



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

MAGNO ROGÉRIO GOMES

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO E ALOCAÇÃO
POR SETOR ECONÔMICO DOS TRABALHADORES NO
PRIMEIRO EMPREGO, REEMPREGO E REMANESCENTES:
REGIÕES SUL E NORDESTE DO BRASIL**

MAGNO ROGÉRIO GOMES

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO E ALOCAÇÃO
POR SETOR ECONÔMICO DOS TRABALHADORES NO
PRIMEIRO EMPREGO, REEMPREGO E REMANESCENTES:
REGIÕES SUL E NORDESTE DO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE), Mestrado, da Universidade Estadual de Londrina, como exigência para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Solange de Cassia Inforzato de Souza

Londrina
2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

Gomes, Magno Rogério .

Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescentes : regiões sul e nordeste do Brasil / Magno Rogério Gomes. - Londrina, 2016.
134 f. : il.

Orientador: Solange de Cassia Inforzato de Souza.

Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Economia Regional, 2016.

Inclui bibliografia.

1. Economia regional - Tese. 2. Discriminação de sexo - Tese. 3. Salário - Tese. I. Souza, Solange de Cassia Inforzato de . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Economia Regional. III. Título.

MAGNO ROGÉRIO GOMES

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO E ALOCAÇÃO POR
SETOR ECONÔMICO DOS TRABALHADORES NO PRIMEIRO
EMPREGO, REEMPREGO E REMANESCENTES: REGIÕES SUL E
NORDESTE DO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional (PPE), Mestrado, da Universidade Estadual de Londrina, como exigência para obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Solange de Cassia Inforzato
de Souza
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof^a. Dr^a. Katy Maia
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dr^a. Marina Silva da Cunha
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Londrina, 09 de março de 2016

DEDICATÓRIA

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, a Deus e à minha família, em especial à minha amada MÃE.

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha fortaleza e força, que me guiou pelas vielas da vida, e nunca deixou-me desviar; a ti Senhor, devo tudo que sou e serei.

À minha família, pois ela é o meu alicerce.

À professora e orientadora Solange de Cassia Inforzato de Souza pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta dissertação.

Às professoras Marina Silva da Cunha e Katy Maia, que aceitaram o convite para participar da comissão examinadora desta dissertação, e ao professor Aricieri Devidé Júnior, pelas contribuições para o aprimoramento deste trabalho por ocasião do exame de qualificação.

Aos colegas do mestrado, que de alguma forma contribuíram para essa minha jornada, em especial, deixo meus agradecimentos ao Renato, Eduarda, Fabiano e Fabiana.

À CAPES pelo incentivo financeiro (bolsa de estudos) ao curso de Mestrado em Economia Regional.

“A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em procurar novas paisagens, mas em ter novos olhos”.
(Marcel Proust)

“Existem muitas hipóteses em ciência que estão erradas. Isso é perfeitamente aceitável, eles são a abertura para achar as que estão certas”.
(Carl Sagan)

“A menos que modifiquemos à nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.
(Albert Einstein)

“Nenhum homem deveria nascer e morrer no mesmo lugar” (Gustavo Gitti)

GOMES, Magno Rogério. **Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes:** regiões Sul e Nordeste do Brasil. 2016. 134f. Dissertação de Mestrado em Economia Regional. - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

RESUMO

A presente dissertação tem por objetivo analisar a discriminação salarial de gênero e a probabilidade de inserção setorial no primeiro emprego, reemprego e remanescentes no mercado de trabalho formal e privado nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. Para isso, a base de dados utilizada foi a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - do Ministério do Trabalho e Emprego do ano de 2013. Aplicou-se o modelo logit multinomial para encontrar as chances de inserção nos setores, e a decomposição de Oaxaca-Blinder para calcular as diferenças e a discriminação salariais. Os resultados encontrados para as duas regiões evidenciam maiores chances de absorção do trabalho feminino nos setores de Comércio e Serviços, e do trabalho masculino nos setores Agrícola e Indústria. Nestes dois últimos setores, as mulheres sofrem discriminação na contratação, uma vez que apresentam as mesmas características masculinas e a absorção de mão de obra dos setores é masculina, promovendo a segregação ocupacional. Indivíduos com maior grau de escolaridade (nível superior) têm maior probabilidade de engajarem no setor de Serviços, em que a remuneração média é maior. As chances de inserção dos indivíduos com baixa instrução foram mais elevadas na indústria, especialmente na indústria nordestina, mostrando a pior situação das indústrias do Nordeste comparativamente às do Sul no que se refere ao capital humano. Para ambas as regiões estudadas, há discriminação de rendimentos contra as mulheres, mesmo no setor de Serviços em que a absorção ocupacional das mulheres é maior. Nos setores da Agricultura e Indústria as mulheres são discriminadas duplamente, tanto na inserção ocupacional quanto nos rendimentos, e a situação se agrava no setor industrial. O setor do Comércio apresentou as menores diferenças de rendimentos entre homens e mulheres e também a menor discriminação contra indivíduos do sexo feminino. A maior discriminação de gênero está na classe dos trabalhadores Remanescentes, sugerindo que a mulher é mais discriminada dentro da empresa. Entre as regiões, o Nordeste apresentou menor discriminação salarial contra as mulheres, sendo menor entre os indivíduos de cor de pele parda ou negra comparativamente à região Sul. Os resultados reforçam as hipóteses de que há discriminação salarial contra a mulher nas duas regiões, e se agrava em setores onde as mulheres já são discriminadas na inserção ocupacional, que as diferenças e a discriminação são maiores quando a mulher já está inserida no emprego (Remanescentes), e que a discriminação de gênero (contra a mulher) é menor para regiões menos desenvolvidas economicamente.

Palavras-chave: Discriminação de gênero. Probabilidade de emprego. Setores econômicos. Salários.

GOMES, Magno Rogério. **Wage discrimination and gender allocation for workers of industry in the first job, Re-employment and Remnants: South and Northeast Brazil.** 2016. 134 p. Dissertação de Mestrado em Economia Regional. - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze the wage discrimination by gender and the likelihood of sectoral insertion in the initial employment, re-employment and remaining in the formal and private labor market in South and Northeast Brazil in 2013. For this analysis, the database used was the RAIS - Annual Social Information - Ministry of Labour from the year 2013. The multinomial logit model was applied to find the chances of hiring each of the sectors, and the Oaxaca-Blinder decomposition to calculate the differences and wage discrimination. The results shown, for both regions studied, show higher likelihood hiring of female labor in the Trade and Services sectors, and higher chances of hiring male work in the Agricultural and Industrial sectors. In these last two sectors women suffer discrimination at the hiring stage, even if women have equal skills and qualifications, the hiring preference is for men. Individuals with higher level of education (higher level) are more likely to be hired in the Services sector, where the average salary is higher. There is a higher probability that individuals with a lower education level be hired in the industrial sector, especially in the Northeast region, showing the worst situation of Northeast industries compared the South with regard to human capital. For both regions studied, wage discrimination against women exists, even in the Services sector where there is greater employment rate of women. For the Agriculture and Industry sectors, women are discriminated against twice, both in at the hiring stage and in remuneration, the situation worsens in the industrial sector. The Trade sector presented the smallest wage differences between men and women and also the lowest discrimination against females. The largest gender discrimination against women is in the class of long-term workers, suggesting that women are more discriminated against within the company over length of employment. Between the regions, the Northeast had lower wage discrimination against women, with discrimination also being lower among people nonwhite compared to the South. The results support the hypothesis that there is wage discrimination against women in the two regions, which worsens in sectors where women are already discriminated against at the labor market entry stage, that differences and discrimination are greater when a woman is already in the job (long-term), and that gender discrimination (against women) is lower for less economically developed regions.

Keywords: Discrimination of Gender. Probability of employment. Economic sectors. Wage.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Perfil dos trabalhadores formais do setor privado das regiões Sul e Nordeste em 2013	55
Tabela 2 –	Participação e salário hora médio dos empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013	56
Tabela 3 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero no setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	58
Tabela 4 -	Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero no setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	60
Tabela 5-	Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e faixa etária na região Sul e Nordeste, Brasil 2013	65
Tabela 6 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e porte das empresas na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	66
Tabela 7 -	Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e porte das empresas na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	67
Tabela 8 -	Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e Cor na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	69
Tabela 9 -	Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e ocupação na região Sul e Nordeste, Brasil 2013	72
Tabela 10 -	Rendimentos médios hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e escolaridade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013	74
Tabela 11 -	Probabilidade de contratação nos setores, Agricultura, Comércio, Serviços, Indústria – Regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	75

Tabela 12 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero, raça, faixa de escolaridade e setor econômico, na região Sul, 2013.....	83
Tabela 13 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero, raça, faixa de escolaridade e setor econômico na região Nordeste, 2013.....	86
Tabela 14 – Determinantes Salariais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes nas regiões Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	90
Tabela 15 – Determinantes salariais para o Primeiro emprego, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	92
Tabela 16 – Determinantes salariais para o Reemprego, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	93
Tabela 17 – Determinantes salariais para os Remanescentes, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	95
Tabela 18 - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	99
Tabela 18A - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	101
Tabela 18B - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	102
Tabela 19 - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	103
Tabela 19A - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	104
Tabela 19B - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	105
Tabela 20 - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	107
Tabela 20A - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	108

Tabela 20B - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	109
Tabela 21 - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	110
Tabela 21A - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013	111
Tabela 21B - Impactos percentuais (%) da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	113

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Decomposição Oaxaca-Blinder Threefold.....	51
Gráfico 2 -	Decomposição Oaxaca-Blinder - Proposto.....	52
Gráfico 3 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e faixa etária na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	63
Gráfico 4 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e cor/raça na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	68
Gráfico 5 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e ocupação na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	71
Gráfico 6 -	Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e escolaridade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013.....	73
Gráfico 7 -	Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero e raça, nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	79
Gráfico 8 -	Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero e raça entre os jovens de 18 a 24 anos, nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013.....	81

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	DIFERENÇAS SALARIAIS E INSERÇÃO OCUPACIONAL: TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS.....	16
2.1	A teoria econômica dos diferenciais de salários.....	16
2.2	Evidências empíricas internacionais e do Brasil e regiões.....	27
2.3	Inserção ocupacional e rendimentos no Primeiro emprego e Reemprego.....	34
3	METODOLOGIA E BASE DE DADOS.....	39
3.1	Base de Dados.....	39
3.2	Método para a estimação de probabilidade de ocupação: modelo Logit Multinomial.....	40
3.3	Método para a estimação dos determinantes de salários: Equação Minceriana.....	43
3.4	Método para a decomposição de diferenciais de salários – Oaxaca- Blinder.....	46
3.4.1	Metodologia da decomposição salarial com incorporação do salário mínimo.....	50
3.5	Variáveis para os modelos econométricos.....	54
4	PERFIS E PROBABILIDADES DE ABSORÇÃO DOS TRABALHADORES FORMAIS NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO: REGIÕES SUL E NORDESTE DO BRASIL.....	55
4.1	Perfis não produtivos e produtivos dos trabalhadores segundo o gênero e classe de emprego.....	55
4.2	Probabilidades de contratação dos trabalhadores para o Primeiro emprego e Reemprego: os efeitos marginais.....	74

5	A DECOMPOSIÇÃO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....	88
5.1	Determinação dos salários nas classes de emprego para homens e mulheres nas regiões Sul e Nordeste (equações mincerianas).....	88
5.2	Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder nas classes de emprego e setores econômicos	97
5.2.1	Setor Agrícola	97
5.2.2	Setor do Comércio	102
5.2.3	Setor dos Serviços	106
5.2.4	Setor da Indústria	109
5.3	Síntese dos Resultados	113
	CONCLUSÕES.....	117
	APÊNDICE	127

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a discriminação salarial no mercado de trabalho vem sendo abordada entre pesquisadores das ciências sociais e aplicadas, especialmente no Brasil, cujas características continentais e desigualdades regionais e de renda são significativas. Assim, a discriminação salarial no mercado de trabalho brasileiro bem como as chances de inserção dos indivíduos tem sido temas relevantes de estudos científicos na sociedade brasileira.

Os estudos empíricos internacionais como os de Oaxaca (1973), Blinder (1973), Albrecht, Van Vuuren e Vroman (2004) e Heinze e Wolf (2006), e para o Brasil e regiões (Cacciamali e Hirata, 2005; Salvato et al., 2008, Cugini et al., 2014; Fiuza-Moura, 2015; Souza e Gomes, 2015) confirmam a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, bem como entre brancos e não brancos, evidenciando a superioridade dos rendimentos dos homens e brancos, e a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo maior a discriminação entre os sexos do que por cor.

Regionalmente, o Sul e o Nordeste do Brasil revelam diferenças nas características demográficas e econômicas. Aproximadamente 90% dos trabalhadores da região Sul são indivíduos de cor de pele branca e no Nordeste a predominância dos trabalhadores formais é dos não brancos, 73%. Economicamente, o PIB *per capita* anual do Nordeste em 2013 foi de R\$ 12.954,80 e o da região Sul, R\$ 30.495,79 (IBGE, 2015). No que tange ao mercado de trabalho, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua - PNADC - apresentados pelo Boletim Regional do Banco Central do Brasil (BACEN, 2015), em 2013 a taxa de desocupação foi de 9,5% para o Nordeste e 4,3% no Sul, e a taxa de atividade da região Nordeste apresentou-se em pouco mais 56% e do Sul 64%. As regiões também proporcionaram divergência na taxa de formalidade da população ocupada, pois o Nordeste observou menor taxa de formalidade (40,4%) em relação ao Sul (60,8%).

Além das desigualdades regionais, constatou-se a existência de uma lacuna nas pesquisas acerca das diferenças salariais segundo as classes de emprego – *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes* – nos setores econômicos dessas regiões. A escolha das classes de emprego é justificada pela utilização dos modelos econométricos e decomposições salariais que utilizam as médias das características individuais para a mensuração dos resultados e, portanto, quanto mais homogêneos forem os grupos estudados mais os resultados se aproximarão da realidade. Outra justificativa para a desagregação das classes de emprego é o fato de que, deste

modo, pode-se investigar a fase ou o momento do trabalho em que a mulher é mais discriminada, se no momento da contratação ou posterior a ela. Assim, uma vez identificadas as origens da discriminação, as políticas públicas antidiscriminatórias poderão ser mais eficazes.

Outra preocupação assenta-se nas diferenças de inserção ocupacional no mercado de trabalho, que pode estar relacionada à decisão da oferta de trabalho, mas também à da demanda de trabalho. A literatura empírica e teórica tem evidenciado que a escolha do trabalhador por parte do empregador leva em conta os fatores produtivos como a escolaridade, o treinamento e a experiência, como determinantes ou sinalizadores da produtividade de cada candidato ao emprego. Os perfis não produtivos também podem interferir, indicando possíveis discriminações de gênero e cor.

A teoria econômica disponibiliza as explicações para as desigualdades salariais e de inserção ocupacional que são resumidas na teoria do capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1966; 1975; Arrow, 1971), na teoria da segmentação (Doeringer e Piore, 1970; Vietorisz e Harrison, 1973; Cacciamali, 1978; Lima, 1980); na teoria da discriminação estatística (Phelps, 1972; Dickinson e Oaxaca, 2006) e na teoria da discriminação (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

De acordo com a teoria do capital humano, a produtividade e os rendimentos de um trabalhador aumentam em função da elevação da escolaridade e de suas habilidades adquiridas com a experiência (BECKER, 1962). Por outro lado, para Cacciamali (1978), do ponto de vista da teoria da segmentação do mercado de trabalho, cada tipo de emprego tem diferentes critérios de recrutamento e absorção, sendo preenchidos por diferentes grupos de trabalhadores que constituem a força de trabalho.

Segundo Doeringer e Piore (1970), expoentes da teoria da segmentação, são as características pessoais dos indivíduos como escolaridade, cor, gênero, experiência que determinam o tipo de mercado em que eles serão inseridos. Vietorisz e Harrison (1973) segmentam o mercado de trabalho entre atividades econômicas que investem em tecnologia e qualificação de mão de obra e atividades intensivas em mão de obra de baixa qualificação. Segundo Harrison e Sum (1979), a teoria do mercado segmentado argumenta que a tecnologia segmenta os postos de trabalho e a organização dos trabalhadores. Além disso, as habilidades específicas, grau de instrução (escolaridade), cor, sexo entre outras características, são requerimentos para a admissão e parcialmente avaliadas para a mobilidade dos trabalhadores do segmento secundário para a entrada no segmento primário. O problema é que muitos

trabalhadores são fadados a permanecer no mercado secundário devido à imobilidade ocupacional.

De acordo com Remy e Vaz (2014), outros fatores associados ao ciclo de vida e a origem socioeconômica do jovem são fundamentais, pois, jovens de famílias mais pobres são propensos a procurar um trabalho e abandonar os estudos. No lado da demanda, segundo Casari (2012), os setores do mercado de trabalho podem atribuir demandas mais ou menos estáveis, e diferentes níveis tecnológicos exigem qualificações e habilidades mais gerais ou mais específicas dos indivíduos.

Diante destas evidências, esta dissertação tem por objetivo analisar a discriminação salarial por gênero e a inserção setorial nas classes de emprego nas regiões Sul e Nordeste do Brasil em 2013. Especificamente, identificar as características que contribuem estatisticamente e significativamente para que um indivíduo em busca do *Primeiro emprego* e *Reemprego* consiga ingressar em um emprego formal em um determinado setor econômico; e mensura as diferenças salariais e a discriminação de gênero no *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescente*, nos setores econômicos e nas regiões estudadas.

As hipóteses levantadas são as de que a probabilidade de inserção em um emprego formal nos setores econômicos nas regiões estudadas é diferente para homens e mulheres, evidenciando uma discriminação de gênero na contratação dos trabalhadores, promovendo a segregação ocupacional. Portanto, as diferenças e a discriminação de salários seriam maiores em setores nos quais os trabalhadores já são segregados no momento da inserção. No que tange as diferenças salariais e discriminação de gênero, espera-se que sejam maiores para a classe dos *Remanescentes* e menores nas classes do *Primeiro emprego* e *Reemprego*, pois nessas últimas as diferenças de rendimentos e a discriminação estão ausentes dos bônus referentes à habilidade, responsabilidades, promoções e bonificações por tempo de serviço, negociações, entre outros; e, finalmente, que as desigualdades salariais e a discriminação de gênero e minorias são menores em regiões menos desenvolvidas economicamente.

A metodologia adotada para mensurar as probabilidades de inserção em um emprego formal foi o modelo logit multinomial. Para a determinação de salários utilizou-se o método *OLS* (*Ordinary Least Squares*) com as equações Log-lin, conhecidas como equações de Mincer ou Mincerianas. Por fim, utiliza-se da decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais e identificar a parcela explicada pelas diferenças das dotações individuais e pelas

características do mercado de trabalho, e a parcela proveniente da discriminação de gênero. A base de dados utilizada para esse estudo foi a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - do Ministério do Trabalho e Emprego do ano de 2013, (MTE, 2015)

Esta dissertação está organizada em seis capítulos, incluindo esta introdução. O segundo aborda as teorias do capital humano, da segmentação no mercado de trabalho e da discriminação, e o referencial empírico sobre o tema. O terceiro expõe a metodologia empregada, a base de dados e variáveis utilizadas. O quarto capítulo mostra as características do trabalhador das regiões estudadas e a probabilidade de inserção em um emprego formal nos setores econômicos.

O quinto apresenta e interpreta os resultados da equação de determinação de salários, as diferenças salariais e sua decomposição, e a discriminação de gênero. Por fim, discorre-se sobre as conclusões do trabalho.

2 DIFERENÇAS SALARIAIS E INSERÇÃO OCUPACIONAL: TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

2.1 A teoria econômica dos diferenciais de salários

Os estudos sobre a determinação e as diferenças de salários dos trabalhadores podem ser conduzidos a partir de argumentos teóricos sustentados pelas diferenças de atributos produtivos, pela segmentação dos postos de trabalho e pela discriminação econômica e estatística.

No primeiro caso, as diferenças salariais resultam das decisões de acumulação de capital humano pelas nações, no âmbito macroeconômico, e pelos indivíduos, na esfera microeconômica. A atenção ao capital humano faz parte de um arcabouço teórico denominado de teoria do capital humano, cujos principais expoentes são Jacob Mincer, Theodore W. Schultz e Gary S. Becker.

Do ponto de vista macroeconômico, Schultz (1961) relaciona a importância dos investimentos em capital humano para o crescimento econômico de um país. Para ele, principalmente em nações pobres (economias em desenvolvimento), o crescimento econômico não é apenas decorrente do investimento em capital de produção, infraestrutura, e outros, mas também do investimento em capital humano. O autor defende a intervenção do estado por meio de leis fiscais e bancárias que promovam os empréstimos privado e público de longo prazo para os estudantes, e insiste que grande parte dos baixos rendimentos dos negros, trabalhadores rurais e dos indivíduos mais velhos seria reflexo da falta de investimento do Estado em saúde e educação.

Theodore Paul Schultz, analisou os investimentos em saúde e educação na África, e constatou que muitos são os fatores que influenciaram o crescimento lento dos países em comparação com outras regiões desde 1960 (SCHULTZ, 1999). Entretanto, os baixos níveis de saúde e educação são os dois fatores mais importantes associados à baixa produtividade e crescimento.

Becker (2008) reforça essa ideia e acrescenta que o crescimento contínuo da renda *per capita* de muitos países durante o século XIX e XX é, em parte, devido à expansão do conhecimento científico e técnico, que aumenta a produtividade do trabalho e o crescimento da nação. A crescente dependência da indústria pelo conhecimento sofisticado aumenta significativamente o valor da educação, dos treinamentos “*on-the-job*” e de outras formas de capital humano.

Ainda para Becker (2008), muito além de uma conta bancária, ações, equipamentos de produção, etc., o investimento em educação, em cursos profissionalizantes e em saúde, e virtudes como pontualidade e honestidade também constituem uma forma de capital. As pessoas não podem ser separadas do seu conhecimento, das habilidades, da saúde e de seus valores que, em conjunto, promovem o crescimento dos países.

Na esfera das desigualdades pessoais dos rendimentos, a teoria do capital humano se desenvolveu tendo como pressupostos o mercado de trabalho contínuo e competitivo, a mão de obra homogênea e a existência da perfeita mobilidade ocupacional. Jacob Mincer (1958, 1974) defende a escolaridade e experiência como determinantes dos rendimentos do trabalhador, cujas diferenças salariais são atribuídas pelas diferenças desses fatores produtivos (capital humano).

Schultz (1961) expõe que o capital humano não é apenas composto por escolaridade e experiência, mas relaciona-se ainda com a saúde, as vestimentas, o vigor físico, a motivação, as habilidades manuais e artísticas, a migração entre outros. O autor destaca três formas de despesas: as que satisfazem as preferências dos consumidores e de nenhuma maneira melhoram as capacidades produtivas do indivíduo, denominada de “consumo puro”. Os gastos que aumentam as capacidades individuais e não satisfazem as preferências subjacentes, representam os “investimentos puros” e, por fim, as despesas que promovem ambos os efeitos e são difíceis de identificar na medida que essas despesas tornam parte do indivíduo e não podem ser mensuradas.

Schultz (1961) enfatiza cinco grandes categorias de investimento humano que tem correlação com maiores salários: primeiro - despesas que afetam a expectativa de vida, força e resistência, vigor e vitalidade das pessoas; segundo - treinamentos, experiências, (*on-the-job training*); terceiro - educação formalmente organizada; quarto - programas de estudo para adultos não organizados por empresas; quinto - migração de indivíduos e famílias para se adaptarem às oportunidades de emprego.

Para Becker (1962, 1966), os investimentos em capital humano são úteis para compreender as desigualdades de rendas entre as pessoas, pois que a produtividade e os rendimentos de um trabalhador aumentam em função da elevação da escolaridade e de suas habilidades adquiridas com a experiência. Há diferentes formas de investimento em capital humano, incluindo o investimento em educação, treinamento (*on-the-job training*), cuidados médicos, consumo de vitaminas e aquisição de informações do sistema econômico. As diferenças de rendimentos são provenientes desses fatores e, caso mantidas essas variáveis constantes e

outras como (discriminação e nepotismo), e ainda assim houver diferença no rendimento, esta será atribuída ao talento do indivíduo. A ênfase no capital humano não apenas ajuda a explicar as diferenças de rendimentos ao longo do tempo, ou entre regiões, mas também entre pessoas ou famílias dentro de uma área.

Para mensurar as habilidades de um indivíduo, alguns economistas utilizam testes de inteligência, notas de aptidão, nível de escolaridade e testes de personalidade, que indicam o tipo de personalidade, a persistência e a inteligência. Já outros pesquisadores têm como parâmetro de medida de talento das pessoas, seus resultados e rendimentos: pessoas com maior rendimento tem mais habilidade que outras (BECKER, 1962).

No entanto, a produtividade do trabalhador não depende apenas de suas habilidades, ou do investimento nelas aplicado, mas também de sua motivação ou da intensidade do seu trabalho. (Essa motivação pode ser financiada por um aumento nos salários – feito pelas firmas). Além disso, para Becker e Chiswick (1966) a taxa de retorno do capital humano relaciona-se com o montante investido por outros indivíduos e pela demanda derivada por pessoas com diferentes tipos de capital humano.

Uma forma de igualdade de oportunidade ocorre quando a oferta de fundos para investimento em capital humano é a mesma para todos, e o modo para alcançar esse objetivo seria prover o investimento em capital humano gratuito com subsídios de agências públicas ou privadas. Esta visão de igualdade de oportunidade não implica em investimento igual para todos, mas igual oportunidade de investir e o montante depende da habilidade e de outras características pessoais. Com isso reduziria a desigualdade de rendimentos (BECKER; CHISWICK, 1966).

A acumulação do capital humano sofre influência de alguns fatores, como os apontados por Ehrenberg e Smith (2000). Primeiro, pessoas voltadas para o presente são menos propensas a engajarem em uma universidade; segundo, jovens são mais predispostos a obter uma educação universitária ou alcançar outras formas de treinamentos; terceiro, a existência de custos da educação e de treinamentos; quarto, o custo de oportunidade dos indivíduos que buscam um ensino superior em relação aos que permanecem com ensino médio, pois o incentivo a fazer uma faculdade será maior à medida que as diferenças de ganhos entre os níveis de escolaridade são maiores.

