



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO TERRITORIAL**

**VERÔNICA MANSUR BARBOSA DE PAULA**

**DIFERENCIAL DE SALÁRIOS NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO EM  
GOIÁS NO ANO DE 2009**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação no Curso de Mestrado em Desenvolvimento e Planejamento Territorial – MDPT, parte do Departamento de Ciências Econômicas da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre.

**GOIÂNIA**

**FEVEREIRO/ 2012**



**VERÔNICA MANSUR BARBOSA DE PAULA**

**DIFERENCIAL DE SALÁRIOS NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO EM  
GOIÁS NO ANO DE 2009**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação no Curso de Mestrado em Desenvolvimento e Planejamento Territorial – MDPT, parte do Departamento de Ciências Econômicas da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre.

Dissertação defendida e aprovada em 27 de fevereiro de 2012, pela banca examinadora constituída pelos professores:

---

**Prof. Dr. Carlos Leão**

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

---

**Prof. Dr. Luis Antônio Estevam**

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

---

**Prof. Dr. Revalino Antônio de Freitas**

Universidade Federal de Goiás

P324d Paula, Verônica Mansur Barbosa de.  
Diferencial de salários na indústria de  
transformação em Goiás no ano de 2009  
[manuscrito] / Verônica Mansur Barbosa de Paula. –  
2012.

54 f.

Bibliografia: f. 47-51

Dissertação (mestrado) – Pontifícia  
Universidade Católica de Goiás, Pró-Reitoria de Pós-  
Graduação e Pesquisas, 2012.

Orientador: Pro<sup>o</sup>. Carlos Leão

Inclui Anexo.

1. Indústria de transformação – salários – diferenciais – Goiás.  
2. Mercado de trabalho. 3. Capital e trabalho. I.  
Título.

CDU:

338.45:331.2(817.3)(043.3)

331.5

330.342.14



**Dedico essa dissertação a Wanir Procópio e Maria de Fátima dos Reis, que, onde estiverem, tenho a certeza de estarem torcendo por mim.**

**Verônica M. Barbosa de Paula**



## **AGRADECIMENTOS**

**Pela vida, pela saúde e pela força agradeço primeiramente a Deus.**

**Ao meu esposo, José Marcos, por seu imenso apoio, incentivo e fortaleza. Agradeço por estar sempre disposto a ouvir minhas lamentações e por me ajudar a superar difíceis obstáculos nestes últimos anos.**

**A minha querida Ana Beatriz, que pacientemente agüentou a mamãe nestes anos de estudo.**

**Ao meu pai, Luiz Fernando, obrigada pelo carinho.**

**Ao Professor Carlos Leão, que me orientou neste trabalho com enorme presteza, lhe sou grata por seu apoio, dedicação, incentivo e paciência. Muito obrigada por colaborar para meu amadurecimento acadêmico.**

**Obrigada por acreditarem em mim.**



*“A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará ao seu tamanho original”*

*Albert Einstein*



## RESUMO

A relação entre capital humano e desigualdade depende do quão desigual é a distribuição de atributos produtivos entre os trabalhadores e da forma como o mercado remunera estas diferenças. Esta dissertação examina a existência de diferenciais de salários na indústria de transformação do Estado de Goiás, com ênfase na cor e no sexo destes trabalhadores. Foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2009.



## **ABSTRACT**

The relationship between human capital and inequality depends on how unequal is the distribution of productive attributes among workers and how the market compensates for these differences. This dissertation examines the existence of wage differentials in the manufacturing industry of the State of Goiás, with emphasis on color and sex of workers. We used microdata from the National Household Sample Survey (PNAD) conducted by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2009.





## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>1. MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>10</b>
1.1. Natureza e importância .....	11
1.2. A Indústria de Transformação .....	21
1.3. Diferenciais salariais .....	27
<b>2. CAPITAL E TRABALHO .....</b>	<b>31</b>
2.1. Variáveis a serem trabalhadas .....	32
2.1.1 Gênero .....	34
2.1.2 Raça .....	35
2.2. Teoria do Capital Humano .....	36
<b>3. ANÁLISE DE RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
3.1. Relação da discriminação com diferencial de salários .....	40
3.2. Geração de informações .....	43
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO I .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO II .....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO III .....</b>	<b>53</b>



## INTRODUÇÃO

O Brasil é considerado a sétima maior economia do mundo (Banco Mundial, 2010) e a segunda maior do continente americano, atrás apenas dos Estados Unidos. O país tem setores bastante desenvolvidos, tais como, agrícola, minerador, manufatureiro e de serviços, bem como um grande mercado de trabalho. O Brasil em sua área econômica viveu vários ciclos, em cada época um setor econômico foi privilegiado em detrimento de outros, provocando sucessivas mudanças sociais, populacionais, políticas e culturais dentro da sociedade brasileira, o que gerou um diferencial de renda / salários no país, de acordo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

O diferencial de salários foi o objetivo geral dessa dissertação, focando na indústria de transformação em Goiás no ano de 2009, com o propósito de avaliar a situação em que indivíduos semelhantes, exceto pela cor e/ou gênero, percebem salários diferentes, e com este resultado poderá ser empregado na forma de auxílio na formulação de políticas públicas para o mercado de trabalho.

Desde os primeiros estudos sobre diferencial de salários realizados por Becker (1957), surgiram diferentes análises culminando com a economia da diferenciação. A discriminação por cor e/ou gênero no mercado de trabalho acontece quando ocorre um tratamento desfavorável a certas categorias de pessoas, que possuem formação educacional e experiência profissional idênticas, porém recebem salários diferenciados na força de trabalho, devido a suas características pessoais.

A ênfase neste estudo recairá sobre a análise e a identificação do diferencial de salários por cor e/ou gênero no mercado de trabalho da indústria de transformação na Região Centro-Oeste, baseando-se nas teorias e nas comprovações empíricas de Becker (1964). O diferencial de salários dentro das sociedades é uma prática tão disseminada quanto nefasta. Assim, tenta-se dar uma resposta à seguinte pergunta: Existe ou não diferencial salarial entre os gêneros / cores dos trabalhadores no mercado de trabalho na Indústria da Transformação do Estado de Goiás?



O diferencial de salários é muito difícil de mensurar, para nosso auxílio foi utilizado a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD com referência ao ano de 2009, por possuir uma abrangência nacional e também por trabalhar com variáveis identificáveis.

O corpo deste trabalho está dividido em três capítulos, além desta introdução e conclusão. No capítulo 1, apresentamos o mercado de trabalho, sua natureza e importância, bem como a indústria de transformação e os diferenciais salariais existentes. No capítulo 2, apresentamos o referencial teórico e as variáveis a serem utilizadas e analisadas. Para o capítulo 3 reservamos a geração das informações com base nas variáveis apresentadas e na teoria relevante. Por fim a conclusão demonstra o resultado para a hipótese da existência ou não de diferencial de salários na indústria de transformação do Estado de Goiás.

## 1. O MERCADO DE TRABALHO

A nossa sociedade viveu as margens da escravidão e dominação colonial, sendo que a libertação ficou apenas no papel, até o momento em que a educação tornou-se decisiva para o mercado de trabalho. Este, cada vez mais exigente nos tempos atuais e a cada dia que passa a especialização é um dos fatores predominantes para o desenvolvimento profissional. As classes menos favorecidas buscam seu sustento através da força de seu trabalho, ocupando cargos não tão qualificados ou até mesmo o desemprego.

Embora seja uma condição da maioria dos brasileiros, como exemplo de casses menos favorecidas, podemos citar o negro e a mulher. O negro vem ocupando cargos com baixa remuneração, advindos de um processo histórico de escravidão e a mulher, vítima de uma sociedade machista, que pregava o trabalho doméstico e a submissão ao homem. Para mudanças ocorrerem, as organizações sociopolíticas devem criar possibilidades de inserção como um todo, com consciência que cada pessoa tem capacidade de ter seu espaço.

A análise econômica do mercado tem dois modelos básicos de diferenciação: o das “predileções” e o da estatística, de acordo com Lundberg & Startz, 1983. No primeiro, as diferenças salariais estão baseadas nas preferências da maioria dos empregadores, empregados e consumidores, porém, em mercados competitivos, esta prática não prevalece, em função da elevação dos custos, provocada pela diferenciação. No segundo modelo, existem diferentes grupos de trabalhadores, que são classificados segundo sua capacidade, podendo identificar onde cada indivíduo se encaixa gerando ao empregador o desejo de contratar os trabalhadores mais eficientes.

Contudo, esta avaliação, conforme exemplifica Phelps, 1972, na expectativa de maximizar lucros, muitos deixaram de contratar mulheres ou negros por acreditarem ser pertencentes a grupos demográficos menos qualificados que os homens ou brancos, respectivamente. Considerando que o custo da informação a respeito das habilidades individuais é bastante elevado, os empregadores preferem classificar os indivíduos conforme as características médias do grupo demográfico ao qual pertencem, porém, esta avaliação pode estar baseada em indicadores viesados.



## 1.1 NATUREZA E IMPORTÂNCIA

As relações de trabalho foram se transformando com a evolução recente do capitalismo, sendo importante ter em mente certos aspectos cruciais, como aqueles relacionados à transição da etapa concorrencial para a etapa monopolista, assim como os limites da regulação pública dos mercados existentes em cada período. Mas, para entender a construção de novos significados e representações sociais para o trabalho, assim como sua centralidade na organização da sociedade capitalista e na definição da questão social, é essencial conhecer o contexto histórico – ou, pelo menos, as condições sociais, políticas e culturais predominantes em cada época.

A Escola de Formação Básica define a palavra “trabalho” que em latim significa *tripalium*, era conhecido como um instrumento de tortura, usado pelos antigos romanos, para obrigar os escravos a trabalhar, dando lugar, posteriormente ao termo “esforçar-se”, “lutar”, e por fim, “trabalhar”. O mercado de trabalho, até chegar ao modo que conhecemos hoje, na forma capitalista, passou por diversas etapas.

Na época das sociedades tribais, o trabalho era exercido de forma coletiva e solidária, ou seja, a sobrevivência de todos dependia do trabalho coletivo. O modo de produção tributária, segundo conceito de Marx, surgiu em seguida, tinha a função de ajudar a entender a transição de uma sociedade sem classe para outra constituída de classes, também conhecida como modo de produção asiático, por ser uma maneira de organização de sociedades como as da China e Índia.

Já na Antiguidade Clássica (Grécia e Roma) surge o modo de produção escravista que se caracterizava em explorar o negro que chegaram de outros continentes. Seguido da servidão que era um modo de produção feudal baseado na forma de exploração ao camponês. O modo de produção capitalista surge no final da Idade Média, com a expansão do comércio e dos grandes descobrimentos – época da chegada dos europeus à América, também, mais tarde, o surgimento das indústrias e das fábricas.

No Brasil, a formação do mercado de trabalho, em sua forma capitalista, tem como data marcante o ano de 1850, tanto pela Lei de Terras, como pela lei que decretou o fim do tráfico negreiro de forma eficaz (Lei Eusébio de Queiroz), abrindo espaço para o processo de



abolição da escravatura no Brasil. O processo de formação do mercado de trabalho é complexo e regionalmente diferenciado no Brasil e seu debate iniciou-se, principalmente, a partir da constatação, por Corrado Gini, de um aumento no Índice de Gini entre as décadas de 1960 e 1970, índice este que mede a distribuição de renda em um país, variando entre 0 e 1 e quanto mais próximo de 1, melhor sua distribuição.

