



DESIGUALDADES REGIONAIS E RENDIMENTO DO TRABALHO NA REGIÃO NORDESTE

***EDNA SILVA FONSECA** (DOUTORANDA - PPGE/UFBA)*

***KÉCIA CRISTINA MIRANDA DA SILVA** (DOUTORANDA - PPGE/UFBA)*

***JOSÉ FIRMINO DE SOUSA FILHO** (DOUTOR - PPGE/UFBA)*

SALVADOR – BA
SETEMBRO DE 2023.

DESIGUALDADES REGIONAIS E RENDIMENTO DO TRABALHO NA REGIÃO NORDESTE

- **Objetivo:** analisar os diferenciais de rendimentos salariais no mercado de trabalho na região Nordeste nos períodos de 2012, 2016 e 2019.
- **Base de Dados:** microdados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, PNADC (IBGE).
- **Estratégia Empírica:** decomposição salarial Oaxaca (1973) e Blinder (1973), em conjunto com a normalização de Yun (2003).

Relações históricas de gênero e raça no Brasil

- ❑ O engajamento feminino possibilitou resultados positivos pelas vias educacionais, com níveis de escolaridade substancialmente mais elevados, mas com rendimentos do trabalho inferiores e ainda segregadas em guetos ocupacionais (BENTO, 1995).
- ❑ No entanto, as mulheres que experimentam os resultados mais expressivos derivados da qualificação educacional no mercado de trabalho são as mulheres brancas, identificadas como executivas, gerentes e diretoras que estão no poder (PEREIRA, 2011), enquanto as mulheres negras estão concentradas na *parte inferior da escada do trabalho* (HOOKS, 2015).
- ❑ Relações sociais de sexo (KERGOAT, 2009).
- ❑ Gonzalez (1984) enfatiza os estigmas e as práticas discriminatórias sutis à *moda brasileira* de um arrefecimento cordial nas tensões socioraciais decorrente do mito de uma democracia não inclusiva e segregacionista, seja nas dimensões educacionais, laborais, psíquicas, econômicas.

Conceito de discriminação

Visão Econômica:

Se configura em uma situação em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base na sua filiação grupal (FERNANDES, 2002).

Na situação em que empregadores remuneram menos às mulheres do que aos homens, mesmo o grupo feminino apresentando experiência idêntica e mesmas condições e funções, está caracterizada a *discriminação salarial*.

Caso o grupo feminino apresente o mesmo nível de treinamento e níveis de produtividade idênticos, e este fato as direciona à obtenção de salários e níveis de responsabilidades inferiores, configura-se a segregação profissional (SMITH; EHRENBERG, 2000).

Visão Antropológica

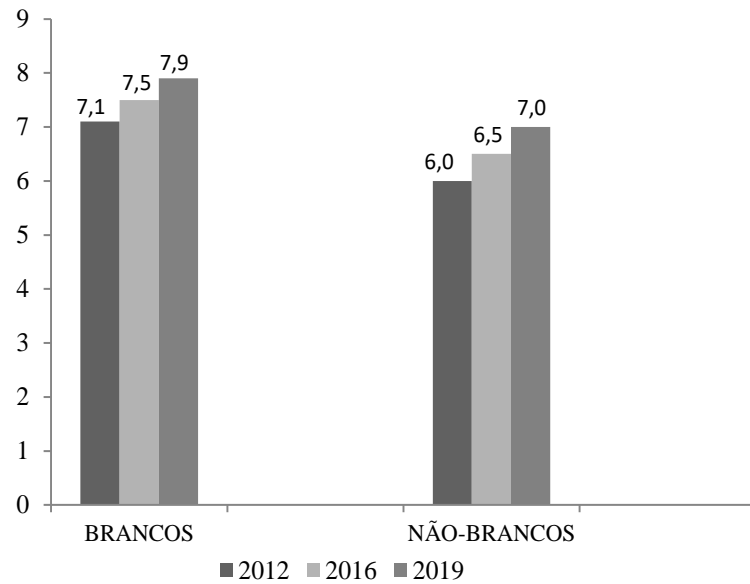
O entendimento da discriminação racial perpassa pela construção ideológica e social da concepção de raça .

