

Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007

Rinaldo Aparecido Galete*

Resumo

Tem sido crescente o interesse de grupos mal remunerados no mercado de trabalho. A diferença de rendimentos entre homens e mulheres poderia ser explicada pelas diferenças entre suas características médias, como experiência, idade, educação e setor de trabalho. Essas características geralmente explicam parte dessa diferença, sendo o restante atribuído a um componente residual associado à discriminação. Neste trabalho objetiva-se investigar evidências de discriminação por gênero no mercado de trabalho formal brasileiro. As mulheres tendem a estar excessivamente representadas nas ocupações de remuneração baixa. Os resultados do índice de dissimilaridade indicaram um grau relativo de segregação ocupacional por sexo. As mulheres estão sub-representadas nas ocupações de remuneração elevada. Parte da diferença entre os salários relativos pode ser resultado de diferentes distribuições ocupacionais. Até nas mesmas ocupações, independente de serem de remuneração baixa ou elevada, em parte significativa delas, as mulheres ganham substancialmente menos do que os homens.

Palavras-chave: Discriminação. Mercado formal de trabalho. Rendimentos do trabalho.

* Mestre em Economia Social e do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp; professor da PUC *Campus* de Maringá-PR; professor das Faculdades Maringá – CESP/PR; Rua Ivaí, ap. 805, 202-B, Vila Marumbi – Maringá – PR; 87005-270; rgalete@uol.com.br; rinaldo.galete@pucpr.br

1 INTRODUÇÃO

Têm sido crescente o interesse e o significado numérico de grupos demográficos cujos membros são relativamente mal remunerados no mercado de trabalho. No Brasil, em 2004, para o conjunto do mercado de trabalho, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o rendimento médio do trabalho das mulheres negras era de 31,8% do recebido pelos homens brancos. Homens negros recebiam menos da metade (49,3%) do rendimento recebido pelos homens brancos. Por sua vez, as mulheres brancas recebiam somente o equivalente a 61,5% do rendimento recebido pelos homens brancos (PINHEIRO et al., 2006).

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres poderia ser explicada pelas diferenças entre as características médias desses dois grupos, como experiência, idade, educação e setor de trabalho. Contudo, essas características geralmente explicam apenas parte dessa diferença, sendo o restante atribuído a um componente residual associado à discriminação (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).¹

Ao suscitar a questão da discriminação é necessário que esta seja definida e que se explorem os métodos empregados para identificar a sua presença. Afirma-se que exista atualmente no mercado de trabalho, já que trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem. Há duas formas proeminentes que podem ocorrer a discriminação sexual. Em primeiro lugar, suspeita-se de que os empregadores pagam menos às mulheres do que aos homens com a mesma experiência e que trabalham sob as mesmas condições e nas mesmas funções. Isso é chamado de discriminação salarial. Em segundo lugar, considera-se que as mulheres com o mesmo treinamento e potencial produtivo são levadas a ocupações de salários ou níveis de responsabilidade mais baixos pelos empregadores, os quais reservam os empregos de maior remuneração para os homens. Essa última forma de discriminação é chamada de discriminação profissional.

A definição das discriminações no mercado de trabalho está enraizada no conceito de que os salários são uma função das características produtivas e do preço que cada característica leva ao mercado de trabalho. Assim, os salários de mulheres e homens poderiam diferir devido à divergência nos níveis médios de suas características produtivas, como seus campos de especialização ou experiência. Alternativamente, os salários poderiam ser desiguais em razão das diferenças nos pagamentos de cada uma dessas características no mercado. A atual discriminação do mercado de trabalho, que focaliza os ganhos recebidos por pessoas com as mesmas capacidades produtivas, refere-se à última fonte de diferença.

Se existente, a atual discriminação do mercado de trabalho obviamente afetaria as opções profissionais e educacionais subjacentes à aquisição das

características produtivas. Essas opções são influenciadas pelos retornos dos investimentos que um trabalhador poderia fazer, e, se os salários ou oportunidades são reduzidos pela discriminação, tais investimentos são desencorajados. A discriminação ocorrida no mercado de trabalho também pode afetar o comportamento atual se as mulheres são privadas de se enquadrar em modelos, por exemplo, em certas ocupações. Assim, as características produtivas que os trabalhadores adquirem e o preço que essas características cobram no mercado de trabalho, estão estreitamente relacionados.²

