

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

RONY RAMOS CAVALCANTI DA SILVA

**DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O NORDESTE E O SUDESTE
PARA O ANO DE 2018.**

RECIFE

JULHO DE 2019

RONY RAMOS CAVALCANTI DA SILVA

**DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O NORDESTE E O SUDESTE
PARA O ANO DE 2018.**

Monografia apresentada pelo aluno **RONY RAMOS CAVALCANTI DA SILVA** ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, sob a orientação da professora **Dr.^a KEYNIS CÂNDIDO DE SOUTO**, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

RECIFE

JULHO DE 2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Biblioteca Central, Recife-PE, Brasil

S586d Silva, Rony Ramos Cavalcanti da.

Discriminação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise comparativa entre o Nordeste e o Sudeste para o ano de 2018 / Rony Ramos Cavalcanti da Silva. – Recife, 2019.

36 f.: il.

Orientador(a): Keynis Candido de Souto.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Departamento de Economia, Recife, BR-PE, 2019.
Inclui referências.

1. Discriminação racial 2. Decomposição de Oaxaca 3. Mercado de Trabalho I. Souto, Keynis Candido de, orient. II. Título

CDD 330

RONY RAMOS CAVALCANTI DA SILVA

**DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE
COMPARATIVA ENTRE O NORDESTE E O SUDESTE PARA O ANO DE 2018.**

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Economia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr^a. Keynis Cândido De Souto (Orientador)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^o. Dr. Diego Firmino Costa Da Silva (Examinador Interno)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^a. Dr^a Eliane Aparecida Pereira De Abreu (Examinadora Interno)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REVISÃO DA LITERATURA	10
2.1. Discriminação do produtor	12
2.2. Teoria da discriminação estatística	14
2.3. Discriminação do empregado e do cliente	15
2.4. Teoria da discriminação por segmentação	16
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	18
3.1 A Equação de Salário de Mincer	18
3.2 Decomposição de Oaxaca	19
3.3 Base de dados	21
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
4.1 Determinação dos salários nas regiões nordeste e sudeste	26
4.2 Decomposição salarial para gênero e raça nas regiões nordeste e sudeste ..	29
5 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Deus trino, que sempre tem me sustentado e até aqui me ajudado. A minha mãe, Josefa Antônia Cavalcanti, mulher guerreira e incansável, a quem tributo a minha gratidão. Sem ela não teria chegado até aqui. À minha tia Severina, a quem a tenho como uma segunda mãe.

Agradeço também a minha querida orientadora, professora Keynis, que tanto me ajudou neste trabalho, terei eternamente esta dívida de gratidão. Aos membros da banca, professora Eliane Aparecida Pereira de Abreu e professor Diego Firmino, agradeço pela disponibilidade em participar da defesa. Agradeço também a todos os professores que participaram da minha formação pelo conhecimento repassado.

RESUMO

A igualdade entre as pessoas é um tema fulcral para a sociedade e tem sido constantemente tema de debates e estudos, afim de que a vida em sociedade seja mais justa. Dentre os fóruns no qual esse tema tem sido mais relevante está o mercado de trabalho. Desde que Becker (1957) estabeleceu uma fundamentação microeconômica, o estudo da discriminação tem tido papel de destaque na economia do trabalho. Este trabalho tem como objetivo a identificação de discriminação no mercado de trabalho formal por sexo e raça nas regiões nordeste e no sudeste no ano de 2018. Usando os dados da PNAD contínua e a metodologia de MQO, foram estimadas as equações salariais individuais e, a partir destas estimações, realizada a decomposição de Oaxaca. Os resultados apontam tanto para a evidência de discriminação salarial para as mulheres e pessoas não brancas como também que a discriminação é mais forte quando se trata de mulher não branca. Além disso, apontou que a discriminação na região sudeste é mais intensa do que na região nordeste.

Palavras-chave: Discriminação por raça e gênero; Decomposição de Oaxaca; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The equality between people is a central theme for society and has been a constant theme of debates and studies in order to make life in society more equitable. Among the forums in which this topic has been relevant, is the labor market. Since Becker (1957) established a microeconomic foundation, the study of discrimination has played an important role in the labor economy. This study aims to identify discrimination in the formal labor market by sex and race in the northeast and southeast in the year 2018. Using the data of the continuous PNAD and methodology OLS, the individual wage equations were estimated and, from these estimates, was carried out the decomposition of Oaxaca. The results point to evidence of wage discrimination for women and non-white people, as well as for stronger discrimination when it comes to non-white women. In addition, also point out that discrimination in the Southeast is more intense than in the Northeast.

Key-words: Discrimination by race and gender; Oaxaca decomposition; Labor market.

1. INTRODUÇÃO

A Teoria Econômica da Discriminação no Mercado de Trabalho tem sua origem em 1957, quando o economista Gary Stanley Becker publica a sua tese de doutorado, intitulada *the economics of discrimination*, escrita a partir do pressuposto da preferência por discriminar (LOUREIRO, 2003) ou, conforme Borjas (2012), gosto por discriminar.

Há discriminação no mercado de trabalho quando pessoas com mesmo potencial produtivo recebem um salário inferior, ou são destinadas a funções menos produtivas, pelo fato de possuírem determinadas características como raça, religião, nacionalidade, sexualidade rejeitadas por empregadores, empregados ou clientes (EHRENBERG; SMITH, 2000; BORJAS, 2012); ou por não se enquadrarem a um determinado padrão estabelecido pela sociedade (ABREU; SILVA; MOUTINHO, 2016). Em suma “a economia da discriminação [no mercado de trabalho] é definida como um tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida” (LOUREIRO, 2003, p. 126).

Diversos estudos têm sido realizados no Brasil afim de identificar a existência de discriminação no mercado de trabalho. Parte significativa desses estudos utilizam o método da decomposição de Oaxaca (1973) e os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE). Os resultados têm sido uníssomos em apontar que existe diferencial de salário entre grupos que não é justificado pela diferença produtiva.

Em análise sobre o mercado de trabalho pernambucano para o ano de 2013, Silva, Abreu e Moutinho (2016) apontam que, determinados aspectos específicos explicam algumas razões para as mulheres receberem salários inferiores aos dos homens. Estes aspectos são: a forte presença das mulheres na informalidade e o total de horas trabalhadas inferior as horas trabalhadas pelos homens. Além disso, apontam também que, para o ano analisado, se apenas as produtividades fossem determinantes do salário, as mulheres receberiam um salário médio que seria 4% superior ao dos homens.

Realizando análise comparativa entre os anos de 2004 e 2014 sobre a discriminação de gênero no Brasil e nas macrorregiões, Araújo, Faustino e Maia (2017) apontam para a forte diferença na taxa de desemprego entre homens e mulheres. Em 2014, a taxa de desemprego masculina era de 6,29% enquanto a feminina era de 10,67%, este número aumenta ainda mais quando se considera a cor da pele. Para as mulheres negras a taxa era de 12,35%. Em regressão realizada para explicar os determinantes do salário de homens brancos e mulheres brancas, os

resultados encontrados mostram que, levando em conta apenas as características produtivas, o salário médio das mulheres brancas brasileiras seria ajustado, para cima, em 33,13% em 2004 e 31,70% em 2014. O estudo mostra ainda que o diferencial salarial total, entre homens não brancos e mulheres não brancas, se elevou de 9,60% em 2004 para 10,91% em 2014.

O trabalho mostra ainda que a parte da diferença salarial não explicada por diferenças de capital humano entre homem branco e mulher branca no Sudeste em 2004 era de 28,97% e em 2014 27,34%. Na região Nordeste, a parte não explicada em 2004 correspondia a 32,39% e em 2014 houve uma redução de modo que a parte não explicada da diferença salarial entre homem branco e mulher branca correspondia a 27,73%

Analisando a existência de discriminação salarial por cor e gênero no Brasil em 2015, refletida no diferencial salarial, para os setores agrícolas e não agrícolas, Fonseca *et al* (2018) chegaram aos seguintes resultados: Da diferença salarial total entre homens e mulheres no setor agrícola, 33,4% não era explicada por diferença nos atributos de produtividade, isto é, anos de estudos e experiência, enquanto que no setor não agrícola a parte não explicada correspondia a 28,8% (Quando comparados brancos e não brancos, a parte não explicada do diferencial salarial correspondia a 12,82% no setor agrícola e 11,03% no setor não agrícola. Porém, na comparação entre homens brancos e mulheres não brancas, a parte não explicada foi mastodônica: 41,30% no setor não agrícola e 52,81% no setor agrícola).

