

ASSALARIAMENTO E GÊNERO NO BRASIL: O GAP DE RENDIMENTOS NOS GOVERNOS FHC E LULA

Solange de Cassia Inforzato de Souza¹

Magno Rogério Gomes²

Isadora Dib Visconti Oliveira³

Resumo:

O objetivo deste artigo é dimensionar e compreender a desigualdade de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres assalariados, nos governos Fernando Henrique Cardoso (1995-2001) e Luís Inácio Lula da Silva (2003-2009) no Brasil. Ainda que a literatura aponte para as reais assimetrias de gênero, seja no âmbito nacional e regional, seja estrangeiro, esta pesquisa gera evidências das diferenças salariais de gênero para assalariados em diferentes performances do mercado de trabalho brasileiro. Aplica a decomposição de Oaxaca Blinder sobre os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, cujos resultados são os de que os assalariados representam mais da metade da população ocupada e sofrem com as assimetrias e discriminação salariais de gênero no país; esta última é a causa principal da desigualdade salarial entre homens e mulheres, independentemente da cor da pele, mas não brancos sofrem menos a desigualdade e discriminação de gênero no Brasil. Nos governos FHC I e II, marcados pelo combate à inflação e deterioração dos indicadores do mercado de trabalho, afirma-se a diminuição da diferença salarial e a discriminação de gênero. Nos governos Lula I e II, com a recuperação do crescimento e emprego, transferências de renda e avanços sociais, detectam-se a elevação da desigualdade salarial e ligeira redução da discriminação de gênero. Os resultados podem contribuir para a decisão de políticas públicas baseadas em evidências e que associam aos diferentes contextos econômicos no país.

Palavras-chave: Assalariados; Discriminação de gênero; Diferença salarial; Brasil.

WAGE AND GENDER IN BRAZIL: THE INCOME GAP IN THE FHC AND LULA GOVERNMENTS

Abstract:

The objective of this article is to measure and understand the inequality of labor income between men and women salaried in the governments of Fernando Henrique Cardoso (1995-2001) and Luís Inácio Lula da Silva (2003-2009) in Brazil. Although the literature points to the real gender asymmetries, whether at the national and regional levels, or abroad, this research generates evidence of gender wage differences for salaried workers in different performances of the Brazilian labor market. Applies Oaxaca Blinder's decomposition of microdata from the National Household Sample Survey, which shows that salaried workers represent more than half of the employed population and suffer from gender wage asymmetries and discrimination in the country; the latter is the main cause of wage inequality between men and women, regardless of skin color, but non-whites suffer less from gender inequality and discrimination in Brazil. In the FHC I and II governments, marked by the fight against inflation and the deterioration of labor market indicators, the reduction of the wage gap and gender discrimination are affirmed. In the Lula I and II governments, with the recovery of growth and employment, income transfers and social advances, there was an increase in wage inequality and a slight reduction in gender discrimination. The results can contribute to the decision of evidence-based public policies that associate the different economic contexts in the country.

Keywords: Salaried workers; Gender discrimination; Wage gap; Brazil.

¹ Professora sênior do Curso de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina. Doutora em Educação: história, política, sociedade, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: solangeassia@uol.com.br.

² Professor da Universidade Estadual de Londrina. Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. Doutor em Economia pela Universidade Estadual de Maringá. E-mail: magnogomes@uel.br.

³ Graduada em Economia pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: isadib@hotmail.com.

1 Introdução

Os trabalhadores assalariados desempenham, historicamente, papel importante no mercado de trabalho brasileiro, pois representavam mais da metade da população ocupada nos governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2001) e de Luiz Inácio Lula da Silva 1 e 2 (2003-2009). É fato também que as assimetrias de gênero são persistentes e encontram no mercado de trabalho um espaço fértil para se reproduzir, sejam em países latino-americanos, sejam no Brasil e em suas localidades regionais. Sob diferentes performances macroeconômicas, os governos FHC destacaram-se pelo combate à inflação e deterioração dos indicadores do mercado de trabalho, e os governos Lula, pela recuperação do crescimento e emprego, com transferências de renda e avanços sociais. O objetivo deste artigo é, pois, dimensionar e analisar empiricamente a desigualdade de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres assalariados, nos períodos de FHC e Lula no Brasil. Testa a hipótese de que a recuperação econômica do país e os avanços sociais desembocariam na redução das desigualdades e discriminação salariais de gênero no Brasil.

Os estudos sobre as desigualdades e a discriminação de gênero têm sido estimulados no Brasil e no mundo, pela maior preocupação com a defesa dos direitos humanos no trabalho e da igualdade entre os sexos, envolvidos desde o ano 2000 nas Metas do Desenvolvimento do Milênio e, recentemente, na Agenda 2030 (UNITED NATIONS, 2022), bem como pela maior organização e visibilidade dos movimentos sociais de mulheres que expõem as desigualdades de gênero.

O relatório do Índice de Normas Sociais de Gênero (INSG) de 2023 revela que preconceitos de gênero é uma questão global e que metade da população mundial acredita que os homens são melhores líderes políticos e executivos de negócios do que as mulheres, cujas crenças manifestam-se na desmontagem dos direitos das mulheres em muitas partes do mundo e no aumento das violações dos direitos humanos. Em média, a parcela de mulheres como chefes de estado ou chefes de governo tem se mantido desde 1995 e no mercado de trabalho as mulheres ocupam menos de um terço dos cargos gerenciais. O relatório também destaca uma desconexão entre o progresso das mulheres na educação e no empoderamento econômico. As mulheres têm mais habilidades e níveis de educação do que homens, porém, mesmo nos 59 países onde as mulheres têm melhores índices educacionais que os homens, a diferença média de renda entre os gêneros permanece a favor dos homens (PNUD, 2023).

Ao lado disso, o trabalho assalariado recebe destaque, especialmente nos momentos de recuperação do mercado de trabalho, como o ocorrido na primeira década de 2000. Os dados da PNAD mostram que os empregados assalariados representavam 57,5% (1995) e 54,2% (2001) no período FHC, e 54,4% (2003) e 58,6% (2009) das pessoas ocupadas no Brasil no período Lula. A investigação que se propõe é de dimensionar a desigualdade e a discriminação dos assalariados em dois períodos macroeconômicos distintos, com o procedimento da decomposição contrafactual de salários que permite separar os componentes causadores da desigualdade salarial em uma parcela que advém dos atributos dos trabalhadores e outra parcela decorrente da discriminação salarial.