Becker (2008) ressalta a influência da família na acumulação do capital humano, conhecimentos, habilidades, saúde, valores e hábitos de seus filhos. Os pais afetam os níveis de

escolaridade, a estabilidade conjugal, as propensões a fumar e consumir de bebidas alcoólicas, as responsabilidades com horário e muitas outras dimensões da vida de seus herdeiros. Ainda, o autor destaca a importância do treinamento para a produtividade e aumento dos salários. Para ele, mesmo graduados universitários não estão totalmente preparados para o mercado de trabalho; quando terminam a escola eles devem ser alocados nos seus postos de trabalho através de programas formais e informais de treinamento.

Segundo Lima (1980), a teoria do capital humano segue o seguinte raciocínio: as pessoas se educam, a educação por sua vez tem como principal efeito mudar as “habilidades” e conhecimentos, assim maiores serão suas habilidades cognitivas e maior a produtividade e, por fim, uma maior produtividade resultará em maiores rendas para os trabalhadores.

Em suma, a teoria do capital humano destaca que os salários são determinados por características inatas e adquiridas. As características inatas, não produtivas, são aquelas que não podem ser alteradas pelo indivíduo, como raça, sexo, origem geográfica, classe social entre outras. Características adquiridas, produtivas, são aquelas sobre as quais os indivíduos tem a capacidade de escolha de adquiri-las ou não, como investimento em capital humano, educação, treinamentos, despesas com saúde, etc. (LIMA,1980).

As desigualdades pessoais de salários são explicadas também pela teoria da segmentação ou mercado dual. Pressupõe-se um mercado de trabalho competitivo, não contínuo, em que os agentes são heterogêneos, e a mobilidade não é algo fácil. Segundo Harrison e Sum (1979) a teoria do mercado dual surgiu nos fim dos anos1960 e início dos anos 1970 com a crítica sobre os teóricos econômicos ortodoxos, e se organiza sob diferentes abordagens que se complementam.

Para os teóricos da segmentação, não há um consenso sobre as causas dos mercados duais. Uma vertente da explicação é dada por Doeringer e Piore (1970), os quais enfatizam as características pessoais e o comportamento dos trabalhadores, o “lado da oferta”, como determinantes da segmentação do mercado de trabalho; são as características pessoais dos indivíduos que determinam o tipo de mercado em que eles serão inseridos.

Empregos com características distintas são associados a diferentes pessoas. Características de indivíduos, como raça, sexo, background social, anos de escolarização, experiência no emprego, experiência na firma, etc., irão determinar na sua gama de oportunidade de trabalho. Sua alocação em um emprego, por sua vez, irá condicionar a evolução futura de suas características pessoais (LIMA, 1980, p.237).

Para Doeringer e Piore (1970), o esquema de remunerações e as diferenças salariais pouco tem a ver com a distribuição do capital humano. Depois que um indivíduo é alocado em

um determinado segmento, seu salário depende das regras internas do segmento com relação a promoções e padrão de remuneração. Portanto, o salário dos trabalhadores não irá depender de sua habilidade cognitiva ou de sua escolaridade, nem de sua produtividade, como discorre a teoria do capital humano.

Nessa abordagem dos mercados internos, os trabalhadores são segmentados em dois tipos de mercado, o primário e o secundário: o mercado primário, segundo Doeringer e Piore (1970) e Lima (1980), é caracterizado por empregos estáveis, salários relativamente altos, alta produtividade, progresso técnico, há políticas de promoções por competência e por antiguidade dentro das firmas, bem como treinamentos fornecidos pelas mesmas (*on-the-job training*). Normalmente, esses empregos são fornecidos por grandes empresas, às vezes oligopolistas, e intensivas em capital.

O mercado secundário por sua vez é caracterizado por alta rotatividade de mão de obra, salários baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego. As empresas desse segmento exigem e propiciam baixo ou nenhum treinamento e, em geral, um mínimo de qualificação é necessário. Não há promoções por competência ou antiguidade. As firmas que proporcionam esses empregos são pequenas empresas competitivas que operam em um mercado restrito de demanda instável e não é fácil o acesso ao capital, e os lucros são baixos o que dificulta programas de qualificação de mão de obra e aquisição de tecnologia.

Uma vez no mercado primário ou secundário, os herdeiros desses indivíduos estariam fadados a pertencer ao mesmo mercado que os seus antecessores. Como cita Lima:

Os hábitos engendrados no trabalho são reproduzidos em casa: o sistema é tal que, uma vez que o trabalhador esteja no secundário, tanto ele quanto seus herdeiros têm uma probabilidade altíssima de estarem sempre “amarrados” àquele segmento. A filtragem discriminatória tende a perpetuar, através de gerações, o comportamento típico do mercado de trabalho secundário (LIMA, 1980, p.237).

Outro enfoque apresentado em Lima (1980) são os estudos de Barry Bluestone, 1968, de Bennett Harrison, 1970 e 1973, e de Thomas Vietorisz, 1973, cuja preocupação repousa sobre o comportamento da estrutura industrial, dando mais ênfase nas características dos postos de trabalho, das firmas e a interação entre os agentes, enfatizando o “lado da demanda” de mão de obra.

De acordo com Vietorisz e Harrison (1973), a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades econômicas. Assim, os autores segmentam o mercado de trabalho

entre atividades econômicas que investem em tecnologia e qualificação de mão de obra e atividades intensivas em mão de obra de baixa qualificação.

Segundo Harrison e Sum (1979) a teoria do mercado segmentado argumenta que a tecnologia segmenta os postos de trabalho e a organização dos trabalhadores. Além disso, as habilidades específicas, grau de instrução (escolaridade), raça, sexo entre outras características, são requerimentos à admissão e parcialmente avaliadas para a mobilidade dos trabalhadores do secundário na entrada no segmento primário. O problema é que muitos trabalhadores são fadados a permanecer no mercado secundário devido à imobilidade ocupacional. Para os autores, frequentemente atribui-se como maior barreira que exclui os pobres do mercado primário, a sua própria falta de motivação no trabalho, ignorando uma importante vertente da teoria do mercado de trabalho segmentado, em que a motivação, em particular, e o comportamento do trabalhador, em geral, é formado em resposta ao tipo de emprego que está inserido.

Os empregos podem ser classificados ou agrupados em *clusters*, correlacionados com as variáveis lucro, salário, grau de treinamento dos trabalhadores, poder de mercado, proteção do governo, sindicatos aos quais pertencem, entre outros. Os trabalhadores não são distribuídos uniformemente nestes *clusters*, pois são alocados de acordo com suas características, como idade, raça e sexo. A mobilidade e interação são maiores dentro dos *clusters* do que entre os *clusters* (HARRISON; SUM, 1979).

De acordo com a classe do emprego, esse tende a ser reservado para diferentes conjuntos de trabalhadores (homens, mulheres, negros ou brancos), mesmo quando os grupos de trabalhadores são tecnicamente substituíveis na produção.

A terceira vertente da teoria de segmentação é apresentada por Michael Reich, Stephen A. Marglin, H. Gintis, Richard C. Edwards, Thomas E. Weisskopf, D. Gordon e S. Bowles apud Lima (1980), em que as desigualdades salariais decorrem de um processo histórico e da existência de diferentes classes sociais que acabam por ocasionar a segmentação do mercado de trabalho, destacando a responsabilidade do sistema educacional na manutenção de uma relativa imobilidade ocupacional e social intergeração.

Lima (1980) destaca também o que ele chama de teoria da socialização. As escolas produzem credenciais ou uma espécie de “sinal” (de persistência, determinação, etc.) para os demandantes de mão de obra. Os “credencialistas” defendem que as escolas selecionam, filtram,

os estudantes de acordo com as suas características. Neste sentido, as escolas oferecem credenciais que facilitam a seleção dos trabalhadores pelos empregadores.

Segundo Spence (1973), as teorias do filtro ou da sinalização consideram os diplomas escolares como filtros para os empregadores no momento da seleção dos indivíduos. Os certificados representam o possível potencial das capacidades dos candidatos, e não um indicador de produtividade, como defende a teoria do capital humano.

Segundo Lima (1980), para o modelo dual, o principal papel da educação é promover o acesso a certos segmentos. A escola atuará em reforçar as características dos indivíduos, previamente determinadas pelo convívio familiar, ou pelo meio em que está inserido. As escolas também vão promover credenciais ou “sinais” e determinarão o segmento que o trabalhador será inserido.

Para Monte, Araújo e Lima (2007), o investimento em capital humano é um modo eficiente de revelar ao contratante as virtudes do indivíduo. As firmas terão uma imagem que o indivíduo é inteligente e perseverante, que rapidamente adquirirá na sua ocupação os conhecimentos específicos necessários para desenvolver suas tarefas. Argumentam que os indivíduos em busca de um emprego devem agir de forma estratégica, porque mesmo que parte dos atributos - gênero, idade e raça - não estejam sob seu controle e não reflitam conhecimentos ou habilidades, pode ser usada como filtro para uma admissão ocupacional.

A teoria da discriminação se apresenta como uma terceira forma de explicar as diferenças dos rendimentos dos trabalhadores. Dadas as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência dos hiatos salariais é atribuída pela discriminação. Para Becker (1966, 1971) existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que os salários pagos sejam menores já descontadas as diferenças pelas habilidades individuais. Para Arrow (1971) a discriminação abrange o conceito de que as características individuais dos empregados que não estão relacionadas à produtividade também são valoradas no mercado de trabalho, como características de raça, etnia e gênero. Phelps (1972) destaca a discriminação estatística, que é oriunda do problema das informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e o potencial do empregado e, neste caso, o indivíduo é valorado tendo como base a média do grupo que pertence.

Ehrenberg e Smith (2000) definem a discriminação no mercado de trabalho quando trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados de forma distinta devido ao

grupo demográfico a que pertencem. Como exemplo, têm-se as diferenças de gênero, são duas as formas de discriminação de gênero no mercado de trabalho: uma, quando os empregadores pagam menos às mulheres do que aos homens com a mesma experiência, as quais trabalham nas mesmas condições e nas mesmas funções (discriminação salarial), e a outra, quando mulheres com mesmo potencial e treinamento são submetidas a ocupações de salários ou níveis ocupacionais mais baixos, e os melhores empregos são reservados para os homens (segregação profissional).

Segundo Cain (1984) a discriminação econômica também pode ser definida pelas diferenças entre os salários médios pagos aos grupos minoritários e majoritários de trabalhadores que apresentam a mesma capacidade produtiva. Este conceito desafia um princípio fundamental das economias competitivas: que os trabalhadores igualmente produtivos devem receber salários iguais. É essencialmente equivalente à proposição de que o mesmo bem ou serviço (como o trabalho) devem receber o mesmo preço (ou salários) em um mercado competitivo.

Para os adeptos da teoria do capital humano, segundo Lima (1980), mesmo que todos tenham o mesmo nível educacional, ainda assim haveria desigualdade da renda e rendimento, pois esta seria decorrente das diferenças nas habilidades (vocação, talento, etc.) dos indivíduos. Assim, os ortodoxos naturalizam a desigualdade de renda, já que essas habilidades não podem ser igualadas.

O estudo feito por Becker, *The Economics of Discrimination* em 1971 e, posteriormente, também apresentado em Ehrenberg e Smith (2000) e Borjas (2012), apresenta alguns tipos de discrimina o: a provocada pelo empregador, pelo cliente, pelo funcionário e a discrimina o estatística.

Na discrimina o do empregador, o contratante que discrimina está disposto a abrir mão de seus lucros para satisfazer a sua preferência pela discrimina o. Dado o s lrio de mercado, ($RMg = PMg = W$), sendo RMg a receita marginal, PMg a produtividade marginal e W os s lrios, os empregadores que discriminam irão preferir contratar homens ao invés de mulheres, e estariam dispostos a contratar indivíduos do sexo feminino apenas se forem por um s lrio menor do que o de mercado. A diferença   o preço da discrimina o.

Quanto maior o preconceito, maior será o coeficiente da discrimina o e maiores serão as diferenças na contrata o (absor o) e nos rendimentos. Sendo o s lrio real da mulher, W_M , o empresário discriminador irá observar esse s lrio como se fosse $W_M (1+d)$, onde d   o

coeficiente de discriminação. A regra de contratação de um empregador que discrimina será: contrata somente mulheres se $W_M(1+d) < W_H$, e contrata somente homens se $W_M(1+d) > W_H$, sendo os salários dos homens = W_H , e os salários das mulheres = $W_M(1+d)$.

O preconceito por parte do cliente é uma outra forma de preconceito pessoal que alimenta a discriminação – a discriminação do cliente. Por exemplo: “clientes” preferem ser atendidos por homens brancos ao invés de mulheres ou minorias. Se os “clientes” discriminam dadas as suas preferências, sua decisão de compra não se baseia no preço do produto, mas sim nos preços ajustados pela utilidade, e sendo p o preço de mercado, o cliente que discrimina perceberá o preço como $p(1+d)$. No exemplo, se as pessoas não gostam de ser atendidas (comprar) por mulheres ou minorias, a demanda por esses serviços ou produtos reduzirá, obrigando os empresários que contratam essa mão de obra para atender os “clientes” a baixarem os preços, compensando assim a discriminação (d). Portanto, para que essas empresas tenham o mesmo lucro que as demais e não tenham que sair do mercado as mulheres ou minorias teriam que sujeitarem a salários menores.

Essa forma de discriminação acaba por gerar postos de trabalhos segregados, pois os trabalhadores não discriminados irão preencher posições mais “sensíveis” (ocupações que interagem com clientes e remuneram melhor) das empresas e os funcionários discriminados serão alocados em posições que não comprometam diretamente a lucratividade das firmas.

Na discriminação do empregado, o preconceito pessoal (discriminação) está entre os trabalhadores. Nesse caso, homens brancos podem evitar situações que tenham que interagir com as mulheres e minorias. Mesmo que não haja preconceito por parte do empregador, o mesmo tem que pagar um prêmio (salários maiores) para esses funcionários se submeterem a tal interação. Portanto, para que essas empresas tenham o mesmo lucro das demais, mulheres e minorias teriam que se sujeitarem a um salário menor.

Uma forma que as empresas encontram para acomodar essa discriminação é a segregação, de forma que os empregados oriundos de demografias diferentes não tenham que interagir, e isto é feito segregando os trabalhos por cargos. Os empregadores contratam apenas homens, brancos ou outras maiorias, para funções específicas, ainda que membros de sexo oposto ou etnia diferente tenham o potencial de desempenhar a mesma função.

Segundo Cain (1984) a segregação profissional como mecanismo para eliminar a discriminação salarial em mercados competitivos é bastante deprimente para aqueles que são a

favor de mercados competitivos e uma sociedade integrada. De acordo com os teóricos neoclássicos, no longo prazo a discriminação dos consumidores, dos empregados e dos empregadores, em mercados competitivos irão desaparecer. Os produtores que não discriminam terão os menores custos de modo que serão os únicos remanescentes no mercado e assim as diferenças salariais vão desaparecer no longo prazo.

A ocorrência da discriminação estatística foi estudada também por Phelps (1972), o qual argumenta que as diferenças de gênero e raça podem surgir, mesmo na ausência do preconceito, quando se avalia as características de qualificações produtivas de um indivíduo com base na média do grupo a que pertence. Essa discriminação pode ser atribuída como parte do problema de seleção, quando as características observadas (educação, treinamento, experiência, etc.) não constituem fatores perfeitos de previsão de produtividade, fazendo com que os empresários utilizem dados do grupo para a tomada de decisão. A incerteza latente encoraja o empregador a usar as estatísticas sobre o desempenho médio do grupo para prever a produtividade de um candidato específico, (BORJAS, 2012).

Segundo Cain (1984), a teoria da discriminação estatística que se baseia na tese de que as variáveis que mensuram o potencial de produtividade do indivíduo não podem ser conhecidas com total certeza, e como as empresas devem contratar, pagar e promover trabalhadores sem perfeito conhecimento sobre a sua real produtividade, os empregadores dependem das características demográficas observáveis como indicadores da produtividade dos indivíduos.

Loureiro (2003) expõe que para qualquer indivíduo ofertante de mão de obra, os contratantes utilizarão as características como raça ou gênero como critério de seleção em sua decisão de contratação, e logo os trabalhadores são avaliados de acordo com a média das características às quais pertencem, bem como os atributos individuais.

Segundo Dickinson e Oaxaca (2006), a discriminação estatística aparece em uma variedade de configurações, tanto nas decisões salariais como na contratação no mercado de trabalho. Em seu estudo, exploram a possibilidade de que a discriminação estatística se estende para além do tratamento diferenciado com base em características médias do grupo, em que os agentes baseariam suas decisões no risco da distribuição da produtividade do grupo. Para os autores, se a discriminação estatística baseada na variância é empiricamente documentada, as medidas existentes (média do grupo) de discriminação estatística são tendenciosas e as medidas de preconceito baseadas em discriminação podem ser exageradas. Indivíduos com uma maior

variância em sua produtividade indicaria um maior risco para o contratante. Em um experimento controlado de laboratório, os autores confirmaram que existe uma aversão a perdas pelos empregadores e que há evidências de discriminação estatística que não se baseiam em diferenças médias do grupo.

Ao longo do tempo, as forças da competitividade do mercado reduziriam ou eliminariam a discriminação, segundo Becker (1971), porque as firmas menos discriminadoras, que contratam mais mulheres pelo salário menor, teriam um menor custo de produção, forçando as empresas que discriminam a saírem do mercado. Por esta razão, sugere que a discriminação poderia ser maior em firmas ou setores que são mais protegidos e menos competitivos (BLAU; KAHN, 2000).

Para Loureiro (2003), a diferença básica entre os modelos de discriminação por preferência e discriminação estatística é que, no primeiro, se um indivíduo tem preferência por discriminar terá que pagar por isso; esse modelo mostra que os diferenciais de salários podem ser explicados pela discriminação e é sempre ineficiente. O modelo de discriminação estatística parte do pressuposto que o empregador não tem informações suficientes e não possui um comportamento discriminatório. O modelo utiliza as características dos grupos (raça, sexo ou minorias) que sofrem discriminação para diferenciar os salários pagos. Esse modelo é sempre eficiente por não envolver preferências em discriminar.

Segundo Harrison e Sum (1979), a teoria do mercado de trabalho segmentado não é uma teoria de discriminação por si só. Desigualdade e hierarquia são inerentes à estrutura do mercado de trabalho. Certamente, características como idade, raça e sexo são facilmente utilizados para atribuir os trabalhadores a um segmento, mas a discriminação por si não cria a segmentação.

Para Doeringer e Piore (1970), a discriminação racial ocorre através de qualquer um dos instrumentos de ajuste da força de trabalho, recrutamento, seleção, compensação entre outros. Às vezes é um subproduto acidental das distinções feitas para outros fins, tais como quando os requisitos de ensino excluem desproporcionalmente mais negros do que brancos ou quando os empregadores nos subúrbios brancos recrutam exclusivamente esses trabalhadores porque são moradores mais próximos das firmas.

Por fim, segundo Chiswick (1995), não existe uma medida de discriminação clara, e não há uma medida direta da discriminação dos salários. Para estimar o efeito da discriminação dos

salários no mercado de trabalho é necessário isolar as diferenças de habilidades e outras características impostas pelo mercado de trabalho.

Apesar disso, para Cain (1984), determinar as variáveis de produtividade é o primeiro passo na estimativa da discriminação salarial. Certas diferenças individuais podem ser admissíveis na análise de diferenças de remuneração entre homens e mulheres. A força física é uma diferença entre os gêneros, porém, segundo o autor essa não é uma explicação importante nas diferenças salariais na sociedade urbana moderna. Por outro lado, as diferenças culturais, biológicas e, em parte, na divisão do trabalho doméstico, ou na educação dos filhos, pode ser levada em conta para a explicação de uma parte do hiato salarial.

Estudos utilizam a escolaridade e a experiência como medidas de habilidades, nos quais isolam as diferenças derivadas dessas características, e assim persistindo a disparidade dos rendimentos, podem atribuir essas diferenças à discriminação e outras características não medidas ou imensuráveis, que variam de acordo com os grupos (qualidade da escola, média de horas de trabalho, educação recebida no lar, *tradeoffs* entre salários e não salários, oferta no mercado trabalho, atributos culturais, etc).

Considerando as teorias expostas, cientistas econômicos nacionais e internacionais, estão constantemente elaborando ensaios para tentar explicar ou mensurar a discriminação, seja ela de gênero, cor ou de outras minorias. Na grande parte dos estudos encontra-se a discriminação de gênero (contra a mulher) e de cor (contra o negro), entretanto, a discriminação de gênero tem se apresentado maior do que a discriminação de cor.

2.2 Evidências empíricas internacionais e do Brasil e regiões

São muitas as constatações empíricas sobre as diferenças salariais, suas causas e a magnitude do fato, tanto na literatura internacional como nacional. Uma das explicações para o hiato salarial entre homens e mulheres é o poder de negociação dos salários que cada grupo dispõe. As mulheres são em geral menos propensas a iniciar uma negociação almejando um aumento salarial. “*Nice girls don’t ask*” (boas garotas não perguntam) é a hipótese de Babcock et al. (2003).

Babcock et al. (2003) expõem o motivo que contribui com a diferença de rendimentos entre homens e mulheres, isto é, o fato das mulheres, frequentemente, não conseguirem o que

querem e merecem é porque elas não pedem por isso. Em uma pesquisa feita com os recém-formados e contratados pela Universidade Carnegie Mellon, homens receberam em média US\$4.000,00 a mais que as mulheres, e 7% das mulheres solicitaram um salário maior na hora da contratação enquanto 57% dos homens, oito vezes a mais que as mulheres, negociaram maiores salários.

Os pesquisadores também identificaram que dos indivíduos que aceitam a primeira proposta para entrar no emprego e, posteriormente negociam melhores salários, os homens são maioria. As mulheres negociam menos que os homens por uma série de fatores. Desde sua infância são ensinadas a não questionarem por seus próprios interesses e focar nas necessidades dos outros, essas mensagens são passadas a elas pelos pais, professores, outras crianças, mídia e sociedade em geral. Essas informações irão influenciar seu comportamento quando adulto e a sua capacidade de negociar.

Outro fator que faz com que as mulheres negociem menos, ainda segundo Babcock et al. (2003), é a punição, porque muitas empresas penalizam as mulheres que buscam seus interesses e tentam negociar melhores salários. Essas mulheres são rotuladas de mal-intencionadas ou agressivas e são excluídas no ambiente de trabalho.

Para minimizar esse problema as autoras atribuem essa responsabilidade aos gerentes (gestores) das empresas, aos quais cabem incentivar as mulheres a questionarem seus interesses e atentarem para as diferenças de salários e oportunidades entre homens e mulheres. Quando os homens solicitarem maiores rendimentos, e houver mulheres que desempenham o mesmo papel, o aumento deve ser dado aos dois ou a nenhum. E, por fim, os gestores tem que trabalhar na cultura das empresas para que as mulheres que lutam pelos seus direitos e interesses não sejam excluídas no ambiente de trabalho.

Em Portugal, pesquisadores utilizaram um ferramental matemático sofisticado e dados longitudinais dos salários para homens e mulheres de 2002 a 2009, combinadas as informações dos empregadores e mensuraram o poder de negociação relativo e o impacto no hiato salarial dos gêneros. Concluíram que de 10-15% da defasagem salarial entre os gêneros podem ser atribuídos à ação de negociação inferior do sexo feminino. As mulheres são menos propensas a iniciar a negociação e são (muitas vezes) negociadoras menos eficazes do que os homens (CARD; CARDOSO; KLINE, 2013).

Na literatura empírica sobre a discriminação salarial de gênero, Blau e Kahn (2000) estudaram a evolução do hiato salarial e a discriminação nos Estados Unidos para os anos de 1978, 1988 e 1998, e mostraram que houve uma redução nas diferenças salariais entre os gêneros e que continuaria reduzindo com o tempo. Entretanto, as mulheres continuariam sendo discriminadas no mercado de trabalho, embora em uma proporção menor. Parte dessas disparidades salariais é ligada à divisão sexual do trabalho no lar, tanto diretamente através da participação da força de trabalho das mulheres, como indiretamente através do seu impacto oriundo da discriminação estatística contra as mulheres.

No estudo das diferenças salariais entre os economistas acadêmicos no Reino Unido, em 1999, com a aplicação de questionários, Booth et al. (2002) concluem que as mulheres são menos propensas a serem promovidas, recebem salários inferiores, e percebem uma discriminação de gênero.

Heinze e Wolf (2006), no estudo das diferenças de rendimentos entre os gêneros dentro das firmas alemãs para o período de 1975 a 2002, argumentam que a maioria dos estudos analisa os diferenciais de salários, concentrando-se principalmente sobre as diferenças nas características dos homens e mulheres e negligenciam o estabelecimento como o lugar onde a discriminação surge e é mantida. Para os autores as empresas desempenham um papel importante na criação e manutenção da desigualdade de gênero, pela forma como elas definem a contratação e recompensas. Partindo das equações de determinação de salários esboçam uma decomposição matemática, e encontram que as disparidades salariais entre gêneros ocorrem menos dentro de firmas específicas do que quando observada a média global. Os resultados também apontaram que empresas de negociação coletiva de salários apresentam menores discrepâncias salariais.

Diante das possíveis explicações para as diferenças salariais entre grupos distintos de semelhantes características, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) desenvolveram um método de decomposição de diferenças salariais utilizando as equações de determinação de salários. Essa metodologia é exposta nos trabalhos realizados pelos autores sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres na região urbana dos Estados Unidos em 1967, e ambos concluíram que, mantidas as características produtivas, homens e brancos ganhavam mais do que as mulheres e os não brancos.

Albrecht, Van Vuuren e Vroman (2004), verificaram as diferenças salariais entre homens e mulheres que trabalham em tempo integral na Holanda, com dados do instituto

holandês de estudo do trabalho (OSA) de 1992. Os autores fizeram uso da decomposição de regressão quantílica de Machado-Mata, que por sua vez é uma extensão da abordagem feita por Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Alguns dos resultados encontrados foram que a diferença do logaritmo natural dos salários foi em média de 20% (contra as mulheres), e essa diferença aumentou para quantis mais elevados. Desse hiato, aproximadamente um quarto é derivado das diferenças nas características (estado civil, experiência, escolaridade, região) e três quartos decorrentes da diferença de gênero.