Como mostram esses estudos, a presença de discriminação no mercado de trabalho brasileiro é real e persistente e necessita cada vez mais ser estudada, afim de que caminhos para eliminação desse problema possam ser pensados. A escolha da análise comparativa entre Nordeste e Sudeste se dá em razão da disparidade na participação dessas regiões no produto interno bruto brasileiro. Segundo dados do IBGE, em 2016 o Nordeste foi responsável por cerca de 13% enquanto o Sudeste por mais de 50%. Logo, espera-se que o Sudeste, por ser a região mais rica, tenha, em relação ao Nordeste, um mercado de trabalho com menor evidência de discriminação.

Neste contexto, **o principal problema deste trabalho consiste em responder a seguinte questão: É possível afirmar que houve discriminação, expressa no diferencial salarial, por gênero e por raça no mercado de trabalho da região Sudeste e Nordeste do Brasil no ano de 2018?**

Assim, para responder esta questão, o trabalho tem como **objetivo geral:** identificar a existência de discriminação por gênero e raça, por parte do empregador, expressa em

diferencial salarial, para trabalhadores igualmente produtivos, nos mercados de trabalho das regiões nordeste e sudeste do Brasil. Buscando alcançar este objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- i) Identificar a existência de discriminação de gênero e por raça, no mercado de trabalho, por parte do empregador.
- ii) Analisar se a discriminação é mais acentuada na região nordeste ou na região sudeste.

Para tanto, além desta introdução, o trabalho será dividido em mais quatro capítulos. O segundo apresenta a revisão da literatura onde se destaca as diversas teorias que explicam o diferencial salarial. O terceiro descreve a metodologia utilizada na pesquisa: fonte de dados, tratamento dos dados e modelo econométrico. O quarto capítulo apresenta os resultados e, por fim, o quinto traz a conclusão.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A discriminação no mercado de trabalho, segundo Becker (1957), acontece quando indivíduos tem sua produtividade depreciada por empregadores e recebem salário inferior ao de outros trabalhadores com igual produtividade. Trata-se da prática na qual o empregador, que possui gosto por discriminar (BORJAS, 2012), abre mão de maximizar o lucro para maximizar a sua utilidade¹.

Esta discriminação que se traduz em diferenciais salariais, ganhou destaque na literatura econômica, porque evidenciou que indivíduos igualmente produtivos estão sendo avaliados (e remunerados) por atributos “não produtivos” dando origem a vários tipos de discriminação. Assim, para além da discriminação do empregador, destaca-se: a do empregado, onde pessoas abominam ter como companheiras de trabalho outras que possuem aspectos que rejeitam; a discriminação dos clientes, que não gostam de ser atendidos por determinados trabalhadores; a discriminação estatística, que acontece quando o empregador (mesmo não sendo discriminador), por não possuir informação perfeita sobre a produtividade do trabalhador, baseia-se no histórico de desempenho do grupo ao qual este pertence na hora da decisão de contratação; e, a segmentação de mercado, que ocorre quando o trabalhador é destinado a exercer funções em setores menos produtivos, informais, que pagam menores salários, pelo fato de terem sua produtividade subestimada.

Na Teoria econômica, a produtividade do trabalho (ou a obtenção de produtividade por parte do trabalhador) é explicada pela Teoria do Capital Humano. Por capital humano entende-se como o “conjunto singular de qualificações e habilidades adquiridas” por um trabalhador (BORJAS, 2012, p.256). Essas qualificações são adquiridas através da educação. Daí, há uma relação direta entre educação, produtividade e rendimentos.

Destarte, existe um *trade-off* entre os rendimentos presentes e os futuros, isto é, para adquirir capital humano o agente abre mão de todo ou parte dos rendimentos que poderia estar auferindo no presente, no afã de, no futuro, obter rendimentos maiores. Ehrenberg e Smith (2000) formalizam a escolha do trabalhador onde este compara os ganhos obtidos a partir da aquisição do capital humano, trazendo esses rendimentos para o valor presente, com os custos (mensalidade, transporte, alimentação, moradia, psicológicos).

¹ Porém, as forças de mercado tenderiam a eliminar essa prática.

$$VP = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t} \quad (2.1)$$

Onde: VP é o valor presente, t é o período (t=1 até T); B_t é o ganho com o capital humano no período t (diferença entre o que o agente recebe ao investir em capital humano e o que ele receberia ao não fazer o investimento); e, r é a taxa de desconto².

Da definição do valor presente, tem-se que quanto maior for a taxa de desconto, maior importância é dada ao presente e menor disposição para o investimento em capital humano. Também é possível constatar que quanto mais jovem for o indivíduo, maior será o período, T, para aquisição do capital humano e menor tende a ser a importância dada ao presente. Da teoria do Capital Humano, duas conclusões são fulcrais: existe uma relação positiva entre anos de estudo e rendimentos; e entre experiência com rendimentos. Todavia, como destacam Ehrenberg e Smith (2000) esta relação tende a ser decrescente.

À medida que os trabalhadores envelhecem (...) adquirem níveis de experiência e maturidade que os empregadores estão dispostos a recompensar com salários mais altos. Uma vez que os trabalhadores mais velhos, assim, ganham salários mais elevados (em média), seus custos de oportunidade de frequência universitária são mais altos do que os mais novos. Dessa forma, as pessoas mais velhas são duplamente desencorajadas de se tornarem estudantes: seus ganhos cessantes são relativamente elevados e o período a sua disposição para colher os benefícios é comparativamente curto (EHRENBERG; SMITH, 2000, p.327).

Ou seja, quanto mais novo o indivíduo, menor é a taxa de desconto e maior a sua disposição para investir em capital humano. A partir do momento em que entra no mercado de trabalho, o salário é elevado pela destreza adquirida, porém, o custo de oportunidade para continuar investindo em educação aumenta e o tempo para desfrutar dos ganhos resultantes é encurtado, desestimulando os indivíduos a investir em conhecimento. Isto implica que quanto mais educação e experiência, menor será o aumento nos rendimentos (salários).

Assim, a teoria do capital humano explica como o trabalhador aumenta a sua produtividade e como diferenças na produtividade implicam na desigualdade salarial. Como já destacado anteriormente, existem outras teorias específicas que explicam a discriminação, são: a do produtor, a teoria da segregação, a teoria da discriminação estatística, do funcionário e do cliente. Estas teorias serão apresentadas a seguir.

² O valor presente é comparado com o custos de modo que a condição para que seja realizado o investimento em capital humano é que $VP \geq Custos$.

2.1. Discriminação do produtor

O empregador é considerado discriminador quando, em um cenário de concorrência perfeita e igual produtividade, ele subaprecia o produto marginal de um indivíduo por este possuir características por ele repugnada. Como resultado, os que sofrem discriminação terão uma menor absorção de seus serviços, poderão não ser contratados por esses empregadores ou serem segregados. Trata-se de um comportamento ineficiente por parte do produtor pois, estando em um mercado competitivo, a sua principal razão está na maximização de lucro. Ora, ao abrir mão de trabalhadores produtivos por puro preconceito, o produtor já não visa maximizar o lucro e, sim, a utilidade. Claramente, seu comportamento é ineficiente (LOUREIRO, 2003).

Em um cenário de mercado competitivo o empregador contrata o empregado até o ponto em que o valor da produtividade marginal seja igual ao salário. Contudo, quando há discriminação, ele desvaloriza a produtividade dos indivíduos por ele discriminado, ao enxergar um salário superior ao do mercado, pois ele adiciona um coeficiente de discriminação, d .

Supondo uma função de produção composta por capital (K) e trabalho (L), onde capital é fixo no curto prazo, portanto, a quantidade produzida (Q) varia apenas quando há alterações na quantidade de trabalhadores empregados. Seja o total de trabalhadores composto por mulheres (m) e Homens (h), igualmente produtivos, substitutos perfeitos, e a função lucro expressa pela subtração do custo total da receita total. Se o produtor é um agente que objetiva o lucro máximo, então, ele contrata os indivíduos até o valor do produto marginal do trabalho ser igual ao salário, que é dado pelo mercado. Algebricamente³:

$$\text{Função de produção: } Q = Q \{ \bar{K}, L (m + h) \}; \quad (2.2)$$

$$\text{Função lucro: } \pi = P \cdot Q(L) - wL; \quad (2.3)$$

$$\text{Maximizando o lucro: } \frac{\partial \pi}{\partial L} = 0. \quad (2.4)$$

³ Baseado em Becker (1957).