As diferenças de rendimentos, desfavoráveis às mulheres, segundo as publicações do período são relatadas em trabalhos brasileiros, de Abramo (2006), Leone e Baltar (2008) Cavalieri e Fernandes (1998), Barros e Mendonça (1995, 2007), Coelho e Courseuil (2002), Araújo e Ribeiro (2002), Barros (1995), Soares (2000) e Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009). Recentemente, Pacheco; Mendes e Moura (2022) comprovam a inferioridade salarial feminina

e a mais alta contribuição da discriminação salarial para a desigualdade de gênero no Paraná. Silva (2019), nesta mesma direção, têm evidências para o Maranhão e a capital São Luís.

Teoricamente, essas diferenças seriam advindas da maior educação e produtividade dos trabalhadores, segundo os expoentes do capital humano. Todavia, o tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida, como gênero e cor, em que trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados de forma diferente, resultaria em discriminação econômica.

Este artigo está dividido em cinco seções, além desta introdução. A segunda realiza a revisão contextual sobre o assunto; na terceira seção aplica-se a decomposição de Oaxaca-Blinder e, na quarta, interpretam-se os resultados. As conclusões estão na quinta e última seção.

2 Mercado de trabalho e assalariamento: revisão contextual

O crescimento econômico do Brasil entre 1940 e 1980 esteve associado ao fortalecimento do assalariamento da força de trabalho. De acordo com dados do Censo de 1940 e 1980, houve evolução nas posições na ocupação: empregadores, de 2,3% para 3,1%, e assalariados, de 42% para 62,8%; ao mesmo tempo, houve redução entre os trabalhadores por conta própria, de 29,8% para 22,1%, e entre os trabalhadores sem remuneração, de 19,6% para 9,2%. Apesar disso, na década de 1980, o mercado de trabalho tinha uma estruturação incompleta e enfrentava taxas ainda comprimidas de assalariamento, baixos salários, alta informalidade e elevado subemprego e desemprego. O Brasil enfrentou problemas macroeconômicos associados à crise das contas externas, à estagnação, à inflação e à desestruturação do mercado de trabalho, particularmente com a redução relativa da população assalariada como proporção da PEA (POCHMANN, 1998).

Na década de 1990, com a implementação de um novo modelo econômico e do programa de estabilização, taxas reduzidas de elevação do produto e alto endividamento público e privado, financiados com recursos externos, dois novos problemas emergiram: desestruturação do mercado de trabalho, altas taxas de desemprego aberto, desassalariamento e geração insuficiente de postos de trabalho. A expansão do emprego na década 2000 não alterou substancialmente a estrutura ocupacional, mas as mudanças salariais, por sua vez, impulsionadas fortemente pelos reajustes do salário-mínimo, tiveram um efeito mais transversal afetando todos os indivíduos ocupados (CARVALHAES *et al.*, 2012).

No período de 1995-2005, constatou-se a diminuição da desigualdade de rendimentos do trabalho, marcados pelos índices de Gini e Theil. A heterogeneidade dos trabalhadores foi a principal fonte de dispersão de rendimentos individuais, pois há um ganho real no rendimento médio do trabalho principal, em nível nacional, devido aos ganhos dos trabalhadores assalariados sem carteira, já que os trabalhadores com carteira ficaram praticamente estáveis em termos de rendimentos (RAMOS, 2007a, 2007b).

De acordo com Dedecca e Rosandiski (2010), entre 1995 e 1998, 752 mil postos de trabalho foram criados, contra 4,5 milhões, de 2002-2004, quando o último período apresentou maior capacidade de geração e novas oportunidades. A análise do perfil da geração de empregos revela uma clara discrepância entre os dois períodos, porque, enquanto o crescimento do emprego sem contribuição dominou de 1995 a 1998, e o emprego com contribuição caracterizou o período 2002-2004.

Entre o segundo mandato de FHC e o primeiro de Lula, destacam-se importantes elementos de continuidade na política macroeconômica brasileira, como as políticas de metas de inflação, o câmbio flexível e superávit primário, embora também existem diferenças, como, por exemplo, a perda de ímpeto do processo de privatização de empresas estatais e o fortalecimento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES (BALTAR, 2010).

A partir do segundo mandato do presidente Lula, reeleito em 2006, nota-se mais claramente uma diferente posição de governo em relação ao crescimento econômico, apesar da continuidade na política de metas de inflação, no superávit primário e na política de câmbio flutuante (BALTAR, 2010); a mudança foi a recusa em aprofundar o ajuste fiscal, ou seja, em recusar a implementação de uma política fiscal ainda mais restritiva. O governo optou por lançar um Plano de Aceleração do Crescimento (PAC), por restaurar o quadro de pessoal e o nível dos salários dos funcionários públicos, manter o ritmo de aumento do salário-mínimo legal e assumir a elevação das despesas da seguridade social, cujos benefícios mínimos são atrelados ao salário-mínimo, e tentou recuperar o investimento público, especialmente em infraestrutura.

Outra mudança na posição do governo foi a capitalização do BNDES pelo Tesouro Nacional e a intensificação de sua atuação, na articulação da formação de grupos empresariais nacionais e no apoio ao investimento das empresas estatais. A maneira como o governo se posicionou diante da crise internacional de 2008 expressou igualmente uma mudança: o Banco Central diminuiu a taxa básica de juros (Selic), relaxou o depósito compulsório dos bancos, usou reservas internacionais para garantir o financiamento das exportações, reduziu temporariamente o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) dos bens duráveis de consumo, lançou o programa de moradias populares (Minha Casa, Minha Vida), reduziu o imposto de renda da classe média, usou os bancos públicos para atender à demanda de crédito para instituições financeiras e as micro e pequenas empresas (BALTAR, 2010).

Segundo Baltar (2010), no período 2004-2008, o mercado de trabalho apresentou mudanças significativas, as quais resultaram na redução das taxas médias de desemprego, expansão do emprego assalariado formal, crescimento dos empregos nos setores mais organizados da economia (como na grande empresa e no setor público), redução do peso do trabalho assalariado sem registro em carteira e do trabalho por conta própria, elevação substantiva do valor relativo do salário mínimo, importante redução do trabalho não remunerado, entre outras. Malgrado as melhorias no mercado de trabalho, diversos problemas estruturais persistiam, tais como a alta rotatividade da mão de obra, a informalidade, o desemprego estrutural e a forte heterogeneidade da estrutura ocupacional. As razões dos importantes avanços observados nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro estão relacionadas, principalmente, à dinâmica econômica e às políticas públicas e sociais de elevação de renda e de promoção de um melhor arcabouço legal e institucional, sobretudo instituições públicas voltadas para as questões sociais e do trabalho e os sindicatos.

Para Krein e Santos (2011), o período 2004-2009 mostra uma expressiva elevação do assalariamento (com e sem carteira), uma vez que o ritmo de crescimento do emprego assalariado (16,7%) foi maior do que o da PEA (11,5%), tendência importante, quando se considera a tendência de perda de participação do assalariamento na estrutura ocupacional que aconteceu nos anos 1990. Considerando o conjunto do emprego do setor privado formal, dos militares e funcionários públicos e dos empregadores como uma *proxy* da ocupação formal, esse segmento teve expansão de 24,3%, a qual foi ainda maior do que a do assalariamento e,

como proporção da PEA, esse segmento formal passou de 38,2% para 42,5%, entre 2004 a 2009, revelando uma expressiva formalização da estrutura ocupacional.

