que possa comparar melhor a produtividade intrínseca de dois trabalhadores e outra através do uso de diferentes *proxies* para a variável experiência já que as bases de dados presentes até então no Brasil não computam uma pergunta específica para ela.

Os resultados mostram que na explicação dos hiatos salariais por gênero e raça as diferenças de atributos produtivos (efeito das características) e os diferenciais de remuneração destes atributos (efeito coeficiente) devem ser considerados. Além disso, o presente trabalho mostra que as contribuições destes dois efeitos são diferenciadas entre as regiões Sudeste e Nordeste.

O efeito dos coeficientes, que representa discriminação na remuneração de atributos produtivos, aponta para um diferencial de salários a favor dos homens brancos em todas as situações. Esse efeito foi particularmente importante na explicação dos diferenciais de rendimentos por gênero, em ambas as regiões.

O efeito das características, por sua vez, mostra que a diferença de atributos produtivos ainda é o grande responsável pelo diferencial salarial por raça. A desigualdade de acesso à acumulação de capital humano, principalmente no caso da educação formal se mostrou particularmente importante na explicação das diferenças salariais. Nesse contexto, um resultado interessante é que a média dos anos de estudo das mulheres brancas, particularmente na região Nordeste, projeta um salário médio acima do previsto para homens brancos. Esse diferencial previsto seria o suficiente para sobrepujar quaisquer outras características, como o tempo de permanência ou alocação setorial e até mesmo os efeitos discriminatórios.

No que diz respeito ao uso de diferentes *proxy* de experiência observa-se que para o diferencial salarial explicado por características, as diferentes medidas apresentaram resultados ora favorecendo homens brancos ora favorecendo as demais categorias. Ou seja, se o salário fosse determinado somente com base em uma das medidas de experiência, o diferencial salarial bem como sua magnitude dependeria da *proxy* utilizada. Problemas desse tipo poderiam ser dirimidos se as pesquisas domiciliares incluíssem uma pergunta específica para os trabalhadores no que tange ao seu nível de experiência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1288, 2007a.
- BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **A Recente Queda da Desigualdade de Renda e o Acelerado Progresso Educacional Brasileiro da Última Década**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão, 1304, 2007b.
- BARROS, R. P.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Determinantes da queda na desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão 1460, 2010.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, **Journal of Human Resources**, v.8, autumn, p.436-455, 1973.
- CACCIAMALI, M. C.; HIDRATA, 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**, São Paulo, v.35, n.4, p.767-795, out-dez., 2005.
- CALVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e por cor: uma comparação entre as Regiões Metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.18, n.1, p.158-175, jan-mar, 1998.
- CAMPANTE, F. R.; CRESPO A.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. **Revista de Econometria**, Rio de Janeiro, v.58, n.2, p.185-210, 2004.
- CASTRO, C. M. O Preço da Cor: Os Diferenciais Raciais na Distribuição de Renda no Brasil: Comentário. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.3, n.1, p.1001-1006, dez., 1980.
- CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre raças e gênero no Brasil: uma análise com simulações contra-factuais**. Dissertação de Mestrado, PUC-RIO, 2003.
- HECKMAN, J. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica**, v.47, n.1, p.153-161, 1979.
- HECKMAN, J.; TOBIAS, J. L.; VYTLACIL, E. **Simple Estimators for Treatment Parameters in a Latent Variable Framework with an Application to Estimation the Returns to Schooling**. NBER Working Paper 7.950, 2000.
- JANN, B. **A Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca Decomposition**. ETH Zurich Sociology Working Paper n.5, 2008.
- LEME, S. C. M.; WAJNMAN, S. Diferenciais de rendimentos por gênero. In: MENEZES-FILHO, N.; LISBOA, M. **Microeconomia e sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro: EPGE-FGV, 2001.
- MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.5-27, jun., 2006.
- MENEZES, W. F.; CARRERA-FERNANDEZ.; DEDECCA, C. Diferenciais regionais de rendimentos do trabalho: uma análise das Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Salvador. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.2, p.271-296, 2005.

MINCER, J. **Schooling, Experience and Earning**. New York: Columbia University Press, 1974.

OAXACA, R. Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, **International Economic Review**, v.14, n.3, p.693-709, 1973.

SILVA, N. V. O Preço da cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.1, p.21-44, 1980.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, Texto para Discussão, 769, 2000.

WOOLDRIDGE, J. M. **Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data**. The MIT Press, Cambridge, MA, 2002.