Com base nos dados da RAIS 2007, o objetivo do presente trabalho, de caráter puramente exploratório, é investigar a possibilidade de existirem evidências de discriminação por gênero no mercado de trabalho formal do Brasil. O universo de análise é de todo o território nacional, excluindo-se da pesquisa funcionários públicos. O processamento das informações da ocupação dos trabalhadores selecionados foi feito em nível de quatro dígitos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Há de se destacar o fato de que a base de dados da RAIS não contempla informações relativas à raça ou cor dos indivíduos, variáveis que são importantes e comumente utilizadas em trabalhos dessa natureza. Apesar disso, a base de dados fornece informações importantes quanto à idade e escolaridade dos indivíduos, às quais podem facilitar uma primeira aproximação da existência ou não de algum tipo de discriminação. Isso ocorre, porque conforme Ehrenberg e Smith (2000), o primeiro passo na análise dos diferenciais de ganho está em pensar nas fontes em potencial, as quais podem ser calculadas, ressaltando que dois fatores importantes e mensuráveis de influência em relação aos ganhos são a educação e a idade.

O presente trabalho está dividido da seguinte maneira, além da introdução: a segunda seção discute rapidamente uma das principais formas de mensurar discriminação no mercado de trabalho, por meio do Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan (1955), o qual será utilizado no presente estudo; a terceira seção apresenta, resumidamente, as principais teorias da discriminação no mercado e a quarta sumariza os principais resultados.

2 COMO MENSURAR A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Ehrenberg e Smith (2000) argumentam que é mais fácil definir discriminação no mercado de trabalho do que mensurá-la. Tanto no caso de segregação profissional quanto no de discriminação salarial, medidas de diferenças podem ser elaboradas, mas em nenhuma delas as diferenças que se referem unicamente

à discriminação no mercado de trabalho podem ser identificadas. Segundo Oliveira (1997), a técnica mais utilizada para medir a segregação é o índice de dissimilaridade proposto por Duncan e Duncan (1955). Esse índice pode assumir várias formas para medir a segregação entre os dois sexos – em qualquer número de diferentes classificações – por exemplo, ocupações. Ainda segundo o autor, esse índice baseia-se na comparação das distribuições de homens e mulheres ao longo de todas as ocupações. Este indicador de segregação ocupacional por sexo é interpretado como a proporção de mulheres ou homens que teriam de trocar de ocupações, de maneira que a razão de sexo de cada ocupação fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação ocupacional, sem substituição. O índice de dissimilaridade D equivale à metade da soma das diferenças absolutas entre os coeficientes masculinos e femininos de representação em cada ocupação, ou seja, entre as proporções de cada sexo para cada ocupação, expresso por meio da seguinte equação:

$$D = \sum_{j=1} \left| (F_j/F) - (M_j/M) \right| * 100 * \frac{1}{2} \quad (1)$$

Sendo j = número de ocupações; F_j = número de indivíduos de um grupo – mulheres – na ocupação j ; F = número de mulheres ocupadas na força de trabalho total; M_j = número de indivíduos no grupo de comparação – homens – na ocupação j ; M = número de homens ocupados na força de trabalho total; D = porcentagem da força de trabalho que deve mudar de ocupação para trazer a correspondência perfeita entre a razão de sexo em cada ocupação e a taxa de participação feminina na força de trabalho.

Os valores assumidos pelo índice de dissimilaridade D variam de 0, quando não há diferença nas distribuições ocupacionais de homens e mulheres, ou seja, há uma integração completa, a 100, quando há uma segregação completa. Esse índice utiliza a definição implícita de integração, como a situação na qual a representação proporcional de cada sexo em cada ocupação é a mesma da força de trabalho total³ (JACOBSEN, 1994). Dessa forma, esse índice mostra a porcentagem de cada grupo (homens ou mulheres) que teria de trocar de ocupação para alcançar as distribuições iguais por sexo, ou seja, a integração completa.⁴ Quanto mais alto o valor do índice, maior o nível de segregação ocupacional.

3 PRINCIPAIS TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO

Segundo Ehrenberg e Smith (2000), não se pode excluir a presença de uma substancial discriminação contra as mulheres e as minorias no mercado de

trabalho. Para isso, os economistas propõem diferentes teorias de discriminação. Segundo essas abordagens, três fontes gerais de discriminação no mercado de trabalho foram teorizadas e cada uma sugere um modelo associado de como a discriminação é implementada e quais são as suas consequências.