Em 2001, 75,46 milhões de brasileiros com dez ou mais anos de idade estavam ocupados, de acordo com dados da PNAD, sendo 40,93 milhões de empregados (54% da PEA), 16,83 milhões por conta própria, 5,89 milhões de trabalhadores domésticos, 3,18 empregadores, entre outras ocupações. Em 2009, o total de pessoas ocupadas era 92,69 milhões de pessoas: 54,31 milhões eram empregados (58,60% da PEA), 18,98 milhões trabalhavam por conta própria, 7,22 milhões eram trabalhadores domésticos e 3,99 milhões eram empregadores (IBGE, 2016).

Diante das informações sobre as transformações na estrutura ocupacional, a redução do assalariamento no período FHC e sua recuperação em Lula, a preocupação central está na associação do assalariamento e as disparidades de gênero no país e o quanto das disparidades podem ser endereçadas à discriminação de gênero ou decorrente das características pessoais dos trabalhadores.

3.Estratégia empírica: base de dados e método

Para a realização desta pesquisa foram utilizados os microdados da PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, para os anos 1995, 2001, 2003, 2009. Teve por base as informações da população assalariada, composta por indivíduos maiores de 14 anos de idade, empregados com ou sem carteira assinada, para os anos selecionados em FHC (1995 a 2001) e Lula (2003 a 2009), para o Brasil. O ano de 2002 não foi utilizado, já que houve mudança na metodologia adotada pela PNAD, nem o ano de 2010, pois não houve PNAD. Os dados não podem ser comparados entre os governos estudados, mas permitem a verificação da evolução em cada período.

Para a aplicação da decomposição contrafactual salarial, as estimativas dos determinantes salariais foram inicialmente efetuadas. A estimação de equações de determinação de salários de Mincer (1974), de forma geral, estabelece a relação entre as variáveis produtivas (capital humano) e o rendimento do indivíduo (equação 1):

$$Ln_w = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + \beta X_i \quad (1)$$

Em que Ln_w representa o logaritmo natural do salário, E os anos de estudo, T a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, T^2 o retorno de longo prazo da experiência e X_i é um vetor de outras características pessoais do trabalhador, β é o vetor dos coeficientes das dotações dos indivíduos.

Para este trabalho, foi ampliada a equação minceriana (2), através dos mínimos quadrados ordinários (MQO). A forma funcional é a seguinte:

$$\begin{aligned} Ln_w = & \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \beta_4 M + \beta_5 B + \beta_6 Urb + \beta_7 Form + \beta_8 Dir \\ & + \beta_9 PCAs + \beta_{10} Oper + \beta_{11} Tme + \beta_{12} Ind + \beta_{13} Serv + \beta_{14} Com \\ & + \beta_{15} Agr + \beta_{16} DF + \beta_{17} CO + \beta_{18} S + \beta_{19} Sd + \beta_{20} N + \beta_{21} Ne \end{aligned} \quad (2)$$

As variáveis E (escolaridade), Exp (experiência: idade do indivíduo menos idade que começou a trabalhar) e Exp^2 (experiência ao quadrado), as binárias para gênero M (mulher como grupo em desvantagem) e cor B (branco como grupo em vantagem). Foram retirados da amostra os amarelos, indígenas e sem declaração, por sua baixa representatividade. E não

brancos foram agrupados os negros e os pardos. Foi adotada a binária para meio geográfico urbano (*Urb*) e *Form* para os trabalhadores formais.

Um grupo de variáveis de ocupações foi elaborado para medir os efeitos das diferentes ocupações de cada indivíduo sobre os salários. A variável *Dir* engloba os diretores em geral, os *PCAs* são os profissionais das Ciências e das Artes, *Tme* são os profissionais de nível técnico médio e, por fim, *Oper* são os trabalhadores Operacionais, os quais incluem Trabalhadores de serviços e serviços administrativos; Vendedores e prestadores de serviço do comércio; Trabalhadores Agrícolas e da produção. A variável *Oper* foi omitida para análise.

A variável dos setores se fez desta maneira: *Ind*⁴(indústria); *Serv*⁵ (serviços); *Com* (comércio) e *Agr* (Agricultura), a variável *Agr* foi a variável omitida para fins de comparação. Finalmente, foi criado um grupo para diferenciar os salários nas regiões do Brasil, *DF* (Distrito Federal), *CO* (Centro-Oeste), *S* (Sul), *N* (Norte), *Ne* (Nordeste) - esta última foi omitida.

Para a mensuração das diferenças salariais e da discriminação econômica, utilizou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, caracterizada por desagregar as diferenças salariais oriundas das próprias dotações, ou seja, fatores relacionados à produtividade do indivíduo ou de características dos postos de trabalho, e das diferenças atribuídas à discriminação salarial. O método inicia-se com a equação minceriana:

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + \mu_i \quad i = 1, \dots, n \quad (3)$$

A variável W_i é o salário por hora do trabalhador i ; Z_i' é o vetor das características dos indivíduos i ; β é o vetor dos coeficientes; μ_i é o termo de erro. Considerando o grupo A (em vantagem) e o grupo B (em desvantagem), o diferencial de salários do grupo em desvantagem pode ser expresso como:

$$G = \frac{\bar{W}_A - \bar{W}_B}{\bar{W}_B} \quad (4)$$

A variável G representa o diferencial de salário-hora médio, \bar{W}_A é o salário-hora médio do grupo em vantagem e \bar{W}_B é o salário-hora médio do grupo em desvantagem. Manipulando-a algebricamente, a equação (4), também pode ser escrita por:

$$G = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} - \frac{\bar{W}_B}{\bar{W}_B} = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} - 1 \quad (4.1)$$

$$G + 1 = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} \quad (4.2)$$

Aplicando o logaritmo natural e fazendo uso das propriedades logarítmicas, tem-se:

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{W}_A) - \ln(\bar{W}_B) \quad (5)$$

Partindo das propriedades dos MQO, empregando a equação (3), tem-se:

⁴ Outras atividades industriais; Indústria de transformação e Construção

⁵ Alojamento e alimentação; Transporte, armazenagem e comunicação; Administração pública; Educação, saúde e serviços sociais; Serviços domésticos; Outros serviços coletivos, sociais e pessoais.