APÊNDICE - NORDESTE E SUDESTE: EQUAÇÕES DE RENDIMENTOS –

Tabela 5 – Nordeste: Equações de rendimentos

Variáveis Explicativas [#]	Homens brancos			Mulheres brancas		
	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 1</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 2</i>	<i>proxy</i> <i>experiência 3</i>
Variável dependente: Logaritmo do salário real horário						
<i>constante</i>	-2.2440	-1.4045	-1.6444	-2.5144	-1.5829	-1.9196
<i>esc</i>	0.1836	0.1266	0.0822	0.2106	0.1467	0.1267
<i>proxy experiência 1</i>	<i>exp</i>	0.0648	-	-	0.0736	-
	<i>exp</i> ²	-0.000698	-	-	-0.000695	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-0.001708	-	-	-0.002842	-
<i>proxy experiência 2</i>	<i>exp</i>	-	0.0185	-	-	0.0297
	<i>exp</i> ²	-	-0.000175	-	-	-0.000292
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-0.000056**	-	-	-0.001019
<i>proxy experiência 3</i>	<i>exp</i>	-	-	0.0278	-	-
	<i>exp</i> ²	-	-	-0.000231	-	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-	0.001044	-	-
<i>perm</i>	0.0283	0.0329	0.0271	0.0213	0.0275	0.0210
<i>perm</i> ²	-0.000733	-0.000775	-0.000695	-0.000625	-0.000709	-0.000647
<i>formal</i>	0.3770	0.3999	0.3754	0.3125	0.3294	0.3141
<i>sind</i>	0.0429	0.0560	0.0513	0.1415	0.1545	0.1540
<i>urbmet</i>	0.2850	0.3191	0.2813	0.2240	0.2630	0.2152
<i>urbnaomet</i>	0.2367	0.2545	0.2333	0.1169	0.1397	0.1098
<i>terciario</i>	0.1436	0.1462	0.1345	-0.1462	-0.1594	-0.1621
<i>empregador</i>	0.6087	0.6202	0.6036	0.6819	0.7064	0.6731
<i>chefdom</i>	0.0956	0.1208	0.0908	0.0413	0.0576	0.0343
<i>lambda</i>	0.5003	0.6504	0.4469	-0.1007**	-0.0459**	-0.1796*
Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário						
<i>constante</i>	-1.6839	-1.0435	-1.3448	-2.0736	-1.2695	-1.6246
<i>esc</i>	0.1300	0.0836	0.0472	0.1640	0.1076	0.0958
<i>proxy experiência 1</i>	<i>exp</i>	0.0461	-	-	0.0538	-
	<i>exp</i> ²	-0.000525	-	-	-0.000518	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-0.000773	-	-	-0.001962	-
<i>proxy experiência 2</i>	<i>exp</i>	-	0.0099	-	-	0.0135
	<i>exp</i> ²	-	-0.000092	-	-	-0.000080
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	0.000538	-	-	-0.000337
<i>proxy experiência 3</i>	<i>exp</i>	-	-	0.0236	-	-
	<i>exp</i> ²	-	-	-0.000218	-	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-	0.001286	-	-
<i>perm</i>	0.0225	0.0256	0.0215	0.0235	0.0270	0.0216**
<i>perm</i> ²	-0.000573	-0.000607	-0.000546	-0.000680	-0.000715	-0.000640
<i>formal</i>	0.4159	0.4349	0.4125	0.3471	0.3642	0.3474
<i>sind</i>	0.0478	0.0553	0.0511	0.0888	0.0964	0.0949
<i>urbmet</i>	0.2251	0.2537	0.2244	0.2350	0.2618	0.2250
<i>urbnaomet</i>	0.1902	0.2035	0.1904	0.1514	0.1682	0.1467
<i>terciario</i>	0.1491	0.1540	0.1447	-0.1744	-0.1827	-0.1867
<i>empregador</i>	0.6522	0.6623	0.6458	0.7278	0.7467	0.7262
<i>chefdom</i>	0.0396	0.0583	0.0398	0.0498	0.0604	0.0446
<i>lambda</i>	0.4157	0.5139	0.3686	0.0467**	0.0463**	-0.0479**

Fonte: Cálculos pelos autores.

Notas: Número de observações: Homens Brancos (37.879), Mulheres Brancas (28.523), Mulheres Negras (60.325), Homens Negros (94.495); # Os erros padrão são robustos à heterocedasticidade. Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%. * Variáveis significativas a 5%. ** Variáveis não significativas.