Nordman, Robilliard e Roubaud (2009), analisaram os rendimentos entre os gêneros e grupos étnicos para sete cidades da África Ocidental entre 2001 e 2002. Utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder ponderada pelas probabilidades do indivíduo de pertencer a um determinado setor (público, privado formal ou privado informal) e observaram que as diferenças de rendimentos dos gêneros (a favor dos homens) são grandes para todas as cidades analisadas, e que a parte explicada pelas diferenças nas características (escolaridade, experiência, estado civil, grupo étnico) explicam menos da metade do hiato de gênero.

Khitarishvili (2009), em seu estudo das diferenças salariais dos gêneros na Geórgia, entre 2000 e 2004, utilizou a decomposição de Oaxaca-Blinder após corrigido o viés de seleção pelo procedimento de Heckman. Os resultados apontaram uma diferença substancial dos salários entre os gêneros na Geórgia, e a maior parte desse diferencial não pode ser explicado pela diferença das características dos indivíduos.

Como verificado, em grande parte do mundo, tanto as mulheres como os grupos étnicos minoritários, tendem a ser valorizados de formas diferentes (recebendo menos salários) na comparação com o homens e grupos étnicos majoritários. No Brasil, essas constatações não são diferentes, pois indivíduos do sexo feminino são discriminados tanto na obtenção do emprego, como nas remunerações de seu trabalho. É o que se discute a seguir.

No estudo feito por Casari (2012) para os anos de 2004 a 2009, verificou-se que as características do mercado de trabalho interno e a diferenciação entre o setor primário e o secundário, de acordo com a teoria da segmentação, são observadas no mercado de trabalho brasileiro. Os setores de atividade, as ocupações, sindicatos e as condições de trabalho impactam sobre os rendimentos e alocação dos trabalhadores.

Kon (2004, 2011) destaca que as características do trabalhador como escolaridade, experiência, idade, gênero, raça, entre outras determinam a alocação dos indivíduos nos postos de

trabalho no mercado primário ou secundário. Cacciamali (1978) também identifica certas características da mão de obra que preencherão os postos de trabalho, como status sócio econômico, idade, escolaridade, sexo e experiência, que acabam por determinar em qual tipo de emprego o indivíduo será alocado. Homens de maior escolaridade, experiência profissional e alto status sócio econômico obterão os melhores empregos, e os indivíduos homens e mulheres menos favorecidos da sociedade desempenharão empregos secundários.

Portanto, seguindo a teoria da segmentação, é de se esperar que os ingressantes, particularmente jovens e de primeiro emprego no mercado de trabalho tendam a ser alocados nos empregos secundários, que normalmente são fornecidos por pequenas empresas competitivas, intensivas em mão de obra, com baixos salários, e sem planos de carreira. A situação é pior para jovens de condição socioeconômica desfavorecida, pois de acordo com Remy e Vaz (2014), jovens de famílias pobres tendem a abandonar os estudos e entrar no mercado de trabalho precocemente.

Segundo Casari (2012), no estudo da segmentação do mercado de trabalho brasileiro, o maior volume de recrutamento de novos trabalhadores é para cargos em que o nível de habilidade exigido é baixo e, para os cargos demandantes de maiores habilidades, são promovidos funcionários que foram treinados ou que obtiveram o conhecimento necessário através de sua experiência anterior dentro do mercado de trabalho interno.

Oya (2010) apud Casari (2012) argumenta que as ocupações são determinadas em termos de habilidades e aptidões, mas que, normalmente, a alocação dos trabalhadores tem caráter social e cultural, levando à diferenciação por gênero. Ainda segundo Casari (2012), os setores do mercado de trabalho podem atribuir demandas mais ou menos estáveis e diferentes níveis tecnológicos exigem qualificações e habilidades mais gerais ou mais específicas dos indivíduos.

De acordo com Chahad (1986), os diferentes níveis de escolaridade entre as classes trabalhadoras representam o maior fator determinante das discrepâncias salariais no Brasil. No entanto, fatores como idade, setor de atividade, região de residência e o gênero também contribuem para a determinação e diferenças do rendimento salarial.

Zuchie e Hoffmann (2004) apontam que os setores econômicos produtivos também desempenham influência na determinação dos salários. De acordo com os autores, os setores secundário e terciário remuneram com maiores salários tanto negros e brancos do que aqueles

que independentemente da cor trabalham no setor primário. Trabalhar em regiões metropolitanas, segundo a pesquisa, é também garantia de maiores salários.

Cacciamali e Hirata (2005), com dados para São Paulo e Bahia, analisaram a discriminação racial e de gênero, em 2002. Utilizando o método probit expõem que há a discriminação de gênero e cor, pois homens estão em melhor situação que as mulheres, homens não brancos estão em uma situação melhor do que a mulher branca. A discriminação contra a mulher é maior nos cargos com salários elevados e a situação se agrava para as mulheres negras.

Na análise do perfil ocupacional por gênero e setores econômicos na região Sul do Brasil, Margonato e Souza (2011) concluíram que embora as mulheres tivessem maior escolaridade que os homens, as mesmas estavam relacionadas às ocupações mais precárias. Ainda para as autoras, as características da oferta de trabalho, da segmentação dos mercados e diferenciais internos aos setores econômicos corroboram o hiato dos rendimentos entre os gêneros em favor dos homens, características do mercado de trabalho brasileiro, e também presente na região Sul.

No Brasil, há muitos ensaios sobre discriminação salarial que fizeram uso da decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). O método consiste em desagregar as diferenças salariais e verificar os hiatos dos rendimentos relacionadas às dotações, ou seja, fatores ligados à produtividade do indivíduo, e à discriminação. Soares (2000), Maia e Lira (2002), Salvato et al. (2008), Souza (2011), Cugini et al. (2014), Fiuza-Moura (2015) e Souza e Gomes (2015) são exemplos da utilização da referida técnica da decomposição.

Soares (2000) estudou os principais determinantes dos diferenciais de salários por gênero e cor no Brasil para os anos de 1987 a 1998. O estudo concluiu que mulheres brancas são mais qualificadas que os homens brancos e estão inseridas nos mesmos setores e regiões, entretanto, recebem menos que eles, uma diferença média de 35%. Os homens negros também sofrem discriminação de salários, em torno de 5% a 20% menos que os homens brancos. Os homens negros estavam alocados em setores e tinham vínculos, com mercado de trabalho, inferiores aos dos homens brancos, e também apresentaram menor qualificação. As mulheres negras sofrem com uma dupla discriminação de cor e de gênero, e também uma discriminação setorial, regional e ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas.

Maia e Lira (2002) examinaram o grau de discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro, com dados da PNAD de 1999. As autoras verificaram que as mulheres

brasileiras sofrem discriminação, contudo as jovens, menos instruídas e residentes em regiões mais pobres do país foram menos atingidas pela desigualdade salarial naquele ano. Constataram ainda que a desigualdade salarial por gênero no segmento informal do mercado de trabalho superou a do formal.

Salvato et al. (2008) com dados da PNAD, mediram a discriminação nos estados da Bahia e Minas Gerais no ano de 2005 e confirmaram que em maiores faixas de renda há maior discriminação, sendo mais significativa a discriminação de gênero, com maior peso para homens brancos contra mulheres negras; encontraram também um efeito discriminação menor para mulheres e negros no estado da Bahia na comparação com Minas Gerais quando observado os níveis de renda.

Souza (2011) analisou a importância da discriminação nas diferenças salariais, para o ano de 2002, 2006 e 2009, utilizando dados da PNAD. Destacou para o Brasil e todas as regiões que o grupo mais discriminado foi o das mulheres não brancas, seguido pelas mulheres brancas e, por fim, o grupo de homens não brancos; a escolaridade aumentou a probabilidade do indivíduo de fazer parte do grupo com rendas superiores.

Cugini et al. (2014) mensuraram a discriminação salarial dos gêneros entre os anos de 2002 e 2011 no Brasil, com os dados da PNAD, e constataram o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, e que apesar de uma redução das diferenças de salários entre homem e mulher, houve um aumento da discriminação contra as mulheres.

Fiuza-Moura (2015) no estudo das diferenças salariais na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica, usou os dados da PNAD/2012 e mostrou elevado grau de discriminação salarial entre os gêneros, principalmente em relação as mulheres não brancas, sendo menor quando observados segmentos mais intensivos em tecnologia.

Souza e Gomes (2015) estudaram as diferenças salariais e a discriminação de gênero no emprego formal no estado da Bahia a partir dos dados da RAIS/2013 e detectaram que houve diferenças salariais e discriminação contra as mulheres entre os indivíduos do *Primeiro emprego*, *Reemprego* e entre os *Remanescentes*, sendo mais agravante na classe dos *Remanescentes*. Também apontaram que a maior parte da discriminação é devida aos fatores produtivos das mulheres serem valorados de forma inferior aos dos homens.

Destarte, estudos empíricos confirmaram a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, assim como entre brancos e não brancos. Estes estudos

mostraram que os homens e os brancos apresentam rendimentos superiores às mulheres e aos não brancos, e manifestaram a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo um peso maior para a discriminação entre os sexos do que por cor.

Apesar dessas evidências, a literatura empírica dispensa menor atenção às diferenças salariais e discriminação entre os trabalhadores cuja admissão seja no *Primeiro emprego*, no *Reemprego* e *Remanescentes* no mercado de trabalho formal e, especificamente, nos setores econômicos (Agrícola, Comércio, Serviços e Indústria) em regiões com características demográficas e econômicas distintas.

2.3 Inserção ocupacional e rendimentos no Primeiro emprego e Reemprego

Gonçalves e Monte (2008, 2011) efetuaram uma análise comparativa entre o número de trabalhadores admitidos no *Primeiro emprego* e os admitidos por *Reemprego* no mercado de trabalho formal na região do Nordeste do Brasil, utilizando dados da RAIS/2005. Uma das conclusões foi o baixo percentual de inserção dos jovens, entre 16 a 24 anos no mercado de trabalho formal, o qual pode ser atribuído à pouca experiência, que reflete tanto na probabilidade de inserção quanto na sua remuneração.

Os trabalhadores que procuram por um primeiro emprego apesar de ter, por vezes, mais escolaridade (educação formal) que os trabalhadores mais velhos, acabam se inserindo em ocupações de conhecimento ínfimo, que não contribui para sua formação intelectual. Já os trabalhadores com experiência (mais velhos), possuem maior facilidade de inserção em atividade de maior produtividade e rendimentos (GONÇALVES; MONTE, 2011).

Pochmann (2003) destaca que as dificuldades para conseguir trabalho e permanecer no mesmo se agravam para jovens de classes menos favorecidas, uma vez que são incitados a agarrar a primeira oportunidade de ocupação para obter uma renda que possa contribuir para o sustento da família e a própria sobrevivência, o que muitas vezes acaba por comprometer a formação escolar e uma maior qualificação profissional, e fadando esses jovens a empregos secundários.

Segundo Carvalho (2004), a baixa qualificação dos trabalhadores os condenará a uma miséria permanente e à impossibilidade de promover o desenvolvimento nacional. O empresário brasileiro não tem a cultura de se comprometer com a função social de sua iniciativa privada, o

que torna indispensável a criação de mecanismos para ampliar as oportunidades para os jovens brasileiros adquirirem uma primeira ocupação no mercado de trabalho formal.

Ainda de acordo com Carvalho (2004), empresários reduzem os custos de produção pela redução dos postos de trabalho ou contratação de trabalhadores com salário mais baixo do que dos demitidos. Ao mesmo tempo, os empresários não podem investir em capacitação e treinamento dos novos e de antigos trabalhadores, o que promove maiores gastos do Estado e dos próprios trabalhadores com formação, o que por sua vez, aumenta ainda mais a dificuldade para os trabalhadores sem poder aquisitivo se inserirem no mercado de trabalho formal.

Desde a Constituição Federal do Brasil de 1988, há leis, decretos, regulamentos e outros instrumentos legais que normatizam a relação do jovem com o mercado de trabalho. Apesar de programas e projetos governamentais e institucionais para a inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro (PNPE, Pronatec, Portal Busca Jovem), ainda não há uma sinergia conjunta dessas ações, o que acaba deixando para o mercado de trabalho, o papel de promover a inserção desses jovens. Assim o jovem em busca de uma primeira oportunidade concorre com os demais indivíduos para o posto de trabalho, e a ausência de uma experiência, as condições econômicas desfavoráveis e a desigualdade social entre os indivíduos quebram o pressuposto de livre concorrência.

Bousquat e Cohn (2003) no estudo sobre o mapa da juventude de São Paulo no ano de 2003, apresentaram que 31,9% dos jovens das regiões mais pobres da cidade estavam inseridos no mercado de trabalho, e para os jovens das regiões mais ricas este percentual era de 43,6%. Em uma análise por setor constataram que 16% dos jovens das regiões pobres trabalhavam na Indústria, enquanto para os jovens ricos este setor absorvia 4,4%. Já no setor de Serviços, 45% eram jovens de classes mais pobres e 51,5% eram jovens de classes mais ricas.

Assim, indivíduos pobres que em média apresentam menor escolarização que indivíduos ricos, vão ocupar setores e postos econômicos que exigem pouco capital humano e apresentam baixos rendimentos.

Parente et al. (2011), no estudo do mercado de trabalho português, constataram a existência de uma associação entre níveis de escolaridade baixos, com profissões pouco ou nada qualificadas e rendimentos baixos. Deste modo, pode-se considerar que, de acordo com a teoria da segmentação, indivíduos com baixa escolaridade provavelmente serão alocados em setores ou ocupações do tipo secundário.

Para Rocha (2008), um maior nível de escolaridade tende a melhorar as condições de inserção, seja para obter uma ocupação ou para aumentar os rendimentos do trabalho. Entretanto, o mercado de trabalho valoriza mais a experiência do que a escolaridade para postos de trabalho que requerem menor qualificação.

No estudo de Carvalho (2004), o mesmo apontou que jovens negros tinham menor escolarização que os jovens não negros e estavam engajados em postos de trabalhos secundários, com baixa remuneração. Isso, segundo o autor, porque é mais fácil ser aceito nestes postos em virtude do preconceito racial que é vítima. De tal modo o jovem negro é duplamente excluído.

Ser jovem, pobre, negro, do meio rural ou da periferia de uma grande cidade constitui uma experiência de vida marcada pela múltipla dificuldade para se alcançar um espaço digno no mundo do trabalho (CARVALHO, 2004, p.12). Portanto, há uma grande probabilidade desse tipo de jovem ser empregado pelo mercado de trabalho secundário e ter proventos menores.

Especialmente em relação ao primeiro emprego, Rocha (2008) escreve que as maiores dificuldades de inserção em um primeiro emprego estão relacionadas com as características intrínsecas dos indivíduos (jovens), tais como: a falta de experiência, a tendência de experimentação, escolha de trabalho, e o fato de não ser o chefe no grupo familiar. Para os indivíduos que buscam o primeiro emprego que tenham uma baixa escolaridade as dificuldades se agravam.

Gomes et al. (2015) fez um estudo para o estado de Santa Catarina com dados da RAIS/2012 utilizando Logit Multinomial, e constataram que a probabilidade média de ser empregado pela primeira vez no estado foi de 1,62% no setor Agrícola, 25,26% no Comércio, 34,36% no Serviços e 38,76% no setor da Indústria e que os setores de Comércio e de Serviços deram mais chances aos trabalhadores do sexo feminino, e os setores Agrícola e da Indústria aos do sexo masculino.

Para Monte, Araújo e Lima (2007) os trabalhadores que já possuem experiência no mercado de trabalho brasileiro, apesar de terem um nível de qualificação escolar inferior na comparação com os indivíduos que buscam o primeiro emprego, tem as maiores chances de inserção. Com dados da Pesquisa Mensal do Emprego de 2000 e 2001, aplicando o modelo logit bivariado, constataram que no mercado de trabalho formal a probabilidade de inserção ocupacional é maior para homens em comparação com as mulheres, os níveis de escolaridade de segundo e terceiro grau apresentaram maior probabilidade de ingresso ocupacional.

Os resultados também mostraram que indivíduos que estão em busca de um *Reemprego*, no mercado formal, tiveram mais chances de serem contratados (71%) na comparação com os indivíduos que buscaram o primeiro emprego. Observaram também que o hiato salarial foi relativamente elevado a favor dos indivíduos reempregados, mais de 22%, na comparação com os indivíduos que obtiveram o emprego pela primeira vez.

Reis (2015) revelou que a escolaridade é uma variável que aumenta a probabilidade do indivíduo encontrar um primeiro emprego. Contudo, a experiência é outro fator determinante na probabilidade em engajar-se em um trabalho e, desta forma, indivíduos com experiência tem maior probabilidade de ser reempregados mesmo tendo escolaridade inferior ao indivíduo que busca a sua primeira ocupação.

No que se refere ao gênero, Gonçalves e Monte (2008, 2011) observaram que a participação de mulheres no mercado de trabalho formal vem aumentando ao longo do tempo, e que as preferências pró-homem são menores entre os indivíduos que buscam o *Primeiro emprego* do que entre os indivíduos do *Reemprego*. Em 2005, havia 40,36% mais homens entre os trabalhadores de *Reemprego* e 15,52% entre os trabalhadores de primeiro emprego. Essa inserção feminina também refletiu nas remunerações das mulheres que obtiveram seu primeiro emprego, porque tinham uma remuneração média similar as dos homens que foram contratados pela primeira vez (R\$ 514,86 para as mulheres e R\$ 520,49 para os homens).

Nas diferenças de rendimentos Gonçalves e Monte (2008, 2011) apresentaram que na situação de *Reemprego*, os diferenciais salariais foram maiores entre homens e mulheres (a favor dos homens) do que os observados nas admissões via primeiro emprego, na região Nordeste do Brasil no ano de 2005. Com uso da equação minceriana, constataram que os homens receberam maiores salários que as mulheres (17,9% superior aos das mulheres).

Outros pontos importantes destacados por Gonçalves e Monte (2008, 2011) foram que o maior número de empregos gerados estava na classe de trabalhadores que possuem ensino médio; maior escolaridade aumenta a probabilidade de contratação via primeiro emprego; as pequenas empresas destacam-se por absorver a maior parte dos trabalhadores, pagarem menores salários e exigirem pouca qualificação; já as empresas de médio e grande porte exigem um profissional mais qualificado e suas remunerações são superiores às pagas pelas pequenas empresas.

Em suma, indivíduos em busca de um emprego formal, em especial jovens pobres e com baixa qualificação, são em geral inseridos em empregos secundários, oferecidos por pequenas e

médias empresas com baixos rendimentos e pouca mobilidade de ascensão para os empregos primários. Na concorrência por um emprego, os indivíduos que já tiveram alguma experiência anterior obtêm vantagem na seleção e nas remunerações em relação aos indivíduos que buscam o *Primeiro emprego*. A escolaridade é um fator determinante para os indivíduos que almejam a primeira oportunidade de trabalho. Em relação a absorção dos trabalhadores, aparenta haver uma segregação ocupacional, com a mulheres sendo empregados em determinados setores (Comércio e Serviços) e homens para os setores (Agrícola e Indústria).

3 METODOLOGIA E BASE DE DADOS

3.1 Base de Dados

Para a realização deste estudo foram utilizados os microdados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego de 2013, para os estados das regiões Sul e Nordeste do Brasil. A RAIS é uma pesquisa por registro administrativo, de âmbito nacional, com periodicidade anual, e é de declaração obrigatória para todos os estabelecimentos. Ela processa informações sociais relativas aos vínculos empregatícios formais, que visa gerar estatísticas sobre o mercado de trabalho formal, a serem utilizadas na elaboração, monitoramento e implementação de políticas públicas de trabalho, emprego e renda, dentre outros. Esta base de dados é referência nacional e internacional quando se trata de informações sobre o mercado de trabalho formal brasileiro.

Dessa base de dados foram extraídos os indivíduos com 15 anos ou mais de idade que foram contratados no ano e mantinham vínculo empregatício em 31 de dezembro de 2013 (foram desconsiderados a administração pública e outros empregos estatutários de utilidade pública), ficando assim para análise mais de 6,7 milhões de trabalhadores formais na região Sul e mais de 5,9 milhões de indivíduos da região Nordeste, separados em três grupos: indivíduos que foram contratados pela primeira vez (*Primeiro Emprego*), e os indivíduos que já tinham alguma experiência no mercado de trabalho formal (*Reemprego*), e os indivíduos que não foram contratados no ano (*Remanescentes*).

Construíram-se as variáveis referentes aos grupamentos de ocupações, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Criada em 2002 e atualizada em 23/08/2004, a CBO nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Ela compõe-se de 2.511 ocupações, 607 famílias ocupacionais (conjuntos ocupacionais) e 10 grupamentos ocupacionais. Esses últimos sofreram adaptação metodológica nesta pesquisa, sendo agrupados em quatro grandes grupos: Dirigentes, Profissionais das Ciências e das Artes (PCA), Profissionais de nível Técnico e Operacionais.

Para os setores econômicos, utilizou-se a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE 1.0, revisada em 2002), com o agrupamento em quatro grandes setores econômicos, segundo metodologia do IBGE, Agrícola, Comércio, Serviços e Indústria.

No que se refere ao porte das empresas, seguiu-se o critério do SEBRAE (2013) por número de empregados: para o setor da Indústria classificam-se como *Microempresa* (até 19 ocupados), *Pequena* empresa (de 20 a 99 ocupados), *Média* empresa (de 100 a 499 ocupados) e *Grande* empresa (500 ou mais ocupados). Para o setor de Serviços e Comércio segue a seguinte classificação: *Microempresa* (até 9 ocupados), *Pequena* empresa (de 10 a 49 ocupados), *Média* empresa (de 50 a 99 ocupados) e *Grande* empresa (100 ou mais ocupados). Assim, nomeou-se como *Outras*, as empresas relacionadas ao setor Agrícola e que não se enquadraram em nenhuma das classificações anteriores.

3.2 Método para a estimação de probabilidade de ocupação: modelo Logit Multinomial

Esta análise empírica foi realizada por meio do modelo logístico multinomial, que nos permite analisar a probabilidade de um indivíduo estar empregado em um setor relativamente a outro setor, de acordo com as suas características.

O modelo multinomial tem sido muito utilizado em pesquisas brasileiras, quando os dados da variável dependente apresentam uma distribuição multinomial, ou seja, mais de duas categorias, o que reforça a sua escolha neste trabalho. Exemplos de seu uso podem ser encontrados em Fernandes e Pichetti (1999), Oliveira, Scorzafave e Pazello (2009), Casari (2012), Silva e Kassouf (2002), Tomás (2007), Mendonça et al. (2012) e Gomes et al. (2015).

De acordo com Long e Freese (2001), Barreiro, Ruzo e Losada (2004) e Fávaro et al. (2014), o modelo de regressão logística consiste em um modelo que a variável dependente deva ter mais de duas categorias. A resposta tanto pode ser nominal quanto ordinal. As variáveis explicativas podem ser categóricas ou quantitativas. Em modelos multinomiais presume-se que as categorias (variáveis dependentes) tenham uma distribuição multinomial, o que, por sua vez, é uma generalização de uma distribuição binomial.

Segundo Long (1997), Long e Freese (2001) e Greene (2012), para este estudo tem-se:

$$\Pr(y=A) = \frac{e^{X\beta^{(A)}}}{e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(S)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (1)$$

$$\Pr(y=C) = \frac{e^{X\beta^{(C)}}}{e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(S)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (2)$$

$$\Pr(y=S) = \frac{e^{X\beta^{(S)}}}{e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(S)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (3)$$

$$\Pr(y=I) = \frac{e^{X\beta^{(I)}}}{e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(S)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (4)$$

$\beta^{(A)}$, $\beta^{(C)}$, $\beta^{(S)}$ e $\beta^{(I)}$ são os vetores dos coeficientes, x é o vetor das variáveis explicativas, A corresponde o setor Agrícola, C o setor do Comércio, S o setor dos Serviços e I o setor Industrial.

No entanto, o modelo não foi identificado de modo que existe mais de uma solução para os coeficientes, $\beta^{(i)}$, para as mesmas probabilidades dos $y^{(i)}$. Para identificar o modelo, é definido arbitrariamente, $\beta^{(S)}=0$, e os outros coeficientes vão medir a variação em relação ao grupo $y=S$. As probabilidades previstas para $y=A$, C e I , são as mesmas e, portanto, qualquer parametrização será uma solução para o mesmo modelo subjacente.

Sendo $\beta^{(S)}=0$, tem-se as seguintes equações:

$$\Pr(y=A) = \frac{e^{X\beta^{(A)}}}{1 + e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (5)$$

$$\Pr(y=C) = \frac{e^{X\beta^{(C)}}}{1 + e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (6)$$

$$\Pr(y=S) = \frac{1}{1 + e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (7)$$

$$\Pr(y=I) = \frac{e^{X\beta^{(I)}}}{1 + e^{X\beta^{(A)}} + e^{X\beta^{(C)}} + e^{X\beta^{(I)}}} \quad (8)$$

A probabilidades relativas com relação à base (omitida):

$$\frac{\Pr(y=A)}{\Pr(y=S)} = e^{X\beta^{(A)}} \quad (9)$$

$$\frac{\Pr(y=C)}{\Pr(y=S)} = e^{X\beta^{(C)}} \quad (10)$$

$$\frac{\Pr(y=I)}{\Pr(y=S)} = e^{X\beta^{(I)}} \quad (11)$$

Formalmente, o modelo *logit multinomial* em Greene (2012) supõe que há k categorias para variável independente, e a categoria 1 é tida como base; as probabilidades são dadas por:

$$p_{ij} = \Pr(y_j = i) = \begin{cases} \frac{1}{1 + \sum_{m=2}^k e^{(x_j \beta_m)}}, & \text{se } i=1 \\ \frac{e^{(x_j \beta_i)}}{1 + \sum_{m=2}^k e^{(x_j \beta_m)}}, & \text{se } i>1 \end{cases} \quad (12)$$

Em que,

i é o número de equações que são resolvidas para determinar a probabilidade; \mathbf{x}_j , é um vetor linha que compreende o conjunto de variáveis explicativas associadas a observação j ; e β_m é o vetor de coeficientes das categorias.