$$\ln(\bar{W}_A) = Z'_A \hat{\beta}_A \quad (6)$$

$$\ln(\bar{W}_B) = Z'_B \hat{\beta}_B \quad (7)$$

As variáveis Z'_A e Z'_B são vetores de valores médios dos regressores do grupo A e B, respectivamente; $\hat{\beta}_A$ e $\hat{\beta}_B$ correspondem aos vetores dos coeficientes estimados. Substituídos (6) e (7) em (5), obtém-se:

$$\ln(G + 1) = Z'_A \hat{\beta}_A - Z'_B \hat{\beta}_B \quad (8)$$

Sendo:

$$\Delta \bar{Z}' = Z'_A \hat{\beta}_A - Z'_B \hat{\beta}_B \quad (8.1)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B \quad (8.2)$$

Reescrevendo (8.2): $\hat{\beta}_B = \hat{\beta}_A - \Delta \hat{\beta}$ e substituído em (8)

$$\ln(G + 1) = Z'_A \hat{\beta}_A - Z'_B (\hat{\beta}_A - \Delta \hat{\beta}) \quad (8.3)$$

$$\ln(G + 1) = Z'_A \hat{\beta}_A - Z'_B \hat{\beta}_A + Z'_B \Delta \hat{\beta} \quad (8.4)$$

$$\ln(G + 1) = (Z'_A - Z'_B) \hat{\beta}_A + Z'_B \Delta \hat{\beta} \quad (8.5)$$

Utilizando-se a equação (8.1) obtém-se:

$$\ln(G + 1) = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_A + Z'_B \Delta \hat{\beta} \quad (8.6)$$

Oaxaca (1973) divide a equação (8.6) em duas partes, onde o termo $\Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_A$ é denominado diferença explicada pelas dotações, e se deve ao fato de o grupo A (em vantagem) possuir dotações (como anos de estudos e experiência) diferentes do grupo B (em desvantagem). A segunda parte $Z'_B \Delta \hat{\beta}$, chamada de diferença dos coeficientes não explicada entre os grupos A e B, aplicada nas médias das dotações do grupo em desvantagem. Essa diferença é comumente atribuída à discriminação salarial quando comparados grupos étnicos ou de gênero.

Para o presente trabalho, incorporou-se o raciocínio de Blinder (1973), que consiste em decompor os salários dos assalariados em duas partes: $\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$: parte explicada referente às diferenças de características; $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$: parte não explicada que consiste na discriminação, ou seja, diferente valoração das mesmas características, conforme equação (9):

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (9)$$

4. Resultados da pesquisa empírica

4.1 Sumário descritivo dos trabalhadores ocupados assalariados no Brasil (1995- 2009)

Os dados expostos na Tabela 1 mostram as características dos assalariados por gênero (homens e mulheres) para os governos FHC (1995 e 2001) e Lula (2003 e 2009). Homens e mulheres tinham em torno de 33 anos, com destaque para a maior experiência dos homens e escolaridade das mulheres. Há redução dos trabalhadores brancos e do número de filhos e aumento dos não brancos, de mulheres chefes de família e residentes na área urbana em cada período estudado.

Tabela 1 - Perfil da população assalariada, no Brasil, no período FHC (1995-2001) e Lula (2003-2009)

Variáveis	FHC				LULA			
	1995		2001		2003		2009	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	33	32	33	33	33	34	34	35
Experiência	20,17	17,37	19,98	18,26	20,15	19,16	20,64	19,78
Anos de estudo	5,83	7,30	6,83	8,29	7,07	8,54	8,10	9,43
Salário mensal R\$ (média)	1240,83	840,23	1017,70	764,36	945,69	719,38	1061,06	812,56
Horas trabalho/semana (média)	45,21	39,44	45,13	39,17	44,84	38,71	43,49	38,13
Salário hora R\$ (média)	7,48	5,94	6,29	5,46	6,05	5,28	6,53	5,90
Número de filhos (média)	-	2,67	-	2,42	-	2,40	-	2,29
Região urbana (%)	83,30	90,48	86,77	92,92	86,41	92,81	85,54	91,88
Chefe família (%)	65,47	20,97	65,11	25,11	64,25	26,30	58,90	30,89
Brancos (%)	55,03	58,27	53,55	58,18	51,60	56,67	47,12	51,78

Fonte: Elaboração própria a partir de PNAD 1995-2009.

Notas: Os salários de 1995, 2001, 2003 foram reajustados para preços constantes de 2009, com base no IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo).

Tabela 2 – Ocupações e setores econômicos dos assalariados no Brasil no período FHC (1995-2001) e Lula (2003-2009) (%)

Ocupações	1995		2001		2003		2009	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Dirigentes	9,62	4,85	9,36	5,63	5,81	4,38	5,78	4,48
PCAs	3,90	11,76	4,96	12,22	3,61	9,57	4,48	11,49
TME	1,63	4,08	1,80	4,26	6,08	9,40	6,70	8,21
TADM	5,01	11,25	4,76	11,30	5,37	11,12	5,77	12,34
Serviços	7,74	35,70	8,19	35,14	9,90	37,45	10,00	36,56
Operacionais	72,1	32,70	70,94	31,44	69,23	28,08	67,26	26,93

Setores econômicos	1995		2001		2003		2009	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agricultura	18,56	3,19	14,98	2,34	16,41	2,46	14,11	2,18
Comércio	12,32	9,99	14,00	11,65	20,02	13,56	20,32	15,54
Serviços	33,62	74,11	36,74	74,03	29,39	71,41	29,65	69,57
Ind. Transformação	9,37	0,42	9,71	0,49	9,56	0,39	11,41	0,59
Ind. Const. Civil	26,14	12,28	24,57	11,49	24,62	12,17	24,5	12,13

Fonte: Elaboração própria a partir de PNAD 1995-2009.

Notas: PCA- Profissionais das Ciências e das Artes, TME- Técnicos de Nível Médio, TADM – Serviços administrativos, Serviços- ocupações em outros serviços, Operacionais – demais ocupações.

Nos governos FHC, os salários-hora e mensais se reduziram e o oposto ocorreu nos governos Lula. Mulheres trabalharam menos horas por semana, quando comparadas com os homens, e seus salários são menores do que os dos homens.

Em termos ocupacionais, homens assalariados exercem, em sua grande maioria, ocupações operacionais, enquanto as mulheres se dividem entre operacionais e serviços. No tempo, houve redução em ocupações operacionais e aumento de ocupações qualificadas como PCAs, para homens e mulheres, em FHC e Lula. Todavia, em FHC, as mulheres foram prejudicadas nas ocupações de serviços e os homens como dirigentes e trabalhadores de serviços. Em Lula, as reduções relativas de participação para homens ocorreram em dirigentes, e mulheres, como técnicas de nível médio e serviços.