Logo, a demanda por trabalho em um mercado competitivo é expressar por: $P \cdot PMGl = w$

Porém, supondo que as mulheres sofram discriminação por parte do empregador, o salário (W_m) por ele visto é acrescido de um coeficiente discriminatório, d . Assim,

$$W_m = W_{mercado}(1 + d). \quad (2.5)$$

Loureiro (2003), mensura esse coeficiente da seguinte forma, *mutatis mutandis*:

$$d = \frac{\frac{W_h}{W_m} - \left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0}{\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0}. \quad (2.6)$$

Onde:

d = Coeficiente de discriminação;

$\frac{W_h}{W_m}$ = Taxa salarial, de homens em relação as mulheres, observada, na existência de discriminação;

$\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0$ = Taxa salarial, de homens em relação as mulheres na ausência de discriminação.

Sendo, pois, o objetivo do produtor a maximização de sua utilidade em detrimento do lucro máximo, o problema deste produtor pode ser expresso por:

$$Max: U = U\{\pi, L(h + m)\}. \quad (2.7)$$

Onde: $\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$; $\frac{\partial U}{\partial h} > 0$; $\frac{\partial U}{\partial m} < 0$

Da equação 2.7 tem-se que o lucro (π) e “empregar” trabalhadores do sexo masculino (Lh) aumentam o índice de utilidade, enquanto o sexo feminino gera desutilidade. Pode-se concluir que o empregador discriminador seguirá o seguinte critério de contratação:

- a) Se $W_h = W_m(1 + d)$, indiferente entre homens e mulheres.
- b) Se $W_h > W_m(1 + d)$, contratará apenas mulheres
- c) Se $W_h < W_m(1 + d)$, contratará apenas homens.

Diante desse cenário, as mulheres seriam obrigadas a aceitarem uma menor remuneração para que pudesse competir pelas vagas disponíveis. Além disso, a magnitude do diferencial salarial é determinada por dois fatores principais: i) a quantidade de empregadores discriminadores no mercado; e, ii) a quantidade de mão de obra ofertada pelos discriminados. Isto é, quanto menor a oferta (ou quanto menor a disposição dos discriminados para ofertar trabalho aos discriminadores), menor será a exposição a empregadores preconceituosos, sendo esta mão de obra absorvida pelos não preconceituosos e, assim, remunerada de acordo com o salário de mercado. Por outro lado, uma maior oferta de trabalho feminina, implica que esta mão de obra seria obrigada a oferecer seus serviços a discriminadores e para tal, as mulheres seriam forçadas a reduzirem seus salários (aceitarem um salário menor) para que pudessem competir com a mão de obra não discriminada⁴ (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Segundo Becker (1957), se as empresas estão operando em um mercado competitivo, o comportamento de maximizar a utilidade do empregador em detrimento do lucro, seria penalizado pelo mercado e essas empresas seriam banidas e substituídas por aquelas mais eficientes, ou seja, que maximizam o lucro. Consequentemente, no longo prazo, a prática discriminatória seria abolida pelas forças de mercado e os salários de homem e mulher seriam iguais.

Loureiro (2003), critica o modelo de discriminação de Becker (1957) em dois pontos principais:

a) é insatisfatório para explicar o fenômeno através de gostos, desde que em última instancia todo o fenômeno econômico pode ser explicado invocando a função de utilidade; b) é exagerada a ênfase no pressuposto de que [em] um mercado competitivo, a discriminação seria afetada pelos não discriminadores. O resultado poderia ser de segregação, com salários iguais entre os grupos. (LOUREIRO, 2003, p. 133)

2.2. Teoria da discriminação estatística

Segundo a teoria da discriminação estatística, pode ocorrer distinção no mercado de trabalho mesmo quando não existe preconceito por parte do empregador (PHELPS, 1972). Isto ocorre devido à ausência de perfeita informação que permita mensurar corretamente a produtividade dos agentes. Isto é, um empregador que não tem tendências separativas e deseja

⁴ Quando um trabalhador prefere a contratação de um determinado grupo por razões que não o diferencial produtivo, tem-se o caso de um nepotismo. Nesse caso, a análise seria inversa, ou seja, o salário dos homens, visto pelo empregador, seria $Wh(1 - d)$ (BORJAS 2012).

realizar a contratação de um trabalhador, pode reunir informações sobre o comportamento do grupo ao qual este pertence (por exemplo, a ausência de intermitência no trabalho e desempenho em testes específicos) e, com base no histórico desse grupo “A”, optar por um trabalhador pertencente a outro grupo “B”, ainda que seja o trabalhador do grupo “A” tão ou mais produtivo quanto o do grupo “B”.

Borjas (2012) apresenta uma forma simples para identificar o impacto no salário quando da existência desse tipo de discriminação. O empregador realiza testes (T) com os grupos e, quando define o salário a ser pago ao trabalhador, realiza uma média ponderada entre o desempenho do trabalhador e o desempenho do grupo. Assim, a mensuração do salário pode ser expressa algebricamente da seguinte forma:

$$W = \alpha T + (1 - \alpha)\bar{T}. \quad (2.8)$$

Onde:

W = salário;

T= resultado do teste individual;

\bar{T} = resultado médio do teste do grupo ao qual o indivíduo pertence;

α = parâmetro de ponderação.

Então, quanto maior for α , maior será a importância dada ao desempenho do profissional e quanto menor, maior será a importância do desempenho coletivo. Contudo, pode ocorrer de o teste ter um viés, de modo a subapreciar a produtividade dos grupos que sofrem discriminação e, como resultado, trabalhadores serem expulsos do mercado ou receberem salários menores mesmo quando apresentam grande produtividade. Segundo Loureiro (2003) a premissa básica para discriminação estatística é que os trabalhadores dos grupos marginalizados sejam menos produtivos.

2.3. Discriminação do empregado e do cliente

Quando um empregado se recusa a trabalhar no mesmo ambiente e exercendo a mesma função desempenhada por um outro que possui características por ele repugnada, há a ocorrência de discriminação por parte do funcionário. Assim, suponha que haja uma discriminação racial e de gênero por parte dos homens brancos, sendo W_{hb} o seu salário e W_{mn} o salário das mulheres negras.

Neste caso, para os homens brancos, trabalhar com mulheres negras gera desutilidade, de modo que o salário que enxergam passa a ser $(1 - d)W_{hb}$, sendo “d” o coeficiente de discriminação. Se o mercado é de concorrência perfeita, os grupos são substitutos perfeitos e o empregador é não discriminador, então: se $(1 - d)W_{hb} > W_{mn}$, apenas as mulheres negras seriam contratadas. Isto obriga os homens brancos a reduzirem os seus salários (aceitarem um salário menor) até o ponto em que $W_{hb} = W_{mn}$. Neste cenário, o diferencial salarial entre os grupos seria eliminado pelas forças de mercado. O que pode ocorrer é uma segregação entre eles, porém com o mesmo salário (BORJAS 2012).

Entretanto, se a mão de obra formada por “homens não brancos” for muito abundante em relação às mulheres negras, mesmo na ausência de preconceito, os empregadores seriam obrigados a oferecer um diferencial salarial para atrair essa mão de obra (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A discriminação por parte do cliente ocorre quando este se sente incomodado por ser atendido por trabalhadores que possuem características abominadas por ele. Assim, quando está adquirindo um determinado produto no mercado e para tal esteja em contato com um funcionário que detém essas características, o preço que ele enxerga é maior do que o praticado no mercado, $P(1 + d)$.

Este comportamento pode resultar em duas consequências para o funcionário discriminado pelo cliente. A primeira diz respeito a segregação. Neste caso, o funcionário seria excluído de funções a qual demandasse um contato direto com o cliente. A segunda, seria uma redução dos salários quando as empresas não conseguem alocar esses funcionários para funções sem contato direto com público (EHRENBERG; SMITH, 2000; BORJAS, 2012).

2.4. Teoria da discriminação por segmentação

A teoria da segmentação versa sobre a existência de um mercado de trabalho composto por dois setores, primário e secundário, não competitivo entre si. O primário tem como principais características a formalidade, a estabilidade e melhores salários, enquanto no secundário predomina uma maior informalidade, intermitência, exposição a insalubridade e ao risco com maior intensidade e baixos salários (ARAÚJO; FAUSTINO; MAIA, 2017).