De acordo com Gebara, 1986, o mercado de trabalho brasileiro se formou a partir da transição do trabalho escravo para o trabalho livre, com o ex-escravo sendo incorporado a este. O imigrante foi a principal fonte de mão de obra para a cafeicultura que se expandiu pelo Oeste Novo Paulista nas últimas décadas do século XIX, além de ter sido a principal fonte de força de trabalho para a indústria nascente paulista (Beiguelman, 1977). Conforme Kowarick, 1987, o mais complexo dos elementos do mercado brasileiro, foi o “elemento nacional livre”, composto por homens brancos livres e pobres, negros forros, libertos, “fugidos”, e mestiços, indivíduos estes, que durante o período colonial e o período da escravatura pós-independência, constituíram parte acessória da força de trabalho.

O processo de abolição da escravatura no Brasil foi uma das bases da formação do mercado de trabalho iniciado com a Lei de abolição do tráfico de 1850, passando pela Lei do Ventre Livre de 1871, pela Lei dos Sexagenários de 1885 e a Lei Áurea de 1888 que extinguiu o cativo. É nesse contexto de abolição gradual que ocorre a incorporação do ex-escravo ao mercado de trabalho livre. Como lembrou Gebara, 1986, a legislação sobre a abolição tinha como objetivo garantir a introdução do ex-escravo ao mercado de trabalho garantia tal, exercida pela legislação dos anos de 1871 e 1885, sendo estas a que conseguiram manter, até certo ponto, intacto o sistema de produção, mesmo em regiões de alta concentração de escravos, como na Zona da Mata mineira, Vale do Paraíba paulista e fluminense. (Lanna, 1987; Saraiva, 2002; Santos & Mendonça, 1986).

A imigração surgiu no Brasil, no final do século XIX, como um vetor da transição do trabalho cativo para o livre. A grande imigração estrangeira subsidiada foi a principal fonte de mão de obra para a expansão cafeeira, que na verdade não substituiu o escravo, mas sim, preencheu as novas vagas demandadas do processo de expansão dos cafezais em fazendas recém formadas no Oeste Novo paulista. O insucesso do sistema de parceria da metade do século XIX foi esquecido pelos fazendeiros, que na sua maioria, em São Paulo, optaram pela

mão de obra estrangeira, pelo fato desses indivíduos serem totalmente expropriados e dispostos a venderem sua força de trabalho, se sujeitando aos rigores do trabalho regular. (Kowarick, 1987)

Marx, em “Acumulação Primitiva de Capital”, estudou o processo histórico de criação do modo de produção capitalista que fornece as bases do entendimento da importância da formação do mercado de trabalho regular para a reprodução do capital, retratando a formação deste na Inglaterra. Sua consolidação garantiu a produção e a reprodução do modo de produção capitalista, em que produtos, máquinas, dinheiro, força de trabalho são convertidos em mercadorias comuns.

O capitalismo possui elementos que o caracterizam: a necessidade da acumulação permanente de capital, a livre iniciativa, a propriedade privada dos meios de produção, o papel essencial desempenhado pelo dinheiro e pelos mercados financeiros, a concorrência, a inovação tecnológica ininterrupta e, nas fases mais avançadas de evolução do sistema, o surgimento e expansão das grandes empresas multinacionais. A divisão técnica do trabalho, ou seja, a especialização do trabalhador em tarefas cada vez mais segmentadas no processo produtivo é também uma característica importante do modo capitalista de produção, uma vez que proporciona aumento de produtividade.

*“Para compreender o mercado de trabalho é preciso, ainda, olhar detidamente os diversos segmentos que o compõem: as mulheres, a população negra, os jovens e, ao arrepio de toda lei e de todo bom senso, as crianças. É somente através da consideração dos problemas que atingem, especificamente, cada um destes grupos que se torna possível analisar todos os ângulos que a desigualdade cria e reproduz. Mais ainda, dar rosto, cor e corpo aos que trabalham para viver.” (DIEESE, 2001)*

Ainda, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos – DIEESE, as décadas de 80 e 90 são divisores de águas nas trajetórias dos principais indicadores da situação do trabalho no Brasil. Após cinquenta anos de progressivo aumento no trabalho assalariado e formalização das relações de trabalho, houve drástica regressão no mercado de trabalho, com aumento de todas as formas de desemprego, crescimento dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração da renda. O mercado de trabalho brasileiro passou, nestas décadas, por muitas alterações, ainda que o país tenha mantido algumas características ao longo de todo o período.



De acordo com a PNAD, em 1990, realizada pelo IBGE, no começo da década, a população já se concentrava predominantemente nas cidades. Já indicava uma população predominantemente urbana, que na época, correspondia a 74% do total, proporção bastante parecida (73%) à parcela economicamente ativa – aquela com 10 anos ou mais, que se encontra efetivamente no mercado de trabalho, na condição de ocupado ou de desempregado – residente nas cidades. Em 1999, o mesmo levantamento registrou um percentual ainda mais significativo, cerca de 80% da população vivendo nas áreas urbanas. A População Economicamente Ativa – PEA urbana cresceu um pouco menos, e corresponde a 77%, a maior parte concentrada nas regiões metropolitanas.

A população brasileira conta com uma ligeira predominância de mulheres. Em 1999, segundo a PNAD / IBGE, as mulheres eram mais da metade da população. No entanto, a participação das mulheres no mercado de trabalho sempre foi inferior à dos homens. A tradição cultural, que define o homem como o provedor da família – e, portanto, o responsável por trabalhar fora e ganhar o seu sustento – e a mulher como a responsável pelos filhos e pela execução dos serviços domésticos, sempre foi determinante para que proporcionalmente poucas mulheres fossem ao mercado de trabalho procurar um emprego.

*“Em todo o mundo, as mulheres sempre se empenharam mais nos afazeres do lar do que em trabalhar fora. Quando o faziam, dedicavam-se a tarefas que podem ser associadas às mesmas desempenhadas em casa: cuidar de crianças ou educá-las, realizar serviços de limpeza, cozinhar, ou atuar em profissões menos qualificadas na área da saúde. Modificar este quadro e abrir novos espaços para a atuação profissional foi o desafio das mulheres ao longo do século XX.” (DIEESE, 2001)*

De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres tentam colocar em prática essa Lei. Com a I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Com o fim da guerra, acabou, também, a vida de muitos homens, outros foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, nesta época, as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados por seus maridos. (Priore, 1997).



Nos últimos cinquenta anos um dos fatos mais marcantes ocorridos na sociedade brasileira foi a inserção crescente das mulheres na força de trabalho. Este contínuo crescimento da participação feminina é explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais. Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, proporcionando um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos no mercado de trabalho.

A partir da década de 1970, a participação das mulheres na atividade econômica intensificou-se, em um contexto de expansão da economia com acelerado processo de industrialização e urbanização. Prosseguiu na década de 1980, apesar da estagnação da atividade econômica e da deterioração das oportunidades de ocupação. Nos anos 1990, década caracterizada pela intensa abertura econômica, pelos baixos investimentos e pela terceirização da economia, continuou a tendência de crescente incorporação da mulher na força de trabalho. Contudo, incrementa-se, nessa última década, o desemprego feminino, indicando que o aumento de postos de trabalho para mulheres não foram suficiente para absorver a totalidade do crescimento da PEA – Feminina. (Bruschini e Lombardi, 1996).

A Tabela 1 demonstra as pessoas divididas por sexo, ocupadas em 2009 no Brasil, conforme a PNAD, e a Tabela 2 demonstra a mesma situação em Goiás, onde o percentual é bem próximo.

**Tabela1** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, no Brasil em 2009.

<b>SEXO</b>	<b>PESSOAS</b>
<b>HOMEM</b>	<b>57,39%</b>
<b>MULHER</b>	<b>42,61%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

**Tabela2** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, em Goiás em 2009.

<b>SEXO</b>	<b>PESSOAS</b>
<b>HOMEM</b>	<b>57,35%</b>
<b>MULHER</b>	<b>42,65%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Ao enfrentar este desafio – que implica mudança cultural profunda – em todos os países, com maior ou menor intensidade, cada vez mais mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho. Desejo pessoal de realização, necessidade de compor a renda familiar ou a obrigação de assumir a responsabilidade total da família pelo desemprego ou ausência do cônjuge são alguns dos fatores que contribuíram para que, ao longo das últimas décadas do século XX, a taxa de participação feminina seja crescente. Nos países desenvolvidos, segundo relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, a taxa de participação feminina correspondia a aproximadamente 44% da população ativa, em 1997.

Ao ingressarem no mercado de trabalho, porém, as mulheres, em todo o mundo (e no Brasil não é diferente), enfrentam barreiras a serem transpostas. Poucas são alçadas a cargos na hierarquia mais elevada do mercado de trabalho, além de ser destinados a elas postos de trabalho localizados, preferencialmente, nas áreas mais tradicionalmente ligadas à atividade feminina: funções no setor de serviços, associadas à educação de crianças e jovens; aos cuidados da saúde; aos serviços de limpeza; no trabalho social; no comércio de mercadorias ou em atividades agrícolas.

Como destaca Santos, 1982, a mulher trabalhadora de nível universitário, pela vivência acadêmica e profissional, seria a mais capacitada para se aperceber das barreiras discriminatórias e desafiá-las, assumindo uma postura crítica e renovadora da condição feminina, o que caminha paralelamente a uma busca de novos valores sociais. Independentemente da escolha ou satisfação das mulheres em sua profissão, a questão do trabalho lhes possibilita outro tipo de inserção social – mesmo que este não tenha sido o objetivo esperado no momento em que começam a trabalhar.

*A desigualdade social brasileira se constrói sobre vários alicerces. Um deles é certamente a discriminação das mulheres no trabalho (...). A discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro ainda é pouco estudada. Mesmo assim, as escassas avaliações realizadas recentemente têm cumprido um papel relevante para o entendimento da realidade nacional, pois, quando associadas a outras investigações que fogem à visão tradicional e homogênea do trabalhador, apontam quem são os desiguais, entre os quais, não raro, a maioria é afro-descendente. Além disso, ao tentar identificar construções sociais que originam e mantêm desigualdades no interior da força de trabalho, as análises sobre a situação dos trabalhadores negros lançam luz sobre o complexo sistema de relações raciais brasileiro, contribuindo para desfazer a ilusão de que o país é uma democracia racial. (A Situação do Trabalho no Brasil, 2001)*

Analisando-se o perfil das famílias brasileiras nos últimos anos, vê-se que essa questão vem adquirindo maior importância. Utilizando dados dos Censos Demográficos de 1991 e 2000, Fernandes e Mendonça (2004) encontraram que a proporção de domicílios sob a responsabilidade de mulheres cresceu em todas as Grandes Regiões do país. No Brasil, a proporção passou de 18,1% em 1991 para 24,9% em 2000, sendo que a Região Norte apresentou o maior crescimento, passando de 15,5% para 22,9% e a Região Nordeste, o menor, passando de 19,5% para 25,9%.

Conforme o DIEESE afirma, o que torna este último aspecto particularmente relevante é que, no Brasil, o racismo é camuflado, diferente de outros países onde o sistema de relações entre segmentos étnicos se caracteriza pelo racismo institucionalizado e explícito, como foi o caso da apartheid sul-africano e do sistema Jim Crow, do sul dos Estados Unidos, no passado recente, ou das segregações que ressurgem ou se reforçam atualmente nos Bálcãs europeus. É justamente a estratégia sutil e velada que torna o racismo eficaz e difícil de ser combatido.