A primeira fonte de discriminação, segundo Becker (1971 apud EHRENBURG; SMITH, 2000), é o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se associar com funcionários de determinada raça ou sexo. A segunda fonte geral é o preconceito estatístico, em que os empregadores projetam nos indivíduos algumas características notadas de grupo. Finalmente, há modelos de acordo com os quais o desejo e o uso do poder de monopólio é a fonte de discriminação. Embora todos os modelos gerem percepções proveitosas e sugestivas, nenhum deles foi estabelecido como convincentemente superior aos outros.

3.1 PRECONCEITO PESSOAL

3.1.1 Discriminação do empregador

Suponha que empregadores brancos do sexo masculino tenham preconceito contra mulheres e minorias, mas, que (para simplificar), seus clientes e empregados não sejam preconceituosos. Esse preconceito pode assumir a forma de aversão ao lidar com mulheres e minorias, pode ser manifestado como desejo de ajudar outros homens brancos sempre que possível ou ser motivado por considerações de *status* e assumir a forma de segregação ocupacional. Independente da forma, presume-se que esse preconceito resulte no tratamento discriminatório de mulheres e minorias. Ademais, supõe-se para fins desse modelo, que as mulheres e minorias em questão têm as mesmas características produtivas que os homens brancos.

Se os empregadores têm preferências decididas por contratar homens brancos para funções de alta remuneração, apesar da disponibilidade de mulheres e minorias igualmente qualificadas, agirão como se estas fossem menos produtivas que aqueles. Supondo-se que as mulheres e minorias envolvidas sejam igualmente produtivas em todas as circunstâncias, a desvalorização de sua produtividade pelos empregadores é puramente subjetiva, constituindo uma manifestação de preconceito pessoal. Quanto mais preconceituoso for um empregador, mais a produtividade real é descontada.

3.1.2 Discriminação do cliente

Um segundo modelo de preconceito pessoal acentua o preconceito do cliente como fonte de discriminação. Os clientes preferem ser servidos por homens brancos em algumas situações e por minorias ou mulheres em outras. Se suas preferências por homens brancos se estenderem para empregados que requeiram grande responsabilidade, como médicos ou pilotos comerciais, e se suas preferências por mulheres e minorias são limitadas a empregos menos responsáveis, como recepcionistas ou atendentes de voo, por exemplo, ocorrerá a segregação profissional em detrimento das mulheres e minorias. Além disso, para que as mulheres e as minorias encontrem empregos em funções que os clientes preferem homens brancos, elas devem aceitar salários mais baixos ou possuírem maior qualificação do que estes. O motivo para isso é que seu valor para a empresa é mais baixo do que o dos homens brancos igualmente qualificados, devido às preferências dos clientes por esses últimos.

Uma das implicações da discriminação do cliente é que isso levará a postos de trabalho segregados, pelo menos nas ocupações com elevado contato com os clientes. Empresas que atendem clientes preconceituosos contratarão o grupo preferido de trabalhadores, pagarão salários mais altos e cobrarão preços mais altos do que empresas que empregam trabalhadores de grupos desfavorecidos e que servem clientes não preconceituosos. Embora os clientes preconceituosos possam ser levados a mudar seu comportamento pelos preços mais altos, os bens e serviços associados com suas preferências discriminatórias podem representar uma pequena proporção de seus gastos gerais de consumo. Portanto, podem não considerar suficientemente atraente mudar seus hábitos, e a discriminação dos clientes poderá continuar apesar dos custos, tanto para os discriminadores quanto para as vítimas.

3.1.3 Discriminação do empregado

Uma terceira fonte de discriminação, baseada no preconceito pessoal, poderia ser encontrada no lado da oferta do mercado, em que os funcionários brancos do sexo masculino podem evitar situações que precisem interagir com minorias ou mulheres de forma que consideram impróprias. Por exemplo, podem se opor às ordens de uma mulher, a partilhar responsabilidades com alguém de uma minoria ou trabalhar onde mulheres ou membros de minorias não sejam confinados a funções de baixo *status*.

Se os trabalhadores brancos masculinos têm preferências discriminatórias, tenderão a abandonar ou a evitar empregadores que contratam e promovem a base não discriminatória. Os empregadores que desejam empregar trabalhadores de forma não discriminatória, portanto, teriam de pagar aos funcionários brancos do sexo masculino uma bonificação salarial para mantê-los.