A discriminação consiste no fato de que os grupos marginalizados são encaminhados aos setores secundários, recebendo salários inferiores, mesmo quando são detentores de produtividade que os qualificam a exercer funções no setor primário. Daí a remuneração do trabalhador passa a ter uma relação inversa com o setor em que se encontra alocado (FONSECA *et al.*, 2018).

Souza (1978) aponta para o fato de que a discriminação separatista designando os grupos marginalizados ao setor secundário pode se perpetuar ao longo das gerações futuras, isto é, alerta para a tendência de que os filhos desses trabalhadores venham a exercer profissões no setor secundário, consoante seus pais. Nas palavras de Souza:

A alocação inicial do trabalhador em um emprego, normalmente, irá determinar a evolução de suas características pessoais e suas futuras inserções no mercado de trabalho. Os hábitos de trabalho adquiridos pelo trabalhador em empregos intermitentes e instáveis e reproduzidos no meio social em que vive o condicionam, e posteriormente tenderão a condicionar seus filhos, a permanecer no segmento secundário do mercado de trabalho (SOUZA, 1978, p.61).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este trabalho tem como principal objetivo, identificar se houve discriminação de gênero no mercado de trabalho da região sudeste e nordeste. A constatação da discriminação é realizada em duas etapas: a primeira, consiste em estimar o salário a partir da equação proposta por Mincer (1974), onde se captura os efeitos da produtividade (Capital humano) na determinação do salário. A segunda etapa consiste em estimar a equação de decomposição proposta por Oaxaca (1973), onde é possível identificar, com alguma limitação, o quanto o diferencial salarial é explicado a partir da diferença produtiva e o quanto pode ser, preliminarmente, atribuído a discriminação. Para realização da pesquisa foram usados os microdados da pesquisa nacional por amostra de domicílio, PNAD, ano de 2018.

3.1 A Equação de Salário de Mincer

A equação proposta por Mincer (1974), tem como objetivo identificar o quanto as variáveis ligadas ao capital humano impactam no salário do trabalhador, ou seja, permite estimar os rendimentos dos trabalhadores em função das suas características produtivas, neste caso educação e experiência. Como apresentado na revisão da literatura, a teoria do capital humano, identifica que estas variáveis educação e experiência tem relação direta com o salário. Segundo Mincer (1974), a equação que determina o salário é definida por:

$$\ln W_i = \beta_{0i} + \beta_{1i}E_i + \beta_{2i}X_i + \beta_{3i}X_i^2 + \mu_i \quad (3.1)$$

Onde:

$\ln W_i$ = logaritmo neperiano do salário do indivíduo i ;

E = educação;

X = experiência;

β = parâmetro que mostra o quanto anos de estudo e experiência impactam no salário;

μ_i = termo de erro.

Pela teoria do capital humano é de se esperar que anos de estudo e educação afetem positivamente o salário do trabalhador. A variável X^2 mede o efeito de longo prazo da experiência e espera-se que seus coeficientes sejam negativos, devido a redução das unidades de eficiência adquirida pelo trabalhador ao longo do tempo (BORJAS 2012).

Usando esta equação 3.1⁵ foram estimadas, individualmente, através do método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) as equações de determinação de salário para homens e mulheres do Nordeste e Sudeste. Além disso, também foram estimados os salários para homens brancos e homens não brancos; e, para mulheres brancas e não brancas em cada uma das regiões. O objetivo é capturar possível efeito de discriminação racial na determinação do salário⁶.

3.2 Decomposição de Oaxaca

A decomposição de Oaxaca (1973) é bastante utilizada para identificar a existência de discriminação que justifique o diferencial salarial entre trabalhadores com mesma produtividade. Por simplificação, neste trabalho assume-se que (X_i) seja a única variável explicativa na determinação dos salários dos homens (W_h) e das mulheres (W_m), porém, ela representa todos os atributos de capital humano do trabalhador (no caso, anos de estudos e experiência).

Assim, pode-se estimar o salário médio para homens e mulheres, consoante as equações abaixo:

$$\ln \bar{W}_h = \hat{\beta}_{0h} + \hat{\beta}_{1h} \bar{X}_h \quad (3.2)$$

$$\ln \bar{W}_m = \hat{\beta}_{0m} + \hat{\beta}_{1m} \bar{X}_m \quad (3.3)$$

Onde:

⁵ É importante destacar que a equação minceriana apresenta problemas de endogeneidade. Conforme aponta Neri (2008, p.189) a habilidade afeta positivamente tanto a escolaridade quanto o salário. Portanto, na verdade parte do retorno da educação verificada se deve a uma maior habilidade do indivíduo, que por si só gera aumento de salário, e não à educação propriamente dita. Esse viés vai na direção de uma superestimação dos retornos à educação.

⁶ Por homens não brancos entende-se indivíduos que se autodeclararam pretos, pardos, amarelos ou indígenas.

$\text{Ln}\bar{W}_i$ = logaritmo neperiano do salário médio (sendo o subscrito i relacionado à identificação do indivíduo: “m” para mulheres e “h” para homens);

$\hat{\beta}_{0i}$ = parâmetro que capta todos os outros determinantes do salário, que não educação;

$\hat{\beta}_{1i}$ = parâmetro que capta os efeitos da educação e experiência no salário;

\bar{X}_i = capital humano (média dos anos de estudos e dos anos de experiência)

A diferença salarial é encontrada subtraindo a equação 3.3 (salário médio das mulheres) da equação 3.2 (salário médio dos homens):

$$\Delta\bar{W} = \text{Ln}\bar{W}_h - \text{Ln}\bar{W}_m = \hat{\beta}_{0h} + \hat{\beta}_{1h}\bar{X}_h - \hat{\beta}_{0m} - \hat{\beta}_{1m}\bar{X}_m \quad (3.4)$$

Somando e subtraindo os termos comuns encontra-se a seguinte expressão:

$$\text{Ln}\bar{W}_h - \text{Ln}\bar{W}_m = (\hat{\beta}_{0h} - \hat{\beta}_{0m}) + \bar{X}_m(\hat{\beta}_{1h} - \hat{\beta}_{1m}) + \hat{\beta}_{1h}(\bar{X}_h - \bar{X}_m) \quad (3.5)$$

Os termos $(\hat{\beta}_{0h} - \hat{\beta}_{0m})$ e $\bar{X}_m(\hat{\beta}_{1h} - \hat{\beta}_{1m})$ correspondem a parte do diferencial salarial que não é explicada pela diferença de produtividade e pode ser atribuída a discriminação. O termo $\hat{\beta}_{1h}(\bar{X}_h - \bar{X}_m)$ corresponde a parte do diferencial salarial explicada pela diferença de produtividade (diferença nos atributos). Assim, se não há discriminação no mercado de trabalho, a diferença dos parâmetros tendem ser igual a zero. Em relação a parte explicada, tem-se que o diferencial salarial entre homens e mulheres seria explicado pela diferença de anos de estudos.

Todavia, é importante destacar que a decomposição de Oaxaca tem algumas limitações porque não explica integralmente a existência de discriminação no mercado de trabalho. Isto porque, existem diversas outras variáveis que podem explicar a razão do diferencial salarial, mas, por serem infinitas, fica impossível abarcar todas as justificativas possíveis. As dificuldades de mensurar aspectos como a qualidade da instituição em que o indivíduo estudou e o quanto ela impacta seu salário é uma das justificativas mais frequente (BORJAS 2012).

Fonseca *et al* (2018) aponta fatores como atitudes, ambições individuais e culturais como variáveis não mensuradas, de modo que, os valores da *proxy* discriminação venham a ser superestimado. Eis a razão pela qual afirmamos que a diferença entre parâmetros, em não havendo discriminação, tenderia ser igual a zero e não, exatamente, igual a zero.

Os trabalhos supracitados demonstram que é inegável a eficácia do método da decomposição de Oaxaca e sua importante para identificação da presença de discriminação no mercado de trabalho, comprovado pela recorrência de sua utilização em trabalhos com esse objetivo. Todavia, é necessário fazer o adendo de que não é possível afirmar que todo o diferencial salarial seja resultante de discriminação, mesmo quando as variáveis que mensuram produtividade sejam idênticas para homens e mulheres.