*O negro esteve presente, como mão-de-obra imprescindível, em todos os ciclos econômicos do Brasil. Para Arthur Ramos (1971, p.33), foi o braço negro que argamassou a civilização brasileira, iniciando-se com a produção açucareira, continuando com a mineração e depois a cafeeira. O trabalho doméstico era também de responsabilidade dos negros, homens e mulheres. Nesses quatro séculos de trabalho intenso, negros e negras vivenciaram muitos sofrimentos e humilhações. Porém, esses fatores históricos trágicos não conseguiram ofuscar o importante papel dos africanos na formação da sociedade e da cultura brasileiras. (Rassi, Molina e Amado, 2004)*

Embora a segregação pela cor ou etnia esteja presente em várias manifestações e estruturas da sociedade brasileira, o mercado de trabalho é uma das esferas em que se distingue com mais clareza a eficiência dos mecanismos discriminatórios no Brasil, assim como seu modo sutil de operar. Pois, ocultado por fatores aparentemente objetivos, derivados de novas e tradicionais exigências produtivas, velhas questões permanecem: os indivíduos negros estão sujeitos mais ao desemprego, permanecem mais tempo nesta situação e, quando têm trabalho, lhes são reservados postos de trabalho de menor qualidade, status e remuneração.

*O Brasil é o país com a segunda maior população negra do mundo: mais da metade dos seus habitantes é formada por negros ou mestiços de negros com brancos. Apesar disso, observa-se que há uma grande dificuldade de inserção do negro no mercado de trabalho, principalmente em áreas de maior status social. Ao negro reservam-se apenas as ocupações de menor remuneração e projeção social. Isso provoca problemas sociais graves, decorrentes de fatores que impedem essa referida inserção: problemas históricos, educacionais, governamentais e, ainda, o racismo presente em nossa sociedade. (Rassi, Molina e Amado, 2004)*

Para melhor caracterizar a discriminação do negro entre aqueles que lograram êxito na obtenção de um posto de trabalho, buscou-se identificar a proporção de negros e não-negros nas diversas situações de valoração da força de trabalho. Estas situações referem-se às gradações de qualidade da inserção, status, condições de progressão profissional e de trabalho vividas pelos dois grupos de trabalhadores, além, é claro, dos diferenciais de rendimentos entre as parcelas de trabalhadores negros e não-negros.

Uma avaliação sobre a qualidade de inserção dos trabalhadores negros entre os ocupados deve tomar como ponto de partida, necessariamente, o fato de ser o assalariamento a forma predominante de engajamento no universo ocupacional urbano do país, seja qual for a coloração de pele e feições dos indivíduos. Além disso, entre os assalariados, as relações mais frequentes são também as mais formalizadas, demonstradas pelas Tabelas 3 e 4, a ocupação diferenciada entre raças, tanto no Brasil como em Goiás.

**Tabela 3** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, no Brasil em 2009.

<b>Sexo</b>	<b>Cor ou raça</b>	<b>Percentual</b>
<b>Homem</b>	<b>Branca</b>	27,31%
	<b>Preta</b>	4,38%
	<b>Parda</b>	25,30%
	<b>Amarela</b>	0,25%
	<b>Indígena</b>	0,15%
	<b>Sem declaração</b>	0,00%
<b>Mulher</b>	<b>Branca</b>	21,77%
	<b>Preta</b>	3,14%
	<b>Parda</b>	17,39%
	<b>Amarela</b>	0,21%
	<b>Indígena</b>	0,10%
	<b>Sem declaração</b>	0,00%

Fonte: IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

**Tabela 4** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, em Goiás no ano de 2009.

<b>Sexo</b>	<b>Cor ou raça</b>	<b>Percentual</b>
<b>Homem</b>	<b>Branca</b>	21,96%
	<b>Preta</b>	4,12%
	<b>Parda</b>	30,85%
	<b>Amarela</b>	0,25%
	<b>Indígena</b>	0,17%
	<b>Sem declaração</b>	0,00%
<b>Mulher</b>	<b>Branca</b>	17,21%
	<b>Preta</b>	2,64%
	<b>Parda</b>	22,49%
	<b>Amarela</b>	0,20%
	<b>Indígena</b>	0,12%
	<b>Sem declaração</b>	0,00%

Fonte: IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios



Uma análise mais detalhada mostra, entretanto, que são os trabalhadores não-negros que se concentram de modo mais acentuado nas situações mais formalizadas, enquanto os negros, mais freqüentemente, compõem o contingente dos trabalhadores que não possuem carteira de trabalho assinada. Ademais, entre as formas não assalariadas, há proporcionalmente menos negros entre as inserções associadas à maior status, prestígio e ganhos – como é o caso dos empregadores. Para completar, a participação dos negros no emprego doméstico é bem maior que a encontrada entre os não-negros.

*Não podemos negar que a situação do negro hoje difere daquela de cem anos atrás, quando era propriedade (escravo-mercadoria) dos senhores de engenhos e dos senhores das minas de outro. Não podemos, também, desconsiderar que a condição de servidão colocou a maioria dos negros em uma classe socioeconômica baixa, suscetível de exploração econômica, social e cultural. Os negros, com absoluta certeza, não têm, na nossa sociedade, as mesmas oportunidades que os brancos. O negro ainda é considerado “ser inferior” e, quando não está desempregado ou subempregado, exerce, na maioria das vezes, atividades de pouco prestígio social. Afirma a socióloga Luciana Jaccoud, do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), que “mesmo quando se comparam pessoas da mesma região, sexo, idade e educação, os negros têm desvantagens no mercado de trabalho e na vida social como um todo. (Rassi, Molina e Amado, 2004)*

## 1.2 A INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO

Conforme Camargo & Serrano, 1983, o mercado de trabalho industrial é segmentado e a indústria de transformação é a que transforma matéria prima em um produto final ou intermediário para outra indústria e são responsáveis por 97% do valor da produção industrial do Brasil, ficando os outros 3% para as indústrias extrativistas (Banco Mundial, 2010).

O Estado de Goiás passou por significativas transformações econômicas, nas últimas décadas, que repercutiram profundamente na sua organização social. A modernização da agricultura reduziu drasticamente a população rural, com a aceleração do processo de urbanização. Segundo o IBGE, Goiás chegou ao final da década de 90 com mais de 89% de seus habitantes morando em cidades. A natureza da inovação tecnológica da agricultura caracterizada basicamente pelo uso intensivo do trabalho foi a principal causa deste processo. A sua consequência mais dramática foi o deslocamento de um contingente significativo de pessoas sem as habilidades necessárias às especificidades que o trabalho urbano requer. Sem a qualificação adequada às atividades de prestação de serviços ou do trabalho desenvolvida na indústria, não restou a estes trabalhadores senão o envolvimento em atividades marginais ou naquelas em que quase nenhuma qualificação é necessária.

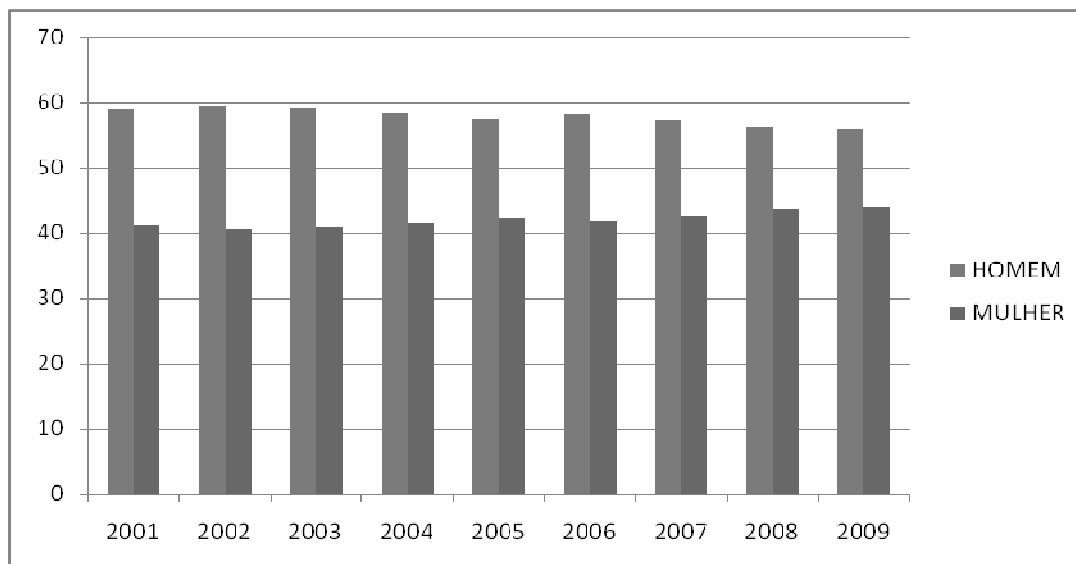
De acordo com o IBGE / PEA, o número de mulheres economicamente ativas está crescendo desde 2001, conforme a tabela 5 e gráfico 1 mostram, em 2009, este número consolida a mudança no mercado de trabalho, quer seja nacional ou estadual.

**Tabela5** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo em Goiás, (2001 a 2009, IBGE).

SEXO	ANO (PERCENTUAL)								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>HOMEM</b>	58,92	59,47	59,11	58,43	57,58	58,26	57,41	56,20	55,96
<b>MULHER</b>	41,08	40,53	40,89	41,57	42,42	41,74	42,59	43,80	44,04

Fonte: IBGE – PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

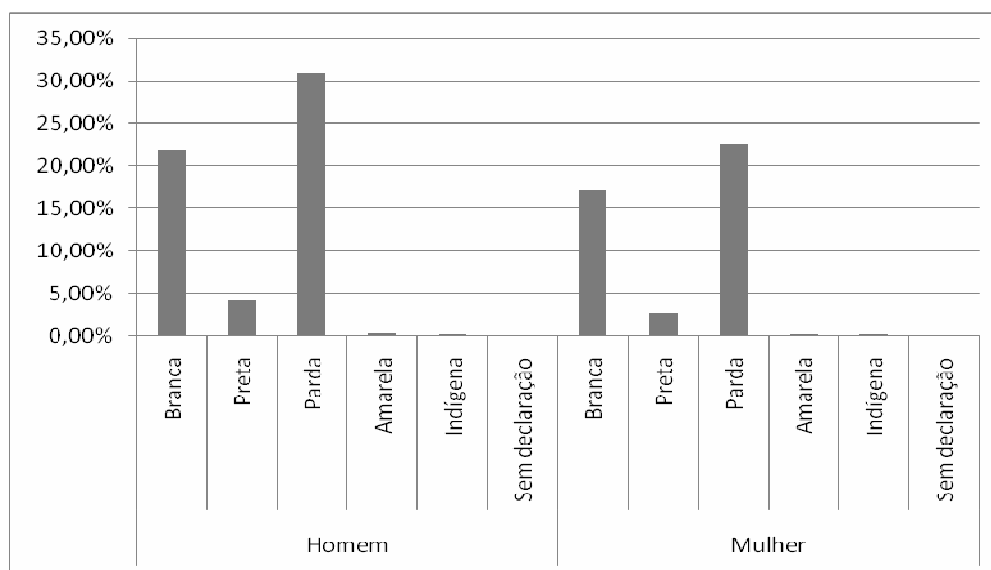
**Gráfico1** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo, Goiás, 2001 a 2009 (Percentual).