Uma abordagem alternativa de análise é a chamada *odds-ratio* ou razão de risco relativo (RRR). Define-se a (RRR) como a probabilidade de dado evento ocorrer em relação a outro, considerando a probabilidade de ocorrência do evento e a probabilidade de não ocorrência. Portanto, a razão de chance no modelo logit multinomial, segundo Mendonça (2012) é definida por:

$$RRR = \frac{\frac{\Pr(Y=j / x+1)}{\Pr(Y=k / x+1)}}{\frac{\Pr(Y=j / x)}{\Pr(Y=k / x)}} \quad (13)$$

Para facilitar a interpretação, a *odds ratio* pode ser convertida em incremento percentual, o que vem a fornecer a probabilidade de mudança da categoria base para a categoria analisada em função das variações nas características dos indivíduos, da seguinte forma, segundo Powers e Xie (2000) apud Mendonça (2012):

$$(\text{Odds}-1)*100 \quad (14)$$

Os efeitos marginais (probabilidade de pertencer a um determinado setor econômico) podem ser expressos por:

$$\frac{\partial (\Pr(y_j=i|X))}{\partial x_j} = \Pr[y_j=i|X] \left(\beta_i \sum_{m=2}^k \beta_k \Pr[y_j=k|X] \right) \quad (15)$$

Para este estudo o setor definido como base foi o setor dos Serviços, por proporcionar a maior frequência relativa de empregados e apresentar os maiores rendimentos médios, na comparação com os demais setores.

3.3 Método para a estimação dos determinantes de salários: Equação Minceriana

Para a medida das diferenças salariais entre os gêneros, utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder, identificou-se as variáveis associadas às características produtivas, da segmentação e inatas, que determinam os salários dos trabalhadores no mercado de trabalho privado-formal brasileiro em 2013.

O precursor de estimações de equações que visam a identificação dos determinantes de salários foi Jacob Mincer. Apresentando um modelo de equação log-lin, Mincer (1958, 1974) expõe como variáveis determinantes dos salários as variáveis decorrentes da teoria do capital humano, escolaridade e experiência, denominada “equação minceriana”:

$$\ln(W_h) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 \quad (16)$$

Onde W_h é a renda ajustada pelas horas de trabalho, S representa os anos de estudo, X representa a experiência do trabalho e X^2 denotará os retornos de longo prazo da variável experiência.

Para este estudo a equação de Mincer é estendida para:

$$\ln(W_{h_i}) = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + z_i' \gamma \quad (17)$$

Onde z_i' representa um vetor de características pessoais do trabalhador e de segmentos do mercado de trabalho, e γ , o vetor dos coeficientes de cada característica.

A exemplo de Mincer (1974) que utilizou a equação log-lin para analisar as diferenças salariais entre grupos com indivíduos de faixa etária e anos de experiência diferentes, esse método pode ser estendido para estudos que busquem medir o diferencial de salários entre diferentes grupos, sejam eles ocupacionais, étnicos ou de gênero.

Para o presente estudo os grupos analisados são compostos por indivíduos que ingressaram no *Primeiro emprego*, os indivíduos que foram *Reempregados* no ano de 2013 e *Remanescentes* de anos anteriores, sendo subdivididos pelos setores econômicos nos quais foram contratados.

Partindo da equação estendida para este estudo (17), as equações funcionais podem ser expressas formalmente por:

$$\ln(W_{hi}) = \beta_0 + CH_i \beta + Set_i \theta + Ocup_i \gamma + UF_i \delta + PE_i \sigma + Cinat_i \varepsilon + u_i \quad (18)$$

$\forall i \in N: i \geq 1$

Sendo: CH_i , as variáveis que compõe o capital humano, escolaridade e experiência. A variável escolaridade foi expressa por níveis educacionais - Baixa instrução (indivíduos com escolaridade igual ou inferior ao ensino fundamental incompleto), Fundamental (indivíduos com escolaridade igual a fundamental completo ou ensino médio incompleto), Ensino médio (indivíduos com ensino médio completo ou com graduação incompleta) e Superior (indivíduos com escolaridade igual ou superior a graduação completa). A variável experiência foi utiliza a *proxy* (Idade – Anos de Estudo – 5) apenas para os *Reempregados* e *Remanescentes*. Para os indivíduos do *Primeiro emprego* considerou-se zero ano de experiência.

Set_i , corresponde as variáveis *dummies* para os setores de atividade. Para o setor da Indústria foram reunidos os subsetores da Construção Civil, Extrativo Mineral, Indústria de Transformação e Serviços Industriais de Utilidade Pública; para setor do Comércio, apenas o Comércio; para o setor de Serviços correspondeu os de Serviços e, por fim, o setor Agrícola incluiu a Agropecuária, Extrativo Vegetal, Caça e Pesca.

A construção das variáveis referentes às ocupações baseou-se na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), criada em 2002 e atualizada em 23/08/2004. $Ocup_i$ representa as *dummies* para as Ocupações de cada indivíduo, ou seja, Dirigentes (diretores e gerentes), Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs), Técnicos e Operacionais (trabalhadores dos serviços administrativos, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e trabalhadores da

agricultura). O vetor UF_i constitui as *dummies* para as Unidades Federativas da região estudada.

PE_i é formado pelas variáveis *dummies* referentes ao Porte da Empresa: Micro, Pequena, Média e Grande e Outras. Por fim, $Cinat_i$, estão contidas as variáveis inatas de cada indivíduo, *dummies* para Gênero e Cor, sendo considerados brancos os indivíduos de cor de pele branca e não brancos os pardos e os pretos.

As equações mincerianas foram calculadas para Homens e Mulheres referentes a cada setor econômico.

Minceriana para Homens para o setor $j: j =$ Agricultura, Comércio, Serviços, Indústria

$$\text{Ln}(W_{hj}^M) = \beta_0 + CH_{ji}'\beta + Set_{ji}'\theta + Ocup_{ji}'\gamma + UF_{ji}'\delta + PE_{ji}'\sigma + \theta Cor_{ji} + u_{ji} \quad (19)$$

$\forall i \in N: i \geq 1$

W_h^M , salário hora do indivíduo masculino. Cor_i representa a variável *dummy* para a cor do indivíduo.

Minceriana para Mulheres para o setor $j: j =$ Agricultura, Comércio, Serviços, Indústria

$$\text{Ln}(W_{hj}^F) = \beta_0 + CH_{ji}'\beta + Set_{ji}'\theta + Ocup_{ji}'\gamma + UF_{ji}'\delta + PE_{ji}'\sigma + \theta Cor_{ji} + u_{ji} \quad (20)$$

$\forall i \in N: i \geq 1$

W_h^F , salário hora do indivíduo feminino.

Assim, aplicou-se a equação (19) e (20) para cada setor econômico com o intuito de observar os retornos salariais de cada atributo para cada gênero.

Neste estudo, optou-se por não utilizar o procedimento de Heckman¹ (correção de viés de seleção), em virtude de não corroborar as hipóteses do modelo e, principalmente, pela indisponibilidade de dados necessários para a utilização do método, dado que neste estudo optou-se por utilizar a RAIS/2013.

¹ O procedimento de Heckman (correção do viés de seleção) não foi aplicado neste estudo. Ao considerar a base de dados (RAIS/2013), utilizada nessa dissertação, inviabiliza-se o uso do procedimento de Heckman, pelo fato da RAIS não disponibilizar os dados sobre os trabalhadores desocupados e a PEA. O procedimento de Heckman considera haver viés de seleção amostral quando alguns indivíduos optam por não ingressar no mercado de trabalho devido ao salário médio ofertado se encontrar abaixo de seu salário reserva. A aplicação do método é baseada em algumas premissas: inexistência de barreiras à entrada no mercado de trabalho, inexistência de desemprego friccional e que o indivíduo tem livre poder de decisão de número de horas trabalhadas. Segundo Heckman (1979), é mais recomendável o uso do procedimento de correção de viés de seleção para equações que estudam a oferta de trabalho, pois quando o procedimento é utilizado para equações de determinação de salários, o mesmo torna-se menos eficiente.

3.4 Método para a decomposição de diferenciais de salários – Oaxaca-Blinder

Para a mensuração das diferenças salariais e da discriminação utilizou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder. O método consiste em desagregar as diferenças salariais em parte “explicada” pelas dotações, ou seja, pelos fatores relacionados à produtividade do indivíduo, e pelas características dos postos de trabalho ou região; e em parte “não explicada”, diferenças atribuídas à discriminação.

Nos anos recentes, estudos empíricos utilizando a metodologia de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) foram empregados para análises das diferenças salariais entre grupos de indivíduos, como em Cacciamali e Hirata (2005), Salvato et al. (2008), Souza (2011), Cugini et al. (2014), Fiuza-Moura (2015), Souza e Gomes (2015) entre outros. Estes estudos confirmam a robustez da metodologia, uma vez que os resultados encontrados convergem para resultados similares, confirmam a teoria econômica e, principalmente, aproximam-se da realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Como expoentes em estudos de discriminação salarial, Ronald Oaxaca e Alan Blinder desenvolveram um método de decomposição de diferenças salariais utilizando as equações de determinação de salários, “equações mincerianas”. Essa metodologia é exposta nos trabalhos realizados pelos autores sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres na região urbana dos

Estados Unidos em 1967, ambos publicados em 1973. Oaxaca antecede Blinder ao apresentar uma decomposição em que as variáveis independentes da equação são divididas em duas partes, em que uma representa os diferenciais de salários devido às dotações dos indivíduos (características produtivas) e a outra representa a parte discriminatória, quando as características similares são valoradas de forma distintas.

Blinder contribui com o método dividindo a parte explicativa da equação em três, onde duas são similares às divisões feitas por Oaxaca e a terceira é a parte denominada pelo autor por “*shift effect*”, que se refere à diferença observada nos rendimentos exclusivamente pelo fato do indivíduo estar inserido em um determinado grupo.

Seguindo Oaxaca (1973), o método inicia-se com a equação minceriana:

$$\ln (W_i) = \mathbf{z}_i' \boldsymbol{\beta} + \mu_i \quad i = 1, \dots, n \quad (21)$$

Sendo:

W_i = salário por hora do trabalhador i ;

\mathbf{z}_i' = vetor das características do indivíduo i ;

$\boldsymbol{\beta}$ = vetor dos coeficientes;

μ_i = termo de erro.

Considerando um grupo A (em vantagem) e um grupo B (em desvantagem), o diferencial de salários do grupo em desvantagem pode ser expressado como:

$$G = \frac{\bar{W}_A - \bar{W}_B}{\bar{W}_B} \quad (22)$$

Onde: G é o diferencial de salário hora médio, \bar{W}_A é o salário hora médio do grupo em vantagem e \bar{W}_B é o salário hora médio do grupo em desvantagem.

Manipulando algebricamente a equação (22), também pode ser escrita por:

$$G = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} - \frac{\bar{W}_B}{\bar{W}_B} = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} - 1 \quad (22.1)$$

$$G + 1 = \frac{\bar{W}_A}{\bar{W}_B} \quad (22.2)$$

Para utilizar as “equações mincerianas” na equação (22.2) é necessário aplicar o logaritmo natural nesta equação.

Fazendo uso das propriedades logarítmicas tem-se:

$$\ln (G+1) = \ln (\bar{W}_A) - \ln (\bar{W}_B) \quad (23)$$

Partindo das propriedades dos OLS e utilizando a equação (21) tem-se:

$$\ln (\bar{W}_A) = \bar{\mathbf{z}}_A' \hat{\boldsymbol{\beta}}_A \quad (24)$$

$$\ln (\bar{W}_B) = \bar{\mathbf{z}}_B' \hat{\boldsymbol{\beta}}_B \quad (25)$$

Onde:

$\bar{\mathbf{z}}_A$ e $\bar{\mathbf{z}}_B$, são vetores de valores médios dos regressores do grupo A e B respectivamente, $\hat{\boldsymbol{\beta}}_A$ e $\hat{\boldsymbol{\beta}}_B$, corresponde aos vetores dos coeficientes estimados.

Substituindo, (24) e (25) em (23), obtém-se:

$$\ln (G+1) = \bar{z}'_A \hat{\beta}'_A - \bar{z}'_B \hat{\beta}'_B \quad (26)$$

Sendo:

$$\Delta \bar{z}' = \bar{z}'_A - \bar{z}'_B \quad (26.1)$$

$$\Delta \hat{\beta}' = \hat{\beta}'_A - \hat{\beta}'_B \quad (26.2)$$

Reescrevendo (26.2): $\hat{\beta}'_B = \hat{\beta}'_A - \Delta \hat{\beta}'$ e substituindo em (26)

$$\ln (G+1) = \bar{z}'_A \hat{\beta}'_A - \bar{z}'_B (\hat{\beta}'_A - \Delta \hat{\beta}') \quad (26.3)$$

$$\ln (G+1) = \bar{z}'_A \hat{\beta}'_A - \bar{z}'_B \hat{\beta}'_A + \bar{z}'_B \Delta \hat{\beta}' \quad (26.4)$$

$$\ln (G+1) = (\bar{z}'_A - \bar{z}'_B) \hat{\beta}'_A + \bar{z}'_B \Delta \hat{\beta}' \quad (26.5)$$

Utilizando a equação (26.1) obtém-se:

$$\ln (G+1) = \Delta \bar{z}' \hat{\beta}'_A + \bar{z}'_B \Delta \hat{\beta}' \quad (26.6)$$

Oaxaca (1973) divide a equação (26.6) em duas partes, onde o termo $\Delta \bar{z}' \hat{\beta}'_A$ representa o coeficiente da equação do grupo em vantagem aplicado nas diferenças de dotações entre os grupos, A e B. Denominado de diferenças explicadas, representa a parte da decomposição que corresponde aos ganhos de salários pelas dotações dos indivíduos.

A segunda parte $\bar{z}'_B \Delta \hat{\beta}'$, representa as diferenças dos coeficientes entre os grupos A e B, aplicada nas médias das dotações do grupo em desvantagem. O termo denominado de diferenças não explicadas, representa a parte da decomposição que corresponde aos ganhos de salários pelo fato das dotações serem valorizadas de formas distintas. Essa diferença é normalmente ligada à discriminação quando comparados grupos de gênero ou étnicos. Assim, através desta decomposição pode-se detectar o hiato salarial dos indivíduos referente às características relacionadas às particularidades dos segmentos, dos setores, de gênero, cor e outros. Além da interpretação relativa da discriminação, este estudo apresentou o quanto a discriminação decorrente de cada característica impactou nos salários médios das mulheres.

Este mesmo modelo pode ser visto por outra ótica, ou seja, valorando as dotações do grupo em vantagem pelos coeficientes do grupo em desvantagem, para isso basta inverter os indexadores da equação.

Blinder (1973) utilizando uma terminologia diferente, porém seguindo o mesmo raciocínio de Oaxaca (1973), decompõe os salários em três parcelas considerando a existência de um coeficiente de intercepto “*shift coefficient*”.

Aplicando as “equações mincerianas” para os grupos analisados tem-se:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (27)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (28)$$

Onde Y_i^H , representa o logaritmo natural dos rendimentos e X_{1i}, \dots, X_{ni} as características dos indivíduos que explicam Y . O sobrescrito H indica “*High-wage*”, salário alto, do grupo em vantagem, e o sobrescrito L indica o “*Low-wage*”, salário baixo, do grupo em desvantagem. Utilizando as propriedades do método econométrico OLS, e subtraindo (28) de (27) tem-se:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) - \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (29)$$

Segundo Blinder (1973):

$\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ representa a parcela do diferencial atribuído às diferenças de dotações, similar à primeira parte da equação exposta por Oaxaca (1973).

$\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ é a parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de coeficientes, correspondente à segunda parte da equação apresentada por Oaxaca (1973) desconsiderando as interações; este efeito indica que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações.

$(\beta_0^H - \beta_0^L)$ corresponde a uma proporção da parte não explicada derivada das diferenças dos interceptos. Esse termo diferencia-se do modelo apresentado por Oaxaca (1973), denominado por Blinder de “*shift effect*”, corresponde a diferença dos rendimentos única e exclusivamente pelo fato do indivíduo estar inserido em um grupo. Segundo Jones e Kelley (1984), esta parcela é uma proporção da parte não explicada devido ao grupo que os indivíduos são associados.

Considera-se a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes do diferencial dos coeficientes e das diferenças dos interceptos.

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (29.1)$$

Blinder (1973), também infere a possibilidade de decompor um quarto termo: $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)(\beta_j^H - \beta_j^L)$ que, segundo o autor, apesar deste termo não ter uma explicação econômica clara, o mesmo tem uma importância significativa. Uma vez inserido na decomposição essa interação minimiza a possível subestimação ou superestimação das partes explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes.

Também exposto por Jann (2008), o método de decomposição que faz uso da quarta parte na decomposição de Blinder (1973), “interação”, é chamada de *threefold*, enquanto o método que abstém de fazer uso desta “interação” é denominado de *twofold*.

Para este estudo optou-se pelo método *twofold* e os valores apresentados pela interação são ignorados, uma vez que, segundo Blinder (1973), a parcela da “interação” não possui uma explicação econômica clara. Assim, tem-se:

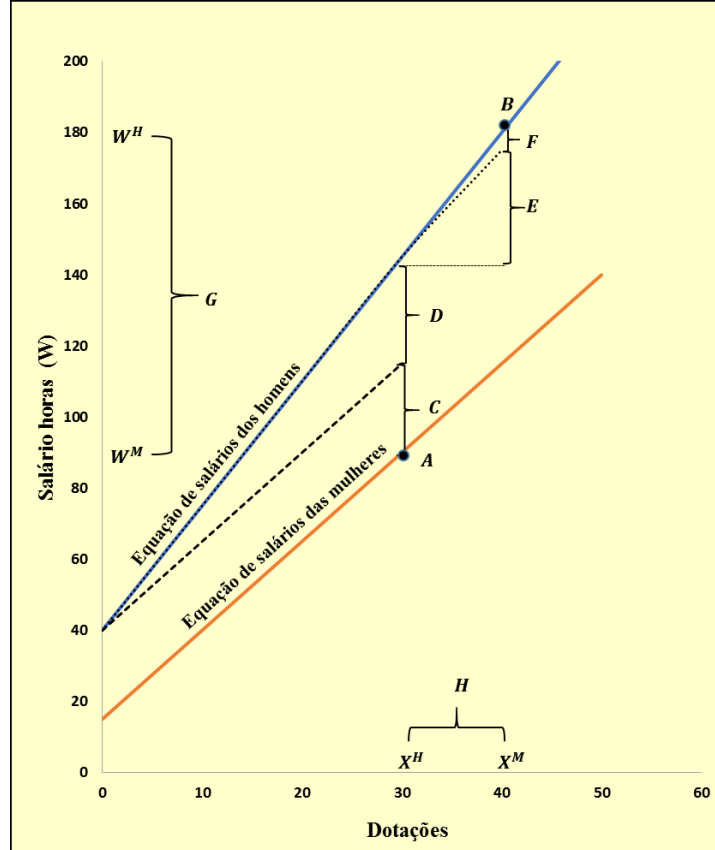
$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (30)$$

3.4.1 Metodologia da decomposição salarial com incorporação do salário mínimo

A decomposição de Oaxaca-Blinder está exposta em Jones e Kelley (1984) e pode ser representada no Gráfico 1. O ponto (A) representa o salário médio das mulheres, e o ponto (B) o respectivo salário médio dos homens.

A diferença (G) representa as diferenças salariais entre homens e mulheres e (H) corresponde as diferenças nas dotações. O ponto (C) corresponde à diferença devida ao grupo em que os indivíduos estão inseridos $(\beta_0^H - \beta_0^L)$; o ponto (D), a diferença salarial da valorização diferente para o mesma dotação, diferença dos coeficientes (Discriminação), $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$; (E) é a diferença salarial pelas dotações serem diferentes entre os grupos, diferença nas dotações, $\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$; e (F) representa a diferença pela interação, $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)(\beta_j^H - \beta_j^L)$.

Gráfico 1 - Decomposição Oaxaca-Blinder Threefold



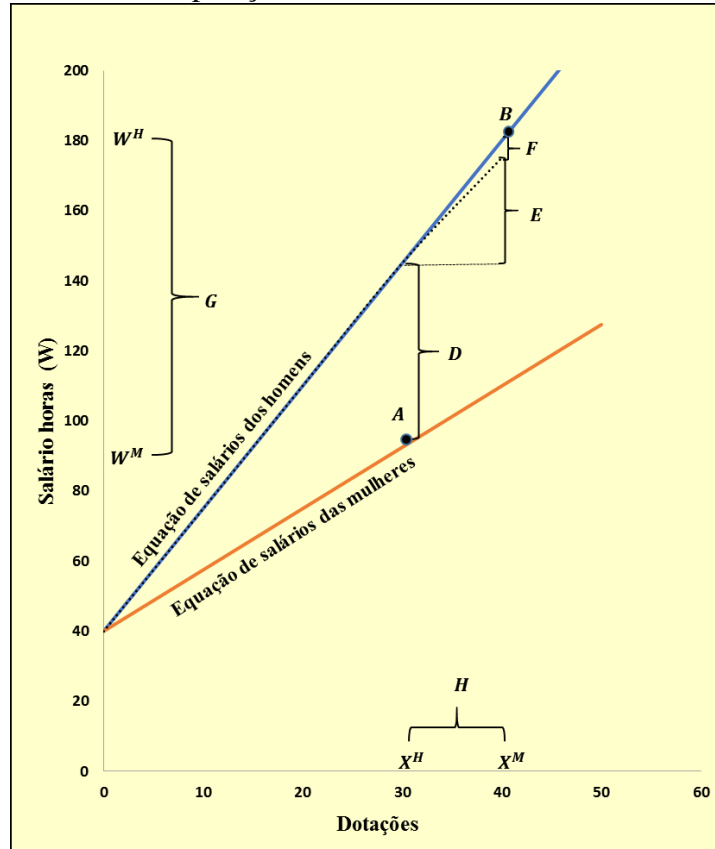
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Jones e Kelley (1984).

O modelo para esta dissertação segue Oaxaca (1973) e Blinder (1973), mas incorpora a existência do salário mínimo, cuja ideia é justificada pela característica do mercado formal brasileiro, que por lei todas as empresas brasileiras devem pagar um salário mínimo independente do gênero e cor do indivíduo. Segundo a Constituição Federal de 1988 no Art.7º e inciso IV, “são direitos de todos os trabalhadores o salário mínimo, fixado por lei, nacionalmente unificado, capaz de atender suas necessidades [...]”. Ainda no Art.7, inciso XXX, é proibida a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Assim, regulamentado pela Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e sua política de valorização de longo prazo, o Decreto nº 7.872, de dezembro de 2012, estabeleceu que a partir de 1º de janeiro de 2013, o salário mínimo seria de R\$ 678,00, com um valor diário de R\$ 22,60 e o valor hora de R\$ 3,08. Neste caso, as equações de determinação de salário têm características de equações concorrentes, e o modelo é mostrado no Gráfico 2. As origens das retas, ou a constante das regressões, são iguais, pois independente

de gênero ou cor, um indivíduo que se inicia no mercado de trabalho formal, por lei não pode receber menos do que o salário mínimo. A diferença entre o Gráfico 1 (decomposição de Oaxaca-Blinder) e o Gráfico 2 (decomposição de Oaxaca-Blinder com salário mínimo) é a omissão da constante das regressões. $\beta_0^H = \beta_0^L$, assim $(\beta_0^H - \beta_0^L) = 0$.

Gráfico 2 - Decomposição Oaxaca-Blinder – Com salário mínimo



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Jones e Kelley (1984).

Portanto, partindo das equações de Mincer (1974) tem-se:

$$\ln(W_h^H) = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (30)$$

$$\ln(W_h^M) = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (31)$$

Sendo: $\ln(W_h^M)$, logaritmo natural do salário hora das mulheres e $\ln(W_h^H)$ o logaritmo natural do salário hora dos homens.

Para o mercado de trabalho formal brasileiro as equações de determinação de salário têm

características de regressões concorrentes (GUJARATI, 2006, GREENE, 2012):

$$\beta_0^H = \beta_0^M = \beta_0^j$$

Reescrevendo as equações 30 e 31,

$$\ln (W_h^H) = \beta_0^j + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (30.1)$$

$$\ln (W_h^M) = \beta_0^j + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (31.1)$$

Subtraindo 31.1 de 30.1

$$\ln (W_h^H) - \ln (W_h^M) = (\beta_0^j - \beta_0^j) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (32)$$

Como: $(\beta_0^j - \beta_0^j) = 0$

$$\ln (W_h^H) - \ln (W_h^M) = \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (32.1)$$

$\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M)$ = representa a parcela do diferencial atribuído às diferenças de dotações.

$\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M)$ = parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de

coeficientes, que indicam que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações.

Portanto, para a realidade brasileira do mercado formal, as equações de determinação de salário dos homens e das mulheres são concorrentes devido ao salário mínimo atribuído pelo governo, e optou-se neste estudo por não analisar a interação, utilizando o método *twofold*.

3.5 Variáveis para os modelos econométricos

Os Quadros 1 e 2 reúnem as variáveis descritas anteriormente e utilizadas no modelo Logit Multinomial e na decomposição salariais de Oaxaca-Blinder, respectivamente.