No entanto, se os empregadores não fossem preconceituosos, por que pagariam uma bonificação para manter homens brancos, quando poderiam contratar mulheres ou membros de minorias igualmente qualificados e menos dispendiosos? Dito de outra forma, como pode a discriminação do empregado sobreviver se as empresas são organizações que maximizam o lucro? Uma resposta é que os homens brancos constituem uma grande parcela da força de trabalho, sendo difícil imaginar a produção sem eles. Ademais, a pressão para que mulheres e minorias sejam empregadas fora de certas ocupações tradicionais é relativamente recente, de forma que os homens brancos contratados sob uma série de promessas implícitas relativas às suas possibilidades de promoção futura devem agora se ajustar a um novo conjunto de competidores, na disputa de posições dentro da empresa. As empresas percebem que a mudança de suas práticas envolve a renegação de promessas passadas, e a perda do moral entre os funcionários de longa data pode impôr perdas onerosas a elas se a produtividade ou compromisso com a companhia declina. Assim, as empresas podem acomodar-se às preferências pela discriminação entre seus funcionários, ou seja, a discriminação do empregado pode ser onerosa para os empregadores, mas livrar-se dela também é.

Uma maneira de acomodar-se à discriminação do empregado está em fazer contratações à base segregada, de forma que empregados oriundos de demografias (ou etnias) diferentes não possam interagir. Embora em geral não seja economicamente viável segregar completamente uma fábrica, é possível segregar trabalhadores por cargo.

3.2 PRECONCEITO ESTATÍSTICO

Outra forma de discriminação poderia ser o tipo e a qualidade de informações empregadas na tomada de decisões de contratação (AIGNER; CAIN, 1977; SPENCE, 1973; SHELLY; STARTZ, 1983). Os empregadores devem suportar a produtividade em potencial dos candidatos, mas raramente saberão qual será a produtividade real.⁵ A única informação disponível para eles, por ocasião da contratação, é a informação que se julga estar relacionada com a produtividade: educação, experiência, idade, resultados de testes, entre outras.

Entretanto, essas correlações constituem fatores de previsão imperfeitos da produtividade real, e os empregadores percebem isso. Até certo ponto, então, eles suplementam a informação nesses aspectos correlatos com um elemento subjetivo na tomada de decisões de contratação, e esse elemento poderia assemelhar-se à discriminação, embora não se baseasse em preconceito pessoal. A discriminação pode ser vista como parte do problema de seleção, que surge quando características pessoais observáveis correlacionadas com a produtividade não constituem fatores de previsão perfeitos.

3.3 MODELOS DO PODER DO MONOPÓLIO

A persistência de grandes disparidades de ganhos por raça/sexo tem levado alguns economistas do trabalho a imaginar se os modelos anteriormente descritos são realmente apropriados. Esses economistas divergem do ponto de vista ortodoxo, de que os mercados de trabalho são essencialmente competitivos. Ao invés disso, apresentam teorias do poder de monopólio da discriminação. Inerente a essas posições mais radicais do mercado de trabalho, há a afirmação de que a discriminação existe e persiste porque é lucrativo para os preconceituosos.

Embora as teorias do poder do monopólio variem entre si em ênfase, tendem a partilhar a característica de que a raça ou o sexo são utilizados coletivamente para dividir a força de trabalho em grupos não competitivos, criando ou perpetuando uma espécie de sistema de castas. Essas teorias sugerem claramente que forças competitivas deixam de funcionar no mercado de trabalho (CAIN, 1976).

3.3.1 Saturação

A existência e extensão da segregação ocupacional, especialmente por sexo, tem levantado a hipótese de que ela é o resultado de uma deliberada política de saturação, voltada à redução dos salários de certas ocupações. Embora os efeitos da saturação sejam vistos facilmente, o fenômeno da saturação em si é facilmente explicado. Se homens e mulheres fossem igualmente produtivos em um determinado conjunto de empregos, por exemplo, poderia-se pensar que o salário mais baixo das mulheres, causado por estarem artificialmente agregadas em certos empregos, tornaria atraente para as empresas, que agora empregam homens em outros trabalhos, substituí-los por funcionárias menos dispendiosas. Esse comportamento de maximização do lucro deveria eventualmente eliminar

qualquer diferencial de salário. O fato de que a saturação ou a segregação profissional não chega a desaparecer, sugere a presença de grupos não competitivos.

Ehrenberg e Smith (2000) destacam que nos últimos 70 anos várias explicações foram apresentadas: o estabelecimento de alguns empregos como masculinos e femininos por meio do costume social, diferenças nas capacitações imprecisas ou adquiridas, e diferentes curvas de oferta de homens e mulheres para empregadores não competitivos (MADDE, 1973). Nenhuma dessas explicações é completa no sentido de chegar à fonte última da discriminação, mas é inegável que quanto mais uma ocupação é dominada por mulheres, mais baixos são os salários, mesmo depois do controle estatístico do capital humano dos funcionários desta (SORENSEN, 1990).