Fonte: Elaborado pela autora com dados do IBGE – PNAD – 2009.

A diferenciação entre homens / mulheres e brancos / pretos (Gráfico 2), são os aspectos mais injustos do funcionamento do mercado de trabalho, e se manifesta, segundo Gomes, através de diferenças de acesso ao mercado, segregação ocupacional, maior risco de desemprego feminino, entre outros.

**Gráfico2** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, Goiás, 2009 (Percentual).



Fonte: Elaborado pela autora com dados do IBGE – PNAD – 2009.



Segundo a tabela 6, no período de 2002 a 2009, as evidências mostram que o diferencial de rendimentos por sexo tem diminuído, mas continua expressivo e desigual, principalmente a medida que rendimento aumenta.

**Tabela6** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo e classes de rendimento mensal, Goiás (2002 a 2009, IBGE).

REND.MENSAL	Anos															
	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Até 1/2 SM	2,85	4,46	2,42	4,30	1,86	4,90	2,14	4,93	1,91	4,55	1,21	3,94	1,85	4,67	1,83	5,09
Mais de 1/2 a 1 SM	9,47	9,74	8,76	10,11	8,24	8,93	10,73	10,40	11,05	11,29	9,66	10,93	8,91	10,99	9,31	11,45
Mais de 1 a 2 SM	19,91	10,60	18,75	10,63	21,23	13,03	19,83	11,99	21,52	12,64	20,85	12,59	20,84	12,72	20,62	12,91
Mais de 2 a 3 SM	8,29	3,87	10,06	3,95	8,07	3,37	7,52	3,05	7,66	3,33	8,17	3,86	8,21	3,65	8,11	3,23
Mais de 3 a 5 SM	5,87	2,63	6,78	2,68	7,53	2,82	6,09	2,56	5,12	2,30	5,99	2,82	6,23	2,72	5,69	2,58
Mais de 5 a 10 SM	4,13	1,94	3,95	1,56	4,14	1,76	3,74	1,62	4,20	1,72	4,54	1,85	3,37	1,74	3,32	1,59
Mais de 10 a 20 SM	2,01	0,66	2,00	0,67	1,91	0,80	1,33	0,52	1,13	0,60	1,46	0,60	1,68	0,47	1,22	0,52
Mais de 20 SM	1,06	0,24	0,85	0,20	0,76	0,10	0,71	0,16	0,52	0,15	0,60	0,17	0,62	0,13	0,60	0,11

Fonte: Elaborado pela autora com informações do IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

O surgimento da indústria brasileira está relacionado, diretamente, à dinâmica da economia cafeeira. Pela representatividade da sua cafeicultura e pelo potencial de acumulação deste complexo, o estado de São Paulo assumiu a vanguarda deste processo, transferindo à sua indústria nascente, os excedentes gerados pela atividade.

*As questões que nortearam os estudos econômicos sobre Goiás partiram, de um lado, da observação de que as principais transformações estruturais de sua economia aconteceram nas últimas décadas, quando esse Estado aprofunda sua complementaridade com o centro dinâmico do país, fornecendo novas bases para o seu crescimento econômico. De outro lado, tudo indica que a participação do setor público foi fundamental para o desenvolvimento regional. Assim, pode-se tomar como hipótese que esse crescimento estaria atado às políticas governamentais voltadas tanto para a expansão e a modernização da agropecuária e da agroindústria, como para o crescimento econômico do território. (SILVA, 1980)*

A partir da década de 1930, Goiás começa a receber investimentos em infra-estrutura e os primeiros imigrantes, o que intensifica o processo de urbanização do estado e promove o crescimento do comércio, que num primeiro momento visava atender, basicamente, as necessidades da população local, mas que acaba por dar início ao processo de formação de sua indústria. No final da década de 1960, o estado de Goiás adota a política de criação de “pólos industriais”, inicialmente em Goiânia e posteriormente em Itumbiara, Anápolis, Gurupi

e Araguaína (na época municípios do Estado de Goiás). São criados também nesta época distritos industriais planejados, implantados a princípio em Rio Verde e Catalão, com o objetivo de aproveitar os recursos da região.

Com isto a economia de Goiás aumenta sua inserção no contexto nacional e internacional, com a influência marcante do agronegócio. Esse fortalecimento favoreceu o aumento da produção de matérias-primas e insumos para as indústrias, que passaram a agregar valor aos produtos agropecuários. O fraco desempenho da indústria de transformação de apenas 0,91% no ano de 2006 se deve ao fato de a indústria goiana estar fortemente vinculada ao setor agrícola. A indústria de transformação goiana vem ganhando participação ao longo dos anos, conforme Tabela 7 e Gráfico 3 demonstram através da população economicamente ativa.

**Tabela 7** – População economicamente ativa, população ocupada de 10 anos ou mais de idade, por setor de atividade no trabalho principal – 1995, 2005, 2006 e 2007 em Goiás (em mil).

Especificação	Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência							
	Total	Posição na ocupação do trabalho principal						
		Empregados	Trabalhadores domésticos	Conta própria	Empregadores	Não remunerados	Trabalhadores na produção para próprio consumo	Trabalhadores na construção para o próprio uso
<b>1995</b>								
Economicamente ativa	2.207	-	-	-	-	-	-	-
Ocupada	2.063	1.061	189	447	99	141	121	6
Agricultura	564	233	-	101	37	71	121	-
<b>Indústria de transformação</b>	<b>167</b>	<b>123</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Indústria da construção	141	76	-	57	1	1	-	6
Outras atividades industriais	25	24	-	0,915	-	-	-	-
Comércio de mercadorias	282	142	-	91	24	26	-	-
Prestação de serviços	476	122	189	125	16	23	-	-
Serviços auxiliares da atividade econômica	46	26	-	14	5	1	-	-
Transporte e comunicação	76	51	-	22	1	2	-	-
Social	160	145	-	5	3	6	-	-
Administração pública	99	99	-	-	0	1	-	-
Outras atividades, atividades mal definidas ou não declaradas	29	21	-	7	1	1	-	-
Desocupada	143	-	-	-	-	-	-	-
<b>2005</b>								
Economicamente ativa	2.952	-	-	-	-	-	-	-
Ocupada	2.679	1.574	249	552	115	103	81	5
Agricultura	441	199	-	88	25	49	81	-
Indústria	351	241	-	83	18	9	-	-



PUC GOIÁS

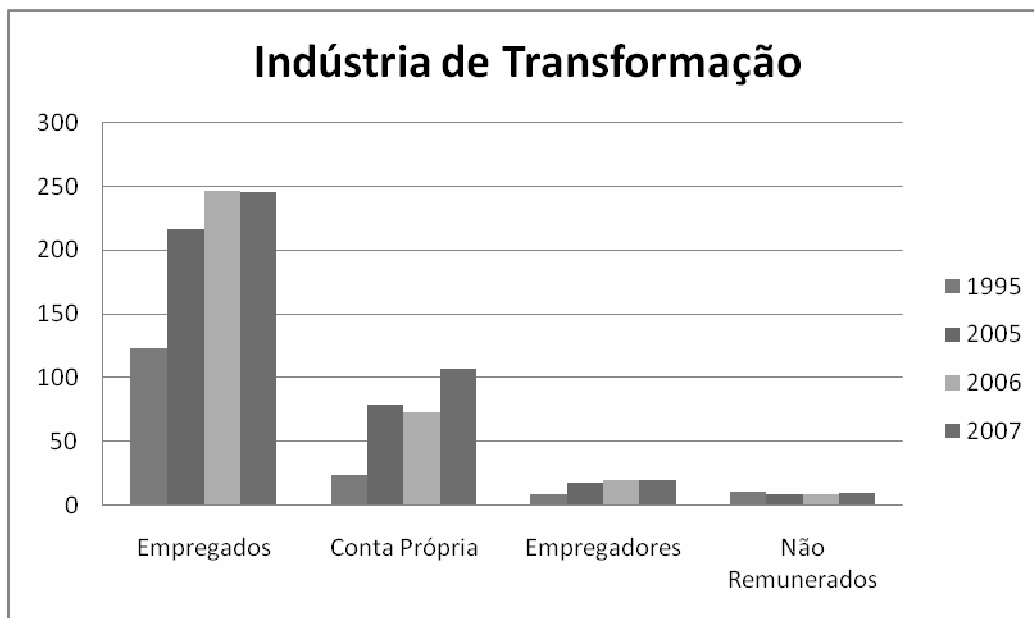


<b>Indústria de transformação</b>	<b>322</b>	<b>216</b>		<b>79</b>	<b>18</b>	<b>9</b>		
Construção	212	105	-	93	8	1	-	5
Comércio e reparação	529	330	-	137	38	24	-	-
Alojamento e alimentação	118	66	-	33	6	13	-	-
Transporte, armazenagem e comunicação	134	89	-	44	2	-	-	-
Administração pública	163	163	-	-	-	-	-	-
Educação, saúde e serviços sociais	215	201	-	5	6	2	-	-
Serviços domésticos	249	-	249	-	-	-	-	-
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	115	62	-	46	4	4	-	-
Outras atividades	151	120	-	22	8	1	-	-
Atividades mal definidas ou não-declaradas	1	-	-	1	-	-	-	-
Desocupada	273	-	-	-	-	-	-	-
<b>2006</b>								
Economicamente ativa	<b>3.001</b>	-	-	-	-	-	-	-
Ocupada	<b>2.784</b>	<b>1.626</b>	<b>266</b>	<b>573</b>	<b>133</b>	<b>79</b>	<b>102</b>	<b>5</b>
Agrícola	414	179	-	82	25	27	102	-
Indústria	377	274	-	74	20	9	-	-
<b>Indústria de transformação</b>	<b>348</b>	<b>246</b>		<b>73</b>	<b>20</b>	<b>9</b>		
Construção	231	119	-	103	5	0	-	5
Comércio e reparação	541	321	-	151	49	20	-	-
Alojamento e alimentação	120	69	-	29	10	11	-	-
Transporte, armazenagem e comunicação	140	95	-	42	3	0	-	-
Administração pública	166	165	-	-	-	1	-	-
Educação, saúde e serviços sociais	226	210	-	11	3	2	-	-
Serviços domésticos	266	-	266	-	-	-	-	-
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	135	72	-	52	6	5	-	-
Outras atividades	166	121	-	30	12	3	-	-
Atividades mal definidas ou não-declaradas	-	-	-	-	-	-	-	-
Desocupada	217	-	-	-	-	-	-	-
<b>2007</b>								
Economicamente ativa	<b>3.167</b>	-	-	-	-	-	-	-
Ocupada	<b>2.925</b>	<b>1.734</b>	<b>258</b>	<b>609</b>	<b>136</b>	<b>75</b>	<b>108</b>	<b>5</b>
Agrícola	451	206	-	88	22	27	108	-
Indústria	411	272	-	109	20	10	-	-
<b>Indústria de transformação</b>	<b>383</b>	<b>245</b>		<b>107</b>	<b>20</b>	<b>10</b>		
Construção	252	129	-	108	8	1	-	5
Comércio e reparação	553	346	-	142	46	20	-	-
Alojamento e alimentação	114	62	-	34	12	6	-	-
Transporte, armazenagem e comunicação	142	102	-	35	4	1	-	-
Administração pública	172	172	-	-	-	1	-	-
Educação, saúde e serviços sociais	249	229	-	11	7	1	-	-
Serviços domésticos	258	-	258	-	-	-	-	-
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	135	65	-	57	7	6	-	-
Outras atividades	187	152	-	25	8	2	-	-
Atividades mal definidas	0	0	-	-	-	-	-	-
Desocupada	242	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: IBGE / PNAD.