Tabela 6 – Sudeste: Equações de Rendimentos

Variáveis Explicativas [#]	Homens brancos			Mulheres brancas		
	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 1	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 2	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 3	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 1	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 2	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 3
Variável dependente: logaritmo do salário real horário						
<i>constante</i>	-1.7297	-0.9871	-1.2050	-1.9476	-0.9825	-1.3586
<i>esc</i>	0.1798	0.1296	0.0992	0.2033	0.1412	0.1238
<i>proxy experiência 1</i>	<i>exp</i>	0.0603	-	0.0748	-	-
	<i>exp</i> ²	-0.000603	-	-0.000737	-	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-0.002120	-	-0.003121	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	<i>exp</i>	-	0.0208	-	0.0261	-
	<i>exp</i> ²	-	-0.000167	-	-0.000210	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-0.000607	-	-0.001160	-
<i>proxy experiência 3</i>	<i>exp</i>	-	-	0.0270	-	0.0339
	<i>exp</i> ²	-	-	-0.000215	-	-0.000257
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-	0.000348	-	-0.000260
<i>perm</i>	0.0283	0.0320	0.0294	0.0312	0.0368	0.0331
<i>perm</i> ²	-0.000479	-0.000533	-0.000527	-0.000579	-0.000696	-0.000684
<i>formal</i>	0.2321	0.2373	0.2358	0.1523	0.1545	0.1580
<i>sind</i>	0.1260	0.1285	0.1274	0.1534	0.1627	0.1605
<i>urbmet</i>	0.3756	0.3963	0.3661	0.2343	0.2486	0.2283
<i>urbnaomet</i>	0.2552	0.2636	0.2468	0.0518	0.0561	0.0460
<i>terciario</i>	0.1018	0.0990	0.1002	-0.0335	-0.0462	-0.0414
<i>empregador</i>	0.4441	0.4522	0.4399	0.5117	0.5242	0.5101
<i>chefdom</i>	0.1212	0.1476	0.1187	0.0203	0.0321	0.0157*
<i>lambda</i>	0.1041**	0.1832	0.1127	0.0781**	0.0797**	0.0483**
Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário						
<i>constante</i>	-1.2522	-0.6299	-0.9473	-1.3790	-0.5693	-0.8470
<i>esc</i>	0.1267	0.0802	0.0581	0.1442	0.0876	0.0713
<i>proxy experiência 1</i>	<i>exp</i>	0.0441	-	0.0532	-	-
	<i>exp</i> ²	-0.000506	-	-0.000570	-	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-0.001228	-	-0.002095	-	-
<i>proxy experiência 2</i>	<i>exp</i>	-	0.0103	-	0.0116	-
	<i>exp</i> ²	-	-0.000110	-	-0.000107	-
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	0.000212	-	-0.000305	-
<i>proxy experiência 3</i>	<i>exp</i>	-	-	0.0238	-	0.0202
	<i>exp</i> ²	-	-	-0.000241	-	-0.000167
	<i>esc</i> × <i>exp</i>	-	-	0.000713	-	0.000267
<i>perm</i>	0.0307	0.0328	0.0309	0.0258	0.0293	0.0260
<i>perm</i> ²	-0.000657	-0.000689	-0.000670	-0.000495	-0.000564	-0.000534
<i>formal</i>	0.2571	0.2603	0.2577	0.1669	0.1694	0.1685
<i>sind</i>	0.1106	0.1147	0.1124	0.1333	0.1459	0.1423
<i>urbmet</i>	0.3473	0.3619	0.3426	0.2827	0.2953	0.2786
<i>urbnaomet</i>	0.2359	0.2414	0.2325	0.0937	0.1003	0.0927
<i>terciario</i>	0.1091	0.1075	0.1076	-0.0906	-0.1006	-0.0987
<i>empregador</i>	0.4939	0.4963	0.4900	0.6059	0.6227	0.6098
<i>chefdom</i>	0.0930	0.1066	0.0922	0.0291	0.0349	0.0246
<i>lambda</i>	0.1663*	0.1860	0.1483*	-0.1026**	-0.1389*	-0.1695*

Fonte: Cálculos pelos autores.

Notas: Número de observações: Homens Brancos (79.380), Mulheres Brancas (60.468), Mulheres Negras (57.206), Homens Negros (40.249); # Os erros padrão são robustos à heterocedasticidade. Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%;* Variáveis significativas a 5%;** Variáveis não significativas.