O termo raça que era restrito à botânica e à zoologia, passa a fazer parte da dinâmica social francesa em meados dos séculos XVI-XVII (Munanga, 2003).

Utilização dos fundamentos das ciências naturais pela elite intelectual instalada no Brasil para construir um elo entre as espécies botânicas, zoológicas e à humanidade (Schwarcz, 1994).

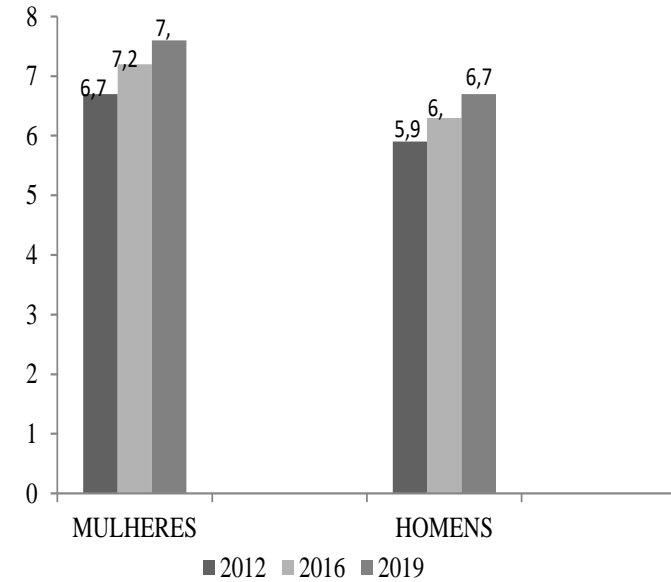
Análise descritiva

Figura 1. Médias de anos de estudos por cor/raça no Nordeste



Fonte: PNAD Contínua, IBGE (2012; 2016; 2019). Elaboração própria.

Figura 2. Médias de anos de estudos por gênero no Nordeste



Fonte: PNAD Contínua, IBGE (2012; 2016; 2019). Elaboração própria.

Variáveis utilizadas

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
LOG SALÁRIO/HORA	Logaritmo natural do salário (trabalho principal) dividido pelo número de horas trabalhadas (trabalho principal).
Idade	Idade dos indivíduos restrita a 18 e 65 anos
Idade ²	Idade dos indivíduos restrita a 18 e 65 anos ao quadrado
Anos de estudos	Escolaridade em anos de estudos
Região metropolitana	1 se Região Metropolitana; 0, caso contrário.
Área Urbana	1 se Urbana; 0, caso contrário.
Dirigentes e Profis. das Ciências e das Artes	1 se Dir_PCAs; 0, caso contrário.
Técnico de nível médio	1 se TNM; 0, caso contrário.
Serviço e Produção	1 se Serviço e Produção; 0, caso contrário.
Segurança pública	1 se Segurança pública; 0, caso contrário.
Agrícola	1 se Agrícola; 0, caso contrário.
Indústria	1 se Indústria; 0, caso contrário.
Construção	1 se Construção; 0, caso contrário.
Comércio	1 se Comércio; 0, caso contrário.
Serviços	1 se Serviços; 0, caso contrário.
Administração pública	1 se Administração pública; 0, caso contrário.
Educacional	1 se Educacional; 0, caso contrário.
Serviços domésticos	1 se Serviços domésticos; 0, caso contrário.
Domicílio com criança de 0 a 4 anos	1 se dC0a4; 0, caso contrário.
Domicílio com criança de 5 a 9 anos	1 se dC5a9; 0, caso contrário.
Domicílio com criança de 10 a 14 anos	1 se dC10a14; 0, caso contrário.
Cônjuge	1 se Cônjuge; 0, caso contrário.
Chefe	1 se Chefe; 0, caso contrário.
Branco	1 se Branco; 0, caso contrário.
Homem	1 se Homem; 0, caso contrário.