Elaboração: SEPLAN-GO / SEPIN / Gerência de Estatística Socioeconômica – 2009.

**Gráfico3** – População economicamente ativa, 1995, 2005, 2006 e 2007 em Goiás (em mil).



Fonte: Elaborado pela autora com dados do SEPLAN – GO / SEPIN.



### 1.3 DIFERENCIAIS SALARIAIS

Para Rousseau, 2007, o homem é naturalmente bom, nasceu bom e livre, mas sua maldade ou sua deterioração adveio com a sociedade que, em sua pretensa organização, não só permitiu, mas impôs a servidão, a escravidão, a tirania e inúmeras leis que privilegiavam uma classe dominante em detrimento da grande maioria, instaurando a desigualdade em todos os segmentos da sociedade humana. O opúsculo de Rousseau é uma crítica feroz e contundente contra a sociedade moderna, é um grito de alerta sobre a exploração do homem pelo homem, sobre a degradação dos valores éticos, é uma sátira contra a sociedade hipócrita e vazia que privilegia o ter, o dominar, o conquistar, mas que nunca soube o que é o ser. A simples verificação das diferenças salariais entre homens / mulheres, brancos / pretos não pode ser caracterizada como diferenciação salarial, contudo poderá ser empregado como indicador desta.

Como destaca Fernandes, 2002, a literatura econômica apresenta diversas teorias que explicam as diferenças salariais recebidos pelos trabalhadores. Como as teorias do capital humano, dos diferenciais compensatórios, da segmentação do mercado de trabalho e a teoria da discriminação econômica.

Na teoria do capital humano existe a argumentação de que trabalhadores mais escolarizados e mais experientes são mais bem pagos. Em complemento à teoria do capital humano, a teoria das habilidades não mensuradas justifica que a diferença salarial é função da destreza e habilidade dos trabalhadores. Quanto à teoria dos diferenciais compensatórios, sua argumentação consiste no fato de que alguns trabalhadores são compensados por exercerem suas atividades em um ambiente de trabalho insalubre. Portanto, tanto na teoria do capital humano, quanto na teoria dos diferenciais compensatórios, as diferenças salariais se justificam pela diferença de seus atributos.

A distribuição de renda no trabalho é função da educação formal e do investimento em treinamento da mão-de-obra. Portanto, trabalhadores mais escolarizados ou mais bem treinados receberão salários maiores. De acordo com Becker & Chiswick, 1966, por parte do trabalhador, a decisão sobre o investimento em educação formal dependerá do retorno marginal obtido no valor presente. Considerando que o período de aquisição da educação



formal implica em custos para o indivíduo, que incluem tanto o esforço de aprendizagem, quanto a redução de seu padrão de consumo neste período, o salário esperado deverá compensar este esforço presente.

Para Becker, 1964, o empregador investe no treinamento de sua mão-de-obra considerando o retorno marginal obtido no valor presente. Assim, em equilíbrio, o valor do produto marginal do trabalho deverá ser igual ao salário deste trabalhador, da mesma forma que os gastos em treinamento da mão-de-obra deverão ser iguais ao retorno obtido com o aprimoramento da mão-de-obra. Ou seja, os gastos com o treinamento do trabalhador deverão ser compensados pela elevação da produtividade deste trabalhador.

Para Mincer & Polachek, 1974, juntamente com a educação formal, a experiência profissional está diretamente relacionada ao salário do trabalhador. Portanto, trabalhadores mais experientes adquirem maiores habilidades, isto os torna mais produtivos. Sua maior produtividade é compensada por maiores salários. Entretanto, após um determinado período, o trabalhador inicia um processo de perda de sua habilidade. Portanto, a experiência traz retornos marginais positivos à produtividade do trabalhador até o momento em que este retorno passa a ser negativo. Desta forma, a partir de um ponto de inflexão, o retorno financeiro não compensa o período de experiência.

Juntamente com a teoria do capital humano, Arbache, 1999, destaca a importância da teoria das habilidades não mensuradas, que defende a influência do talento individual na produtividade do trabalhador. Conforme esta teoria, as pessoas mais talentosas apresentam um maior interesse pelo trabalho e possuem maior facilidade de aprendizado. Por este motivo estas pessoas se tornam mais produtivas e eficientes e são compensadas com um salário mais elevado.

Já a teoria da discriminação econômica define a existência de diferença salarial como resultado da discriminação, visto que alguns grupos demográficos, tais como mulheres e negros, recebem salários inferiores, mesmo quando alguns de seus atributos, como escolaridade, eficiência ou jornada de trabalho, são equivalentes aos atributos dos trabalhadores mais bem pagos. Dentro da discriminação econômica existe ainda o conceito de discriminação estatística, que define a existência de dois grupos de trabalhadores, W e N. Se o

grupo W é mais produtivo que o grupo N, a probabilidade de se contratar um trabalhador produtivo pertencente ao grupo W é maior que a probabilidade de se contratar um trabalhador produtivo pertencente ao grupo N. Portanto, por ser considerado pouco produtivo, qualquer trabalhador pertencente ao grupo N receberá um salário inferior, mesmo que ele seja tão produtivo quanto os trabalhadores do grupo W. Isto ocorre em função da impossibilidade do empregador conhecer a produtividade individual de cada trabalhador.

Becker, 1957, salienta que diferenciais salariais podem ser explicados por estoques diferenciados de capital humano. Polachek e Kim, 1994, argumentam que, se o diferencial de salários entre gêneros surge em função da existência de oportunidades desiguais, originadas de discriminação, então a economia perde eficiência alocativa. Postos de trabalho que exigem alta qualificação talvez não sejam ocupados pelos trabalhadores mais adequados.

Uma das primeiras avaliações da importância da discriminação por gênero nos diferenciais salariais encontra-se em Camargo e Serrano, 1983. Utilizando informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 1976, esses autores estimaram equações de salários, para homens e mulheres na indústria, em função de características pessoais (escolaridade) e do mercado de trabalho (tamanho do estabelecimento, intensidade de capital no setor e proporção de trabalhadores em cargos administrativos), as quais permitem concluir que, realmente, existe discriminação salarial por gênero, porém não é possível precisar a magnitude desse diferencial.

Leme e Wajnman, 2000, avançam o estudo dos diferenciais salariais por sexo, mostrando que, no período 1977-1997, o diferencial salarial entre homens e mulheres caiu de 70% para 25%. Mais importante ainda, concluem que, para cada geração mais jovem, a discriminação salarial desfavorável às mulheres tende a ser menor para todas as idades.

As evidências recentes mostram que o diferencial de rendimentos por sexo tem diminuído, mas continua expressivo. Segundo os dados da PNAD, em 1977 os homens ganhavam aproximadamente 70% a mais do que as mulheres e em 1997 esse diferencial havia caído para algo em torno de 25%. Mas a existência e persistência desse diferencial de rendimentos a favor dos homens prejudicam a inserção das mulheres no mercado de trabalho,



além de afetar as famílias nas quais as mulheres desempenham papel complementar ou principal, como provedoras de renda (Leme e Wajnman, 2000).

As atribuições femininas dentro das famílias, assim como a inserção diferencial feminina no mercado de trabalho, decorrem, primordialmente, daquilo que se convencionou chamar divisão sexual do trabalho, segundo o que as atribuições relativas aos cuidados domésticos e com os dependentes são, usualmente, assumida pelas mulheres. Estas atribuições acabam fazendo com que as mulheres se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico ou desempenhem estas atividades simultaneamente às atividades no mercado de trabalho. Neste último caso, o mais comum é que as mulheres se dediquem a atividades econômicas que, de alguma forma, sejam extensões de suas atividades domésticas, o que redundaria nas ocupações em atividades tidas como “tipicamente femininas”. É neste contexto de atribuições consideradas mais afeitas ao perfil feminino que a posição ocupada pelas mulheres em suas famílias teria papel decisivo em definir a sua forma de inserção no mercado de trabalho.

A diferenciação por gênero sexo no mercado de trabalho ocorre quando um tratamento desfavorável a certas categorias de pessoas, que têm formação educacional e experiência profissional idênticas, com as mesmas preferências e atributos produtivos, mas recebem salários diferenciados na força de trabalho, devido a suas características pessoais, especificamente pela diferença de sexo. A intenção é examinar se atributos individuais tais como: sexo, raça, idade e experiência, que conseguem explicar os diferenciais de salários, prevalecentes nesta indústria. A questão torna-se relevante, de um lado, por que o próprio processo de crescimento da economia não gera a equalização de oportunidades de acesso a iniciativas que proporcionem desenvolvimento de habilidades da força de trabalho.

Se a diferença salarial existente entre os grupos demográficos ocorrer em função das diferenças entre seus atributos, a diferença salarial é justificada e a discriminação pode ser inexistente. Porém, quando a diferença salarial não se justifica pelos atributos, ela pode ser explicada pela existência de discriminação.





## 2. CAPITAL E TRABALHO

Capital e trabalho, a dicotomia fundamental da economia moderna é a base da sustentabilidade do capital. O trabalho confronta a cupidez do capital, que para aumentar seus lucros utiliza-se de dois princípios: o pagamento de salário mais baixo possível ao trabalho e a imposição do preço ao consumidor que mais lucro lhe ofereça, que tem como resultado óbvio o empobrecimento do trabalho diretamente proporcional ao enriquecimento do capital. A ambicionada autonomia do trabalho em relação ao capital só é possível socializando, substituindo este por organizações participadas pelo trabalho, do que resultaria a supressão do lucro, mantendo-se, contudo, a causa / efeito, comprar para trabalhar.



## 2.1 VARIÁVEIS A SEREM TRABALHADAS

De acordo com o IBGE, o sistema de pesquisas domiciliares, implantado progressivamente no Brasil a partir de 1967, com a criação da PNAD, tem como finalidade a produção de informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País. Trata-se de um sistema de pesquisas por amostra de domicílios que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características gerais da população, educação, trabalho, rendimento e habitação, e outras com periodicidade variável, como as características sobre a migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição e outros temas que são incluídos no sistema de acordo com as necessidades de informação para o País.

A pesquisa, a partir de 2004, abrange a população residente nas unidades domiciliares (domicílios particulares e unidades de habitação em domicílios coletivos) de todas as Unidades da Federação (até 2003 não incluía aquelas localizadas na área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá). As características gerais de migração e de educação são pesquisadas para todas as pessoas. As características de trabalho e rendimento são investigadas para as pessoas de 5 anos ou mais de idade. O levantamento das características de fecundidade abrange as mulheres de 10 anos ou mais de idade. Apresentam-se a seguir as datas e períodos de captação e referência utilizados na classificação das características que foram objeto de divulgação.

As informações coletadas têm por finalidade subsidiar a apreciação do grau do desenvolvimento socioeconômico do nosso país, em suas próprias dimensões. A PNAD subsidia a produção de estudos que permitem balizar o desenho de políticas públicas, por exemplo, nortear à universalização da educação básica, o combate à discriminação no mercado de trabalho, ou ainda, a redução da pobreza e desigualdade de renda. A abrangência geográfica nacional da PNAD é um componente importante para sua utilização.