Borjas (2012) aponta também que o método de identificação da discriminação a partir da diferenciação salarial pode, também, subestimar a discriminação no mercado de trabalho. Ele aponta para o fato da existência de discriminação cultural, resultante de falta de igualdade de oportunidade, onde, por exemplo, indivíduos pertencentes a grupos marginalizados são frequentadores de escola de baixa qualidade e não conseguem ter o mesmo tempo de estudos, como resultado eles não conseguem competir pelos melhores salários. Apesar de algumas limitações, a metodologia de Oaxaca tem sido bastante utilizada no Brasil e no mundo por vários pesquisadores que confirmam a sua robustez (GOMES; SOUZA, 2019).

3.3 Base de dados

Para estimar a equação de determinação do salário (3.1), foram utilizados os microdados da PNAD contínua para o ano de 2018, publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para compor a amostra foram considerados apenas indivíduos pertencentes ao mercado formal, isto é, os que têm carteira assinada (tanto do setor privado quanto do setor público e trabalhadores domésticos), como também os servidores estatutários e os militares⁷. Foram desconsiderados indivíduos que não declararam o rendimento efetivo ou que declararam rendimento efetivo nulo.

⁷ Em função do plano de carreira e admissão por concurso, sabe-se que a chance de discriminação, refletida no diferencial salarial, no que tange a servidores estatutário e militares é muito baixa. Ainda assim, optou-se por considerá-los, dado que compõe o mercado de trabalho formal.

Em relação à mensuração das variáveis, a educação foi medida pelos anos de estudos; o salário (W_i) foi medido pelo rendimento efetivo mensal do trabalho principal na semana de referência. Para a variável “experiência” (X_i), entendida como anos trabalhados, foi utilizada como *proxy* a idade dos indivíduos, sendo imposto limite inferior de 18 anos de idade, dado que esta é a idade legal para a entrada no trabalho formal (exceto no caso dos participantes do programa jovem aprendiz, que permite que seja assinada a carteira de jovens que tenham no mínimo 14 anos de idade); e um limite superior de 65 anos, por se tratar da idade em que as pessoas buscam a aposentadoria (além da pouca representatividade que indivíduos com idade superior a 65 anos têm no mercado de trabalho formal).

Porém, considerar apenas a idade como *proxy* para experiência não daria uma boa aproximação da realidade porque não é trivial considerar que indivíduos tenham trabalhado desde o início de sua vida. Portanto, da idade de cada indivíduo, respeitando os limites impostos, foram subtraídos 14 anos de idade, dado que 14 anos é a idade na qual o cidadão brasileiro é considerado componente da população em idade ativa (PIA). Esta é também, uma aproximação que considera experiências anteriores a entrada no mercado formal, como estágios, por exemplo.

Para estimar o modelo foi utilizado o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO); e, para minimizar o problema de heterocedasticidade, que é comum em modelos de determinação de salários, foi utilizado o procedimento de erro padrão robusto de White (1980)⁸.

⁸ As estimações foram feitas usando o comando “*robust*” no Stata 14.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O principal objetivo deste trabalho é identificar evidências empíricas da existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, especificamente nas regiões Nordeste e Sudeste, no ano de 2018. A literatura sobre o tema tem confirmado que a discriminação, por parte do empregador, tem sido recorrente no país ao longo dos anos; e isto se expressa em diferencial salarial para trabalhadores igualmente produtivos.

O primeiro aspecto analisado é a diferença no salário médio de homens e mulheres em cada região, considerando apenas o setor formal⁹. Os dados encontram-se na tabela 1. Tem-se que tanto no Nordeste quanto no Sudeste os homens recebem salário médio superior aos das mulheres, sendo 25,01% no Sudeste e 8,90% no Nordeste. Quando comparamos o salário médio dos homens sudestinos com as mulheres nordestinas essa diferença é ainda maior, 48,78%.

Tabela 1 - Médias dos salários, das horas trabalhadas e dos anos de estudos no Nordeste e Sudeste (2018).

Variáveis	Nordeste		Sudeste	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário mensal (em R\$)	2.067	1.898	2.824	2.259
Anos de estudos	10,63	12,72	11,10	12,26
Horas trabalhadas na semana	41,62	38,48	42,60	39,66
Experiência (Anos)	23,87	25,05	24,52	24,70

Fonte: elaboração própria com base nos dados da Pnad contínua de 2018.

Os dados da tabela 1 mostram ainda que, apesar de apresentarem, em média, um salário inferior ao dos homens, as mulheres apresentam maiores médias de anos de estudos em ambas as regiões, sendo que as nordestinas têm uma média sutilmente maior, 12,72 anos de estudos contra 12,26 no Sudeste. Por outro lado, os homens do Nordeste possuem a menor média de anos estudo, com apenas 10,63 anos. A mulher nordestina tem em média 2,09 anos de estudos a mais do que os homens do Nordeste e 1,62 anos a mais do que os homens do Sudeste. Quando

⁹ Aqui é realizada a análise das variáveis salário, anos de estudos, horas trabalhadas e experiências para homens e mulheres nas duas regiões estudadas utilizando apenas os valores médios destas variáveis.

comparados mulheres (12,26 anos) e homens (11,10 anos) no Sudeste, elas possuem 1,16 anos de estudos a mais do que os homens.

Em relação as horas trabalhadas, os homens superam as mulheres. Parte dessa diferença pode ser explicada por razões culturais, pois as mulheres têm tido maiores responsabilidades no que se refere as atividades domésticas e no cuidado dos filhos. As mulheres do Nordeste trabalharam, em média, 38,48 horas por semana, 1,18 horas menos do que as do Sudeste e 3,14 horas a menos que os homens do Nordeste. No Sudeste, onde as mulheres trabalham em média 39,66, a diferença para os homens, da mesma região, é de menos 2,94 horas.

Dos dados acima pode-se concluir preliminarmente que, de forma geral, as mulheres estudam mais do que os homens, trabalham menos horas e têm um rendimento (proveniente dos salários) inferior ao dos homens. A diferença nas horas trabalhadas pode ser uma possível justificativa para a diferença salarial (ABREU; SILVA; MOUTINHO, 2016), porém, as diferenças entre horas trabalhadas não apontam para a plena justificativa quando comparada com a diferença entre os salários.

É importante destacar que, com mais anos de estudos, espera-se que as mulheres possam conseguir melhores colocações no mercado de trabalho (o que pode explicar a diferença nas horas trabalhadas) e, conseqüentemente que tenham rendimentos maiores. Isto indica para uma discriminação salarial em virtude do gênero e aponta a necessidade de um aprofundamento maior no estudo da determinação dos salários.

Quando são analisados os dados levando em consideração as informações sobre raça ou cor a diferença entre os salários tende a aumentar ainda mais. Estes dados encontram-se na tabela 2 e apontam para possível existência de discriminação racial. Os dados mostram que no Nordeste um homem branco ganha em média 62,10% a mais que uma mulher não branca. Na região sudeste essa diferença é ainda mais alarmante pois alcança 93,26%.

Analisando os dados relativos à anos de estudos percebe-se que na região sudeste as mulheres brancas têm mais anos de estudos (13,02) que os homens (brancos, 11,87, e não brancos, 10,47); as mulheres não brancas, possuem uma média de anos de estudos de 11,53 superando a média para os homens brancos (10,47 anos) mas ficando sutilmente abaixo que a média para os homens brancos (11,87 anos de estudos). Assim, o homem branco do sudeste, apesar de ter menos de um ano a mais de estudo (0,34 anos) que a mulher não branca, ganha em média 93,26% a mais que a mulher não branca.

Para o Nordeste, tanto a mulher branca como a não branca tem média de anos de estudos (13,21 e 12,52 anos, respectivamente) superior à dos homens (branco 11,63 e não brancos 10,32); e, apesar das mulheres não brancas possuírem uma média de anos de estudo maior, seus salários são 62,10% menor que o dos homens brancos.

Tabela 2 - Médias salariais, das horas trabalhadas e dos anos de estudos por cor no Nordeste e Sudeste para o ano de 2018.