3.3.2 Mercados de trabalho duplos

Uma variante da hipótese da saturação com origens mais recentes é o ponto de vista mantido por alguns economistas de que existe um duplo mercado de trabalho. Os dualistas veem o mercado geral de trabalho dividido em dois setores não competitivos: um setor primário e um secundário. Os empregos no setor primário oferecem salários relativamente elevados, estabilidade, boas condições de trabalho e oportunidade de progresso. Os empregos do setor secundário, no entanto, tendem a ser de salários baixos, instáveis e sem perspectivas, efetuados sob más condições. Considera-se que os retornos na educação e experiências estejam próximos a zero nesse setor. É de importância-chave na abordagem dos dualistas que a mobilidade entre setores seja vista como limitada. Os trabalhadores relegados ao setor secundário são classificados como instáveis e indesejáveis, além de serem considerados com poucas perspectivas de chegar a empregos no setor primário (LIMA, 1980; GALETE, 1999).

Para os dualistas, historicamente, uma grande proporção de minorias e mulheres tem sido empregada no setor secundário, e isso leva à perpetuação da discriminação contra elas. Argumenta-se que as minorias e as mulheres sofrem discriminação porque tendem, como grupo, a ter currículos de trabalho instáveis, sendo estes o resultado do fato de não conseguirem penetrar no mercado de trabalho primário (CUNHA, 1977, 1979, 1983). A descrição da discriminação do mercado de trabalho duplo não explica o que fez com que as mulheres e as minorias inicialmente fossem confinadas a empregos secundários. Alguns economistas marxistas consideram a existência de setores não competitivos, parcialmente, devido à tentativa de os capitalistas dividirem a mão de obra e, assim, desencorajarem a oposição organizada ao sistema capitalista (GORDON, 1973, 1994).

3.3.3 Ação de conluio

Outras teorias não ortodoxas afirmam que os empregadores brancos entram em conluio e se tornam monopsonistas em relação à contratação de mão de obra minoritária. As minorias são subjugadas e mantidas imóveis, enquanto salários monopsonistas são forçados sobre elas (THUROW, 1969). Uma das teorias de poder mais convincentes e completas da discriminação argumenta que o preconceito e os conflitos que ela cria são inerentes à sociedade capitalista porque servem aos interesses dos proprietários (REICH, 1971).

4 RESULTADOS EMPÍRICOS E CONCLUSÃO

Em 2007, no mercado formal de trabalho, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), havia 37.607.430 vínculos formais⁶ no Brasil. Desse total, 59,2% eram homens e 40,8% mulheres. O rendimento médio desses vínculos formais era de R\$ 1.240,62. As mulheres recebiam rendimentos médios de 10,9% abaixo da média do mercado. O rendimento médio dos homens era 7,5% superior à média do mercado. O rendimento médio das mulheres representava apenas 82,9% do rendimento dos homens, e o rendimento dos homens era 20,6% superior ao rendimento das mulheres.

Excluindo os funcionários públicos e eliminando as ocupações em que não estavam inseridos, pelo menos em 0,01% do total dos trabalhadores os dados da RAIS 2007 apontaram para a existência de 29.642.604 vínculos formais de trabalho. Esses vínculos formais estavam distribuídos em 472 ocupações da CBO. Desse total, 64% eram homens e 36% mulheres. O rendimento médio desses vínculos era de R\$ 1.095,68. As mulheres recebiam rendimentos médios de 15,7% abaixo da média do mercado. O rendimento médio dos homens era 8,9% superior à média do mercado. O rendimento médio das mulheres representava apenas 77,4% do rendimento dos homens, e o rendimento dos homens era 29,1% superior ao das mulheres.

Ehrenberg e Smith (2000) argumentam que o primeiro passo na análise dos diferenciais de ganho está em pensar nas fontes em potencial, muitas das quais podem ser calculadas, ressaltando que dois fatores importantes e mensuráveis de influência em relação aos ganhos são a educação e a idade. Embora a maioria dos recentes grupos de mulheres tenha níveis de escolaridade pelo menos iguais aos dos homens, o mesmo não pode ser dito dos grupos mais velhos. Os perfis de idade/ganhos para as mulheres são mais planos do que para os homens. Pode-se esperar que o controle de fatores estatísticos, como

idade e educação responda por pelo menos parte das diferenças de ganhos entre homens e mulheres. Os dados da Tabela 1 sugerem que os salários relativos mulheres/homens decaem com a idade. No entanto, mesmo para o grupo de mulheres mais jovens na tabela, essas razões são baixas e tendem a diminuir, voltando a aumentar somente para aquelas que possuem pós-graduação.