A PNAD retrata situações em determinados intervalos de tempo, previamente definidos, que são denominados períodos de captação e de referência. Os períodos de captação são intervalos de tempo utilizados na investigação de informações para a pesquisa. Os períodos de referência são intervalos de tempo a que se reportam os resultados preparados para divulgação ou estudos específicos.



As atividades econômicas foram classificadas utilizando a Classificação Nacional de Atividade Econômica Domiciliar – CNAE-Domiciliar, que é uma adaptação da CNAE para as pesquisas domiciliares. A CNAE-Domiciliar se mantém idêntica à CNAE nos níveis mais agregados – seção e divisão. A PNAD adere às padronizações nacionais e internacionais de classificação de atividades econômicas, uma vez que a CNAE tem como referência a *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities - ISIC*, 3ª revisão, das Nações Unidas.

As variáveis principais, levadas em conta para este estudo, são: gênero ou sexo / cor ou raça. A identificação do gênero se dará imediatamente pela pesquisa na parte da relação de moradores; para a pessoa se classificar quanto à característica cor ou raça: branca, preta, amarela (compreendendo-se nesta categoria a pessoa que se declarou de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda (incluindo-se nesta categoria a pessoa que se declarou mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) e indígena (considerando-se nesta categoria a pessoa que se declarou indígena ou índia). Levamos em conta também a formação educacional, onde temos a alfabetizada que é a pessoa capaz de ler e escrever pelo menos um bilhete simples no idioma que conhecesse e as pessoas que foram classificadas quanto aos anos de estudo, obtida em função da série e do nível ou grau que a pessoa estava frequentando ou havia frequentado, considerando a última série concluída com aprovação.

### 2.1.1 GÊNERO

Uma das primeiras avaliações da importância da discriminação por gênero nos diferenciais salariais encontra-se em Camargo e Serrano, 1983. Utilizando informações da RAIS de 1976, esses autores estimaram equações de salários, para homens e mulheres na indústria, em função de características pessoais (escolaridade) e do mercado de trabalho (tamanho do estabelecimento, intensidade de capital no setor e proporção de trabalhadores em cargos administrativos), as quais permitem concluir que, realmente, existe discriminação salarial por gênero, porém não é possível precisar a magnitude desse diferencial.

Barros, Ramos e Santos (1995), utilizando dados da PNAD, estimaram que, nesse período, o diferencial salarial não controlado entre homens e mulheres era de mais de 50%, desfavorável às mulheres durante o período analisado para todas as regiões consideradas. Decompondo esse diferencial, mostram que a discriminação por gênero é o principal componente do diferencial salarial entre homens e mulheres, em comparação aos outros componentes de produtividade e de diferença alocativa, sendo responsável por pelo menos 90% do diferencial salarial quando se controla por ocupação ou pela inserção no mercado de trabalho, educação e experiência.

Leme e Wajnman, 2000, avançam o estudo dos diferenciais salariais por sexo, mostrando que, no período 1977-1997, o diferencial salarial entre homens e mulheres caiu de 70% para 25%. Mais importante ainda, concluem que, para cada geração mais jovem, a discriminação salarial desfavorável às mulheres tende a ser menor para todas as idades.

Kassouf, 1998, analisa em que medida o diferencial em questão depende do segmento do mercado de trabalho em que o indivíduo está inserido. Suas estimativas referentes ao ano de 1989 denotam que o diferencial é significativo em ambos os segmentos considerados: formal e informal, porém ainda maior no setor informal. Por fim, Cavalieri e Fernandes, 1998, registram como o diferencial de salários entre homens e mulheres variam de acordo com a idade, educação, cor e região.

### 2.1.2 RAÇA

Silva, 1980, utiliza dados do Censo de 1960 para o Rio de Janeiro, tendo em vista avaliar a importância da discriminação racial nos diferenciais salariais entre brancos e não-brancos. É estimado um modelo (de capital humano) em que os rendimentos são função da experiência, da escolaridade, de variáveis de lugar, de antecedentes locacionais e do estado conjugal. Decompondo os diferenciais de renda entre brancos e não-brancos, o autor mostra que, embora a discriminação não se apresente tão importante quanto as diferenças na composição ela determina cerca de 16% dos diferenciais de renda observados.

Castro, 1980, comentando Silva, argumenta que o efeito da “herança da escravidão” sobre os negros não pode ser ignorada e, conseqüentemente, a interação da raça, do nível socioeconômico da família e do desempenho escolar dos filhos deveria ser considerada na avaliação da importância da discriminação racial nos diferenciais de renda entre brancos e não-brancos. O autor argumenta que, devido à “herança da escravidão”, as famílias negras têm nível socioeconômico inferior ao das famílias brancas, como a qualidade da educação dos filhos está diretamente associada ao nível socioeconômico da família, então, para cada nível educacional, os brancos têm educação de melhor.

Em outras palavras, o autor argumenta que há um viés de variáveis omitidas no modelo proposto por Silva, 1980, que, se fossem incluídas, eliminariam, ao menos em grande parte, os diferenciais de renda observados, e que a parcela desses diferenciais em consequência da discriminação racial teria, na verdade, outra explicação. Respondendo aos comentários de Castro (1980), Silva (1980) prova que as variáveis de status familiar não poderiam captar toda a variância de renda que ele imputa à raça e que, pelo contrário, a inclusão dessas variáveis no modelo conduziria a estimativas mais elevadas do efeito da discriminação racial sobre os rendimentos de brancos e não-brancos. Os autores ainda mostram que a desigualdade na dotação de capital humano entre as populações explica parte significativa do diferencial entre brancos e pretos, mas não todo o diferencial. O aspecto regional também é investigado. Os resultados mostram que os diferenciais relacionados a cor são menores nos extremos do país. Em geral, a discriminação salarial persiste nos mercados de trabalho regionais e está positivamente relacionada com o nível de desenvolvimento econômico regional.

## 2.2 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A introdução da desigualdade de rendimentos se dá exatamente com a violação de alguma destas hipóteses. Assim, o arcabouço analítico que está por trás da questão distributiva permite diversas explicações para o fato de se observarem diferenças de rendimentos entre os trabalhadores.

Fernandes, 1996, afirma que “pessoas diferentes remuneradas de modo diferente constituem um fato evidente em qualquer economia, sendo os motivos para esta desigualdade, uma preocupação antiga dos economistas”. Em um modelo simples de oferta e demanda por trabalho, em que o mercado de trabalho é perfeitamente competitivo e sob as hipóteses de que os trabalhadores são igualmente produtivos e têm mesmas preferências por condições de trabalho e as firmas têm mesmas preferências por atributos não produtivos, o salário seria igual à produtividade marginal do trabalho e não haveria espaço para diferenças salariais.

Para Becker, 1964, o empregador investe no treinamento de sua mão-de-obra considerando o retorno marginal obtido no valor presente. Assim, em equilíbrio, o produto marginal do trabalhador deverá ser igual ao salário deste trabalhador, da mesma forma que os gastos em treinamento da mão-de-obra deverão ser iguais ao retorno obtido com o aprimoramento da mão-de-obra. Ou seja, os gastos com o treinamento do trabalhador deverão ser compensados pela elevação da produtividade deste trabalhador.

O autor discute a diferença entre o treinamento geral e o treinamento específico. Com relação ao treinamento geral, um trabalhador qualificado poderá ser aproveitado em qualquer empresa. Desta forma, em um mercado equilibrado, um trabalhador treinado em uma empresa específica poderá ser contratado por qualquer outra empresa. Isto faz com que o custo de contratação deste trabalhador seja reduzido. Por este motivo, seu salário não será tão elevado. Pois, mesmo que uma empresa invista no treinamento de um trabalhador e este seja transferido para outra empresa, o empregador poderá facilmente contratar outro trabalhador que tenha recebido o mesmo treinamento em outra empresa.

O mesmo não ocorre com o trabalhador que recebe um treinamento específico. Sendo assim, o custo de contratação de um trabalhador que recebe este tipo de treinamento é bastante elevado. Pois, o treinamento específico não qualifica o trabalhador para qualquer



empresa. Assim, se uma empresa investe no treinamento de um trabalhador que se demite da empresa, esta não poderá encontrar um substituto no mercado de trabalho sem arcar com as despesas de seu treinamento. Portanto, o empregador irá preferir pagar um prêmio salarial para manter este trabalhador no emprego. Por este motivo, um trabalhador que recebe treinamento específico é mais bem pago que um trabalhador que recebe um treinamento geral.

Para Mincer & Polachek, 1974, juntamente com a educação formal, a experiência profissional está diretamente relacionada com o salário do trabalhador. Portanto, trabalhadores mais experientes adquirem maior habilidade, isto os torna mais produtivos. Sua maior produtividade é compensada por maiores salários. Entretanto, após um determinado período, o trabalhador inicia um processo de perda de sua habilidade. Portanto, a experiência traz retornos marginais positivos à produtividade do trabalhador até o momento em que este retorno passa a ser negativo. Desta forma, a partir de um ponto de inflexão, o retorno financeiro não compensa o período de experiência.

Os autores apontam ainda que a defasagem do salário médio recebido pelas mulheres está relacionada com a descontinuidade da experiência profissional da mão-de-obra feminina. Segundo eles, depois do casamento, em média, as mulheres dispõem um menor tempo ao mercado de trabalho, em especial após serem mães. Em função da menor dedicação à carreira profissional, as mulheres investem menos na qualificação de sua mão-de-obra. Sendo esta uma decisão das próprias mulheres ou do empregador. Por este motivo, as mulheres apresentam um capital humano mais baixo.

Juntamente com a teoria do capital humano, ARBACHE, 1999, destaca a importância da teoria das habilidades não mensuradas, que defende a influência do talento individual na produtividade do trabalhador. Conforme esta teoria, as pessoas mais talentosas apresentam um maior interesse pelo trabalho e possuem maior facilidade de aprendizado. Por este motivo estas pessoas se tornam mais produtivas e eficientes e são compensadas com um salário mais elevado

O capital humano é o conjunto das habilidades do indivíduo ligadas à capacidade produtiva, e incorporadas no conhecimento e qualificação para determinadas atividades, de acordo com Becker, 1993. Até 1950 os economistas geralmente assumiam que o poder do



salário como dados e não adquiridos. As análises do investimento em educação e treinamento por Adam Smith, Alfred Marshall e Milton Friedman não incluíam em suas discussões a produtividade. Então Theodore W. Schultz, entre outros, iniciaram uma exploração pioneira nas implicações do investimento do capital humano nas questões econômicas.

Segundo Carvalho, 2006, a junção da econometria com as ferramentas estatísticas, resultam em conhecimento do nosso mercado de trabalho. A principal ferramenta utilizada é a análise de regressão, que é utilizada no estudo da relação de uma variável resposta com um conjunto de variáveis denominadas explicativas. O seu propósito é estimar ou prever o valor médio populacional da variável dependente em termos dos valores conhecidos das explicativas.

A teoria do capital humano aplicada à análise de regressão fornece um arcabouço para avaliar como decisões individuais influenciam nos retornos dos rendimentos. Os trabalhos de Becker (1962), Mincer (1964) e Ramos (1996) descrevem a ligação entre o ciclo da vida de um indivíduo e os investimentos em capital humano.