Variáveis	Nordeste				Sudeste			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Não brancos	Brancas	Não brancas	Brancos	Não brancos	Brancas	Não brancas
Salário mensal	2840	1828	2264	1752	3500	2271	2722	1811
Anos de estudos	11,63	10,32	13,21	12,52	11,87	10,47	13,02	11,53
Horas trabalhadas na semanal	41,30	41,72	38,59	38,43	42,20	42,93	39,14	40,16
Experiência	24,06	23,81	25,11	25,02	25,18	23,99	25,17	24,24

Fonte: elaboração própria com base nos dados da Pnad contínua de 2018

No que tange as horas trabalhadas, as mulheres não brancas do Nordeste apresentam a menor média de horas trabalhadas, 38,43 horas, enquanto no Sudeste, é a mulher branca que tem a menor média, 39,14 horas trabalhadas. Os dados mostram que as mulheres trabalham menos do que os homens, mesmo quando considerada a cor, porém, as mulheres não brancas do Sudeste trabalham mais do que a média das mulheres brancas e não brancas da região Nordeste e brancas da região sudeste, com 40,16 horas trabalhadas na semana.

Estes resultados apontam para indícios de existência de discriminação, tanto de gênero quanto de raça, nestas regiões em 2018. Porém, não é possível identificar a existência de discriminação apenas pela análise da diferença média bruta entre os salários. Daí a importância da decomposição seguindo a metodologia proposta por Oaxaca (1973) para uma identificação mais precisa da evidência de discriminação, mesmo que não garanta precisão absoluta. Como já destacado, para a proceder a decomposição é preciso estimar os determinantes do salário a partir da equação proposta por Mincer (1974). Esta equação captura os efeitos da produtividade (Capital humano) na determinação do salário. Isto será apresentado na próxima seção.

4.1 Determinação dos salários nas regiões nordeste e sudeste.

Para capturar a relação das variáveis associadas a produtividade (educação e experiência) com o salário nas regiões estudadas, foram realizadas regressões individuais (usando a equação de Mincer) para homens e mulheres por região e por região e raça. Assim, estimou-se a seguinte equação para determinação de salário.

$$\ln W_i = \hat{\beta}_{0i} + \hat{\beta}_{1i}educ_i + \hat{\beta}_{2i}exp_i + \hat{\beta}_{3i}exp_i^2 + \mu_i \quad (4.1)$$

Onde:

$\ln W_i$ = logaritmo neperiano do salário

$educ_i$ = anos de estudos

exp_i = anos de experiência

exp_i^2 = quadrado dos anos de experiência

i = identifica a característica do indivíduo (no caso, homem ou mulher; branco ou não branco)

Ao estimar esta equação 4.1, espera-se que $\hat{\beta}_{1i} > 0$; $\hat{\beta}_{2i} > 0$ e $\hat{\beta}_{3i} < 0$. Assim, analisando inicialmente os resultados da regressão de salário para homens e mulheres do Nordeste e Sudeste, tem-se que, todos os coeficientes tiveram os sinais esperados e foram significativos ao nível de 1% (com exceção do Nordeste onde o coeficiente $\hat{\beta}_{3m}$, que capta o efeito de exp_i^2 das mulheres, foi significativo ao nível de 10%). Isto mostra que educação e experiência impactam no salário nas duas regiões. Estes resultados encontram-se na tabela 3.

Analisando os valores estimados para o Nordeste, percebe-se que um ano a mais de educação aumenta o salário das mulheres em 8,62% e em 7,64% o salário dos homens. No que se refere a experiência, o aumento no salário dos homens, 3,11%, por cada ano a mais, é maior do que os das mulheres, 1,99%, ou seja, um ano a mais de experiência aumenta mais o salário dos homens do que o das mulheres. Em relação ao quadrado da experiência os resultados foram, $\hat{\beta}_{3m} = -0,01\%$ e $\hat{\beta}_{3h} = -0,02\%$, comprovando o que define a teoria do capital humano: à medida que aumenta os anos de experiência, os rendimentos aumentam mas a taxas decrescentes.

Analisando os resultados da estimação para a região sudeste, os anos de estudos têm um peso maior no salário das mulheres do que nos dos homens. Um ano a mais de educação acrescenta em 9,76% o salário das mulheres enquanto o dos homens aumenta em 9,42%. No que se refere a experiência, o aumento no salário dos homens, por cada ano a mais, é de 4,88%

e o quadrado da experiência é de -0,06%. Já no salário das mulheres o aumento oriundo de um ano a mais de experiência é menor, 2,99% e o quadrado da experiência impacta em -0,03%.

Tabela 3 – Regressão da equação do salário para o Nordeste e Sudeste (2018)

Nordeste								
Variáveis	Mulheres				Homens			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor		$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	5,76932	0,0384148	0,0000	***	5,94756	0,0307729	0,0000	***
Educ	0,0861867	0,00181348	0,0000	***	0,0763969	0,00138199	0,0000	***
Exp	0,0199457	0,00251145	0,0000	***	0,0311218	0,00218824	0,0000	***
Exp2	-0,0000796687	4,69939E-05	0,0901	*	-0,000222009	4,11823E-05	0,0000	***
Sudestes								
Variáveis	Mulheres				Homens			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor		$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	5,72899	0,0300049	0,0000	***	5,80505	0,0264505	0,0000	***
Educ	0,0975862	0,00149284	0,0000	***	0,0942034	0,00132996	0,0000	***
Exp	0,0299066	0,00196617	0,0000	***	0,0488048	0,00180287	0,0000	***
Exp2	-0,000290834	3,73007E-05	0,0000	***	-0,000561487	3,38653E-05	0,0000	***

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%; sem asteriscos não significativos.

Também foram realizadas regressões para estimar os determinantes do salário de homens e mulheres brancos e não brancos. Os resultados apontam que o aumento no salário, em função de um ano a mais de anos de estudo e experiência, é menor para pessoas não brancas, principalmente quando se trata de mulher não branca, em ambas as regiões. Estes resultados encontram-se na tabela 4

Para o Nordeste, todos os parâmetros estimados tiveram os sinais esperados e foram significativos ao nível de 1%, com exceção de $\hat{\beta}_{3mb}$ e $\hat{\beta}_{3mnb}$ que são insignificantes, ou seja, para o Nordeste a exp_i^2 não afetam (positiva ou negativamente) os salários das mulheres brancas e não brancas, se contrapondo aos resultados da estimação para a todas as mulheres (tabela 3). Para a regressão da região sudeste, todos os parâmetros estimados tiveram os sinais esperados e foram significativos ao nível de 1%.

Os resultados da regressão mostram que no Nordeste, o aumento oriundo de um ano a mais de anos de estudos no salário dos homens brancos é um pouco maior do que no salário das mulheres brancas, 10,98% e 10,12%, respectivamente, mostrando uma situação diferente da apresentada quando comparados todos os homens e todas as mulheres da região, onde o

aumento era maior no salário das mulheres, todavia, essa diferença é muito pequena. No que tange a variável exp_i , o salário dos homens brancos aumenta em 4,09% em cada variação positiva nos anos de experiência profissional enquanto que para as mulheres brancas essa variação é de apenas 2,28%.

Tabela 4 – Regressão salarial para homens e mulheres (brancos e não brancos)

Nordeste							
Variáveis	Mulheres brancas			Homens brancos			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	5,58345	0,0843315	0,0000 ***	5,46592	0,0755335	0,0000 ***	
Educ	0,1012160	0,00394322	0,0000 ***	0,1097660	0,00340296	0,0000 ***	
Exp	0,0228375	0,00547587	0,0000 ***	0,0408619	0,00524878	0,0000 ***	
Exp2	-0,000100386	0,000101677	0,3236	-0,000283411	9,76890E-05	0,0000 ***	
Variáveis	Mulheres não brancas			Homens não brancos			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	5,86277	0,0420060	0,0000 ***	6,11229	0,0321161	0,0000 ***	
Educ	0,0786852	0,00199831	0,0000 ***	0,0633957	0,00145676	0,0000 ***	
Exp	0,0186102	0,00274676	0,0000 ***	0,0287085	0,00229513	0,0000 ***	
Exp2	-0,0000712881	0,0000515501	0,1668	-0,000226557	4,33672E-05	0,0000 ***	
Sudestes							
Variáveis	Mulheres brancas			Homens brancos			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	5,52508	0,0491649	0,0000 ***	5,58354	0,0444869	0,0000 ***	
Educ	0,1135920	0,00246893	0,0000 ***	0,1104790	0,00218478	0,0000 ***	
Exp	0,0330781	0,00310568	0,0000 ***	0,0551365	0,00299890	0,0000 ***	
Exp2	-0,000317890	5,78055E-05	0,0000 ***	-0,000639483	5,58497E-05	0,0000 ***	
Variáveis	Mulheres não brancas			Homens não brancos			
	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	$\hat{\beta}_i$	DP- robust	P-valor	
Constante	6,01202	0,0356576	0,0000 ***	6,08742	0,0314242	0,0000 ***	
Educ	0,0745063	0,00182096	0,0000 ***	0,0723871	0,00164704	0,0000 ***	
Exp	0,0269714	0,00237670	0,0000 ***	0,0426051	0,00212309	0,0000 ***	
Exp2	-0,000301079	0,000046013	0,0000 ***	-0,000509970	4,01587E-05	0,0000 ***	

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%; *** significativo a 10%; sem asteriscos não significativos.