Quadro 1 - Variáveis utilizadas para o modelo Logit Multinomial

Dependente (categóricas)	Vetores	Explicativas
Agricultura	CH	BI – (Baixa Instrução = 1; caso contrário = 0)
Comércio		EF – (Ensino Fundamental = 1; caso contrário = 0)
Serviços		EM – (Ensino Médio = 1; caso contrário = 0)
Indústria		ES – (Ensino Superior = 1; caso contrário = 0)
		Experiência – (Experiência=1 se reempregado; caso contrário = 0)
	OCUP	Dirigentes – (Dirigentes=1; caso contrário = 0) PCAs - (PCAs = 1; caso contrário = 0) Técnicos – (Técnicos = 1; caso contrário = 0) Operacionais – (Operacionais = 1; caso contrário = 0)
	CINAT	Homem – (Homem = 1; Mulher = 0) Branco – (Branco = 1; Não Branco = 0) Idade15 a 17 – (Idade15 a 17 = 1; caso contrário = 0) Idade18 a 24 – (Idade18 a 24 = 1; caso contrário = 0) Idade25 a 29 – (Idade25 a 29 = 1; caso contrário = 0) Idade30 a 39 – (Idade30 a 39 = 1; caso contrário = 0) Idade40 a 49 – (Idade40 a 49 = 1; caso contrário = 0) Idade50 a 64 – (Idade50 a 64 = 1; caso contrário = 0) Idade65 a Mais – (Idade65 a Mais = 1; caso contrário = 0)
	UF	<i>Dummies</i> para cada Unidade Federativa correspondente a região estudada

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Quadro 2 - Variáveis utilizadas para a determinação e decomposição salariais

Dependente	Vetores	Explicativas
<i>Ln(Salário/Hora)</i>	CH	BI – (Baixa Instrução = 1; caso contrário = 0)
		EF – (Ensino Fundamental = 1; caso contrário = 0)
		EM – (Ensino Médio = 1; caso contrário = 0)
		ES – (Ensino Superior = 1; caso contrário = 0)
		Exp – (<i>Proxy</i> da Experiência)
		Exp ² – (<i>Proxy</i> da Experiência ao quadrado)
	OCUP	Dirigentes – (Dirigentes=1; caso contrário = 0) PCAs - (PCAs = 1; caso contrário = 0) Técnicos – (Técnicos = 1; caso contrário = 0) Operacionais – (Operacionais = 1; caso contrário = 0)
	PE	Microempresa – (Micro = 1; caso contrário = 0) Pequena Empresa – (Pequena = 1; caso contrário = 0) Média Empresa – (Média = 1; caso contrário = 0) Grande Empresa – (Grande = 1; caso contrário = 0) Outras – (Outras = 1; caso contrário = 0)
	CINAT	Homem – (Homem = 1; Mulher = 0) Branco – (Branco = 1; Não Branco = 0)
	UF	<i>Dummies</i> para cada Unidade Federativa correspondente a região estudada
	SET	Agricultura – (Agricultura = 1; caso contrário = 0) Comércio – (Comércio = 1; caso contrário = 0) Serviços – (Serviços = 1; caso contrário = 0) Indústria – (Indústria = 1; caso contrário = 0)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

4 PERFIS E PROBABILIDADES DE ABSORÇÃO DOS TRABALHADORES FORMAIS NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO: REGIÕES SUL E NORDESTE DO BRASIL

4.1 Perfis não produtivos e produtivos dos trabalhadores segundo o gênero e classe de emprego

As características dos empregados formais das regiões em estudo estão dispostas na Tabela 1, a partir das quais observa-se que a média de idade e a experiência dos homens são superiores à das mulheres e a média dos anos de estudos foi superior para as mulheres nas regiões Sul e Nordeste do Brasil.

Tabela 1 - Perfil dos trabalhadores formais do setor privado das regiões Sul e Nordeste em 2013

Variáveis	Sul			Nordeste		
	Homens	Mulheres	Geral	Homens	Mulheres	Geral
Idade (média)	35,0	33,6	34,4	34,7	33,3	34,2
Experiência (média)	19,1	16,9	18,17	18,9	15,6	17,8
Anos de estudo (média)	10,5	11,2	10,80	10,1	11,8	10,70
Branco (%)	89	90	89	26	30	27
Não branco (%)	11	10	11	74	70	73
Salário mensal (média)	1.909,71	1.406,32	1.700,23	1.445,77	1.207,22	1.358,50
Horas trabalho/semana (média)	42,6	41,1	41,9	42,9	41,5	42,4
Salário hora (média)	11,14	8,87	10,20	8,60	7,89	8,35

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Em termos salariais, mensalmente, os homens apresentaram média de rendimentos superior à das mulheres e têm uma jornada de trabalho superior à feminina. Ao ponderar os rendimentos pela jornada de trabalho, salário hora, ainda constata-se que os rendimentos são maiores a favor dos homens, entretanto essa diferença é menor.

No que tange as variáveis idade, experiência e anos de estudos, as diferenças entre as regiões foram pequenas, sendo ligeiramente menores na região Nordeste do que no Sul. Assim, o hiato e a possível discriminação salarial entre os gêneros não deveriam apresentar diferenças significativas entre as regiões, a não ser pelo fato das características econômicas de cada região.

Entretanto, ao analisar a diferença de escolaridade por gênero, nota-se que as mulheres nordestinas apresentaram uma média de anos de estudo superior às mulheres e aos homens do

Sul. Os homens dessa região, no mercado de trabalho formal e privado, são mais escolarizados do que os homens do Nordeste.

As características demográficas de cor da pele são divergentes entre as regiões, pois que para o Sul o maior percentual de trabalhadores é de cor branca, e para a região Nordeste a maioria dos trabalhadores formais são não brancos. Outro ponto importante de nota foi que os trabalhadores nordestinos tiveram, em média, maior jornada de trabalho semanal, porém foram remunerados, tanto mensal quanto por hora trabalhada, com salários inferiores aos dos empregados na região Sul. No que tange às diferenças salariais, existe um hiato salarial a favor dos indivíduos do sexo masculino, maior na região Sul do que no Nordeste.

Na região Sul, pouco mais de 5% dos mais de 6,7 milhões de trabalhadores formais eram de indivíduos que obtiveram o *Primeiro emprego* em 2013. Já 33,57% corresponderam a trabalhadores contratados no ano que tinha alguma experiência no emprego formal (*Reemprego*) e mais de 61% eram *Remanescentes* de contratações de anos anteriores (Tabela 2).

Tabela 2 – Participação e salário hora médio dos empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

Participação						
Setores Econômicos	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul (%)	Nordeste (%)	Sul (%)	Nordeste (%)	Sul (%)	Nordeste (%)
<i>Agrícola</i>	3,46	3,41	3,15	4,51	3,30	3,59
<i>Comércio</i>	32,56	33,05	26,50	24,04	23,19	26,01
<i>Serviços</i>	29,77	35,96	35,22	37,32	36,16	43,22
<i>Indústria</i>	34,21	27,57	35,13	34,13	37,34	27,19
%	100,00 (339.289)	100,00 (449.782)	100,00 (2.265.286)	100,00 (1.885.739)	100,00 (4.144.226)	100,00 (3.648.377)
Total (%)	5,03	7,52	33,57	31,51	61,41	60,97
Média salário hora						
Setores Econômicos	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul (R\$)	Nordeste (R\$)	Sul (R\$)	Nordeste (R\$)	Sul (R\$)	Nordeste (R\$)
<i>Agrícola</i>	5,70	4,53	6,30	5,10	7,59	6,14
<i>Comércio</i>	5,50	4,42	6,51	5,16	8,55	6,24
<i>Serviços</i>	8,05	6,44	8,75	7,59	14,92	11,58
<i>Indústria</i>	6,19	5,07	7,45	6,72	11,45	10,21
Geral (R\$)	6,50	5,33	7,62	6,60	11,90	9,62

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

A região Nordeste apresentou a mesma característica da região Sul, com aproximadamente 7,5% do total dos empregos formais dos mais de 5,9 milhões, sendo os contratados pela primeira vez (*Primeiro emprego*), os *Reempregados* e *Remanescentes* corresponderam a 31,5% e 61%, respectivamente. A região Nordeste empregou mais os indivíduos que buscavam um *Primeiro emprego* do que a região Sul, apesar da sua menor remuneração. Um fator importante de nota, o qual pode estar correlacionado com esse resultado é que a oferta de mão de obra dos indivíduos entre 15 a 24 anos de idade (normalmente jovens em busca do primeiro emprego) é menor na região Sul do que no Nordeste; segundo dados da PNAD 2013, a população economicamente ativa na região Sul, nessa faixa etária, correspondeu a 58% da população economicamente ativa da região Nordeste para essa classe de idade.

Os resultados se assemelham aos encontrados no estudo de Monte, Araújo e Lima (2007) para o qual utilizaram os dados da PME 2000 e 2001, e constaram que, no Brasil metropolitano no setor formal, os trabalhadores em busca do *Reemprego* têm maior probabilidade de serem contratados na comparação com indivíduos que almejam o primeiro emprego. Para Rocha (2008), as maiores dificuldades de inserção em um primeiro emprego estão correlacionadas à falta de experiência, à tendência de experimentação e ao fato dos indivíduos não serem o chefe no grupo familiar.

No que tange a distribuição por setor econômico, na região Nordeste, a maior parte dos trabalhadores que encontrou uma primeira ocupação foi contratada no setor de Serviços (35,96%) e na região Sul foi a Indústria (34,21%). Assim, também ocorreu nas classes do *Reemprego* e *Remanescentes*. Esse resultado possivelmente deve-se ao fato da região Sul ser mais industrializada do que a região Nordeste, e esta última ser destaque no setor de Serviços (turismo por exemplo).

Em termos de salário hora médio, para ambas as regiões, o setor de Serviços mostrou os maiores rendimentos médios, seguido do setor Industrial. A classe dos *Remanescentes* também se destacou por apresentar os maiores rendimentos médios para todos os setores nas duas regiões em estudo. Das diferenças regionais, todos os setores independentes das classes de trabalho, o Sul remunerou melhor seus trabalhadores do que a região Nordeste. Observa-se que, no geral, a classe dos *Remanescentes* apresentou a maior diferença, em relação ao salário hora da região Nordeste, em favor do Sul (23,7%). De todos os setores, o Comércio apresentou as maiores diferenças salariais entre as duas regiões estudadas, sendo que na classe dos *Remanescentes*,

essa diferença foi superior a 37% a favor do Sul. O setor que mostrou ser mais homogêneo em termos salariais entre as regiões foi a Indústria, pois na classe do *Reemprego*, o percentual, a favor do Sul, foi de 10,9%.

A Tabela 3 representa a distribuição na ocupação entre homens e mulheres, nos tipos de empregos, em números absolutos e percentuais. Para as regiões Sul e Nordeste no ano de 2013, os homens foram maioria nas ocupações, tanto no *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*, mas há contratação pró-mulher no primeiro emprego. A diferença percentual entre os gêneros é menor para o *Primeiro emprego*, aproximadamente homens (55%) e mulheres (45%), o que reflete a evolução positiva de maior inserção feminina no mercado de trabalho.

Tabela 3 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero no setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

Setores Econômicos	Sul								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher %	Homem %	Total	Mulher %	Homem %	Total	Mulher %	Homem %	Total
<i>Agrícola</i>	28,03	71,97	11.740	22,93	77,07	71.290	17,93	82,07	136.896
	2,13	4,56		1,71	4,20		1,45	4,59	
<i>Comércio</i>	49,15	50,85	110.482	48,77	51,23	600.404	44,55	55,45	961.244
	35,22	30,35		30,57	23,52		25,24	21,78	
<i>Serviços</i>	53,87	46,13	101.009	49,99	50,01	797.737	50,13	49,87	1.498.752
	35,29	25,17		41,64	30,51		44,29	30,54	
<i>Indústria</i>	36,34	63,66	116.058	31,39	68,61	795.855	31,82	68,18	1.547.334
	27,36	39,91		26,08	41,76		29,02	43,10	
%	45,44	54,56		42,28	57,72		40,93	59,07	
Total	154.189	185.100	339.289	957.791	1.307.495	2.265.286	1.696.383	2.447.843	4.144.226
%	100	100		100	100		100	100	
Setores Econômicos	Nordeste								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher %	Homem %	Total	Mulher %	Homem %	Total	Mulher %	Homem %	Total
<i>Agrícola</i>	19,21	80,79	15.348	13,06	86,94	85.132	11,65	88,35	130.812
	1,48	4,95		2,00	5,57		1,14	4,99	
<i>Comércio</i>	47,09	52,91	148.675	38,90	61,10	453.271	40,36	59,64	948.894
	35,14	31,40		31,64	20,85		28,72	24,45	
<i>Serviços</i>	56,45	43,55	161.748	40,80	59,20	703.761	44,78	55,22	1.576.687
	45,83	28,11		51,53	31,36		52,95	37,61	
<i>Indústria</i>	28,19	71,81	124.011	12,83	87,17	643.575	23,10	76,90	991.984
	17,55	35,54		14,82	42,22		17,19	32,95	
%	44,29	55,71		29,55	70,45		36,55	63,45	
Total	199.227	250.555	449.782	557.157	1.328.582	1.885.739	1.333.448	2.314.929	3.648.377
%	100	100		100	100		100	100	

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Outros autores como Gonçalves e Monte (2008, 2011) no estudo para a região Nordeste, já evidenciaram que a participação das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando ao longo do tempo, e que a contratação pró-homem é menor entre os indivíduos que buscam o *Primeiro emprego* do que entre os indivíduos do *Reemprego*.

Os setores Agrícola e Industrial no Sul são de características masculinas: do total de contratados na indústria, homens correspondem a 63,66% para o *Primeiro emprego* e 68,61% para o *Reemprego*; para as mulheres, esse percentual foi de 36,34% e 31,39%, respectivamente. No setor agrícola essa diferença é ainda maior.

Ainda para a região Sul, as mulheres são maioria na contratação via *Primeiro emprego* no setor de Serviços, aproximadamente mais de 54%, e os homens pouco mais de 46%. Quando observado o *Reemprego* e *Remanescentes*, constata-se homogeneidade nas distribuições. Por fim, o setor de Comércio tem uma homogeneidade da distribuição no *Primeiro emprego* e *Reemprego* e uma superioridade masculina nos *Remanescentes*. Os dados desta pesquisa, RAIS 2013, corroboram os encontrados em Margonato e Souza (2011) para o ano de 2009 utilizando dados da PNAD em que constataram que as mulheres eram predominantes no setor de serviços.

No que tange a região Nordeste, algumas características se assemelham a região Sul, porém com peso maior para os indivíduos do sexo masculino. No geral, homens também são maioria no emprego formal no Nordeste, entretanto, em todos os tipos de emprego (*Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*), a proporção de homens é maior no Nordeste do que no Sul. Dos contratados por *Reemprego*, mais de 70% foram do sexo masculino e menos de 30% do sexo feminino.

No Nordeste, os setores Agrícola e Industrial têm predominância masculina, apresentando maiores diferenças nas proporções. As contratações via *Reemprego* no setor da Indústria, para o ano de 2013, foram mais de 87% de homens e pouco mais de 12% de mulheres. Também, como no Sul, do montante de contratados via *Primeiro emprego*, o setor de Serviços priorizou o sexo feminino, com mais de 56% dos contratados. Ainda neste setor, quando observado o *Reemprego* e *Remanescentes*, a preferência foi do sexo masculino. No que se refere ao setor do Comércio, nos três tipos de emprego, homens foram a maioria, como na região Sul, porém mais desigual, com predominância masculina.

Assim, os dados relativos apontam um padrão de distribuição dos trabalhadores entre os setores nas regiões: homens para a Agricultura e Indústria, e mulheres para Comércio e Serviços.

Na análise dos salários horas médios para ambas regiões estudadas, em geral, homens apresentam rendimentos superiores aos das mulheres (Tabela 4), e os salários pagos às mulheres e homens no *Primeiro emprego* são mais homogêneos. Essa análise corrobora os resultados encontrados por Gonçalves e Monte (2008, 2011), os quais constataram que mulheres empregadas no *Primeiro emprego*, tinham uma remuneração média similar à dos homens contratados pela primeira vez, e na classe do *Reemprego* os diferenciais salariais foram maiores, a favor dos homens, do que os observados nas admissões via *Primeiro emprego*.

No presente estudo da região Sul, homens no *Primeiro emprego* receberam em média 10,17% a mais que as mulheres; no Nordeste essa diferença foi menor, apenas 4,22%. Para os indivíduos que foram reempregados, no Sul, aparentemente, a experiência de trabalhos anteriores dos homens foi mais valorizada na região. No geral, a diferença salarial a favor dos indivíduos do sexo masculino foi de 17,71%, já para o Nordeste a diferença foi inferior aos empregados via *Primeiro emprego*, com apenas 4,06% a favor dos homens.

Em ambas as regiões, o maior rendimento está no setor de Serviços e a maior diferença salarial entre os gêneros está na Indústria.

Tabela 4 - Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero no setor de atividade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

Setores Econômicos	Sul									
	Primeiro emprego				Reemprego				Remanescentes	
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	
<i>Agrícola</i>	5,25	5,87	11,83	5,57	6,53	17,16	6,54	7,82	19,57	
<i>Comércio</i>	5,33	5,68	6,60	6,02	6,99	16,12	7,25	9,60	32,41	
<i>Serviços</i>	7,64	8,54	11,78	8,12	9,38	15,46	13,33	16,51	23,86	
<i>Indústria</i>	5,40	6,64	22,96	6,14	8,05	31,11	8,27	12,94	56,47	
Geral	6,16	6,79	10,17	6,92	8,14	17,71	10,23	13,07	27,76	
Setores Econômicos	Nordeste									
	Primeiro emprego				Reemprego				Remanescentes	
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	
<i>Agrícola</i>	4,40	4,56	3,64	4,54	5,18	14,10	6,54	6,09	-6,88	
<i>Comércio</i>	4,35	4,48	2,99	4,99	5,28	5,81	5,68	6,62	16,55	
<i>Serviços</i>	6,15	6,81	10,73	7,52	7,63	1,46	11,10	11,97	7,84	
<i>Indústria</i>	4,54	5,29	16,52	5,82	6,85	17,70	7,71	10,96	42,15	

<i>Geral</i>	5,21	5,43	4,22	6,41	6,67	4,06	8,91	10,03	12,57
--------------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

As maiores diferenças salariais de gênero para ambas as regiões estão entre os trabalhadores *Remanescentes*, ou seja, dos trabalhadores que não foram contratados no ano. Nesse caso, o Sul apresentou uma diferença superior a 27% a favor dos homens e a região Nordeste uma diferença de salário hora superior a 12%, o que pode indicar que a maior parte da diferença salarial contra as mulheres está dentro das empresas.

Na análise das regiões, os dados apresentados até aqui permitem afirmar que a região Nordeste diferencia menos as mulheres, em termos de rendimentos, do que a região Sul. A diferença regional não está na existência, mas no grau da desigualdade.

No que tange os setores, na região Sul, Agricultura e Indústria tiveram os maiores hiatos salariais a favor dos homens. A maior diferença no setor da Indústria foi na classe de trabalhadores *Remanescentes*, na qual o diferencial foi superior a 56% a favor dos homens. Para a região Nordeste, os setores de Serviço e Comércio, apresentaram as menores diferenças salariais a favor dos homens. Na classe dos *Reempregados* a diferença de salário hora a favor dos homens, no setor de serviços, foi pouco mais de 1%. Na classe dos empregados *Remanescentes* de anos anteriores, o maior hiato salarial foi no setor da Indústria, 42,15% a favor dos homens. Outro fato importante a ser notado é a diferença salarial a favor das mulheres (- 6,88%), no setor Agrícola, na classe dos *Remanescentes*.

Uma possível justificativa para essa diferença a favor das mulheres, é o fato de que, relativamente, foi maior a proporção de mulheres ocupando melhores posições de trabalho que os homens no setor Agrícola: do total das trabalhadoras, 86,9% estavam inseridas nos trabalhos *Operacionais*, e 13,1% distribuído em ocupações que apresentam uma melhor remuneração média; já aproximadamente 94% dos homens estavam inseridos nos trabalhos *Operacionais*, e apenas 6% distribuídos em ocupações de melhores rendimentos.

Evidenciada as diferenças salariais de gênero em favor dos homens, uma parte desse hiato salarial, segundo Babcock et al. (2003), é decorrente do baixo poder de barganha do sexo feminino. Para as autoras, as mulheres são em geral menos propensas a iniciar uma negociação almejando um aumento salarial. Card, Cardoso e Kline (2013) para os mercados de trabalho português nos anos de 2002 e 2009 concluíram que de 10 a 15% das defasagens salariais entre gêneros podiam ser atribuídos à ação de negociação inferior do sexo feminino. Outros estudos já

elencados no referencial empírico também mostram que a segmentação dos setores, o capital humano e a discriminação salarial e ocupacional podem explicar essas diferenças.

Na distribuição da ocupação nas faixas de idade (Gráfico 3), nas regiões Sul e Nordeste, destaca-se a faixa de 18 a 24 anos para ambas as regiões como o maior percentual de indivíduos que obtiveram o *Primeiro emprego*; no Sul, mulheres desta faixa etária foram 43,90% e homens, 40,12%. Na região Nordeste, esses percentuais foram superiores ao da região Sul, 51,72% para as mulheres e 55,72% para os homens. Essa característica também é mostrada no estudo de Gonçalves e Monte (2008) para o nordeste no ano de 2005. Outro ponto relevante é que na classe do *Primeiro emprego* na faixa de 18 a 24 anos de idade, a proporção de mulheres empregadas foi maior em relação aos homens na região Sul, e na região Nordeste os dados apresentados seguiram a direção oposta, os homens observaram maior participação do que as mulheres na classe do *Primeiro emprego* para essa faixa etária.

Ainda na classe do *Primeiro emprego*, no Sul, destacou-se a faixa etária dos jovens de 15 a 17 anos de idade: entre as mulheres, mais de 20% foram jovens entre 15 a 17 anos de idade, e entre os homens, o percentual foi superior a 23%. Para a região Nordeste, o percentual dos trabalhadores desta faixa de idade foi inferior a 4%, tanto para homens quanto para mulheres. Esta análise pode inferir que a região Sul, aparentemente, é uma região que contribui com a primeira oportunidade dos jovens em um emprego formal, diferentemente da região Nordeste. Segundo dados da PNAD2013, a oferta de mão de obra desta faixa etária na região Sul era 59% da oferta na região Nordeste, o que mostra que os jovens nordestinos buscam uma ocupação de precocemente.

O motivo para tal diferença pode estar relacionado aos programas governamentais e ONGs que incentivam, principalmente, as empresas a contratarem essa mão de obra (menor aprendiz), sendo mais efetivos no Sul do que na região Nordeste.

Gráfico 3 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e faixa etária na região Sul e Nordeste, Brasil 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Os dados da Tabela 5 revelam que na região Sul praticamente não há diferenças salariais na faixa etária de 15 a 17 anos de idade entre homens e mulheres que foram contratados no ano. Para os indivíduos do *Reemprego* e *Remanescentes*, as mulheres apresentaram um salário hora superior aos dos homens. Nas outras faixas etárias notou-se uma valoração superior para o

indivíduo do sexo masculino. As maiores diferenças salariais estão nas faixas superiores a 30 anos de idade.

A região Nordeste apresentou semelhança com a região Sul, em geral com rendimentos masculinos superiores aos femininos. No entanto, para a faixa etária de 15 a 17 anos há uma diferença salarial favorável à mulher, que na classe dos *Remanescentes* no Nordeste supera 17%. Isso pode estar relacionado ao fato que os jovens do sexo masculino dessa região, em muitos casos, são forçados pela necessidade de irem para o mercado de trabalho precocemente prejudicando sua formação escolar, sinalizadora de produtividade e/ou determinante tanto para seleção quanto para salários maiores. Em 2013 no Sul, na classe dos *Remanescentes*, 15,65% dos homens tinham baixa instrução e no Nordeste esse percentual foi de 18,6%.

Para a faixa etária superior a 65 anos, na região Sul, a maior diferença salarial a favor dos homens foi entre os *Remanescentes* (23,55%); na região Nordeste os valores observados foram opostos, sendo nas classes do *Primeiro emprego* e *Reemprego* as maiores diferenças salariais para o sexo masculino, 97,47% e 45,32%, respectivamente. Na classe dos *Remanescentes* praticamente não houve diferenças salariais entre os gêneros.

Tabela 5- Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e faixa etária na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

Faixa Etária	Sul											
	Primeiro emprego				Reemprego				Remanescentes			
	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)
15 a 17 anos	5,00	5,00	--		4,99	4,95	-0,80		5,23	5,13	-1,91	
18 a 24 anos	5,61	5,99	6,77		5,92	6,48	9,46		6,50	7,44	14,46	
25 a 29 anos	8,12	8,66	6,65		7,44	8,28	11,29		9,16	10,87	18,67	
30 a 39 anos	7,70	9,01	17,01		7,81	9,26	18,57		11,21	13,80	23,10	
40 a 49 anos	6,52	8,62	32,21		6,97	9,16	31,42		11,20	14,78	31,96	
50 a 64 anos	6,35	8,93	40,63		6,78	8,88	30,97		12,17	16,04	31,80	
Mais que 65 anos	6,83	7,48	9,52		8,68	9,28	6,91		14,31	17,68	23,55	
Geral	6,16	6,79	10,23		6,92	8,14	17,71		10,23	13,07	27,76	
Faixa Etária	Nordeste											
	Primeiro emprego				Reemprego				Remanescentes			
	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)	Mulher	Homem	Dif	% (H-M)
15 a 17 anos	5,39	4,99	-7,34		4,67	4,62	-1,12		7,37	6,07	-17,64	
18 a 24 anos	4,77	4,72	-1,16		5,04	5,17	2,57		5,36	5,63	4,86	
25 a 29 anos	6,06	6,27	3,42		6,53	6,44	-1,40		7,15	7,61	6,41	
30 a 39 anos	5,55	6,42	15,69		6,99	7,15	2,22		9,13	9,64	5,58	
40 a 49 anos	5,06	6,52	28,86		6,90	7,33	6,30		9,92	10,92	10,11	
50 a 64 anos	5,36	7,54	40,81		7,55	8,28	9,62		13,92	15,94	14,47	
Mais que 65 anos	6,29	12,43	97,47		8,76	12,73	45,32		20,37	20,42	0,25	
Geral	5,21	5,43	4,24		6,41	6,67	4,12		8,91	10,03	12,64	

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

A Tabela 6 apresenta a distribuição dos ocupados formais por porte das empresas nas regiões estudadas. Para ambas as regiões, as Micro e Pequenas empresas tiveram papel fundamental na absorção de mão de obra, principalmente na classe do *Primeiro emprego* em que foram responsáveis pela contratação de aproximadamente 47% dos homens e mais de 48% das mulheres no Sul e 40,22% (homens) e 43,88% (mulheres) no Nordeste. Para as classes do *Reemprego* e *Remanescentes*, a média de trabalhadores nas Micro e Pequenas empresas foi de 42%, na região Sul e pouco mais de 35% na região Nordeste.