### 3. ANÁLISE DE RESULTADOS

#### 3.1 RELAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO COM DIFERENCIAL DE SALÁRIOS

As explicações das causas da existência de diferenciais salariais são complexas e controvertidas: as primeiras contribuições ao entendimento da questão partiram de Mincer, 1957 e 1962, Schultz, 1960 e 1961, e Becker, 1962 e 1964. Estes desenvolvimentos ficaram consubstanciados na formulação da teoria que concebe o capital humano como determinante da formação dos salários. Neste contexto a educação formal, o treinamento e a experiência, ao desenvolver um conjunto de habilidades físicas e mentais nos trabalhadores envolvidos, contribuem para gerar um estoque de capital humano que proporciona o aumento de produtividade e conseqüentemente dos salários. Portanto, ainda que possa haver efeitos gerados por externalidades positivas advindas da interação entre trabalhadores formalmente treinados e não-treinados, com ganhos positivos do ponto de vista social, os retornos privados são superiores para os primeiros trabalhadores.

O trabalho analítico seminal da natureza da discriminação salarial em relação à presença de atributos que não afetam diretamente a produtividade, mas que denotam características individuais particulares tais como: gênero (sexo), cor, religião dentre outras, é devido a Becker, 1957. A maioria dos estudos sobre diferenciais salariais parte do pressuposto de que o retorno sobre educação, sob determinadas condições, possa ser estimado considerando a seguinte equação:

$$y_i / y_0 = (1 + r)^x \quad (1)$$

Em que  $y_0$  representa rendimento do trabalho no momento 0,  $y_i$  rendimento do trabalho após cada ano de escolaridade,  $x$  escolaridade medida em anos e  $r$  a taxa de retorno da educação formal. Pelo desenvolvimento e transformação logarítmica de (1) e acrescentando um termo de erro aleatório  $\mu_i$ , pode-se obter a equação (2), que constitui a formulação básica da equação de salários.

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 x + \mu_i \quad (2)$$

Na forma mais geral da equação (2)  $x$  poderia representar um vetor aleatório com  $p$  componentes em que cada componente representa uma variável aleatória  $X_i$ . A introdução de

outras variáveis visa captar especificidades de cada mercado de trabalho. Neste sentido a especificação mais geral permitiria considerar o efeito sobre os diferenciais de salários, de outras variáveis que determinam variações de produtividade da força de trabalho tais como: experiência condição no trabalho, setor de atividades, e de variáveis relacionadas às características pessoais.

Neste modelo define-se  $\ln y_i$  como o logaritmo natural dos rendimentos do trabalho, e o vetor aleatório  $x$  incluiria:  $x_1$  uma proxy de educação formal,  $x_2$  uma medida da experiência do trabalhador e  $x_3, x_4, x_5$ , representam o efeito de atributos tais como: raça, sexo, região de origem do indivíduo, respectivamente, captados através da utilização de variáveis *dummies* na equação.  $\mu_i$  representa um termo de erro aleatório normalmente distribuído, com média zero e variância constante  $\sigma^2$  e os  $\beta_i$ 's representam um conjunto de parâmetros populacionais desconhecidos a serem estimados.

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_1 x_2 + \mu_i \quad (3)$$

O coeficiente de inclinação  $\beta_1$  relativo à variável  $x_1$  provê uma estimativa da taxa de retorno individual da educação, com  $\beta_0$  medindo o rendimento salarial na ausência de qualquer educação formal do trabalhador. Deve-se ressaltar que a estimativa ignora qualquer tipo de custo privado ou subsídio relacionado à educação. A expressão mede o retorno apenas do tempo gasto em educação.

A equação (2) pode ser modificada para acomodar testes de várias hipóteses. Se o coeficiente  $\beta_4$  em (3) for significativo pode-se concluir que os efeitos de  $x_i$  e  $s_i$  sobre  $y_i$  não é apenas aditivo mas também multiplicativo. Já o termo quadrático na equação tem por objetivo verificar se o comportamento da taxa de crescimento de  $\ln y_i$  em resposta às variações da variável em questão é diferente da forma linear.

Por último deve-se salientar que a interpretação dos coeficientes ligados às variáveis binárias não é a mesma que prevalece para os regressores que não estão relacionados às variáveis não dicotômicas. Neste caso, segundo Gujarati (2000), pode-se seguir o esquema proposto por Halvorsen e Palmquist (1980) que consiste basicamente em tomar o antilogaritmo do coeficiente estimado da *dummy* em questão e subtrair de 1. O valor

encontrado mostra a mudança relativa no valor médio de  $y_i$  pela mudança unitária na variável em questão.

Coelho e Corseuil, 2002, apresentam um resumo dos estudos sobre diferencial de salários nos últimos trinta anos no Brasil, onde encontraram diferentes abordagens no uso da equação de salário. Em alguns artigos o foco da análise é a avaliação das características dos indivíduos na determinação do salário, enquanto outros têm como objetivo mensurar diferenciais entre grupos de trabalhadores de acordo com suas características sociodemográficas.

Os dados utilizados no presente trabalho são oriundos de microdados da PNAD/IBGE/2009. As variáveis consideradas referem-se a rendimentos recebidos por trabalhadores na indústria de transformação em Goiás, grau de escolaridade, gênero (sexo), raça, ocupação, idade, recebimento de benefícios sociais, sindicalização, faixa de idade em que começou a trabalhar e experiência no trabalho.

A tabela 8 apresenta as proporções de trabalhadores segundo gênero (sexo) e rendimento e mostra evidências de existência de diferenças salariais. Os resultados da análise controlada são obtidos pelo uso de modelagem estatística considerando o plano amostral da PNAD 2009.

**Tabela 8** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas, por rendimento e sexo, para a atividade de Indústria de Transformação em Goiás, 2009.

<b>Indústria de Transformação</b>	<b>Gênero</b>	<b>Percentual</b>
<b>Até 1/2</b>	<b>Homem</b>	0,19
	<b>Mulher</b>	1,16
<b>Mais de 1/2 a 1</b>	<b>Homem</b>	1,42
	<b>Mulher</b>	1,77
<b>Mais de 1 a 2 salários mínimos</b>	<b>Homem</b>	3,49
	<b>Mulher</b>	2,05
<b>Mais de 2 a 5 salários mínimos</b>	<b>Homem</b>	1,92
	<b>Mulher</b>	0,65
<b>Mais de 5 a 10 salários mínimos</b>	<b>Homem</b>	0,35
	<b>Mulher</b>	0,14
<b>Mais de 10 salários mínimos</b>	<b>Homem</b>	0,23
	<b>Mulher</b>	0,05

Fonte: Elaborado pela autora com dados do IBGE – PNAD – 2009.

### 3.2 GERAÇÃO DE INFORMAÇÕES

O modelo de regressão linear se utiliza para estudar a relação que existe entre variável dependente e independente. A forma foi explicitada no item anterior, onde o  $Y$  é a variável dependente e  $X_1, X_2, \dots$ , são variáveis independentes no modelo e  $i$  denota as  $n$  observações da amostra. Os coeficientes do modelo,  $\beta$ , são estimados usando o método de mínimos quadrados ordinários (OLS).  $\beta$  mede a contribuição marginal da variável independente  $X$  na variação da variável dependente  $Y$ , mantendo fixas todas as outras variáveis. A equação gerada e estimada por Mínimos Quadrados Ordinários está disposta no quadro abaixo:

**Quadro 1:** Variável Dependente –  $\log(V9532)$

$$\text{LOG (V9532)} = \text{C(1)} + \text{C(2)*V0302} + \text{C(3)*(V8005-V9892)} + \text{C(4)*V4803} + \text{C(5)* V9058} + \text{C(6)*V9087} + \text{C(7)*V4011} + \text{C(8)*D1}$$

	<b>Coefficiente</b>	<b>Erro Padrão</b>	<b>t - student</b>	<b>Probabilidade valor</b>
C(1)	4.065.910	0.098849	4.113.235	0.0000
C(2)	0.449284	0.040398	1.112.155	0.0000
C(3)	0.005095	0.001431	3.560.614	0.0004
C(4)	0.068019	0.005822	1.168.340	0.0000
C(5)	0.028955	0.001653	1.751.503	0.0000
C(6)	0.148791	0.073155	2.033.910	0.0422
C(7)	0.264804	0.041127	6.438.762	0.0000
C(8)	0.114193	0.039820	2.867.754	0.0042
<b>R-quadrado</b>	0.416353	<b>Log likelihood</b>		-1.133.217
<b>R-quadrado ajustado</b>	0.412785	<b>Durbin-Watson stat</b>		1.801.725

Considerando a relação do rendimento mensal recebido no mês da referência como variável dependente (V9532), os sinais dos coeficientes estão todos de acordo com o esperado, sendo que a análise das relações causais dos coeficientes individuais demonstra que trabalhadoras ganham em média 44,92% menos que os trabalhadores da indústria de transformação em Goiás; ainda mostra que, a idade explica 0,5% da variância dos salários destas indústrias. Outro resultado evidenciado pelos dados com o auxílio do modelo é de que trabalhadores brancos ganham em média 11,42% mais que os trabalhadores pardos e ou negros.

No entanto, o modelo mostrou também que todas as variáveis incluídas com a finalidade de captar a influência do acúmulo de capital humano, relacionadas, por exemplo, a níveis mais elevados de escolaridade e experiência sobre as diferenças salariais, apesar de significativas estatisticamente, não apresentaram coeficientes de elasticidade substanciais, conforme indicam os sinais dos coeficientes das variáveis C3 e C4, parece levar a reduções salariais na indústria de transformação em Goiás. Uma hipótese que se pode aventar para explicar tal comportamento é o de que este tipo de atividade requer mais habilidade e agilidade manual do que intelectual e que este último atributo não seja muito valorizado pela indústria.

O coeficiente de determinação ( $R^2$ ) foi de 0,4164 e a estatística de Durbin-Watson em 1,801 também estão de acordo com o esperado, sendo que Durbin – Watson menor que 2 indica a existência de correlação serial positiva.

**Quadro 2:** Variável Dependente –  $\log(V4718)$

$$\text{LOG (V4718)} = \text{C(1)} + \text{C(2)*V0302} + \text{C(3)*(V8005-V9892)} + \text{C(4)*V4803} + \text{C(5)* V9058} + \text{C(6)*V9087} + \text{C(7)*V4011} + \text{C(8)*D1}$$

	<b>Coefficiente</b>	<b>Erro Padrão</b>	<b>t - student</b>	<b>Probabilidade valor</b>
C(1)	4.285.232	0.099672	4.299.350	0.0000
C(2)	0.448077	0.041740	1.073.491	0.0000
C(3)	0.003744	0.001469	2.549.360	0.0109
C(4)	0.063945	0.005999	1.065.874	0.0000
C(5)	0.025925	0.001677	1.546.344	0.0000
C(6)	0.158182	0.075728	2.088.806	0.0369
C(7)	0.249475	0.042780	5.831.585	0.0000
C(8)	0.128920	0.041186	3.130.163	0.0018
<b>R-quadrado</b>	0.370936	<b>Log likelihood</b>		-1.209.157
<b>R-quadrado ajustado</b>	0.367166	<b>Durbin-Watson stat</b>		1.758.896

Considerando a relação do rendimento mensal recebido por pessoas de 10 anos ou mais de idade como variável dependente (V4718), os sinais dos coeficientes continuam de acordo com o esperado, com pequenas alterações, tais como, as trabalhadoras ganham em média 44,81% menos que os trabalhadores e a idade explicam 0,3% da variância dos salários.