Nos governos FHC, os homens estavam mais presentes na agricultura, na indústria e no comércio, e as mulheres têm maior representatividade no setor de serviços, aproximadamente o dobro dos homens. Nos governos Lula, esse padrão se manteve. Nos dois governos, a evolução na participação setorial foi semelhante: homens e mulheres reduziram a sua participação na agricultura e na construção civil e ampliaram no comércio e na indústria de transformação. Homens aumentaram a inserção nos serviços, e mulheres reduziram ligeiramente a participação nesse setor.

4.2 Determinantes salariais

Esta seção apresenta os resultados dos determinantes salariais para os assalariados no Brasil. No governo FHC, no ano de 1995, o acréscimo de um ano de estudo aumentava o salário em 9,31%; em 2001, a educação influenciou menos os salários, 7,91% (Tabela 3). Para cada ano a mais de experiência, o aumento era de 3,87% e 3,49% no salário, em 1995 e 2001, respectivamente, ou seja, perdeu importância em termos de retornos salariais dos indivíduos.

Tabela 3 - Equações de salários-hora para assalariados, FHC (1995-2001) e Lula (2003-2009)

Variáveis	FHC		LULA	
	1995	2001	2003	2009
Anos de Estudos	0,0931*	0,0793*	0,0700*	0,05655*
Experiência	0,0387*	0,0349*	0,0327*	0,0244*
Experiência ²	-0,0005*	-0,0004*	-0,0004*	-0,0002*
Mulher	-0,3237*	-0,2665*	-0,2561*	-0,2435*
Branco	0,1295*	0,1394*	0,1264*	0,0959*
Urbano	0,1864*	0,1316*	0,1016*	0,09703*
Formal	0,2378*	0,2817*	0,3126*	0,2855*
Dirigentes	0,5741*	0,6103*	0,6815*	0,6470*
PCAs	0,4649*	0,6535*	0,7519*	0,7632*
Operacional (omitida)	-	-	-	-
Técnicos Médios	0,3057*	0,3868*	0,3911*	0,3711*
Indústria Total	0,3417*	0,3041*	0,2370*	0,2003*
Serviços	0,1982*	0,2770*	0,2289*	0,1942*
Comércio	0,1400*	0,1848*	0,097*	0,0702*
Agricultura (omitida)	-	-	-	-
Distrito Federal	0,5903*	0,5598*	0,5686*	0,6004*
Centro-Oeste	0,1728*	0,2211*	0,2415*	0,2445*
Sul	0,2608*	0,2103*	0,2536*	0,2659*
Sudeste	0,3546*	0,3206*	0,3096*	0,2599*
Nordeste (omitida)	-	-	-	-
Norte	0,1780*	0,1733*	0,2020*	0,2028*

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD 1995-2009.

Nota: (*) significância a 5%. Testes econométricos confirmaram a robustez do modelo.

As mulheres recebiam 32,37% a menos do que os homens em 1995, e em 2001, o salário delas era 26,65% menor do que o deles, portanto, a diferença salarial de gênero se reduziu, confirmando os estudos de Leone e Baltar (2008) e de Soares (2000). A disparidade salarial de raça saltou de 12,95% para 13,95%, em 1995 e 2001, respectivamente. A formalização ganhou importância na composição dos salários nos governos FHC, pois os trabalhadores com carteira assinada tinham salários 23,78% maiores do que os sem carteira em 1995, e 28,17% maiores em 2001.

Quanto às ocupações, os dirigentes recebiam 57,41% a mais do que os trabalhadores operacionais em 1995, os PCAs, 46,49%, os técnicos médios, 30,57%. Em 2001, os dirigentes, 61,03%, os PCAs, 65,35% e técnicos médios, 38,68%. Conclui-se que houve maiores retornos salariais para as ocupações. Entre os setores, no ano de 1995, os trabalhadores da indústria, transformação e construção civil, receberam 34,17% a mais do que a agricultura, nos serviços, 19,82% e no comércio, 14%. Em 2001, a diferença cresceu para os serviços (27,7%), enquanto, no comércio (18,48%) e na indústria (30,41%), ela diminuiu. Em relação às regiões do Brasil, há diferença de retorno salarial entre as regiões, maiores para o DF. No período, os ganhos são incrementados nas regiões Centro-Oeste.

No governo Lula, o retorno por ano de escolaridade diminuiu de 7% para 5,65%, em 2003 e 2009, respectivamente. A experiência perdeu igualmente destaque, de 3,27% (2003) para 2,44% (2009). Conclui-se que o capital humano perdeu importância na formação dos salários no governo Lula, especialmente a experiência se comparada ao governo FHC. A diferença salarial entre as mulheres e homens indicou queda: os salários delas foram 25,61% e 24,35% menores do que os de homens, para 2003 e 2009, respectivamente. Os salários dos brancos foram 12,64% e 6,59% maiores do que os dos não brancos, para os mesmos anos. Sendo assim, houve redução do diferencial salarial de gênero e etnia.

O trabalho formal foi desvalorizado, já que os trabalhadores com carteira assinada recebiam 31,26% a mais do que os sem carteira no ano de 2003, enquanto em 2009, o salário era 28,55% maior do que o do mercado informal. Os ocupados assalariados dirigentes receberam 68,15% e 64,70%, mais que os operacionais, para 2003 e 2009, respectivamente. Para os PCAs, 75,19% (2003) e 76,32% (2009), para os técnicos médios, 39,11% (2003) e 37,11% (2009). Sendo assim, houve retração das desigualdades entre os dirigentes e técnicos médios, enquanto para os PCAs, ocorreu o inverso. Para os setores, trabalhadores da indústria tinham um salário maior do que a agricultura em 23,70% (2003) e 20,03% (2009). Quanto aos serviços, estes foram 22,89% (2003) e 19,42% (2009) e, para o comércio, 9,7% (2003) e 7,02% (2009). Ou seja, entre os setores, diminuíram as diferenças salariais.

Entre as regiões brasileiras, comparados ao Nordeste, há diferença de retorno salarial entre as regiões, maiores para o DF, no período Lula, mas os ganhos foram elevados em todas as regiões, exceto Sudeste do país.

4.3 Decomposição das diferenças salariais

As respostas previstas para as assimetrias salariais entre os gêneros estão sistematizadas, basicamente, na teoria do capital humano, na segmentação do mercado de trabalho e na teoria da discriminação econômica. A teoria do capital humano pode ser entendida através do seguinte raciocínio: as pessoas se educam, melhoram as suas habilidades cognitivas, eleva a sua produtividade e conseqüentemente os salários (LIMA, 1980). Outras explicações teóricas passam pela segmentação do mercado, cujas diferenças salariais ocorreriam pela demanda do trabalho, pelas características dos postos de trabalho. Por outro

lado, a discriminação é definida como um tratamento desigual de indivíduos com iguais características, baseado no grupo, classe ou categoria a que pertencem. No mercado de trabalho, a discriminação salarial ocorre quando os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho e de mesma produtividade, recebem salários distintos (LOUREIRO, 2013).