Tabela 1: Salários médios relativos (mulher/homem) divididos por idade e educação

Faixa etária/ins-trução	Analfabe-tos	Funda-mental in-completo	Funda-mental completo	Ensino médio completo	Superior completo	Pós-gradu-ação
Faixa 1 – até 24 anos;	93,3	87,9	85,4	83	75	89,9
Faixa 2 – de 25 a 39 anos;	84,2	72,7	71	70,5	61,5	76,1
Faixa 3 – de 40 a 64 anos;	81,1	64,7	66,8	63,4	52,9	74
Faixa 4 – 65 anos ou mais.	88,4	82,6	84,7	75,6	56,3	88,5

Fonte: RAIS trabalhadores (BRASIL, 2007).

Assim, deve-se procurar outra parte para as explicações das diferenças de ganhos. Um fator mensurável que poderia explicar os salários relativos mulheres/homens seria a ocupação na qual o trabalhador está inserido. Conforme exposto na Tabela 2, após a aplicação dos critérios de filtragem e do conjunto total de 472 ocupações selecionadas, quase a metade (233) ou 49,4% delas foram classificadas com remuneração baixa. No conjunto das ocupações, as mulheres são a maioria, 96 (20%). No conjunto das ocupações em que as mulheres são a maioria, quase 2/3 (59,4%) estão inseridas em ocupações de remuneração baixa. As mulheres representam⁷ 39,1% das 233 ocupações de remuneração baixa.

Tabela 2: Total de ocupações selecionadas

Ocupações	Freq.	% relativa
Total de ocupações selecionadas	472	100
Remuneração elevada ⁸	65	
		do total de ocupações
Remuneração baixa ⁹	233	49,4
Número de ocupações em que as mulheres são a maioria	96	20,3
		mulheres são a maioria
Número de ocupações em que as mulheres são a maioria e recebem remuneração baixa	57	59,4

Conforme a Tabela 3, em apenas 3,9% das ocupações de baixa remuneração as mulheres recebem salários maiores do que os homens. Mesmo assim, no geral, a remuneração maior a favor das mulheres, em média, não passa dos 10%. Os resultados do índice de dissimilaridade (41,9%) indicaram um grau relativo de segregação ocupacional por sexo, no sentido de que 41,9% de cada grupo (homens ou mulheres) teriam de trocar de ocupações para que fossem alcançadas distribuições iguais por sexo, ou seja, a integração completa.

Tabela 3: Distribuição dos salários relativos mulheres/homens nas ocupações de remuneração baixa em 2007 e índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan (1955), calculado para as respectivas remunerações

Mulheres	Frequência de ocupações	% relativa
Ganham mais do que os homens	9	3,9
Ganham igual aos homens	26	11,2
Ganham 10% menos do que os homens	74	31,8
Ganham 20% menos do que os homens	75	32,2
Ganham 30% menos do que os homens	39	16,7
Ganham 40% menos do que os homens	7	3
Ganham 50% menos do que os homens	2	0,9
Ganham 60% menos do que os homens	1	0,4
Total	233	100
Índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan (1955) = 41,9		

Conforme a Tabela 4, do conjunto de ocupações selecionadas, 65 delas foram classificadas como remuneração elevada. As mulheres estão sub-representadas¹⁰ em 54 (83,1%) dessas ocupações. Em apenas 3,1% das ocupações de remuneração elevada as mulheres recebem salários maiores do que os homens. Mesmo assim, a remuneração maior a favor das mulheres não passa dos 10%. Dessa forma, ao menos parte da diferença entre os salários relativos pode ser resultado de diferentes distribuições ocupacionais. Os resultados do índice de dissimilaridade (0,20%) indicaram que para as remunerações elevadas não há segregação ocupacional por sexo.