Tabela 6 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e porte das empresas na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

<i>Porte das Empresas</i>	Sul					
	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)
Micro	20,51	19,07	16,53	15,15	15,43	12,16
Pequena	27,96	27,72	29,50	29,05	26,35	24,64
Média	16,29	17,69	17,64	20,26	17,86	19,31
Grande	24,01	23,13	24,88	23,78	26,54	27,05
Outras	11,22	12,38	11,46	11,76	13,83	16,85
Total	100	100	100	100	100	100
	(154.189)	(185.100)	(957.791)	(1.307.495)	(1.696.383)	(2.447.843)
%	5,49%	4,70%	34,10%	33,18%	60,40%	62,12%
<i>Porte das Empresas</i>	Nordeste					
	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)
Micro	18,11	15,37	14,85	9,31	13,59	9,86
Pequena	25,76	24,86	27,47	21,65	24,83	21,80
Média	14,53	18,02	16,06	20,48	16,20	17,45
Grande	22,49	23,91	25,35	27,85	28,57	30,71
Outras	19,11	17,84	16,28	20,71	16,82	20,19
Total	100	100	100	100	100	100
	(199.227)	(250.555)	(557.157)	(1.328.582)	(1.333.448)	(2.314.929)
%	9,53%	6,43%	26,66%	34,12%	63,81%	59,45%

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Na análise das médias do salário hora, para ambas regiões em estudo, no geral, as empresas de Médio e Grande porte são as que remuneram melhor os trabalhadores. No Sul, nas classes do *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*, a diferença é de 23,9%, 26% e 65,6%, respectivamente, em favor das empresas Grandes e de Médio porte em relação às Micro e Pequenas empresas. No Nordeste, a diferença foi de 29,6%, 40,7% e 85,7%, para as mesmas classes de emprego, respectivamente, (Tabela 7). Em todas as classes de emprego, as empresas da região Sul, no geral, remuneram melhor seus trabalhadores do que as empresas do Nordeste.

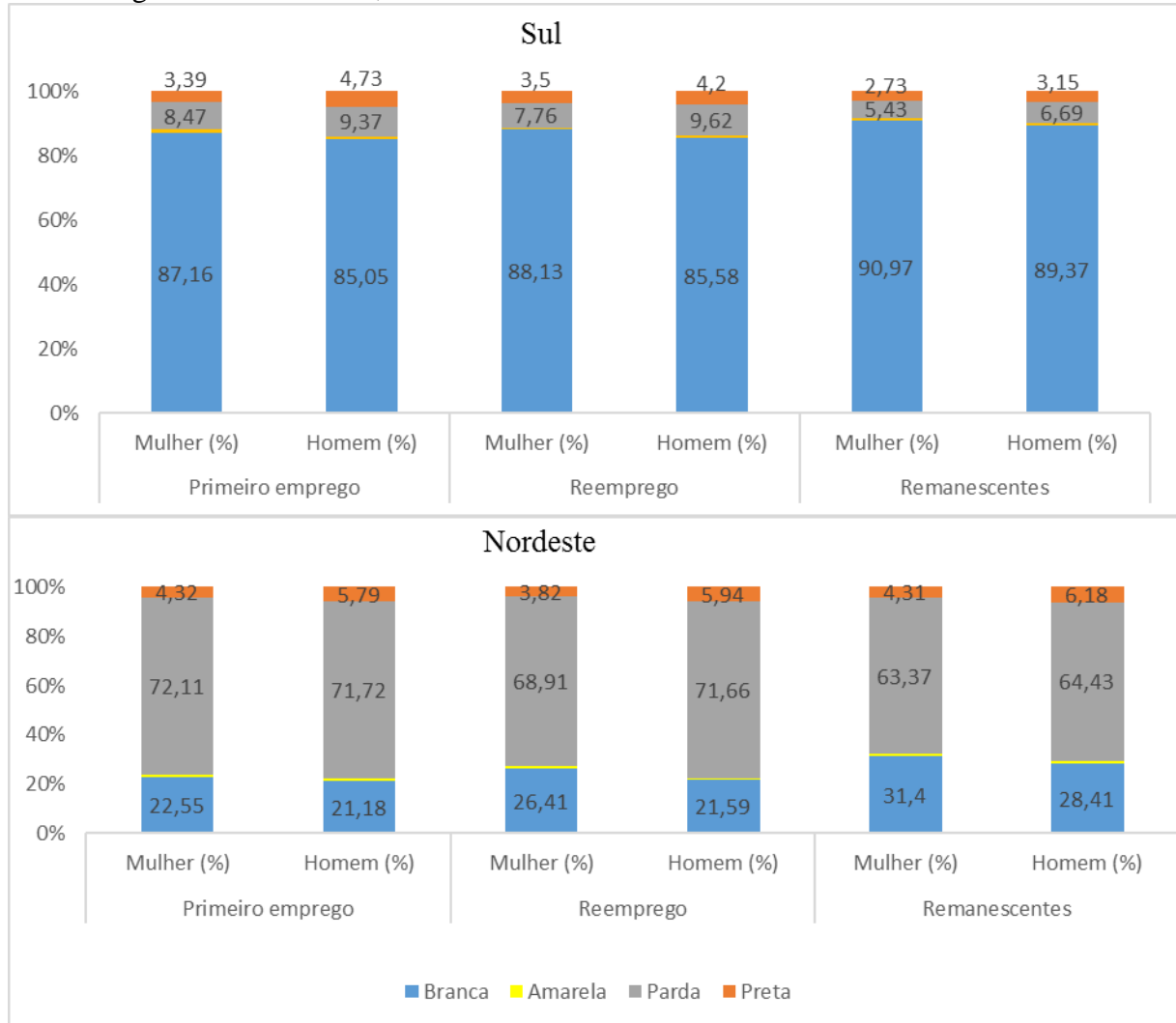
Tabela 7 - Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e porte das empresas na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

<i>Porte das Empresas</i>	Sul								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Micro	5,22	5,76	10,34	5,76	6,75	17,19	6,36	7,58	19,18
Pequena	5,92	6,55	10,64	6,34	7,40	16,72	8,20	10,03	22,32
Média	6,34	6,96	9,78	7,10	8,29	16,76	10,17	12,96	27,43
Grande	7,10	7,61	7,18	8,10	9,58	18,27	13,42	16,95	26,30
Outras	6,20	7,14	15,16	7,22	8,60	19,11	12,36	15,38	24,43
<i>Geral</i>	6,16	6,79	10,23	6,92	8,14	17,71	10,23	13,07	27,76
<i>Porte das Empresas</i>	Nordeste								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Micro	4,27	4,58	7,30	4,68	5,14	9,86	4,95	5,55	12,11
Pequena	4,63	4,88	5,38	5,19	5,52	6,43	6,37	7,20	13,03
Média	5,22	5,48	5,10	6,30	6,49	2,97	8,54	9,52	11,55
Grande	6,56	6,36	-2,99	8,67	7,86	-9,33	13,00	13,41	3,18
Outras	5,28	5,62	6,40	6,63	7,15	7,81	9,26	10,58	14,36
<i>Geral</i>	5,21	5,43	4,24	6,41	6,67	4,12	8,91	10,03	12,64

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

No que tange às diferenças salariais entre os gêneros, no Sul, para todos os portes de empresas, a vantagem é masculina. A maior diferença em favor do homem mostrou-se nas empresas de médio porte na classe dos *Remanescentes* (27,43%). No Nordeste, a vantagem salarial foi para o sexo masculino, com exceção para as classes de *Primeiro emprego* e *Reemprego*, pois para essas classes nas Grandes empresas, a diferença salarial foi em favor das mulheres. No grupo dos *Remanescentes*, as empresas de Grande porte demonstraram uma relativa igualdade no salário hora entre homens e mulheres, 3,18% a favor dos homens, enquanto no Sul essa diferença foi superior a 26%.

Gráfico 4 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e cor na região Sul e Nordeste, Brasil 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Em uma visão demográfica pela cor da pele dos trabalhadores das regiões, observou-se que mais de 85% dos trabalhadores formais na região Sul, em todas as classes de emprego, são indivíduos de cor branca. As informações do Gráfico 4 indicam que a cor parda corresponde a menos de 10% do montante de indivíduos no emprego formal. Praticamente oposto à região Sul, o Nordeste tem em sua grande maioria trabalhadores da cor parda. Na classe do *Primeiro emprego* essa proporção foi aproximadamente 72%. Indivíduos da cor branca tiveram uma participação de pouco mais de 20% nesta classe. Já para a classe dos *Remanescentes* a proporção foi um pouco maior, entre as mulheres, mais de 31% foram da cor branca e pouco mais de 63% da cor parda.

Nas regiões, em comparação com as classes de trabalho, o percentual de negros (pretos) foi menor nos *Remanescentes* do que na contratação via *Primeiro emprego e Reemprego*, o que pode indicar que os negros são menos propensos a permanecerem no mercado de trabalho formal por períodos de tempos mais longos. Outro ponto importante de nota foi uma menor segregação por cor dos trabalhadores no Nordeste do que na região Sul.

Em termos salariais, notou-se uma valoração superior aos indivíduos de cor branca, para ambas as regiões (Tabela 8). Também para as duas regiões estudadas, trabalhadores de cor preta, obtiveram os menores salários horas. No Sul houve a maior divergência salarial a favor dos homens na classe dos *Remanescentes* para indivíduos de cor parda. Para o Nordeste, os dados mostraram uma vantagem feminina na classe do *Primeiro emprego* para indivíduos de cor preta (2,86%), e para os *Remanescentes*, o hiato salarial foi a favor dos homens entre os indivíduos de cor preta, aproximadamente 18%.

Tabela 8 - Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e cor na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

Cor/Raça	Sul								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Branca	6,29	6,93	10,17	7,08	8,30	17,23	10,60	13,59	28,21
Amarela	6,10	7,19	17,87	6,56	8,09	23,32	10,42	13,45	29,08
Parda	5,45	6,08	11,56	6,12	7,84	28,10	7,70	10,77	39,87
Preta	5,33	6,18	15,95	5,86	7,17	22,35	7,93	10,19	28,50
<i>Geral</i>	6,16	6,79	10,23	6,92	8,14	17,71	10,23	13,07	27,76
Cor/Raça	Nordeste								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Branca	5,74	6,11	6,40	7,17	7,32	2,17	11,16	12,61	13,00
Amarela	5,13	5,89	14,72	5,74	6,85	19,31	9,57	10,36	8,32
Parda	5,03	5,24	4,17	6,23	6,58	5,52	8,03	9,04	12,69
Preta	5,51	5,35	-2,86	5,60	6,09	8,59	7,58	8,94	17,96
<i>Geral</i>	5,21	5,43	4,24	6,41	6,67	4,12	8,91	10,03	12,64

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

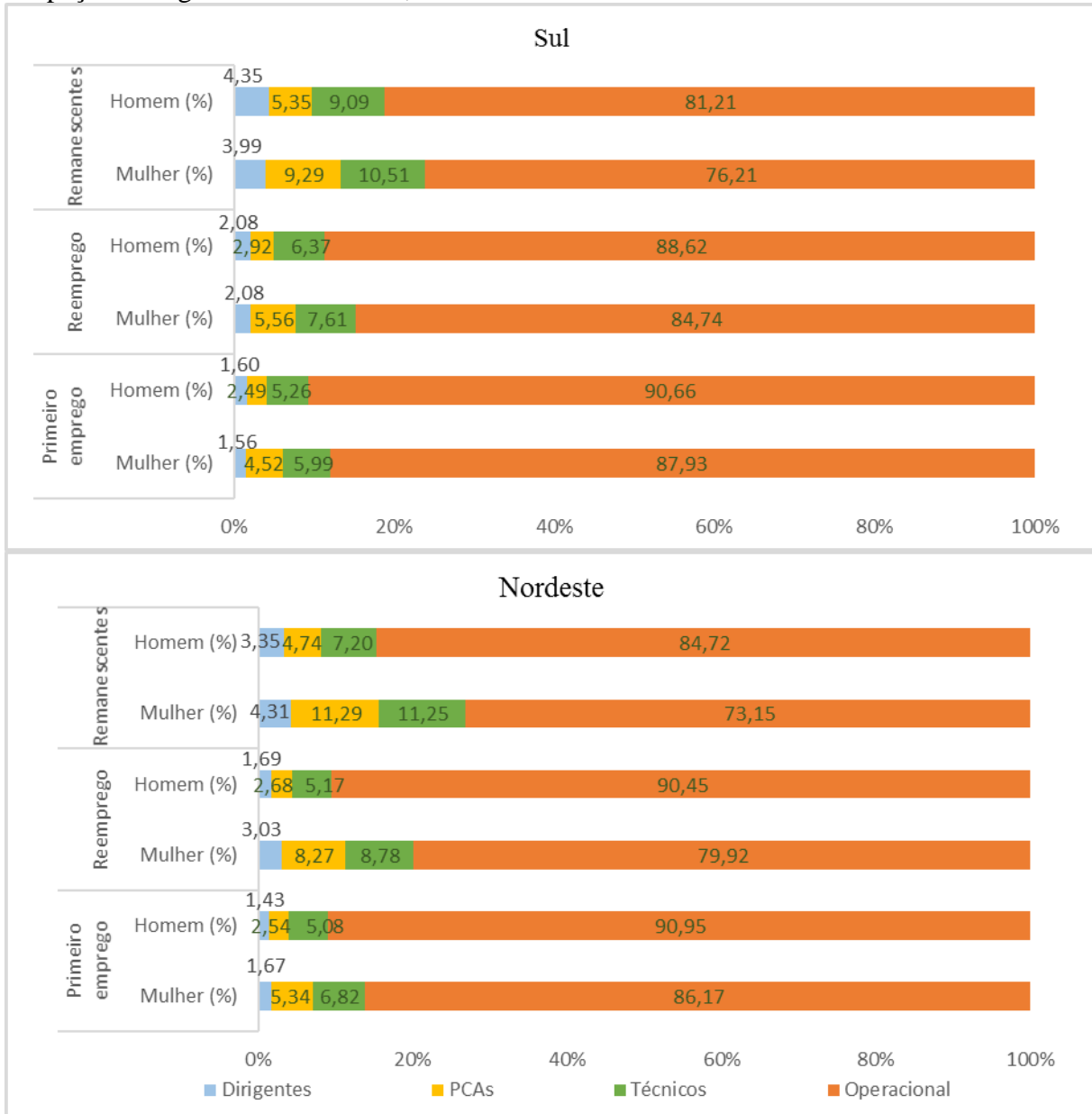
A Gráfico 5 mostra a distribuição dos empregos por ocupações. Para ambas as regiões e para todas as classes de emprego, as ocupações que mais empregaram foram as ocupações

denominadas *Operacionais*. No *Primeiro emprego*, na região Sul, essa ocupação foi responsável por aproximadamente 88% (mulheres) e mais de 90% (homens) dos trabalhadores no mercado de trabalho formal. Na mesma classe, para o Nordeste essa ocupação correspondeu por aproximadamente 86% (mulheres) e 91% (homens).

Um ponto importante a ressaltar foi que para todas as classes de emprego e em ambas as regiões, as mulheres estão relativamente melhor inseridas no mercado de trabalho formal (ocupações que auferem maiores rendimentos), em comparação aos homens. Outro ponto relevante é a maior presença feminina na ocupação das Ciências e das Artes, em que o percentual apresentado chega a ser mais que o dobro dos homens. Apesar desta vantagem feminina nas ocupações, ainda assim seus salários hora médio são inferiores aos dos homens (Tabela 9), o que, de acordo com os teóricos da discriminação, pode estar ocorrendo uma discriminação de gênero contra as mulheres. Entretanto, se observadas as ocupações de dirigentes (de “empoderamento”) em termos absolutos nota-se que a vantagem ainda é dos homens.

A análise dos dados da Tabela 6 e do Gráfico 5, constata o mesmo evidenciado por Casari (2012) e Remy e Vaz (2014), corroborando a teoria da segmentação, que jovens e de primeiro emprego no mercado de trabalho tendem a ser alocados nos empregos secundários (*Operacional*), e que normalmente são fornecidos por pequenas empresas, intensivas em mão de obra e com baixos salários.

Gráfico 5 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e ocupação na região Sul e Nordeste, Brasil 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

A ocupação *Operacional* foi a que apresentou a menor remuneração para as três classes de emprego nas duas regiões. Em contraparte, as ocupações que melhor remuneraram os trabalhadores foram *PCAs* (profissionais das Ciências e das Artes) e *Dirigentes* (Tabela 9).

Tabela 9 - Rendimento médio hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e ocupação na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

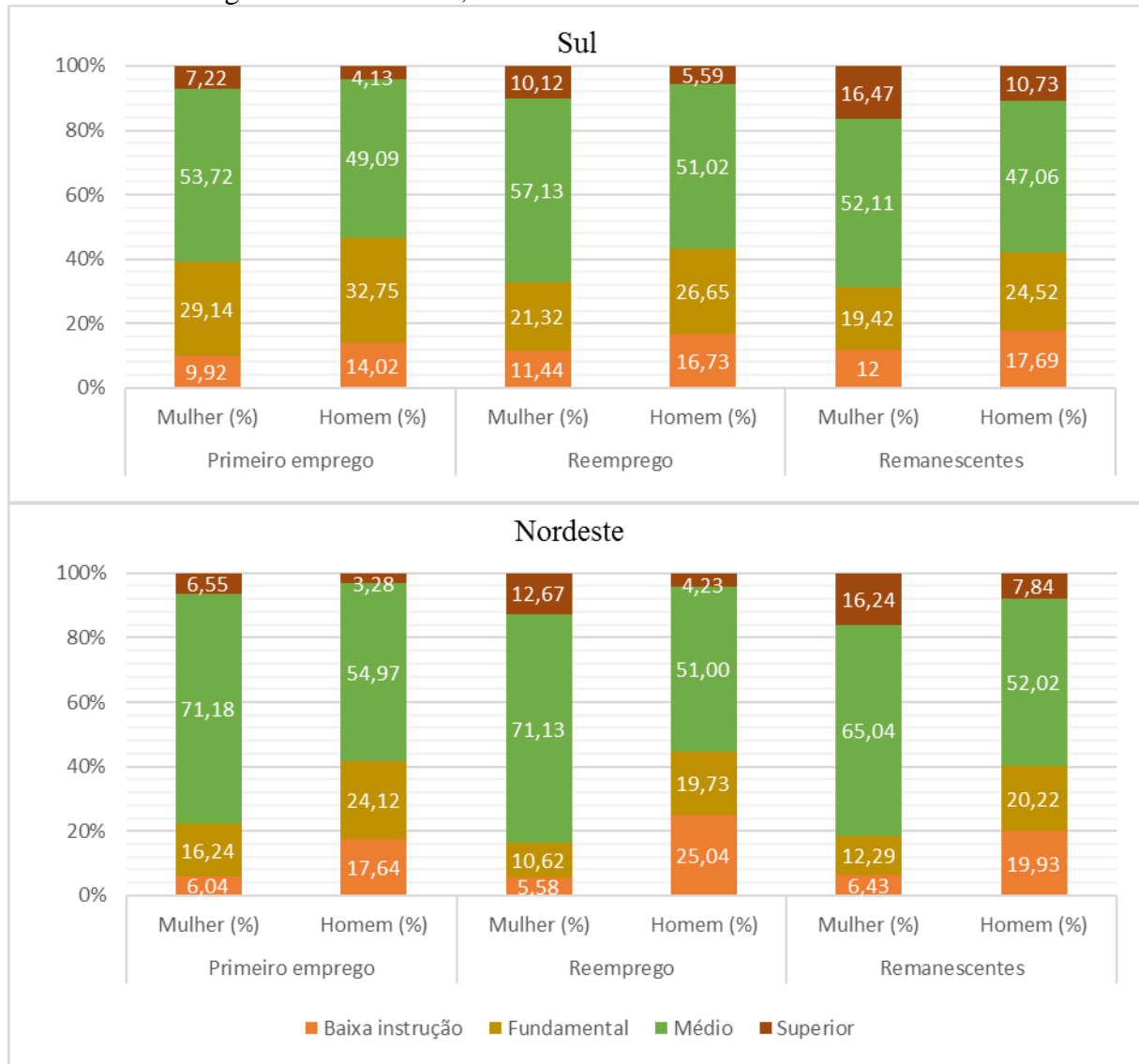
Ocupações	Sul								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Dirigentes	10,14	16,76	65,22	11,73	18,63	58,73	17,41	29,68	70,48
PCAs	16,95	22,05	30,08	20,79	26,38	26,90	28,21	39,78	41,00
Técnicos	8,29	9,05	9,22	8,75	10,92	24,78	12,18	17,12	40,53
Operacional	5,39	6,06	12,43	5,72	7,09	23,96	7,39	9,97	34,84
<i>Geral</i>	6,16	6,79	10,23	6,92	8,14	17,71	10,23	13,07	27,76
Ocupações	Nordeste								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Dirigentes	7,24	10,57	46,00	10,08	15,31	51,84	13,70	21,13	54,30
PCAs	14,80	20,66	39,63	19,76	25,80	30,56	24,98	38,68	54,84
Técnicos	5,87	6,64	13,24	7,32	9,63	31,56	9,17	14,99	63,53
Operacional	4,52	4,86	7,37	4,79	5,78	20,62	6,11	7,57	24,02
<i>Geral</i>	5,21	5,43	4,24	6,41	6,67	4,12	8,91	10,03	12,64

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Para as duas regiões em estudo, as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em ocupações que tem as maiores remunerações, de acordo com a teoria do mercado dual, empregos primários. Por exemplo, o hiato salarial na ocupação de *Dirigentes* foi superior a 70% em favor dos homens, na classe dos *Remanescentes* para a região Sul. Em geral, as menores diferenças de salários para ambas regiões ocorreram no *Operacional*.

Conforme observado no Gráfico 6, a maior parte dos trabalhadores formais nas regiões Sul e Nordeste tem ensino médio completo e ocorre o aumento nos percentuais dos ocupados com ensino superior nas classes do *Reemprego* e, principalmente, nos *Remanescentes*. Os dados podem ser um indicativo de que existe, para ambas as regiões, a necessidade de uma entrada precoce no mercado de trabalho (sem ensino superior) para que o indivíduo possa financiar o investimento em capital humano, que proporcione melhores ocupações e um maior salário.

Gráfico 6 - Empregados formais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e escolaridade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Na comparação entre os gêneros, nota-se a maior escolaridade relativa das mulheres em comparação à dos homens para as duas regiões: a proporção de empregados com ensino Médio e Superior é maior para o gênero feminino.

Das diferenças do salário hora médio por faixa de escolaridade encontradas para o Sul e Nordeste (Tabela 10), conclui-se que um nível educacional mais elevado esteve associado a rendimentos maiores, o que reforça a teoria do capital humano.

Tabela 10 - Rendimentos médios hora no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes por gênero e escolaridade na região Sul e Nordeste, Brasil 2013

<i>Escolaridade</i>	Sul								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Baixa instrução	5,00	5,72	14,40	5,20	6,63	27,50	5,89	8,37	42,11
Fundamental	5,06	5,60	10,67	5,37	6,90	28,49	6,24	8,93	43,11
Médio	5,62	6,58	17,08	6,15	7,68	24,88	7,98	11,37	42,48
Superior	16,21	22,35	37,88	16,44	22,74	38,32	25,20	37,73	49,72
<i>Geral</i>	6,16	6,79	10,23	6,92	8,14	17,71	10,23	13,07	27,76
<i>Escolaridade</i>	Nordeste								
	Primeiro emprego			Reemprego			Remanescentes		
	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)	Mulher	Homem	Dif % (H-M)
Baixa instrução	4,17	4,68	12,22	4,20	5,52	31,33	4,57	6,13	34,16
Fundamental	4,70	4,81	2,24	4,43	5,60	26,46	4,88	6,37	30,58
Médio	4,57	5,06	10,62	5,08	6,30	24,08	6,22	8,54	37,39
Superior	14,33	20,22	41,17	16,53	23,06	39,45	24,46	39,34	60,82
<i>Geral</i>	5,21	5,43	4,24	6,41	6,67	4,12	8,91	10,03	12,64

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS/2013.

Outras considerações podem ser sumarizadas: i) a região Sul valoriza mais os seus trabalhadores do que o Nordeste; ii) a diferença de rendimento entre as regiões é relativamente menor para trabalhadores de nível de escolaridade Superior; iii) para ambas as regiões, em nível de escolaridade mais baixo o salário hora é mais homogêneo entre homens e mulheres (há maior disparidade salarial a favor dos trabalhadores masculinos com nível de escolaridade superior).

4.2 Probabilidades de contratação dos trabalhadores para o Primeiro emprego e Reemprego: os efeitos marginais

A partir da demanda realizada pelas empresas nas regiões Sul e Nordeste em 2013, é possível estabelecer as chances da contratação dos trabalhadores que buscam um *Primeiro emprego* ou o *Reemprego* nos setores econômicos, relativamente ao setor omitido - setor dos Serviços para ambas regiões em estudo, conforme resultados da regressão logit multinomial (apêndices A 1 e A 2).

A Tabela 11 reúne os dados sobre as probabilidades de um indivíduo ser contratado, a partir de suas dotações pessoais (efeitos marginais). No geral, o indivíduo da região Sul tem

2,33% de probabilidade de fazer parte do setor Agrícola, 27,08% do setor do Comércio, 35,11% do setor de Serviços, e 35,47% do setor da Indústria. Para a região Nordeste esses dados apresentaram uma leve divergência dos apresentados no Sul, ou seja, Agrícola (2,77%), Comércio (25,5%), Serviços (38,95%) e Indústria (32,78%).