Nesta seção, são apresentadas, empiricamente, as decomposições de Oaxaca-Blinder, nas quais as diferenças salariais dos indivíduos assalariados foram desagregadas na parcela explicada pelos fatores produtivos (capital humano), pelas ocupações, setores e regiões em que os trabalhadores residem (segmentação do mercado), e a parcela de discriminação de gênero. A base da interpretação foi o salário das mulheres. A parte explicada refere-se ao aumento médio nos salários das mulheres se elas tivessem as mesmas características dos homens; a parcela da discriminação de gênero mostra as diferenças dos coeficientes das regressões mincerianas dos homens e mulheres, que quantifica a variação nos salários das mulheres, ao aplicar os coeficientes dos homens às características femininas.

De acordo com os resultados expostos na Tabela 4, para que o salário-hora médio das mulheres se igualasse ao dos homens, os salários delas deveriam aumentar em 20,01% no ano de 1995, e 9,22% em 2001; portanto, houve redução das diferenças salariais. Se as mulheres tivessem as mesmas características dos homens, seus salários sofreriam uma redução de 14,54%, em 1995, e 16,77%, em 2001, sendo os valores representados pela parcela explicada. Os valores que mais contribuíram para esse percentual foram a educação e experiência, e a ocupação, indicando que as mulheres possuem melhores aspectos produtivos (especialmente a escolaridade) e que, relativamente, elas estão inseridas em melhores ocupações do que os homens. Quanto à parcela não explicada, correspondente à discriminação de gênero, as mulheres deveriam ter um acréscimo de 40,43%, em 1995, e de 31,22%, em 2001, no cenário sem discriminação, ou seja, houve redução da discriminação de gênero nos anos analisados.

Tabela 4 - Decomposição salarial para homens e mulheres assalariados -1995 e 2001(FHC)

Grupos	Coeficientes do salário				Coeficientes na forma exponencial	
	1995		2001		1995	2001
Homens	1,4388		1,3084		4,2156	3,7003
Mulheres	1,2564		1,2202		3,5126	3,3079
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,1571*	-86,13	-0,1835*	-208,05	-14,54	-16,77
Edu e exp	-0,0856*	-46,93	-0,0792*	-89,8	-8,21	-7,62
Branca	-0,0037*	-2,03	-0,0055*	-6,24	-0,37	-0,55
Urbano	-0,0115*	-6,30	-0,0086*	-9,75	-1,14	-0,86
Formal	0,0108*	5,92	0,0088*	9,98	1,09	0,88
Ocupação	-0,0548*	-30,04	-0,0579*	-65,65	-5,34	-5,63
Setor	-0,0098*	-5,37	-0,0368*	-41,72	-0,98	-3,62
Regional	-0,0024*	-1,32	-0,0042*	-4,76	-0,24	-0,42
Discriminação de gênero	0,3395*	186,13	0,2717*	308,05	40,43	31,22
Diferença total	0,1824*	100	0,0882	100	20,01	9,22

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 1995-2001.

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (*) significância a 5%

A Tabela 5 expõe a diferença e a discriminação entre homens e mulheres brancos assalariados no Brasil. No ano de 1995, a diferença de salários foi de 24,39% e, em 2001, 13,16%, evidenciando a queda da desigualdade de gênero entre os trabalhadores brancos. Os salários das mulheres deveriam aumentar 39,57%, em 1995, e 31,77%, em 2001, na ausência da discriminação, e reduzir 10,88%, em 1995, e 14,12%, em 2001, se elas tivessem as mesmas características dos homens. Das características explicadas, destaca-se o impacto dos aspectos produtivos e ocupacionais. Por conseguinte, no período do governo FHC, registrou-se redução da diferença total dos salários entre homens e mulheres brancos e redução na discriminação de gênero.

Tabela 5 - Decomposição salarial para homens brancos e mulheres brancas assalariados - 1995 e 2001 (FHC)

Grupos	Coeficientes do salário				Coeficientes na forma exponencial	
	1995		2001		1995	2001
Homens Brancos	1,6969		1,5459		5,4571	4,6921
Mulheres Brancas	1,4787		1,4222		4,3871	4,1463
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada	-0,1151*	-52,73	-0,1523*	-123,22	-10,88	-14,12
Aspectos produtivos	-0,07545*	-34,56	-0,0738*	-59,71	-7,27	-7,12
Urbano	-0,0085*	-3,89	-0,0065*	-5,26	-0,85	-0,65
Formal	0,0127*	5,82	0,0073*	5,91	1,28	0,73
Ocupação	-0,0556*	-25,47	-0,0561*	-45,39	-5,41	-5,46
Setor	0,0065	2,98	-0,0246*	-19,9	0,65	-2,44
Regional	0,0052*	2,38	0,0015	1,21	0,52	0,15
Discriminação de gênero	0,3334*	152,73	0,2759*	223,22	39,57	31,77
Diferença total	0,2183*	100	0,1236*	100	24,39	13,16

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 1995-2001.

Nota: Para minimizar o problema de heterocedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (*) significância a 5%.

Os dados para os não brancos são os de que, para que os salários das mulheres não brancas se igualassem aos dos homens não brancos, o aumento deveria ser de 18,77%, em 1995, e de 7,44%, em 2001 (Tabela 6). A diferença devida às características foi de 15,39%, em 1995, ou seja, se as mulheres tivessem as características dos homens, o salário delas se reduziria 15,39%, em 1995, e 9,26%, em 2001. Na ausência da discriminação de gênero, o aumento dos salários das mulheres deveria ser de 40,38%, em 1995, e de 29,81%, em 2001.

No período FHC, houve redução significativa na diferença dos rendimentos salariais, e na discriminação entre homens e mulheres não brancos e brancos. Esses resultados também apontam a menor diferença salarial de gênero entre os trabalhadores assalariados não brancos, mas semelhança nos indicadores da discriminação de gênero entre os brancos e não brancos.

Em 2009, a diferença salarial entre os gêneros foi de 9,59% e, em 2003, de 6,47%, ou seja, houve aumento da diferença salarial no período Lula (Tabela 7). As diferenças explicadas foram -14,53%, e a discriminação de gênero foi de 28,22% enquanto, em 2003, a

discriminação de gênero tinha sido 29,67%, portanto, apesar do aumento das diferenças totais, houve uma pequena redução em relação à discriminação de gênero (1,45%).