Tabela 4: Distribuição dos salários relativos mulheres/homens nas ocupações de remuneração elevada em 2007 e índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan (1955), calculado para as respectivas remunerações

Mulheres	Frequência de ocupações	% relativa
Ganham mais do que os homens	2	3,1
Ganham igual aos homens	9	13,8
Ganham 10% menos do que os homens	6	9,2
Ganham 20% menos do que os homens	23	35,4
Ganham 30% menos do que os homens	11	16,9
Ganham 40% menos do que os homens	7	10,8
Ganham 50% menos do que os homens	5	7,7
Ganham 60% menos do que os homens	2	3,1
Total	65	100

Índice de dissimilaridade de Duncan e Duncan (1955) = 0,20

Os dados das Tabelas 3 e 4 também sugerem que até nas mesmas ocupações, independente de possuírem remuneração baixa ou elevada, em partes significativas delas, as mulheres ganham substancialmente menos do que os homens. É possível que, dentro das ocupações, os ganhos possam ser afetados pelas horas de trabalho (inclusive horas extras) e pelos anos de experiência.

Ehrenberg e Smith (2000) destacam a possibilidade de algumas diferenças permanecerem inexplicáveis. Dessa maneira, há duas interpretações possíveis. Essas diferenças de ganho são o resultado de características que afetam a produtividade, podendo diferir por sexo, mas não ser observadas ou medidas pelo pesquisador (por exemplo, as prioridades relativas que homens e mulheres normalmente atribuem a atividades do mercado e do lar, se ambas conflitam). Alternativamente, o diferencial inexplicável poderia ser interpretado como resul-

tado do tratamento discriminatório pelos empregadores, que poderiam pagar às mulheres menos do que aos homens, com as mesmas características produtivas.

*Discrimination in formal labor market: an exploratory analysis
by gender from the data of Report Annual*

Abstract

There is a growing interest about groups who are low-paid in the labor market. The income gap between men and women could be explained by differences between their average characteristics, such as experience, age, education and working area. These characteristics often explain part of this difference, the other part is usually said to be a residual component associated with discrimination. This paper investigates evidence of discrimination by gender and by occupation in the formal labor market in Brazil. Women tend to be overrepresented in low-paid jobs. The results of the dissimilarity index showed a relative degree of occupational segregation by sex. Women are underrepresented in high-paid positions. Part of the difference between salaries may result from different occupational distributions. Even when occupying the same positions, regardless of being low or high-paid, women earn substantially less than men.

Keywords: Discrimination. Formal labor market. Labor income.

Notas explicativas

¹ “Cavaliari e Fernandes (1998) mostram, em seu estudo pioneiro realizado no Brasil, que os salários dos homens eram, em média, 58,38% maiores que os das mulheres em 1989. Além disso, constatam que, quando controles são adicionados para tentar explicar esse diferencial, ele permanece constante.” (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005, p. 370).

² “No entanto, nem todas as diferenças nas escolhas profissionais e educacionais podem ser atribuídas à discriminação no mercado de trabalho. Os pais, professores e a cultura popular podem exercer poderosas influências sobre as habilitações e interesses que afetam as decisões posteriores de capital humano. Essas forças, assim, combinam-se com incentivos diferenciais produzidos pelo mercado de trabalho para gerar diferenças no treinamento e futuros compromissos de carreira que mulheres e homens trazem consigo quando ingressam no mercado de trabalho. As diferenças nessas características produtivas são freqüentemente classificadas de diferenças de pré-mercado, já que em sua maior parte refletem características adquiridas antes do ingresso no mercado de trabalho.” (EHRENBERG; SMITH, 2000, p. 460).

³ “Por exemplo, se as mulheres fossem 40% da força de trabalho, o índice seria 0 se cada ocupação fosse 40% feminina. Neste sentido, não têm importância os números absolutos de homens e

mulheres na força de trabalho, mas a distribuição percentual de homens e mulheres ao longo das ocupações.” (OLIVEIRA, 1997, p. 28).

⁴ “Se $D = 40$, 40% das mulheres (homens) teriam de mudar para ocupações predominantemente masculinas (femininas).” (OLIVEIRA, 1997, p. 28).

⁵ Isso está relacionado com o fato de que no contrato de trabalho existe “assimetria de informações”, ou seja, na verdade o empregador está comprando uma “mercadoria” que ele não sabe “efetivamente” qual é a produtividade que aquele candidato (fator de produção trabalho) efetivamente tem. Por isso, ele usa as informações disponíveis que são “sinalizadas” pelo provedor (candidato ao posto de trabalho).