Tabela 11 – Probabilidade de contratação nos setores, Agricultura, Comércio, Serviços, Indústria – Regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Variáveis	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Baixa Instrução Fundamental	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida
Médio	-0,0188*	-0,0271*	0,0907*	0,1386*	0,0098*	0,0565*	-0,0817*	-0,1680*
Superior	-0,0435*	-0,0932*	0,1572*	0,2198*	0,0682*	0,1831*	-0,1819*	-0,3097*
Experiência	-0,0234*	-0,0302*	0,0356*	0,0386*	0,1605*	0,2292*	-0,1727*	-0,2376*
Homem	-0,0110*	0,0011*	-0,0045*	-0,0308*	0,0281*	0,0077*	-0,0125*	0,0220*
Branco	0,0170*	0,0124*	-0,0644*	-0,0694*	-0,0966*	-0,1529*	0,1441*	0,2099*
Idade15_A_17	-0,0005*	-0,0039*	0,0494*	0,0446*	-0,0431*	-0,0006	-0,0058*	-0,0400*
Idade18_A_24	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida
Idade25_A_29	0,0175*	0,0367*	-0,1185*	-0,1500*	0,0055*	-0,0547*	0,0954*	0,1681*
Idade30_A_39	0,0261*	0,0404*	-0,1491*	-0,1665*	0,0322*	-0,0361*	0,0908*	0,1622*
Idade40_A_49	0,0285*	0,0369*	-0,1748*	-0,2045*	0,0641*	-0,0004	0,0821*	0,1681*
Idade50_A_64	0,0344*	0,0379*	-0,1785*	-0,2058*	0,0861*	0,0144*	0,0580*	0,1536*
Idade65_Mais	0,0378*	0,0382*	-0,1768*	-0,2014*	0,1241*	0,0071	0,0150*	0,1561*
Operacional	0,0331*	0,0204*	-0,1634*	-0,2010*	0,1828*	0,0477*	-0,0525*	0,1329*
Dirigentes	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida
PCAs	-0,0117*	0,0006	0,1792*	0,2093*	-0,0459*	-0,0981*	-0,1216*	-0,1118*
Técnicos	-0,0122*	-0,0159*	-0,1365*	-0,1206*	0,3192*	0,2867*	-0,1705*	-0,1502*
SC	-0,0145*	-0,0058*	-0,1363*	-0,1030*	0,2245*	0,1565*	-0,0738*	-0,0478*
PR	Omitida	--	Omitida	--	Omitida	--	Omitida	--
RS	0,0050*	--	0,0398*	--	0,0223*	--	-0,0671*	--
PI	0,0022*	--	0,0280*	--	0,0155*	--	-0,0457*	--
AL	--	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida	Omitida
BA	--	-0,0181*	--	-0,0179*	--	-0,0479*	--	0,0839*
CE	--	0,0162*	--	-0,0405*	--	0,0528*	--	-0,0284*
MA	--	-0,0057*	--	-0,0711*	--	0,0441*	--	0,0327*
PB	--	0,0105*	--	-0,0164*	--	0,0104*	--	-0,0045*
PE	--	0,0061*	--	-0,0461*	--	-0,0197*	--	0,0597*
RN	--	-0,0003	--	-0,0782*	--	0,0443*	--	0,0342*
SE	--	0,0066*	--	-0,0399*	--	0,0226*	--	0,0106*
SE	--	0,0149*	--	-0,0817*	--	0,0608*	--	0,0060*
Média	0,0233*	0,0277*	0,2708*	0,2550*	0,3511*	0,3895*	0,3547*	0,3278*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da pesquisa.

Nota1: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos

Nota2: Os coeficientes são interpretados em percentuais (multiplicar os coeficientes por 100).

Nota3: Os resultados em razões de chances (RRR) estão nos apêndices A1 e A2.

Os resultados desta pesquisa se assemelham aos encontrados por Gomes et al. (2015) no estudo feito para o estado de Santa Catarina, em que se constatou que a probabilidade média de ser empregado pela primeira vez foi de 1,62% no setor Agrícola, 25,26% no Comércio, 34,36%

no Serviços e 38,76% no setor da Indústria, e que os setores de Comércio e de Serviços deram preferências às mulheres, e os setores Agrícola e da Indústria aos homens.

Como enfatizado por Doeringer e Piore (1970), as características pessoais e o comportamento dos trabalhadores determinam o tipo de mercado em que eles serão inseridos.

Com relação às faixas de escolaridade, os resultados sugeriram que, tanto para o Sul como para o Nordeste, a probabilidade de pertencer às categorias Agrícola e Indústria torna-se menor quando os indivíduos são mais escolarizados. Exemplo para a interpretação dos resultados (Tabela 11) é o de que indivíduos com nível Médio (- 30,97%) e Superior (-23,76%) apresentaram menores chances de absorção no setor industrial na região nordeste. Uma possível explicação é o fato de que os setores Agrícola e o Industrial absorvem, em sua maioria, trabalhadores para cargos operacionais (produção) que são caracterizados por trabalhadores com baixa escolaridade. Confirmando essa justificativa, segundo Fiuza-Moura (2015), as indústrias de baixa intensidade tecnológicas são o segmento do setor industrial que emprega a maioria dos trabalhadores do setor e esses têm como atributo um baixo capital humano (escolaridade).

Para a variável experiência, no Sul, ter tido um trabalho anterior aumentou a probabilidade de ser contratado apenas nos Serviços. No Nordeste, os setores Agrícola, Serviços e Indústria também deram preferências para indivíduos que tiveram um trabalho anterior.

A preferência para os que buscam o *Reemprego* também é observada no estudo de Monte, Araújo e Lima (2007) para o Brasil metropolitano, pois no setor formal os trabalhadores que buscavam o *Reemprego* tiveram uma maior probabilidade de ser contratado na comparação com indivíduos que desejavam o primeiro emprego.

Outras características dos trabalhadores são as de que os indivíduos brancos tiveram uma maior probabilidade de serem contratados no setor do Comércio, para ambas as regiões, e reduz para os demais setores.

Esses resultados podem apontar uma possível discriminação do cliente, de acordo com a teoria exposta por Becker (1971), Ehrenberg e Smith (2000) e Borjas (2012). Como o setor do Comércio prioriza indivíduos de cor de pele branca e este setor é o que mais se destaca na relação vendedor-cliente, pode-se observar que possivelmente haja uma discriminação racial gerada pelo cliente. Uma consequência deste efeito é a segregação ocupacional. Indivíduos não brancos contratados neste setor provavelmente serão alocados em ocupações que não tenham contato com os clientes.

No que tange as faixas de idade na região Sul, omitida a *dummy* (15 a 17 anos), nota-se que pertencer a uma faixa de idade superior à omitida contribui para que os indivíduos façam parte do setor Agrícola, Serviços e Indústria, e a idade mais elevada aumenta a probabilidade de contratação nesses setores. Porém, a vantagem de pertencer a faixas de idade superior a 17 anos foi menor gradativamente para faixas superiores, expressando o efeito decrescente dos anos de vida em relação à contratação.

Esse resultado é justificado pela teoria do capital humano, que prediz que a partir de uma determinada faixa de idade, indivíduos mais velhos tem menos predisposição a estudar e buscar novos treinamentos porque terão menos tempo para usufruir do retorno do investimento em educação, o que geraria uma menor produtividade e, conseqüentemente, menores probabilidades de contratação.

Para o setor de Comércio, a característica é oposta, isto é, fazer parte de uma faixa etária superior a 15 e 17 anos de idade reduz a chance de pertencer ao setor de Comércio. Este resultado pode sinalizar que o Comércio é um setor chave na contratação de menores aprendizes e na geração do *Primeiro emprego*. Para a região Nordeste, os resultados foram semelhantes, com exceção do setor do Serviços, que junto com o setor do Comércio, priorizaram indivíduos mais jovens.

Os dados mostram também que o indivíduo do sexo masculino tinha maior probabilidade de ser contratado no mercado de trabalho formal nos setores Agrícola e Indústria, para ambas as regiões analisadas. No setor da Indústria o homem teve 14,41% na região Sul e 20,99% na região Nordeste a mais de probabilidade de ser empregado por este setor do que a mulher. Para o setor do Comércio e Serviços, ser do sexo masculino mostrou-se desvantajoso no momento da contratação. No setor do Serviços, ser homem reduz a chance de ser contratado em 9,66% (Sul) e 15,29 (Nordeste) na comparação com as mulheres.

Em relação à ocupação, para o Sul e Nordeste, indivíduos que buscaram um emprego para trabalhar em postos operacionais obtiveram maior probabilidade de serem empregados comparativamente com indivíduos que buscaram ocupação de Dirigentes, Técnicos e PCAs, no setor Agrícola e Indústria. Para os que buscaram ocupação de Dirigentes o melhor setor foi o de Comércio. Os indivíduos que almejavam essa ocupação no setor do Comércio, tiveram 17,92% (Sul) e 20,93% (Nordeste) a mais de probabilidade de ser empregado neste setor do que os

indivíduos que estavam em busca de uma ocupação no Operacional. Para os PCAs e Profissionais de nível Técnico, o setor destaque foi o setor de Serviços, no Sul e Nordeste.

No que tange aos estados da região, no Sul, ser do estado de Santa Catarina aumenta a probabilidade de ser empregado no setor industrial. Já para os demais setores a vantagem é dos residentes do estado do Paraná e Rio Grande do Sul, respectivamente. No Nordeste, a maior probabilidade de ser empregado no Comércio foi no estado do Piauí. Para os demais setores, no geral, a vantagem foi dos outros estados da região.

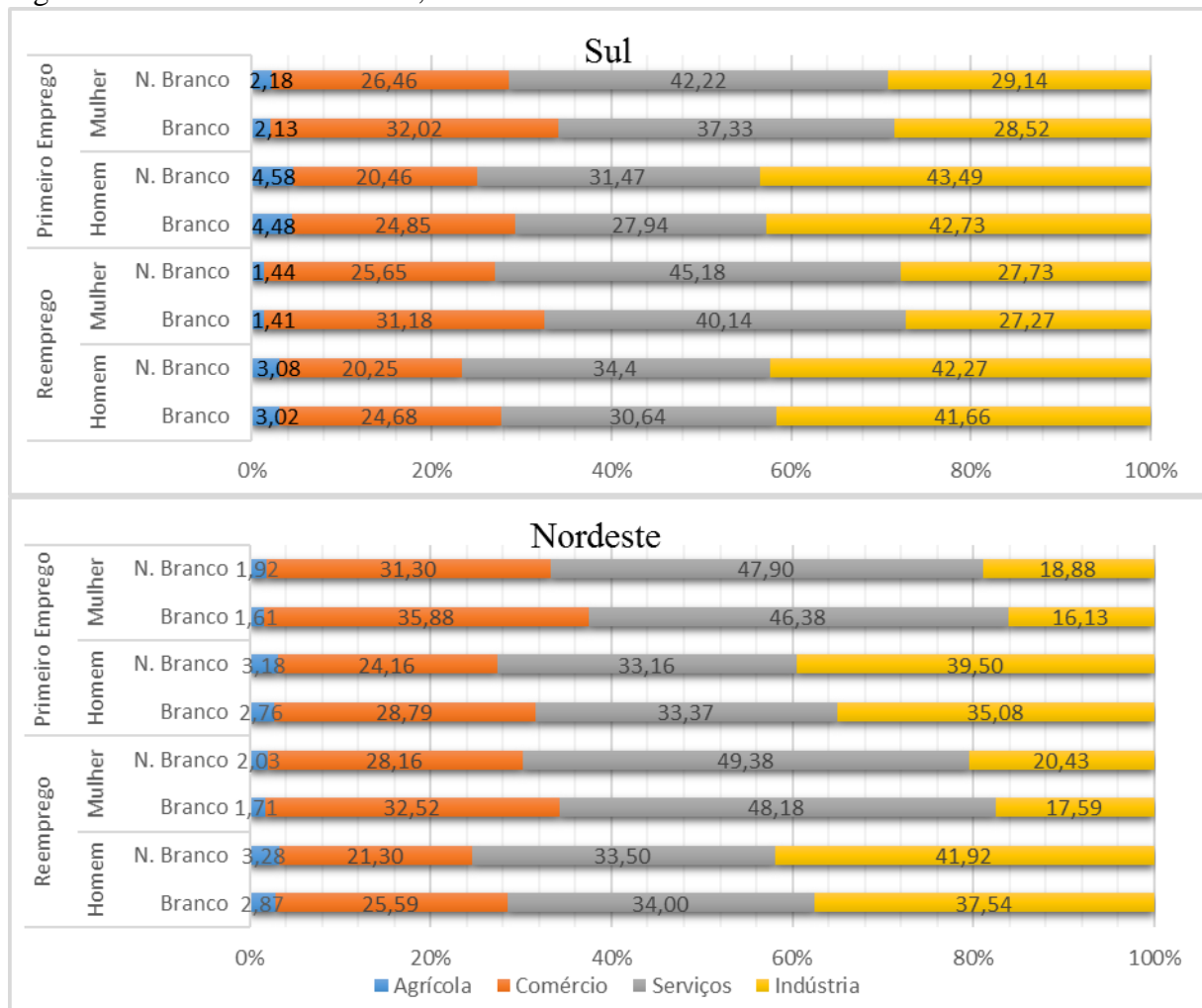
Em suma, as possibilidades de contratação pelas empresas no setor de Serviços são maiores para as mulheres e não brancos com níveis de escolaridade mais elevados. No setor industrial, as demandas são para homens, não brancos, de baixa escolaridade e com menos de 40 anos de idade. Esses resultados podem derivar do fato de que a maior parte das contratações da Indústria é para o segmento de baixa intensidade tecnológica como apresentado por Fiuza-Moura (2015), o qual não necessita de grandes níveis de capital humano. No Comércio, as chances são evidentes para brancos, mulheres, com ensino médio e jovens de 15 a 24 anos de idade. Finalmente, no setor Agrícola, a demanda é por não branco, homem, pouco escolarizado e idade mais avançada, para ambas as regiões.

Essas informações evidenciam a importância das características do trabalhador e das ocupações, como destacada pelos teóricos do capital humano, e sugerem os teóricos da discriminação e segregação profissional, e dos mercados de trabalhos duais - Mincer (1958, 1962, 1974), Schultz (1961) e Gary S. Becker (1962, 1966, 1971), Doeringer e Piore (1970), Harrison e Sum (1979) - e reforçada empiricamente nos trabalhos de Lima (1980), Kon (2004, 2011), Casari (2012), Gomes et al. (2015) entre outros. Esses últimos destacam as características do trabalhador como escolaridade, experiência, idade, gênero, cor, entre outras fundamentais para a alocação dos indivíduos no mercado de trabalho.

O Gráfico 7 expõe as probabilidades médias de inserção no *Primeiro emprego* e *Reemprego* por gênero e cor da pele nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste. Para a região Sul, os homens tiveram maior probabilidade de engajar em um *Primeiro emprego* no setor da Indústria, 42,73% (brancos) e 43,49% (não brancos). Para as mulheres, a maior probabilidade de serem contratadas pela primeira vez foi no setor de Serviços, 37,33% para as mulheres brancas e mais de 42% para as não brancas. Para a classe do *Reemprego* seguiu-se as mesmas características, o setor da Indústria com predominância masculina na contratação, 41,66% e

42,27% para brancos e não brancos, respectivamente. O setor de Serviços apresentou as maiores probabilidades para indivíduos do sexo feminino, 40,14% para mulheres brancas e 45,18 para não brancas.

Gráfico 7 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero e raça, nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos resultados da pesquisa.

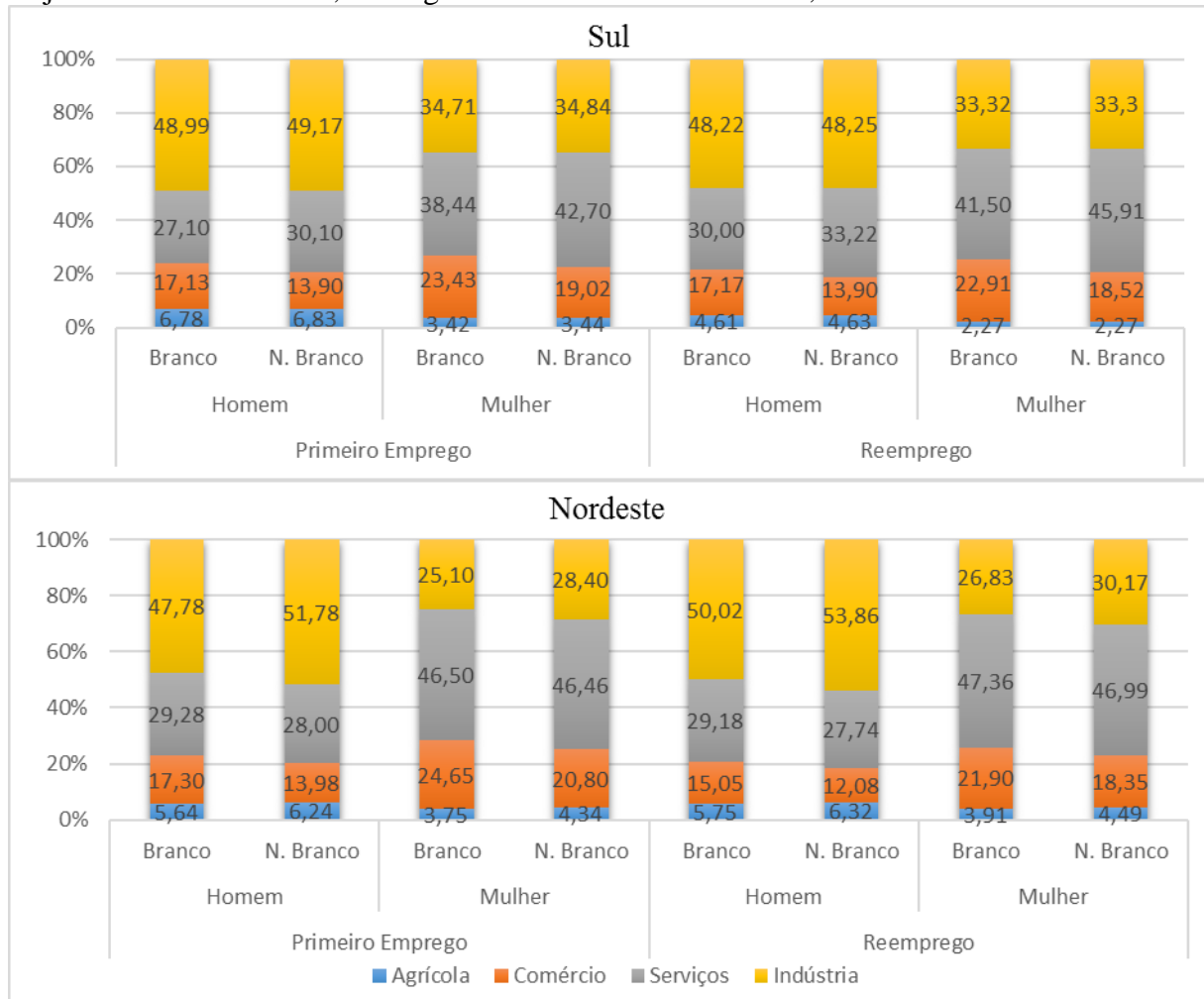
O Nordeste apresentou as mesmas características do Sul: o setor da Indústria tem maior probabilidade de contratação masculina, e o setor de Serviços com as maiores probabilidades femininas. Porém, comparando a classe do *Primeiro emprego* entre as regiões, mulheres da região Sul que buscaram um *Primeiro emprego* no setor da Indústria tiveram mais probabilidade de serem contratadas do que as mulheres do Nordeste que gostariam de trabalhar neste setor. A probabilidade da contratação das mulheres brancas no setor da Indústria no Sul foi de 28,52%,

enquanto a possibilidade para o mesmo setor no Nordeste foi de 16,13%. Para a classe do *Reemprego* a chance para as mulheres do Sul ser contratadas na Indústria novamente foi maior do que as das mulheres no Nordeste.

O Gráfico 8 revela as probabilidades médias de inserção no *Primeiro emprego* e *Reemprego* por gênero e cor da pele nas regiões Sul e Nordeste para jovens de 18 a 24 anos de idade.

Os resultados não apresentaram grandes divergências do Gráfico 7. O setor da Indústria novamente priorizou o sexo masculino para as classes do *Primeiro emprego* e *Reemprego* em ambas regiões, e foi no setor de Serviços que as mulheres apresentaram as maiores probabilidades de inserção, tanto para a classe do *Primeiro emprego* como no *Reemprego* para as duas regiões estudadas. Para a faixa de idade de 18 a 24 anos, na Indústria, as probabilidades são mais acentuadas na região Nordeste. Na classe do *Primeiro emprego*, homens não brancos tiveram uma probabilidade de inserção de mais de 51% e para a classe do *Reemprego* o percentual foi superior a 53%.

Gráfico 8 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero e raça entre os jovens de 18 a 24 anos, nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos resultados da pesquisa.

A Tabela 12 apresenta as probabilidades de inserção no *Primeiro emprego* e *Reemprego* por gênero e cor da pele na região Sul por faixa de escolaridade e setor econômico.

Para os indivíduos com escolaridade igual ou inferior ao nível fundamental, a maior chance de contratação esteve nos setores da Indústria e Serviços, tanto na classe do *Primeiro emprego* como no *Reemprego*. Para os homens, o setor industrial proporcionou maior probabilidade de inserção, chegando a mais de 53% para os homens não brancos na classe do *Reemprego*, e para as mulheres, aproximadamente 40% na classe do *Primeiro emprego*. Para as mulheres, o setor que se sobressaiu foi o de Serviços e o maior percentual foi na classe do *Reemprego* para as mulheres não brancas (41,42%).

O sexo masculino continuou sendo prioridade no setor da Indústria e o sexo feminino no setor de Serviços, para os trabalhadores de nível médio de ensino. Para este nível de ensino, a probabilidade do indivíduo ser inserido no setor do Comércio é maior em relação aos níveis de ensino inferior ao médio, e as probabilidades de contratação pelo setor Agrícola foram menores na comparação com baixa instrução e fundamental.

Os indivíduos que possuíam o nível superior na região Sul, independente do gênero ou cor de pele, tiveram uma maior probabilidade de serem contratados por empresas do setor de Serviços. A maior probabilidade foi para as mulheres não brancas que estavam em busca do *Reemprego*, 58,13%.

Em síntese, na região Sul do Brasil, para o indivíduo com ensino médio ou fundamental, a maior probabilidade de absorção foi no setor da Indústria caso fosse homem, e sendo do sexo oposto a maior probabilidade estava no setor de Serviços. Caso o indivíduo possuísse nível superior, independente do gênero, a maior probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal, seja em busca do *Primeiro emprego* ou *Reemprego*, estava no setor de Serviços. Por fim, quanto maior a escolaridade menor a probabilidade do indivíduo ser empregado pelo setor Agrícola, possivelmente correlacionado com a oferta de trabalho, pois pessoas com um nível alto de escolaridade procurarão empregos nos setores que apresentam as maiores remunerações.

Outro fato importante foi a preferência do setor industrial pelos indivíduos jovens com baixo nível de escolaridade. Possivelmente esse tipo de trabalhador estará inserido em ocupações secundárias nesse setor (operacionais). Entretanto, em uma correlação simples em que um maior nível de ensino leva o indivíduo a ser mais produtivo (Teoria do capital humano) e mais persistente e organizado (Credencialistas), esses resultados podem apresentar um dos muitos fatores de baixa produtividade do setor industrial brasileiro.

Tabela 12 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero, cor, faixa de escolaridade e setor econômico, na região Sul, 2013

Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Superior	Agrícola	2,29	2,29	1,02	1,02	1,51	1,51	0,67	0,66
	Comércio	21,05	16,98	25,58	20,59	20,48	16,46	24,48	19,61
	Serviços	39,81	43,96	50,18	55,28	42,78	47,04	53,04	58,13
	Indústria	36,86	36,77	23,21	23,10	35,22	35,00	21,81	21,60
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Médio	Agrícola	2,97	3,07	1,35	1,39	1,99	2,04	0,89	0,91
	Comércio	30,31	25,17	37,24	31,07	29,87	24,71	36,13	29,99
	Serviços	29,70	33,75	37,85	43,21	32,32	36,59	40,54	46,05
	Indústria	37,02	38,02	23,57	24,32	35,83	36,65	22,45	23,04
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Fundamental	Agrícola	5,84	5,95	2,89	2,97	3,97	4,04	1,93	1,97
	Comércio	22,23	18,28	29,93	24,72	22,28	18,27	29,34	24,13
	Serviços	24,35	27,39	33,99	38,42	26,94	30,23	36,79	41,42
	Indústria	47,58	48,37	33,18	33,89	46,81	47,47	31,94	32,48
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Baixa Instrução	Agrícola	13,45	13,56	7,39	7,46	9,43	9,49	5,01	5,04
	Comércio	13,98	11,36	20,84	16,96	14,44	11,70	20,80	16,87
	Serviços	20,34	22,61	31,44	35,01	23,19	25,73	34,66	38,45
	Indústria	52,23	52,47	40,33	40,57	52,95	53,08	39,53	39,64
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da pesquisa.

A Tabela 13 apresenta as probabilidades de inserção no *Primeiro emprego* e *Reemprego* por gênero, cor da pele, faixa de escolaridade e setor econômico no Nordeste.

Para os indivíduos com baixa instrução, a probabilidade de inserção foi maior no setor da Indústria seguido do Serviços, tanto na classe do *Primeiro emprego* como no *Reemprego*. Para os homens não brancos no setor da Indústria, a probabilidade foi de 59,4% para o *Primeiro emprego* e mais de 61% no *Reemprego*. Para as mulheres, a maior probabilidade foi de 40,5% no *Reemprego* para as mulheres não brancas.

Para os indivíduos que tinham o nível fundamental, o setor da Indústria continuou apresentando a maior probabilidade de inserção para os homens, com até 48,26% de probabilidade se o indivíduo fosse homem não branco em busca do *Reemprego*. Para as mulheres o setor que mostrou as maiores probabilidades foi o setor de Serviços, o maior percentual foi na classe do *Reemprego* para as mulheres não brancas, 44,74%.

Os indivíduos com ensino médio tiveram as maiores probabilidades de inserção no setor de Serviços e Comércio. Igualmente a região Sul, para este nível de ensino, a probabilidade de serem inseridos no Comércio é maior em relação aos níveis de ensino inferior ao médio, e também as probabilidades de serem contratados pelo setor Agrícola foram menores na comparação com baixa instrução e fundamental.

Os que possuíam o nível superior no Nordeste, independente do gênero ou cor de pele, tiveram uma maior probabilidade de serem contratados nos Serviços. A maior probabilidade foi para as mulheres não brancas que estavam em busca do *Reemprego*, 64,19%.