Outro resultado evidenciado pelos dados com o auxílio do modelo é de que trabalhadores brancos ganham em média 12,89% mais que os trabalhadores pardos e ou negros, subindo um pouco o percentual com relação ao quadro 1. As variáveis C3 e C4 continuam a levar a reduções salariais na indústria de transformação em Goiás. O coeficiente de determinação ( $R^2$ ) foi de 0,3709 e a estatística de Durbin-Watson em 1,758 também estão de acordo com o esperado, sendo que Durbin – Watson menor que 2 indica a existência de correlação serial positiva.



## CONCLUSÃO

Em geral, as análises da equação de salários que utilizam os microdados da PNAD não incorporam a complexidade da pesquisa. Contudo, esse procedimento pode não ser o mais adequado na avaliação da discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Porém, a questão dos diferenciais de salários continua como um dos temas importantes da economia, no aspecto metodológico, os últimos 20 anos testemunharam um enorme progresso tanto teórico como aplicado na modelagem do mercado de trabalho e no que se refere à base de dados, há uma grande dependência em relação à PNAD.

Apesar de não ser conclusivo em relação à presença ou ausência de discriminação na indústria de transformação em Goiás, este estudo mostrou que existem diferenciais significativos de salários, principalmente se tomarmos a categoria gênero (sexo) como referência em que o sobre-salário em favor de homens é significativo. Diferencial de salários foi constatado também quando consideramos raça, segundo classificação do IBGE.

Foi possível constatar também que, considerando os critérios do IBGE, a força de trabalho na indústria de transformação em Goiás é, predominantemente, da cor/raça parda e branca. Conforme pode ser constatado, a indústria de confecções emprega 29,0% do contingente de trabalhadores empregados na indústria de transformação em Goiás, sendo seguida pela indústria de produtos alimentícios em geral com 18,5% e de metal em 6.2%.

Como resultado importante, podemos verificar também, que a evidência empírica gerada pela análise dos dados, não permite concluir pela relevância do capital humano, como o que decorre de experiência e escolaridade, sobre maiores salários de uma ou outra categoria. No entanto, ficou evidente que a indústria valoriza mais o trabalhador alfabetizado. Detectar se efetivamente existe discriminação por raça ou sexo em algum setor de atividade econômica requer a adoção de alguma conduta que permita a decomposição dos salários, com objetivo de separar variações que são devidas a diferenças de produtividade. Se elas forem comprovadas não se pode afirmar, neste sentido, que níveis salariais mais elevados sejam devidos a presença ou ausência de discriminação.



#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSON, P. **“O Modo de Produção Escravista”** In: **Modos de Produção na Antiguidade**. São Paulo: Global Editora, 1988.

ARBACHE, J. S. **Do unions always decrease wage dispersion? The case of Brazilian manufacturing**. *Journal of Labor Research*, v. XX, n. 3, p. 425-436, 1999a.

———. **A comparison of different estimates of interindustry wage differentials: the case of Brazil**. *Applied Economics Letters*, v. 6, p. 67-71, 1999b.

ARBACHE, J. S., CARNEIRO, F. **Unions and interindustry wage differentials**. *World Development*, v. 27, n. 10, p.1.875-1.883, 1999.

BARROS, R. P. de, RAMOS, L. **A note on the temporal evolution of the relationship between wages and education among Brazilian primeage males — 1976/89**. In: MENDONÇA, R., URANI, A. (orgs.). *Estudos sociais e do trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

BARROS, R. P. de, RAMOS, L., SANTOS, E. **Gender differences in Brazilian labor market**. In: SCHULTZ, P. *Investments in women’s human capital*. Chicago University Press, 1995.

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago, University of Chicago Press. 1957, 1971, 2nd ed.

———. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**. Chicago. The University of Chicago Press, 1964, 1993, 3rd ed..

BECKER, G. S. and CHISWICK, B.R. **Education and the Distribution of Earnings”** *American Economic Review*, 1966.

BEIGUELMAN, B. and RAMALHO, A.S. **Sickle cell trait and tuberculosis**. *Ciênc. Cult.* 1977





BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira no primeiros anos da década de noventa.** In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 10. Caxambu (MG). Anais. Belo Horizonte: ABEP: v.1, p.483-516, 1996.

CAMARGO, J. M., SERRANO, F. L. P. **Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira.** Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica/Departamento de Economia, 1983 (Texto para Discussão, 46).

CALDWELL, K.L. **Estudos feministas, 2009** - journal.ufsc.br

CARNEIRO e SANTOS. **Educacional das mulheres negras**, 1982.

CARVALHO, A. P. **Decomposição do Diferencial de Salários no Brasil em 2003: Uma Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas**, Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2006.

CARVALHO, Alexandre Pinto. **Uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas.** Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2005.

CASTRO, C. M. **Investimento em educação no Brasil: comparação de três estudos.** *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, 1971.

———. **O preço da cor: diferenças raciais na distribuição da renda no Brasil: comentário.** *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, 1980.

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, 1998.

COELHO, A. MORI, CORSEUIL, CARLOS H. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama.**

DIEESE, **A Situação do Trabalho no Brasil**, Editora DIEESE, São Paulo, 2001.



DREHER, C. **A constituição dos exércitos no reino de Israel**. São Paulo: Paulus, 2002.

DREHER, C. **Modos de Produção Pré-capitalistas**. São Leopoldo: CEBI, 1992.

FERNANDES, R. **Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários**. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, p. 417-441, dez. 1996.

GEBARA, Ademir. **O mercado de trabalho livre no Brasil (1871-1888)**. São Paulo: Brasiliense, 1986. 213 p.

GINI, C. and GALVANI, L. **Di una applicazione del método rappresentativo all'ultimo censimento italiano della popolazione (1° dicembre 1921)**. *Annali di Statistica*, Roma, Series 6, v. 4, p. 1-107, 1929.

GUJARATI, Damodar N. – **Econometria Básica**, Makron Books, 2000.

HALVORSEN, Robert e PALMQUIST, Raymond **The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations**, 1980 *The American Economic Review (AER)*, 70(3), 474 - 75. Journal Article.

HECKMAN, J.J. & LOCHNER, L.J. **Fifty Years of Mincer Earnings Regressions**. 1979.

HORSLEY, R.A. **“The Slave Systems of Classical Antiquity and Their Reluctant Recognition by Modern Scholars”** in *SEMEIA 83/84*. Madison: Society of Biblical Literature, 1998.

HOUTART, F. **Religião e Modos de Produção Pré-Capitalistas**. São Paulo: Paulinas, 1982.

KASSOUF, A. L. **The Wage Rate Estimation Using The Heckman Procedure** *Revista de Econometria* Rio de Janeiro, v.14, nº1, p.89-107, 1994.

———. **Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market**. *Economia Aplicada*, v. 2, 1998.

KOWARICK, L. **Trabalho e Vadiagem: A Origem do Trabalho Livre no Brasil**, São Paulo: Brasiliense, 1987.



LANNA, Ana Lúcia Duarte. **A transformação do trabalho: a passagem para o trabalho livre na Zona da Mata mineira, 1870-1920.** Campinas: UNICAMP, 1988. 112 p.

LEME, C., WAJNMAN, S. **Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo.** In: HENRIQUES, R. M. (org.). *Desigualdade e pobreza no Brasil.* Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

LUNDBERG, Shelly J & STARTZ, Richard. **Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets,** *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 73(3), pages 340-47, June, 1983.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings.** New York 1974.

MINCER, Jacob & POLACHEK, Solomon. **Family Investment in Human Capital: Earnings of Women,** *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 82(2), pages S76-S108, Part II, 1974.

PESSOA, D.G.C.; SILVA, P.L.N. **Análise de dados amostrais complexos.** São Paulo: ABE, 1998. (13º Simpósio Nacional de Probabilidade e Estatística – Caxambu) 187p.

PHELPS, Edmund S. **The Statistical theory of Racism and Sexism.** *American Economic Review* 62(4), 659-61, 1972.

PRIORE, Mary Del. **História das Mulheres no Brasil,** São Paulo: Contexto, 1997.

RODRIGUES, S.C. **Análise da Estrutura Salarial Revelada pela PPV Incorporando Peso e Plano Amostral.** Rio de Janeiro, 2003. Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2006.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **A Origem da Desigualdade entre os Homens.** Editora Escala, São Paulo, 2007.

RASSI, Sarah Taleb. MOLINA, Suely Ferreira Lopes. AMADO, Lúcia de Fátima Lobo Cortez. **O Brasil Também é Negro.** Goiânia: Editora da UCG, 2004.



SANTOS, Ana Maria dos, MENDONÇA, Sônia Regina. **Representações sobre o trabalho livre na crise do escravismo fluminense, 1870-1903.** Revista Brasileira de História, v.6, n.11, p.85-98, fev. 1986.

SARAIVA, Luiz Fernando. **Estrutura de terras e transição do trabalho em um grande centro cafeeiro, Juiz de Fora 1870-1900.** In: SEMINÁRIO DOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 10, 2002, Diamantina (MG). Anais. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2002. (Disponível em CD-ROM)

SILVA, N. V. **O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição da renda no Brasil.** *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, 1980.

SKINNER, C.J.; HOLT, D e SMITH, T.M.F. **Analysis of Complex Surveys.** Chichester: John Wiley & Sons, 1989.

[www.bancomundial.org.br/](http://www.bancomundial.org.br/)

[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

## ANEXO I

### Variáveis dependentes, de acordo com anexos da PNAD 2009:

- **V9532** – Rendimento mensal em dinheiro que recebia normalmente, no mês de referência, no trabalho principal da semana de referência;
- **V4718** – Rendimento mensal do trabalho principal para pessoas de 10 anos ou mais de idade.

### Variáveis independentes, de acordo com anexos da PNAD 2009:

- **V0302** – Sexo (Masculino ou Feminino);
- **V8005** – Idade do morador na data de referência;
- **V9892** – Idade com que começou a trabalhar;
- **V4803** – Anos de estudo;
- **V9058** – Número de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência;
- **V9087** – Era associado a algum sindicato no mês de referência;
- **V4011** – Estado civil.
- **V4004** – Raça.



## ANEXO II

### Lista de Gráficos / Quadros

**Gráfico1** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo, Goiás, 2001 a 2009 (Percentual).

**Gráfico2** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, Goiás, 2009 (Percentual).

**Gráfico3** – População economicamente ativa, 1995, 2005, 2006 e 2007 em Goiás (em mil).

**Quadro 1:** Variável Dependente –  $\log(V9532)$  – Eviews

**Quadro 2:** Variável Dependente –  $\log(V4718)$  – Eviews.



## ANEXO III

### Lista de Tabelas

**Tabela1** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, no Brasil em 2009.

**Tabela2** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, em Goiás em 2009.

**Tabela 3** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, no Brasil em 2009.

**Tabela 4** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por situação, sexo e cor ou raça, em Goiás no ano de 2009.

**Tabela5** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo em Goiás, (2001 a 2009, IBGE).

**Tabela6** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, por sexo e classes de rendimento mensal, Goiás (2002 a 2009, IBGE).

**Tabela 7** – População economicamente ativa, população ocupada de 10 anos ou mais de idade, por setor de atividade no trabalho principal – 1995, 2005, 2006 e 2007 em Goiás (em mil).

**Tabela 8** – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas, por rendimento e sexo, para a atividade de Indústria de Transformação em Goiás, 2009.