⁶ Como vínculo empregatício entende-se a relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que se estabelece em situações de trabalho remunerado com submissão hierárquica ao empregador e horário preestabelecido por este. São também consideradas como vínculo as relações de trabalho dos estatutários e dos trabalhadores avulsos quando contratados por sindicato. O número de empregos em uma determinada data de referência corresponde ao total de vínculos empregatícios efetivamente ocupados. O número de empregos é diferente do número de pessoas empregadas, porque um mesmo indivíduo pode estar acumulando, na data de referência, mais de um emprego (RAIS, 1992).

⁷ O critério aqui utilizado foi um percentual maior ou igual a 30% de mulheres na respectiva ocupação.

⁸ As ocupações de remuneração elevada são aquelas que as mulheres ganharam mais de R\$ 2.340,00 de remuneração média em 2007.

⁹ As ocupações de remuneração baixa são aquelas que os homens ganharam menos de R\$ 1.170,00 de remuneração média em 2007. Ocupações que o número de observações era menor que 0,01% foram eliminadas do conjunto de ocupações analisadas.

¹⁰ O critério aqui utilizado foi um percentual menor ou igual a 50% de mulheres na respectiva ocupação.

REFERÊNCIAS

AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor markets. **Industrial and Labor Relations Review** 30, n. 2, p. 175-187, jan. 1977.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de Salário por Gênero no Brasil: Uma análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, abr./jun. 2002.

BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1971.

CAIN, G. G. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. **Journal of Economic Literature** 14, p. 1215-1257, dez. 1976.

CUNHA, Paulo Vieira da. A organização dos mercados de trabalho: três conceitos alternativos. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 29-46, jan./mar. 1979.

_____. Dualismo no mercado de trabalho: uma verificação empírica em uma amostra de trabalhadores de baixa renda. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 101-144, abr. 1977.

_____. Crescimento econômico e mudança ocupacional: uma crítica à hipótese dualista. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 365-414, ago. de 1983.

CUNHA, J. M. P. et al. Expansão Metropolitana, Mobilidade Espacial e Segregação nos anos 90: o caso da RM de Campinas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL (ANPUR), 11., 2005, **Anais...** Salvador, 2005.

DUNCAN, O. D.; DUNCAN, B. A methodological analysis of segregation indices. **American Sociological Review**, v. 20, p. 210-217, 1955.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. A moderna economia do trabalho: **Teoria e Política Pública**. São Paulo: MACRON Books, 2000.

FESNEDA, B. Segregação Ocupacional versus Discriminação Salarial por Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro. CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 13., 2007, Recife, **Anais...** Recife, 2003.

GALETE, R. A. **Um Estudo sobre Diferenciação de Salários na Indústria de Transformação da Região Metropolitana de Curitiba**. Dissertação (Mestrado)– Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-383, jul./set. 2005.

GORDON et al. Dual labor market. A theory of labor market segmentation. **American Economic Association**, maio 1973.

GORDON, David et al. Mercado dual de trabalho: uma teoria da segmentação do mercado de trabalho. **American Economic Association**, maio, 1973. Tradução publicada em *A Economia em Revista*, v. 3, n. 2, 1994.

JACOBSEN, J. P. **The Economics of Gender**. Cambridge: Blackwel Publishers, 1994.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217:272, abr. 1980.

MADDE, J. F. **The Economics of Sex Discrimination**. Lexington, Mass.; Lexington Books, 1973.

OLIVEIRA, A. M. H. C. de. **A segregação Ocupacional por Sexo no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Demografia)–Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG/CEDEPLAR, Belo Horizonte, 1997.

PINHEIRO, L. et al. **Retrato das Desigualdades**. 2. ed. Brasília, DF: IPEA/UNIFEM, set. 2006.

REICH, M. The economics of racism. In: **Problems in Political Economy: an Urban Perspective**. Ed. David M. Gordon, Lexington, Mass, D. C. Heath, p. 107-113, 1971.

RIOS NETO, E.; RIANE, J. de L. R. Desigualdades Raciais nas Condições Habitacionais da População Urbana. Texto para discussão n. 35, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, fev. 2007.

SHELLY, J. L.; STARTZ, R. Private discrimination and social intervention in competitive markets. **American Economic Review** 73, n. 3, p. 340-347, jul. 1983.

SORENSEN, E. The crowding hypothesis and comparable worth. **Journal of Human Resources** 25, p. 55-99, 1990.

SPENCE, M. A. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics** 87, n. 3, p. 355-374, ago. 1973.

THUROW, L. **The Economics of poverty and Discrimination**. Washington: Instituição Brookings, 1969.

Recebido em 15 de julho de 2010

Aceito em 1 de março de 2011