Tabela 6 - Decomposição salarial para homens e mulheres não brancas assalariados– 1995 e 2001 (FHC)

Grupos	Coeficientes do salário				Coeficientes na forma exponencial	
	1995		2001		1995	2001
Homens Não Brancos	1,1241		1,0328		3,0773	2,8089
Mulheres Não Brancas	0,9520		0,9443		2,5909	2,5709
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada	-0,1671*	-97,09	-0,1724*	-194,8	-15,39	-9,26
Aspectos produtivos	-0,0777*	-45,15	-0,0656*	-74,12	-7,47	-6,35
Urbano	-0,0143*	-8,31	-0,0105*	-11,86	-1,43	-1,04
Formal	0,0112*	6,51	0,0159*	17,97	1,13	1,61
Ocupação	-0,0402*	-23,36	-0,0478*	-54,01	-3,94	-4,67
Setor	-0,0415	-24,11	-0,0584*	-65,99	-3,94	-5,68
Regional	-0,006*	-3,49	-0,006*	-6,78	-0,60	-0,06
Discriminação de gênero	0,3392*	197,09	0,2609*	294,8	40,38	29,81
Diferença total	0,1721*	100	0,0885*	100	18,77	7,44

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 1995-2001.

Nota¹: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). Nota²: (*) significância a 5%.

Tabela 7 - Decomposição salarial para homens e mulheres assalariados- 2003 e 2009 (Lula I e II)

Grupos	Coeficientes do salário				Coeficientes na forma exponencial	
	2003		2009		2003	2009
Homens	1,28		1,4852		3,60	4,4157
Mulheres	1,22		1,3936		3,40	4,0292
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	-0,2016*	-346,39	-0,1569*	-171,29	-18,26	-14,53
Aspectos produtivos	-0,0922*	-158,42	-0,0673*	-73,47	-8,80	-6,51
Branca	-0,0054*	-9,28	-0,0046*	-5,02	-0,54	-0,05
Urbano	-0,0055*	-9,45	-0,0053*	-5,79	-0,55	-0,53
Formal	0,0083*	1,37	0,0166*	18,12	0,84	1,67
Ocupação	-0,0606*	-104,12	-0,062*	-67,69	-5,88	-6,01
Setor	-0,0397*	-68,21	-0,029*	-31,66	-3,89	-2,86
Regional	-0,0065*	-11,17	-0,0052*	-5,71	-0,65	-0,52
Discriminação de gênero	0,2598*	446,39	0,2485*	271,29	29,67	28,22
Diferença total	0,0582*	100	0,0916*	100	6,00	9,59

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 2003-2009.

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). (*) significância a 5%.

Entre os assalariados brancos, como indica a Tabela 8, a diferença sexual de salários foi de 9,87%, em 2003, e 13,22%, em 2009. Destes, em 2003, 15,52% se referiam às características explicadas e 30,06% à discriminação, ao passo que, em 2009, 12,95% se deviam às características e 30,07%, à discriminação de gênero. Portanto, entre os brancos, no período Lula, a discriminação de gênero manteve-se praticamente inalterada, apesar do aumento nas diferenças totais dos salários.

Tabela 8 - Decomposição salarial para homens brancos e mulheres brancas assalariados – 2003 e 2009 (Lula 1 e 2)

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial	
	2003	2009	2003	2009
Homens Brancos	1,5193	1,6926	4,5692	5,43
Mulheres Brancas	1,4251	1,5634	4,1585	4,8

Diferenças	Coeficientes		Participação relativa (%)		Impacto percentual no salário	
	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)		
Explicada	-0,1686*	-178,98	-0,1387*	-111,67	-15,52	-12,95
Aspectos produtivos	-0,0835*	-88,64	-0,0645*	-51,93	-8,02	-6,25
Urbano	-0,0044*	-4,67	-0,0044*	-3,54	-0,44	-0,44
Formal	0,0097*	10,30	0,0134*	10,79	0,97	1,35
Ocupação	-0,0663*	-70,38	-0,0669*	-53,86	-6,42	-6,47
Setor	-0,0225*	-23,89	-0,0154*	-12,4	-2,22	-1,53
Regional	-0,0014	-1,49	-0,0009*	-0,72	-0,16	-0,09
Discriminação de gênero	0,2628*	278,98	0,2629*	211,67	30,06	30,07
Diferença total	0,0942*	100	0,1242	100	9,87	13,22

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 2003-2009.

Nota¹: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980) Nota²: (*) significância a 5%.

As diferenças salariais entre os homens e mulheres não brancos foram menores do que as dos brancos (Tabela 9): a diferença salarial, em 2003, foi de 6,47% e, em 2009, 9,91%, sendo -17,55% (2003) e -12,91% (2009) oriundas das características explicadas e 29,12% (2003) e 26,19% (2009) das características não explicadas (discriminação salarial de gênero).

Tabela 9 - Decomposição salarial para homens não brancos e mulheres não brancas assalariados– 2003 e 2009 (Lula 1 e 2)

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial	
	2003	2009	2003	2009
Homens Não Brancos	1,0290	1,3013	2,7983	3,6740
Mulheres Não Brancas	0,9663	1,2068	2,6284	3,3428

Diferenças	Coeficientes		Participação relativa (%)		Impacto percentual no salário	
	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)		
Explicada	-0,1929*	-308,15	-0,1382*	-146,24	-17,55	-12,91
Edu e exp	-0,0837*	-133,71	-0,0597*	-63,17	-8,03	-5,80

Urbano	-0,0063*	-10,06	-0,0054*	-5,71	-0,62	-0,54
Formal	0,1158*	184,98	0,0238*	25,19	1,16	2,41
Ocupação	-0,0415*	-66,29	-0,0467*	-49,42	-4,07	-4,57
Setor	-0,0667*	-106,55	-0,0456*	-48,25	-6,48	-4,46
Regional	-0,0061*	-9,74	-0,0045*	-4,76	-0,61	-0,45
Discriminação de gênero	0,2556*	408,31	0,2326*	246,14	29,12	26,19
Diferença total	0,0626*	100	0,0945*	100	6,47	9,91

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD 2003-2009.

Nota¹: Para minimizar o problema de heteroescasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980). Nota²: (*) significância a 5%.

A Tabela 10 sintetiza os resultados da pesquisa.

Tabela 10 - Resumo da decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais dos homens e mulheres; homens e mulheres brancos e homens e mulheres não brancos – 1995, 2001, 2003 e 2009.

	<i>Homens e Mulheres</i>				<i>Homens e Mulheres Brancos</i>				<i>Homens e Mulheres Não Brancos</i>			
	FHC		LULA		FHC		LULA		FHC		LULA	
	1995	2001	2003	2009	1995	2001	2003	2009	1995	2001	2003	2009
Explicada	-14,54	-16,77	-18,26	-14,53	-15,39	-9,26	-15,52	-12,95	-10,88	-14,12	-17,55	-12,91
Discriminação de gênero	40,43	31,22	29,67	28,22	40,38	29,81	30,06	30,07	39,57	31,77	29,12	26,19
Diferença total	20,01	9,22	6,00	9,59	18,77	7,44	9,87	13,22	24,39	13,16	6,47	9,91

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 1995-2009.