Estratégia empírica

➤ Decomposição salarial de Oaxaca(1973) e Blinder (1973)

Equação (1):

$$\ln \bar{w}^A - \ln \bar{w}^B = \underbrace{(\bar{X}^A - \bar{X}^B) \hat{\beta}^A}_{\text{Efeito dotação}} + \underbrace{\bar{X}^B (\hat{\beta}^A - \hat{\beta}^B)}_{\text{Efeito discriminação}}$$

- O **primeiro componente**: parte do diferencial salarial que é explicado pelas diferenças dos grupos nos preditores provenientes das características produtivas, comumente conhecido como *efeito explicado* ou *efeito dotação*.
- O **segundo componente**: parte não explicada (*efeito inexplicado* ou *efeito discriminação*), geralmente atribuída à discriminação.

Estratégia empírica

➤ Correção de Yun (2003)

- A estrutura da decomposição após a inserção das *dummies* tende a uma inconsistência descrita por Yun (2003), que trata do problema de identificação ou invariância.
- Essa distorção na mensuração dos diferenciais de rendimentos entre os grupos pode ser ocasionada porque não há acordo sobre qual categoria deve ser o grupo de referência, uma vez que há várias opções para o grupo de referência.
- O problema de identificação pode ser resolvido calculando a média dos efeitos dos coeficientes de um conjunto de variáveis *dummies* enquanto se troca os grupos de referência (POWERS; YOSHIOKA; YUN, 2011).

Equação (2):

$$y = (a + \bar{\alpha}) + \sum_{i=2}^I (\alpha_i - \bar{\alpha})d_i + z\gamma + \varepsilon$$

Resultados

Tabela 1: Resultados da Decomposição Salarial por gênero no Nordeste

ANOS			
DECOMPOSIÇÃO	2012	2016	2019
PREDIÇÃO 1:	3,04***	3,33***	3,43***
<i>HOMENS</i>	(0,002)	(0,002)	(0,003)
PREDIÇÃO 2:	2,89***	3,21***	3,34***
<i>MULHERES</i>	(0,003)	(0,003)	(0,003)
DIFERENÇA	0,1495***	0,1159***	0,0984***
	(0,004)	(0,004)	(0,004)
EFEITO EXPLICADO	-0,0923***	-0,1098***	-0,1245***
	(0,005)	(0,004)	(0,004)
EFEITO INEXPLICADO	0,2419***	0,2258***	0,2330***
	(0,006)	(0,005)	(0,005)

Fonte: PNAD Contínua, IBGE (2012; 2016; 2019). Elaboração dos autores.

Nota: Valores entre parênteses representam o desvio-padrão. Homens: todos os indivíduos do grupo masculino sem restrição de cor/raça; Mulheres: todo grupo feminino sem restrição de cor/raça. Significância: *** p<1%, ** p<5%, * p<10%.

Resultados

Tabela 2: Resultados da Decomposição Salarial entre brancos e não-brancos no Nordeste

DECOMPOSIÇÃO	ANOS		
	2012	2016	2019
PREDIÇÃO 1:	3,16***	3,47***	3,58***
BRANCOS	(0,004)	(0,004)	(0,005)
PREDIÇÃO 2:	2,90***	3,21***	3,32***
NÃO-BRANCOS	(0,002)	(0,002)	(0,002)
DIFERENÇA	0,2637*** (0,005)	0,2569*** (0,005)	0,2601*** (0,005)
EFEITO EXPLICADO	0,1963*** (0,003)	0,1783*** (0,003)	0,1791*** (0,003)
EFEITO INEXPLICADO	0,0674*** (0,004)	0,0785*** (0,004)	0,0809*** (0,004)

Fonte: PNAD Contínua, IBGE (2012; 2016; 2019). Elaboração dos autores.

Nota: Valores entre parênteses representam o desvio-padrão. Brancos: indivíduos da cor/raça branca e amarela; Não-Brancos: indivíduos da cor/raça preta, parda e indígena. Significância: *** p<1%, ** p<5%, * p<10%.