As informações das regressões de salário, para homens brancos e mulheres brancas do Sudeste, mostram que a relação positiva entre anos de estudos e salário das mulheres e dos homens é congênere, cerca de 11,36% e 11,05%, respectivamente. Variações positivas nos anos de experiência aumentam o salário dos homens em 5,51% e os das mulheres em 3,31%. Quando analisado o efeito de longo prazo, medido pelo quadrado dos anos de experiência, tem-se uma redução no salário dos homens de cerca de -0,06% homens e -0,03% no das mulheres.

Analisando ainda os dados da tabela 4, percebe-se que quando comparado os resultados por sexo e raça para a região nordeste, tem-se que a relação positiva entre educação, experiência e salário é maior para as mulheres brancas (MB) do que das não brancas (MNB). Um ano a mais de educação aumenta o salário das MB em 10,12% enquanto o salário das MNB aumenta em 7,87%. Em relação a experiência, cada ano a mais aumenta o rendimento das MB em 2,28% e em 1,86% o das MNB. Para o Sudeste, cada ano a mais de educação aumenta o salário da MB em 11,36% e o da MNB em 7,45%; e cada ano a mais de experiência acrescenta o rendimento das MB em 3,31% e das MNB em 2,7%.

Quando se compara homens brancos (HB) com não brancos (HNB) nas duas regiões, o resultado é semelhante ao das mulheres. No Nordeste, educação e experiência têm uma relação positiva de maior magnitude com o salário dos HB do que no dos HNB. Para cada ano a mais de educação o salário dos HB aumenta em 10,98% enquanto o salário dos HNB aumenta em 6,34%. Em relação a experiência, cada ano a mais aumenta o rendimento das HB em 4,09% e em 2,87% o dos HNB. Para o Sudeste, cada ano a mais de educação aumenta o salário dos HB em 11,05% e o dos HNB em 7,24%; e cada ano a mais de experiência acrescenta 5,51% no rendimento dos HB e 4,26% no dos HNB.

Assim, os resultados apresentados a partir da estimação da equação salarial, indicam a presença de discriminação de gênero e raça em ambas as regiões; e esta discriminação está refletida na diferença dos rendimentos. Entretanto, não se pode afirmar que a totalidade da diferença é oriunda apenas de discriminação, e necessário identificar o quanto desta diferença é explicada pelas disparidades entre as características produtivas dos trabalhadores. Para tanto, foi utilizado a decomposição proposta por Oaxaca (1973) cujos resultados serão apresentados na próxima seção

4.2 Decomposição salarial para gênero e raça nas regiões nordeste e sudeste

A análise do quanto da diferença nos rendimentos é explicada pela diferença nos atributos produtivos dos trabalhadores usando a decomposição de Oaxaca, é feita em duas etapas. Primeiro são utilizadas as estimativas salariais por sexo ou raça para calcular o valor dos salários e a diferença bruta. Os resultados foram obtidos multiplicando os coeficientes estimados pela equação de Mincer (4.1) por suas respectivas variáveis $educ_i$, exp_i e exp_i^2

(usando os valores das médias destas variáveis apresentados na tabela 1). Os resultados estão apresentados na tabela 5.

Tabela 5 – Estimativa e diferença salarial bruta estimada.

Região/Raça	$Ln\bar{W}_h$	$Ln\bar{W}_m$	\bar{W}_h (R\$)	\bar{W}_m (R\$)	$\bar{W}_h - \bar{W}_m$ (R\$)
Nordeste	7,37604	7,31526	1.597,25	1.503,07	94,19
Nordeste - Brancos	7,56157	7,49396	1.922,87	1.797,16	125,71
Nordeste - Não brancos	7,32164	7,31354	1.512,69	1.500,47	12,22
Sudeste	7,70982	7,48665	2.230,14	1.784,07	446,06
Sudeste - Brancos	7,87781	7,63523	2.638,09	2.069,85	568,24
Sudeste - Não brancos	7,57391	7,34796	1.946,74	1.553,02	393,72

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

Nota: O subscrito M representa mulheres e H representa homens.

Os dados da tabela 5 mostram que, a diferença salarial bruta entre homens e mulheres é significativamente maior no Sudeste (R\$ 446,06) que na região nordeste (R\$ 94,19)¹⁰. Quando analisando a diferença salarial por raça, o resultado mostra uma disparidade considerável entre os rendimentos de indivíduos brancos e não brancos nas duas regiões. No Nordeste a diferença entre o salário do HB e HNB é de R\$ 410,18 enquanto no Sudeste é de R\$ 691,35. Para as mulheres tem-se uma diferença salarial entre MB e MNB de R\$ 296,69, no Nordeste e no Sudeste esta diferença é de 516,83. Isto indica uma maior discriminação racial no Sudeste relativamente ao Nordeste.

Para determinar o percentual da diferença salarial por sexo e raça que pode ser atribuído a discriminação, são utilizadas duas equações. A primeira (4.2) mostra o salário médio que as mulheres receberiam, dados seus atributos produtivos, se os coeficientes estimados que determinam seu salário fossem iguais aos dos homens, ou seja, se não houvesse discriminação. A segunda equação (4.3) mostra o salário médio estimado que elas recebem dado que existe discriminação (o salário estimado utilizando os seus próprios coeficientes).

$$Ln\bar{W}_{hm} = \beta_{0h} + \beta_{1h}\overline{educ}_m + \beta_{2h}\overline{exp}_m + \beta_{3h}\overline{exp}_m^2 \quad (4.2)$$

$$Ln\bar{W}_m = \beta_{0m} + \beta_{1m}\overline{educ}_m + \beta_{2i}\overline{exp}_m + \beta_{3m}\overline{exp}_m^2 \quad (4.3)$$

¹⁰ Este resultado não leva em consideração a diferença nos atributos produtivos das pessoas.

Em outras palavras, a equação (4.2) mostra o logaritmo do salário médio das mulheres quando utilizado os parâmetros dos homens e a equação (4.3) mostra o logaritmo do salário médio das mulheres utilizando seus próprios parâmetros estimados. A diferença entre (4.2) e (4.3) corresponde ao percentual que não é explicado pela diferença entre as características produtivas. Utilizando estas equações com os valores das médias para as variáveis (tabela 1) e os coeficientes estimados (tabelas 3 e 4) e fazendo as respectivas diferenças, encontra-se os resultados apresentados na tabela 6.

Tabela 6
Diferença salarial, por sexo, não explicada e ajuste necessário para eliminá-la.

Região	$Ln\bar{W}_{hm}$	$Ln\bar{W}_m$	Não explicada	Ajuste¹¹
Nordeste	7,55962	7,31526	24,44%	21,68%
Sudeste	7,82290	7,48665	33,62%	28,56%

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

A tabela 6 apresenta o percentual da diferença salarial que não é explicada pelas variáveis de produtividade (educação e experiência); e mostra em quanto o salário das mulheres deveria ser ajustado (em termos percentuais) caso não houvesse discriminação no mercado de trabalho, ou seja, os parâmetros estimados para mulheres seriam iguais aos dos homens e a única disparidade salarial, no caso, seria em função da diferença entre anos de estudos e experiência de cada trabalhador.

Da diferença salarial entre homens e mulheres da região nordeste, 24,44% é não explicada (pelos atributos de produtividade); e, se os parâmetros de determinação do salário das mulheres fossem iguais aos dos homens, o salário médio das mulheres seria justado com um aumento de 21,68%. A análise dos resultados para a região sudeste constata que a parte não explicada do diferencial salarial entre homens e mulheres é superior a encontrada no Nordeste. Quando comparados homens e mulheres a parte não explicada da diferença salarial é de 33,62%, significando que, em não havendo discriminação, os salários das mulheres seriam ajustados em 28,56%.

¹¹ O ajuste corresponde a diferença entre o salário que receberiam caso os coeficientes estimados fossem iguais e do salário recebido estimado, dividido pelo salário recebido estimado.