Nota: Para minimizar o problema de heteroescasticidade, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980).

5 Conclusão

Este artigo teve por objetivo mensurar e interpretar as fontes das diferenças de rendimento dos assalariados por gênero no Brasil, nos governos Fernando Henrique Cardoso (1995-2001) e Luís Inácio Lula da Silva (2003-2009). No período Lula houve uma melhora evidente nos salários relativos das mulheres, especialmente as mais escolarizadas (15 ou mais anos de estudo), mas os pontos percentuais ganhos no período FHC foram ligeiramente maiores do que nos governos Lula.

As decomposições salariais autorizam as afirmações de que, independentemente da performance econômica do país, a discriminação foi a causa principal da desigualdade salarial de gênero entre os assalariados e os perfis produtivos e de postos de trabalho são fontes secundárias das diferenças de gênero. O período de redução de crescimento econômico e de prioridade para a estabilização dos preços (FHC) se associou com redução das desigualdades salariais de gênero e de discriminação econômica; anos de crescimento econômico e de emprego e avanços nas políticas sociais (Lula 1 e 2) se relacionam com ligeira redução da discriminação e aumento das diferenças salariais entre gêneros para trabalhadores assalariados. A hipótese de que o crescimento econômico e emprego favorecem a igualdade de gênero não é de toda aceita nesta investigação.

As reduções na discriminação de gênero são mais expressivas em épocas de crise econômica e suavizadas no de recuperação econômica. A diminuição nas desigualdades de gênero também são mais intensas na baixa de atividade econômica, enquanto são menores os incrementos nas desigualdades na pujança econômica. Fatores relacionados ao avanço na escolaridade das mulheres explicam parte importante das diferenças salariais e amenizam as desigualdades de gênero para os assalariados. Por último, a despeito de crises ou recuperação econômica, assalariados brancos vivenciam maiores desigualdades e discriminação de gênero no Brasil.

Este estudo vem, pois, contribuir com o esclarecimento das causas da desigualdade e discriminação de gênero entre assalariados brasileiros, em diferentes contextos macroeconômicos, e subsidiar as políticas públicas para o mercado de trabalho baseadas em evidências no Brasil. Além disso, potencializa novos estudos sobre discriminação de gênero e cor para as outras posições nas ocupações do mercado de trabalho em outros momentos econômicos no país.

Referências

ABRAMO, L. Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego. **Revista Ciência e Cultura**, v.58, n.4, São Paulo out.-dez., 2006.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n.2, abr.-jun. 2002.

BALTAR, P. E. de A. et al. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. **Global Labour University. Working Paper**, Genebra, n.9, 2010.

BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. de. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**, Rio de Janeiro: IPEA, 1995.

BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações de mensuração padrão? **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 3, p. 195-222, jul.-dez. 2009.

CARVALHAES, F. A. de O.; BARBOSA, R. J.; SOUZA, P. H. G. F. de; RIBEIRO, C. A. C. **Os impactos da geração de empregos sobre as desigualdades de renda: uma análise da década de 2000**. São Paulo: Centro de Estudos da Metrópole, 2012. (Texto para discussão n. 015/2012)

CAVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de economia política**, v. 18, n. 1, p. 69, 1998.

COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

DEDECCA, C. S.; ROSANDISKI, E. N. Recuperação econômica e a geração de empregos formais. **Parcerias Estratégicas**, v. 11, n. 22, p. 169-190, 2010

GOMES, M. R. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes: regiões sul e nordeste do Brasil.** 2016. Dissertação (Mestrado) – UEL, Londrina, 2016.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica.** Porto Alegre, AMGH Editora, 2011.

HOFFMANN, R.; OMETTO, A. M. H.; ALVES, M. C. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, v. 53, n. 3, p. 287-322, 1999.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.** Rio de Janeiro, 2001, 2003, 2009. Acesso em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2014/microdados.shtm>. Disponível em: 2 jun. 2016

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro, 1995. CD-ROM

IBGE. **Síntese de Indicadores 1995.** Rio de Janeiro, 1996. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv25844.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2016

IBGE. **Síntese de Indicadores 2001.** Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1061.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016.

IBGE. **Síntese de Indicadores 2003.** Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv4086.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2016

IBGE. **Síntese de Indicadores 2009.** Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv45767.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016.

KREIN, J. D.; SANTOS, A. L. dos; NUNES, B. T. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista da ABET**, v. 10, n. 2, 2011.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS–ABEP, XVI. **Anais...** Caxambu, v. 29, 2008.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n.1, abr. 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre Economia da discriminação. Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Educação**, v.57, n.1, p. 125-157, jan.-mar. 2003.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, 2006.

NERI, M. C. Evolução dos Indicadores Sociais baseados em Renda. Desigualdade de Renda na Década. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2011 Disponível em: <http://www.dpnet.com.br/imagens/2011/05/04/fgvneri.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2015.

PACHECO, J.P.; MENDES, G.M.; MOURA, G.M. Análise da diferença salarial entre homens e mulheres no Paraná em 2012 e 2019. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 16, n. 4, p. 591-615, 2022

PNUD. Relatório do Índice de Normas Sociais de Gênero INSG. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/news/uma-decada-de-estagnacao-novos-dados-mundiais-do-pnud-mostram-que-preconceitos-de-genero-continuam-enraizados>. Acesso em: jan 2022

POCHMANN, M. Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 26, n. 2, p. 119-139, 1998.

RAMOS, C. A. **Economia do Trabalho**: modelos teóricos e o debate no Brasil. Curitiba: CRV, 2012.

RAMOS, L. A desigualdade de rendimentos do trabalho no período pós-Real: o papel da escolaridade e do desemprego. **Economia aplicada**, v. 11, n. 2, p. 281-301, 2007a.

RAMOS. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. 2007b.

SILVA, A. F. R. E. da; PERO, V. L. P. Segmentação no mercado de trabalho e mobilidade de renda entre 2002 e 2007. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPEC, 2008. Disponível em:

<http://www.anpec.org.br/encontro2008/artigos/200807211027150-.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2016.

SILVA, J. A. Discriminação Salarial por Gênero e Raça no Maranhão e em São Luís. **Revista Eletrônica Documento/Monumento**, v. 1, p. 53-68, 2019.

SILVA, I. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. **Revista da Fapese**, v.2, n.2, p.129-140, jul.-dez. 2006.

SOARES, S. S. D. Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para discussão n. 769)

SOUZA, N. J.; OLIVEIRA, J. C. Relações entre geração de conhecimento e desenvolvimento econômico. **Revista de Administração da PUCRS**, v. 17, n. 2, 2007.

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

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. Disponível em:

<https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>. Acesso em jan 2022.

Recebido em: 22/12/2023

Aprovado em: 29/05/2024