Resultados

RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL OAXACA (1973) e BLINDER (1973)

Tabela 3: Resultados da Decomposição Salarial para homens *versus* mulheres não-brancas no Nordeste

DECOMPOSIÇÃO	ANOS		
	2012	2016	2019
PREDIÇÃO 1:	3,04***	3,33***	3,43***
HOMENS	(0,002)	(0,002)	(0,003)
PREDIÇÃO 2:	2,81***	3,14***	3,26***
MULHERES NÃO-BRANCAS	(0,004)	(0,003)	(0,003)
DIFERENÇA	0,2315***	0,1896***	0,1707***
	(0,005)	(0,004)	(0,005)
EFEITO EXPLICADO	-0,0361***	-0,0622***	-0,0783***
	(0,006)	(0,004)	(0,005)
EFEITO INEXPLICADO	0,2677***	0,2518***	0,2491***
	(0,007)	(0,005)	(0,006)

Fonte: PNAD Contínua, IBGE (2012; 2016; 2019). Elaboração dos autores.

Nota: Valores entre parênteses representam o desvio-padrão. Homens: todos os indivíduos do grupo masculino sem restrição de cor/raça; Mulheres Não-Brancas: indivíduos da cor/raça preta, parda e indígena. Significância: *** p<1%, ** p<5%, * p<10%.

Considerações finais

- ✓ Os exercícios estatísticos realizados na análise apresentada ratificam as desvantagens salariais mais expressivas quando restritas por gênero.
- ✓ As mulheres foram penalizadas economicamente devido à discriminação, ainda que elas detenham mais anos dedicados à educação e atributos produtivos mais elevados que os homens.
- ✓ Quando filtrados os resultados por raça, os não-brancos obtiveram rendimentos depreciados em função das características produtivas, o efeito dotacional.
- ✓ Ao intercalar gênero e cor/raça, contrapondo o grupo dos homens versus as mulheres não-brancas, os resultados da decomposição salarial certificam a existência de diferencial econômico entre esses grupos na macrorregião com maior contribuição na formulação desse hiato decorrente do efeito inexplicado: a discriminação.

Considerações finais

- As mulheres foram penalizadas economicamente devido à discriminação, ainda que elas detenham mais anos dedicados à educação e atributos produtivos mais elevados que os homens.
- Quando filtrados os resultados por raça, os não-brancos obtiveram rendimentos depreciados em função das características produtivas, o efeito dotacional.
- Entre os achados, ao intercalar gênero e cor/raça, contrapondo o grupo dos homens versus as mulheres não-brancas, os resultados da decomposição salarial certificam a existência de diferencial econômico entre esses grupos na macrorregião, e com maior contribuição na formulação desse hiato decorrente do efeito inexplicado.
- Das consequências derivadas desses desequilíbrios, o rebaixamento nos proventos econômicos para as mulheres no mercado de trabalho decorrentes da discriminação, das normas sociais, culturais e históricas, e menor tempo de horas dedicadas ao trabalho podem fomentar as lacunas de rendimentos, seja intragrupo e intergrupos.



DESIGUALDADES REGIONAIS E RENDIMENTO DO TRABALHO NA REGIÃO
NORDESTE

OBRIGADA!

EDNA SILVA FONSECA

Doutoranda em Economia na UFBA. Mestra em Economia pela UFS. Graduada em Economia pela UEFS. E-mail: <ednafonseca@yahoo.com.br>.

KÉCIA CRISTINA MIRANDA DA SILVA

Doutoranda em Economia na UFBA. Mestra em Economia pela UFBA. Graduada em Economia pela UFBA. E-mail: <keciamiranda@gmail.com>.

JOSÉ FIRMINO DE SOUSA FILHO

Doutor em Economia pela UFBA. Mestre em Economia pela UFBA. Graduado em Economia pela UEFS. E-mail: <jose.sousa@ufba.br>.

SALVADOR – BA
SETEMBRO DE 2023.