O mesmo procedimento (equações 4.2 e 4.3) foi utilizado para encontrar a diferença salarial não explicada, quando considerada a raça do indivíduo. Para tanto o logaritmo do salário dos indivíduos não brancos estimados com os coeficientes dos indivíduos brancos será determinado por $Ln\bar{W}_{bnb}$ e o logaritmo do salário dos indivíduos não brancos estimados com seus próprios coeficientes será determinado por $Ln\bar{W}_{nb}$.

Tabela 7

Diferença salarial, por raça, não explicada e ajuste necessário para eliminá-la.

Indivíduo /Raça	$Ln\bar{W}_{bnb}$	$Ln\bar{W}_{nb}$	Não explicada	Ajuste
Homens nordeste	7,41096	7,32164	8,93%	9,34%
Mulheres Nordeste	7,42207	7,31354	10,85%	11,46%
Homens Sudeste	7,69494	7,57391	12,10%	12,87%
Mulheres Sudeste	7,44982	7,34796	10,19%	10,72%

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

Os dados da tabela 7 mostram que, quando comparado homens brancos e não brancos na região nordeste, o percentual da diferença salarial não explicada por disparidades entre seus atributos produtivos é de 8,93%. Para que essa diferença fosse eliminada, o salário dos homens não brancos deveria ser ajustado em 9,34%. No Sudeste o percentual não explicado equivale a 12,10% e o ajuste necessário para sua eliminação seria um aumento de 12,87% no salário dos não brancos.

Quando comparado mulheres brancas e não brancas, percebe-se que o percentual do diferencial salarial não explicado equivale a 10,85% no Nordeste, o que significa que, se os coeficientes das variáveis de capital humano estimados para mulheres fossem iguais, independentemente da raça, o salário das não branca seria ajusto em 11,46%. Em relação ao sudeste, tem-se que a parte não explicada da diferença salarial entre mulheres brancas e não brancas corresponde a 10,19%, sendo necessário um ajuste de 10,72% para a sua eliminação.

Logo, tanto na região nordeste quanto na sudeste foram identificadas evidências de discriminação racial no mercado de trabalho formal, tanto quando comparados homens brancos com não brancos como também quando comparadas mulheres brancas e não brancas.

Por fim, foram analisadas as diferenças salariais quando comparados homens brancos e mulheres não brancas. Essa comparação justifica-se nos resultados anteriores que apontaram

para existência de discriminação de gênero e de raça no mercado formal. O objetivo dessa comparação é saber se a mulher não branca sofre uma dupla discriminação. Os resultados dessa comparação encontram-se na tabela 8.

Tabela 8

Diferença salarial, por sexo e raça, não explicada e ajuste necessário para eliminá-la.

Indivíduo /Raça	$Ln\bar{W}_{hm}$	$Ln\bar{W}_m$	Não explicada	Ajuste
HB X MNB - Nordeste	7,68514	7,31354	37,16%	45,01%
HB X MNB - Sudeste	7,81813	7,34796	47,02%	60,03%

Fonte: Elaboração própria a partir das regressões (usando erros padrões robusto).

Os resultados mostram que a diferença salarial entre homens brancos e mulheres não brancas no Nordeste é de 37,16% e que o ajuste necessário para sua eliminação é de 45,01%. No Sudeste a diferença não explicada é igual a 47,02%, sendo necessário um ajuste de 60,03%, caso os coeficientes das variáveis dos atributos produtivos dos homens brancos fossem iguais aos das mulheres não brancas. Portanto, a evidência de discriminação no mercado de trabalho é muito mais ululante em relação as comparações isoladas entre gêneros e raça.

5 CONCLUSÃO

O estudo da discriminação constitui-se uma importante área da economia do trabalho. A formalização feita por Becker (1957), com fundamentos microeconômicos, é um dos grandes avanços da teoria econômica. Desde então, diversos estudos têm sido desenvolvidos e os resultados tem sido uníssono em apontar a existência de discriminação. Daí a importância de que novos trabalhos venham a ser desenvolvidos afim de apontar caminhos para a eliminação dessa prática.

Este trabalho tem o propósito de contribuir para esta literatura e desta forma, o principal objetivo proposto era identificar a existência de discriminação por gênero e raça, expressa em diferencial salarial, nos mercados de trabalho das regiões nordeste e sudeste do Brasil no ano de 2018.

Os resultados mostram que é possível identificar que as mulheres têm tido melhor desempenho quando se fala de qualificação, elas têm apresentado maior anos de estudo do que os homens, porém, quando analisadas a quantidade de horas trabalhadas, as mulheres saem em desvantagem. Tal situação pode ser uma possível justificativa para a diferença salarial entre homens e mulheres. Porém, a magnitude da diferença salarial não condiz com a da de horas trabalhadas.

As estimativas salariais, em geral, mostraram que os anos de educação das mulheres têm maior coeficiente do que os dos homens, isto é, os anos de estudos das mulheres afetam (positivamente) o seu salário em maior magnitude do que os dos homens. Porém, quando analisado a relação da experiência, os coeficientes estimados para os homens são substancialmente maiores do que os das mulheres.

Quando da análise das estimativas salariais para as pessoas brancas e não brancas, têm-se que os coeficientes, tanto o de educação quanto o de experiência, das pessoas não brancas são inferiores aos das brancas. **Ou seja, um ano mais de estudo e educação provoca um aumento menor no salário das pessoas não brancas**, mostrando que os não brancos têm tido maiores dificuldades para incorporar ao seu rendimento os ganhos de produtividade expressos pelas variáveis formadoras de capital humano (educação e experiência), principalmente no que se refere à anos de estudo. Todavia, a parte não explicada da diferença salarial entre brancos e não brancos é menor do que entre homens e mulheres.

A decomposição de Oxaca (1973) realizada para identificar a presença de discriminação, mostrando a parte do diferencial salarial que não é explicada pela disparidade de dotação dos fatores produtivos entre os trabalhadores, apontou a presença de discriminação tanto de gênero quanto de raça e que essa discriminação tem maior magnitude na região sudeste do que no Nordeste. Apontou também que a mulher quando não branca sofre ainda mais os efeitos dessa discriminação.

Por fim, cabe ressaltar que, embora a decomposição de Oxaca apresente evidência de discriminação no mercado de trabalho, existem inúmeras outras variáveis que determinam o salário, e que podem ser justificadoras para a diferença salarial, que não são consideradas, como, por exemplo, qualidade das instituições formadoras e objetivo pessoal do trabalhador. Ainda assim, não pode ser apenas mera coincidência os persistentes resultados de estudos (vários já citados neste trabalho) apontando a presença de discriminação de gênero e de raça, e que essa discriminação tem afetado as mulheres e os não brancos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FAUSTINO, I. A.; ARAUJO, E. L.; MAIA, K. **Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014)**. In: 45º Encontro Nacional de Economia da Anpec, 2017, Natal. Anais do 45º Encontro Nacional de Economia da Anpec, 2017, 2017.

LOUREIRO, Paulo R. A. **Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação**. Revista Brasileira de Economia, vol.57, n.1, p. 125-157, 2003.

FONSECA, M. R.; CATELAN, D. W.; BACCHI, M. D.; FLORINDO, A. A. . **Diferenciais de salários e discriminação por gênero e cor para trabalhadores dos setores agrícola e não agrícola do Brasil**. In: Encontro de Economia da Região Sul (ANPEC Sul), 2018, Curitiba. ANPEC SUL, 2018.

SILVA, H. R. A.; ABREU, E. A. P.; MOUTINHO, L. M. G. . **Diferenciais de Rendimentos por Gênero no Mercado de Trabalho: Uma análise para Pernambuco no ano de 2013**. In: V Encontro Pernambucano de Economia, 2016, Recife. Transformações da Estrutura Produtiva de Pernambuco, 2016.

EHREMBERG, R.G. e SMITH, R.S. **Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública**. Rio de Janeiro, Makron, 2000.

BORJAS, G. **Economia do Trabalho**. Porto Alegre, AMGH, 2012.

SOUZA, M. C. C. de. **O mercado de trabalho: Abordagens duais**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v.18, n.1, jan-mar,1978.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. **Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade**. Revista de Economia Contemporânea, 2018.

NERI, MARCELO C. **Microcrédito: o mistério nordestino e o Grameen brasileiro: perfil e performance dos clientes do Crediamigo**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.