Em resumo, na região Nordeste, a maior chance de contratação dos indivíduos com nível de ensino fundamental foi no setor Industrial caso fosse homem, e caso fosse do sexo oposto a maior probabilidade estava no setor de Serviços. Caso o indivíduo tivesse nível médio ou superior independente do gênero a maior probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal, seja em busca do *Primeiro emprego* ou *Reemprego*, estava no setor de Serviços. Também observou-se que quanto maior a escolaridade menor a probabilidade do indivíduo ser empregado pelo setor Agrícola.

Os resultados vão ao encontro da teoria do mercado de trabalho dual ou segmentado que segundo Lima (1980), o principal papel da educação é promover o acesso a certos segmentos do trabalho determinados pelo setor econômico ou pela ocupação. Outra teoria confirmada pelos resultados foi a teoria do filtro ou sinalização exposta em Spence (1973) a qual considera os diplomas escolares como filtros para os empregadores no momento da seleção dos indivíduos.

Na comparação entre as regiões, os indivíduos de baixa instrução residentes no Nordeste têm as probabilidades de inserção na Indústria maiores que o Sul. Isso pode indicar que a Indústria nordestina está em pior situação que a indústria do Sul em relação ao capital humano dos seus trabalhadores que está correlacionado com a produtividade do setor.

As probabilidades de contratação das mulheres na faixa do ensino fundamental no setor de Serviços foram mais intensas no Nordeste do que no Sul. Diferente do Sul que apenas na faixa de ensino superior as maiores probabilidades de inserção estavam no setor de Serviços, no Nordeste este setor destacou-se no ensino médio e superior. Uma explicação para essa diferença pode ser o fato do Nordeste ser maior demandador de trabalhadores no setor de Serviços do que o Sul, e um dos subsetores que possivelmente esteja influenciando essa diferença na demanda é o de turismo, muito forte nesta região. Entretanto, isso pode levar a um indicativo que nos Serviços, o Sul está em melhor situação em relação ao Nordeste no que tange ao capital humano dos trabalhadores.

Cain (1984), Loureiro (2003) e Dickinson e Oaxaca (2006), explicam as contratações no mercado de trabalho pela teoria da discriminação estatística, que se baseia na tese de que o potencial de produtividade dos indivíduos não pode ser conhecido com total clareza, e assim as empresas contratam, remuneram e promovem trabalhadores com base nas características demográficas observáveis como indicadores da produtividade dos indivíduos.

O presente estudo mostrou que há discriminação de seleção contra as mulheres no setor Agrícola e, especialmente, no setor da Indústria, e uma vantagem feminina nos setores do Comércio e Serviços.

Tabela 13 - Probabilidade de inserção no Primeiro emprego e Reemprego por gênero, cor, faixa de escolaridade e setor econômico na região Nordeste, 2013

Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Superior	Agrícola	1,47	1,69	0,79	0,94	1,52	1,74	0,83	0,98
	Comércio	21,94	18,41	25,38	21,91	19,40	16,17	22,73	19,52
	Serviços	47,68	47,36	61,50	62,87	48,32	47,69	63,14	64,19
	Indústria	28,91	32,54	12,33	14,28	30,77	34,40	13,29	15,31
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Médio	Agrícola	1,34	1,59	0,72	0,88	1,42	1,66	0,77	0,93
	Comércio	36,60	31,56	41,95	37,28	33,04	28,24	38,44	33,92
	Serviços	36,34	37,10	46,46	48,88	37,60	38,05	48,80	50,96
	Indústria	25,72	29,75	10,87	12,96	27,94	32,04	11,99	14,19
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Fundamental	Agrícola	4,35	4,93	2,72	3,22	4,50	5,06	2,87	3,37
	Comércio	25,67	21,22	34,27	29,60	22,65	18,57	30,92	26,49
	Serviços	28,65	28,03	42,66	43,61	28,97	28,12	44,11	44,74
	Indústria	41,33	45,82	20,35	23,57	43,88	48,26	22,09	25,39
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100
Estudos	Setores	Primeiro Emprego				Reemprego			
		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
		Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco	Branco	N. Branco
Baixa Instrução	Agrícola	13,55	14,55	10,69	11,99	13,63	14,56	10,99	12,24
	Comércio	11,72	9,18	19,80	16,19	10,06	7,84	17,37	14,11
	Serviços	18,20	16,88	34,29	33,19	17,91	16,53	34,47	33,15
	Indústria	56,53	59,40	35,22	38,63	58,40	61,07	37,17	40,50
	Média	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Logit Multinomial.

Segundo Harrison e Sum (1979), de acordo com a teoria do mercado dual, determinada classe de emprego tende a ser reservada para diferentes conjuntos de trabalhadores (homens,

mulheres, negros ou brancos), mesmo quando os grupos de trabalhadores são tecnicamente substituíveis.

A segregação ocupacional de mão de obra também é apresentada na teoria dos mercados duais, em que o posto de trabalho demanda características específicas do trabalhador, sendo o gênero uma delas. O empregador pode estar avaliando que sua produtividade será maior se empregar mulheres (Comércio e Serviços) ou empregar homens (Agrícola e Indústria), ou também pode estar seguindo a média (histórica) de contratações do mercado que é justificada pela discriminação estatística.

Diante dos resultados da pesquisa, fez-se necessário avançar na análise da possível discriminação de rendimentos entre homens e mulheres. Assim, esperou-se que para os setores que mais discriminam na contratação dos trabalhadores também seriam os que mais discriminam quando considerados os rendimentos.

5 A DECOMPOSIÇÃO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Este capítulo tem por objetivo decompor as diferenças salariais e evidenciar as medidas da discriminação de gênero nas classes de emprego nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. Para isso, calculou-se, a seguir, as equações de determinação de salários (equações mincerianas). Testes econométricos confirmando a robustez do modelo seguem nos apêndices A 8 e A 9.

5.1 Determinação dos salários nas classes de emprego para homens e mulheres nas regiões Sul e Nordeste (equações mincerianas)

As equações de determinação de salários estimadas para as regiões Sul e Nordeste nas classes de empregos para cada gênero estão expostas na Tabela 14. Os valores dos coeficientes representam o ganho percentual sobre o salário hora que um empregado recebe ao acrescentar uma unidade do aspecto em análise - para variáveis contínuas como a “experiência”, ou por pertencer a uma classe - para variáveis categóricas como “cor”, “ocupação”, “faixa escolaridade”, etc.

Os resultados apontam que pertencer a uma faixa educacional mais elevada em relação à faixa de escolaridade omitida (baixa instrução), contribui para um maior salário, independente da região, da classe do emprego, e do gênero. O trabalhador homem, de nível superior e *Remanescente* no mercado de trabalho no Nordeste, tem um ganho salarial de mais de 130% em comparação com os demais homens de baixa instrução. Entre as classes de emprego, os que são *Remanescentes* no mercado de trabalho tem um retorno de investimento em educação maior em comparação aos indivíduos que foram contratados no ano.

Independente da região ou classe de emprego, a educação e a experiência dos homens foram valoradas de forma superior à das mulheres com as mesmas características não produtivas. Na classe do *Reemprego*, na região Sul, um ano a mais de experiência dos homens teve retorno salarial de 2,42% e para as mulheres pouco mais de 1%. Na região Nordeste, o percentual foi de 1,90% para homens e menos de 1% para mulheres. Entre os trabalhadores *Remanescentes*, os percentuais de retorno sobre o salário foram positivos e mais expressivos do que os contratados no ano para ambas as regiões e gênero.

Essas ocorrências comprovam o esperado pela teoria do Capital Humano apresentada em Becker (1962, 1966, 2008), Mincer (1958, 1962, 1974), Shultz (1961), pois para um maior nível de escolaridade e experiência os rendimentos salariais aumentam.

Os trabalhadores de cor branca também obtiveram retornos positivos (sobre os trabalhadores não brancos) independente da classe de emprego, região e gênero. Os maiores retornos estão na classe dos *Remanescentes*; no Sul, tanto para homens como para mulheres ser da cor branca demonstrou um retorno de mais de 7%. Na região Nordeste, os retornos foram superiores a 8% em comparação com os não brancos, também independente do gênero.

Os grupos ocupacionais mostraram retornos positivos sobre a ocupação “Operacional” em todas as classes de emprego, regiões e gêneros. Os agrupamentos de Dirigentes e Profissionais das Ciências e das Artes (PCAs) tiveram as maiores remunerações. Em destaque, na classe do *Reemprego* para a região Nordeste, entre os homens, Dirigentes e PCAs, auferem ganho de 48,83% e 54% respectivamente, sobre o grupo dos trabalhadores Operacionais.

No que tange o tamanho da empresa, quanto maior o empreendimento maiores serão os rendimentos dos indivíduos em relação aos trabalhadores das microempresas, independente de classe de emprego, região ou gênero. Esse ganho salarial decorrente do porte da empresa foi superior quando observado a classe dos trabalhadores *Remanescentes*.

Das variáveis dos setores econômicos, o setor da Indústria destaca-se nas regressões para o sexo masculino que exhibe maiores retornos positivos sobre o setor omitido (Agrícola). Na classe dos *Remanescentes*, o retorno masculino na região Sul foi de 48,38% sobre o Agrícola. Nas regressões femininas, o setor de Serviços, na região Sul, na classe dos *Remanescentes*, apresentou o maior percentual de retorno, 27,51%. Os resultados apresentados são alentados pelo estudo de Zuchie e Hoffman (2004) que apontam a influência dos setores econômicos na determinação dos salários.

Ser trabalhador formal em Santa Catarina e Rio Grande do Sul gera ganho percentual sobre os salários dos trabalhadores do Paraná. Entre os contratados no ano, os retornos são mais homogêneos, não ultrapassando 5% em favor dos residentes dos estados em destaque. Entre os *Remanescentes*, as mulheres que moravam no RS apresentaram rendimentos de 8,04% a mais que as trabalhadoras do PR. Na análise dos estados do Nordeste, em geral, os trabalhadores residentes nas Unidades Federativas analisadas auferiram rendimentos superiores aos indivíduos do estado omitido Piauí (PI). O destaque ficou com o estado da Bahia (BA) que mostrou os maiores

coeficientes em média, tanto para homens quanto para as mulheres. Na classe dos *Remanescentes* os retornos foram de 11,15% para homens e 10,67% para as mulheres a mais na comparação com o estado do PI.

Tabela 14 – Determinantes Salariais no Primeiro emprego, Reemprego e Remanescentes nas regiões Sul e Nordeste, Brasil 2013

<i>Variáveis</i>	Primeiro emprego				Reemprego				Remanescentes			
	Sul		Nordeste		Sul		Nordeste		Sul		Nordeste	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<i>Fundamental</i>	-0,025 *	-0,001 *	0,0059 *	0,0303 *	0,0882 *	0,0436 *	0,0953 *	0,0405 *	0,1205 *	0,0969 *	0,1307 *	0,1049 *
<i>Médio</i>	0,1176 *	0,0907 *	0,0595 *	0,0663 *	0,1979 *	0,1431 *	0,2072 *	0,1357 *	0,3112 *	0,2908 *	0,3296 *	0,2842 *
<i>Superior</i>	0,7838 *	0,6465 *	0,7330 *	0,5850 *	0,6942 *	0,5558 *	0,8025 *	0,6181 *	1,0236 *	0,9370 *	1,3084 *	1,0611 *
<i>Branco</i>	0,0278 *	0,0334 *	0,0327 *	0,0282 *	0,0317 *	0,0439 *	0,0215 *	0,0251 *	0,0775 *	0,0800 *	0,0830 *	0,0821 *
<i>Experiência</i>	--	--	--	--	0,0242 *	0,0107 *	0,0190 *	0,0072 *	0,0346 *	0,0190 *	0,0247 *	0,0094 *
<i>Experiência2</i>	--	--	--	--	-0,001 *	-0,001 *	-0,000 *	-0,000 *	-0,000 *	-0,001 *	-0,001 *	0,0000 *
<i>Dirigentes</i>	0,4125 *	0,2718 *	0,3946 *	0,3105 *	0,4555 *	0,3806 *	0,4883 *	0,4464 *	0,5081 *	0,4370 *	0,4680 *	0,4350 *
<i>PCAs</i>	0,3821 *	0,3076 *	0,3943 *	0,3575 *	0,5292 *	0,5307 *	0,5401 *	0,5244 *	0,4213 *	0,4203 *	0,3103 *	0,3146 *
<i>Técnicos</i>	0,1071 *	0,1089 *	0,1055 *	0,1228 *	0,2101 *	0,2077 *	0,2577 *	0,2088 *	0,2495 *	0,2028 *	0,3037 *	0,1840 *
<i>Pequena</i>	0,0882 *	0,0907 *	0,0450 *	0,0511 *	0,0884 *	0,0823 *	0,0739 *	0,0722 *	0,1872 *	0,1503 *	0,1454 *	0,1179 *
<i>Média</i>	0,1256 *	0,1416 *	0,0965 *	0,0977 *	0,1512 *	0,1233 *	0,1651 *	0,1266 *	0,3340 *	0,2520 *	0,2799 *	0,2273 *
<i>Grande</i>	0,1416 *	0,1701 *	0,1367 *	0,1707 *	0,1973 *	0,1534 *	0,2583 *	0,2284 *	0,4335 *	0,3181 *	0,4255 *	0,3577 *
<i>Outras</i>	0,1699 *	0,1657 *	0,1430 *	0,1589 *	0,2306 *	0,1662 *	0,3006 *	0,2263 *	0,5101 *	0,3671 *	0,4001 *	0,3067 *
<i>Comércio</i>	0,0235 *	0,0675 *	0,0428 *	0,0700 *	0,1580 *	0,1263 *	0,1085 *	0,1321 *	0,3298 *	0,2088 *	0,1553 *	0,0656 *
<i>Serviços</i>	0,1462 *	0,1283 *	0,1521 *	0,1102 *	0,1884 *	0,1168 *	0,1627 *	0,1112 *	0,3856 *	0,2751 *	0,2340 *	0,1006 *
<i>Indústria</i>	0,1299 *	0,0600 *	0,1346 *	0,0591 *	0,2628 *	0,1187 *	0,2777 *	0,1544 *	0,4838 *	0,2362 *	0,3721 *	0,1025 *
<i>SC</i>	0,0464 *	0,0473 *	--	--	0,0209 *	0,0432 *	--	--	0,0218 *	0,0550 *	--	--
<i>RS</i>	-0,001 *	0,0058 *	--	--	0,0113 *	0,0140 *	--	--	0,0476 *	0,0804 *	--	--
<i>AL</i>	--	--	0,0088 *	0,0082 *	--	--	0,0217 *	0,0446 *	--	--	-0,028 *	0,0188 *
<i>BA</i>	--	--	0,0633 *	0,0409 *	--	--	0,1199 *	0,0763 *	--	--	0,1115 *	0,1067 *
<i>CE</i>	--	--	-0,037 *	-0,016 *	--	--	-0,007 *	0,0019 *	--	--	-0,075 *	-0,021 *
<i>MA</i>	--	--	0,0553 *	0,0311 *	--	--	0,1123 *	0,0706 *	--	--	0,0694 *	0,0443 *
<i>PB</i>	--	--	0,0002 *	0,0266 *	--	--	0,0246 *	0,0188 *	--	--	-0,062 *	-0,019 *
<i>PE</i>	--	--	0,0664 *	0,0348 *	--	--	0,1171 *	0,0716 *	--	--	0,0348 *	0,0443 *
<i>RN</i>	--	--	0,0215 *	0,0083 *	--	--	0,0444 *	0,0199 *	--	--	-0,009 *	-0,008 *
<i>SE</i>	--	--	0,0157 *	0,0237 *	--	--	0,0398 *	0,0534 *	--	--	0,0390 *	0,0499 *

<i>Constante</i>	1,4307 *	1,3252 *	1,2364 *	1,1710 *	1,1247 *	1,2133 *	0,8383 *	0,9964 *	0,6697 *	0,8136 *	0,6017 *	0,8305 *
------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Nota1: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Em suma, os resultados apontam que as características (produtivas e não produtivas) masculinas são em sua maioria, independente da região, contratadas com salários superiores às dotações (produtivas e não produtivas) femininas. Também constatou que a região Sul remunera melhor as dotações de seus trabalhadores do que o Nordeste, o que pode justificar o grande percentual de migrantes na região Sul.

Segundo Teodoro-Rodrigues et al. (2015), no ano de 2012 o percentual de migrantes para os estados da região Sul foi de aproximadamente 44%. Batista e Cacciamali (2009) expõem que do ponto de vista econômico, os indivíduos migram devido a uma expectativa de melhora de padrão de vida, almejando um local de destino com melhor qualidade de vida e renda.

Na comparação entre as classes de emprego, a remuneração das características e as diferenças entre gêneros dos indivíduos *Remanescentes* no mercado de trabalho, independente da região, foram maiores em comparação às classes do *Primeiro emprego* e *Reemprego*. O que era esperado, pois, esses trabalhadores apresentam, em média, idade mais elevada, maior tempo no emprego (experiência) e maior escolaridade. Assim, de acordo com a teoria do Capital Humano, essas características promovem maior produtividade e, conseqüentemente, um maior salário.

A Tabela 15 permite uma análise dos determinantes dos salários na classe dos trabalhadores do *Primeiro emprego*, nos setores econômicos.

Ser mais escolarizado e ser da cor branca atribuem ao trabalhador de *Primeiro emprego* um maior rendimento em relação a empregados de baixa instrução e não brancos, respectivamente. A variável idade foi significativa na determinação do salário do indivíduo, porém com retornos decrescentes como mostrado pela variável *idade*². Esses resultados aparecem para as duas regiões estudadas assim como para os setores econômicos.

No que tange as ocupações, Dirigentes e Profissionais da Ciências e das Artes (PCAs), foram as que proporcionaram maiores rendimentos na comparação com trabalhadores “Operacionais”, independente da região ou setor analisado. Em relação ao porte da empresa, firmas de Médio e Grande porte tendem a remunerar melhor os indivíduos que foram contratados pela primeira vez, e o percentual pago a mais em relação às Microempresas é maior quando as firmas são do setor de Serviços, tanto para a região Sul como para o Nordeste.

Tabela 15 – Determinantes salariais para o Primeiro emprego, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Variáveis	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Fundamental</i>	-0,0006	0,0181*	0,0421*	0,0128*	0,0629*	0,0577*	0,0370*	0,0462*
<i>Médio</i>	0,0230*	0,0583*	0,0829*	0,0535*	0,1676*	0,0984*	0,1102*	0,0895*
<i>Superior</i>	0,5571*	0,6896*	0,3828*	0,4458*	0,7644*	0,6505*	0,6470*	0,8531*
<i>Idade</i>	0,0172*	0,0000	0,0284	0,0070*	0,0366*	0,0150*	0,0347*	0,0145*
<i>Idade2</i>	-0,0002*	0,0000	-0,0003*	-0,0004*	-0,0004*	-0,0002*	-0,0004*	-0,0001*
<i>Homem</i>	0,1090*	0,0543*	0,0585*	0,0342*	0,1320*	0,1088*	0,1650*	0,1297*
<i>Branco</i>	0,0276*	0,0199*	0,0109*	0,0065*	0,0673*	0,0632*	0,0267*	0,0171*
<i>Dirigentes</i>	0,3944*	0,4700*	0,2184*	0,2822*	0,3663*	0,3650*	0,4949*	0,4255*
<i>Ciência e Art.</i>	0,3533*	0,3205*	0,3240*	0,3197*	0,2920*	0,3701*	0,4055*	0,4019*
<i>Técnicos</i>	0,3566*	0,0940*	0,0476*	0,0361*	0,0910*	0,1078*	0,1742*	0,1908*
<i>Pequena</i>	--	--	0,0938*	0,0501*	0,1308*	0,0819*	0,0683*	0,0348*
<i>Média</i>	--	--	0,1318*	0,0856*	0,2208*	0,1309*	0,1155*	0,1240*
<i>Grande</i>	--	--	0,1036*	0,0921*	0,2778*	0,2472*	0,1535*	0,1743*
<i>Outras</i>	--	--	0,1424*	0,2154*	0,2151*	0,2229*	0,1538*	0,1740*
<i>SC</i>	-0,0230*	--	0,0703*	--	0,0045*	--	0,0622*	--
<i>RS</i>	0,0070	--	-0,0349*	--	0,0276*	--	0,0083*	--
<i>AL</i>	--	-0,1500*	--	-0,0043	--	0,0296*	--	0,0415*
<i>BA</i>	--	-0,1098*	--	-0,0030	--	0,1026*	--	0,0829*
<i>CE</i>	--	-0,1672*	--	-0,0377*	--	0,0260*	--	-0,0180*
<i>MA</i>	--	-0,1206*	--	0,0023	--	0,0605*	--	0,0962*
<i>PB</i>	--	-0,0460*	--	0,0170*	--	0,0367*	--	0,0138*
<i>PE</i>	--	-0,1668*	--	0,0101*	--	0,0442*	--	0,1440*
<i>RN</i>	--	-0,0650*	--	-0,0074*	--	0,0453*	--	0,0280*
<i>SE</i>	--	-0,1930*	--	0,0294*	--	0,0556*	--	0,0098*
<i>Constante</i>	1,2375*	1,4636*	0,9893*	1,1680*	0,6824*	0,9064*	0,7968*	0,8465*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Nota1: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Na análise por estado, na região Sul, o estado do Paraná (PR) pagou um melhor salário para os trabalhadores que engajaram em um emprego no setor Agrícola. Para o setor de Comércio, o PR remunerou seus trabalhadores melhor que o estado do Rio Grande do Sul (RS), porém pagou menos do que o estado de Santa Catarina (SC). Para os demais setores, Serviços e

Indústria, as Unidades Federativas (UFs) de RS e SC remuneraram melhor os trabalhadores que obtiveram uma primeira oportunidade de emprego formal nas empresas privadas.

Verificada a variável de gênero, constata-se que os homens foram melhor remunerados do que as mulheres, independente da região ou setor econômico. As maiores diferenças de retornos salariais por sexo estão nos setores de Serviços e Indústria, para ambas regiões, nos quais homens da região Sul recebem em média 13,20% e 16,50% respectivamente a mais que as mulheres. Para o Nordeste, os percentuais são 10,88% e 12,97%, respectivamente.

A Tabela 16 mostra as informações sobre a classe dos trabalhadores do *Reemprego*, nos setores econômicos. Uma maior escolaridade e experiência, correspondem a maiores rendimentos. Para ambas as regiões, o ensino superior é mais valorizado nos setores do Serviços e Indústria. No setor industrial no Nordeste, por exemplo, ter ensino superior aumenta os rendimentos em mais de 90% em relação a ter uma baixa instrução.

Tabela 16 – Determinantes salariais para o Reemprego, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

<i>Variáveis</i>	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Fundamental</i>	0,0311*	0,0501*	0,0518*	0,0400*	0,0712*	0,0165*	0,0863*	0,1227*
<i>Médio</i>	0,0596*	0,1394*	0,1416*	0,1196*	0,1779*	0,1214*	0,2065*	0,2569*
<i>Superior</i>	0,6126*	0,7022*	0,4819*	0,5581*	0,6391*	0,6378*	0,7086*	0,9060*
<i>Experiência</i>	0,0089*	0,0083*	0,0158*	0,0100*	0,0184*	0,0122*	0,0203*	0,0217*
<i>Experiência2</i>	- 0,0002*	- 0,0001*	- 0,0003*	- 0,0001*	- 0,0003*	- 0,0002*	- 0,0003*	- 0,0003*
<i>Homem</i>	0,1604*	0,1403*	0,1245*	0,0604*	0,2051*	0,1794*	0,2594*	0,2581*
<i>Branco</i>	0,0311*	- 0,0032	0,0367*	0,0206*	0,0601*	0,0232*	0,0078*	0,0206*
<i>Dirigentes</i>	0,4903*	0,6249*	0,3286*	0,3879*	0,4736*	0,5240*	0,5553*	0,5794*
<i>Ciência e Art.</i>	0,4333*	0,3949*	0,3343*	0,3357*	0,5692*	0,5677*	0,4823*	0,5760*
<i>Técnicos</i>	0,3341*	0,2649*	0,1092*	0,0687*	0,2052*	0,2289*	0,2741*	0,3912*
<i>Pequena</i>	--	--	0,1115*	0,0896*	0,0719*	0,0501*	0,0669*	0,0724*
<i>Média</i>	--	--	0,1606*	0,1408*	0,1249*	0,1187*	0,1317*	0,1940*
<i>Grande</i>	--	--	0,1266*	0,1819*	0,1774*	0,2478*	0,2001*	0,2839*
<i>Outras</i>	--	--	0,1809*	0,2642*	0,1662*	0,2492*	0,2310*	0,3262*
<i>SC</i>	- 0,0203*	--	0,0557*	--	0,0331*	--	0,0190*	--
<i>RS</i>	0,0132*	--	-0,0425*	--	0,0299*	--	0,0356*	--
<i>AL</i>	--	- 0,2693*	--	0,0040	--	0,0744*	--	0,0557*
<i>BA</i>	--	- 0,1681*	--	0,0380*	--	0,1127*	--	0,1869*
<i>CE</i>	--	- 0,2447*	--	- 0,0439*	--	0,0375*	--	0,0104*
<i>MA</i>	--	- 0,1154*	--	0,0327*	--	0,1420*	--	0,1342*
<i>PB</i>	--	- 0,0518*	--	0,0088*	--	0,0340*	--	0,0329*
<i>PE</i>	--	- 0,2428*	--	0,0515*	--	0,1138*	--	0,1736*
<i>RN</i>	--	- 0,2033*	--	- 0,0009	--	0,0580*	--	0,0668*

SE	--	- 0,2589*	--	0,0310*	--	0,0960*	--	0,0393*
Constante	1,4368*	1,4545*	1,3199*	1,1544*	1,1802*	0,9941*	1,1821*	0,7298*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Nota1: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

No agrupamento ocupacional, houve semelhança com as análises anteriores, em que Dirigentes e PCAs tiveram os maiores rendimentos, contra os trabalhadores Operacionais. Para os *Reempregados*, independente do setor econômico, Médias e Grandes empresas são as que apresentam os maiores retornos de salários em relação às Micro empresas.

Na região Sul, os rendimentos entre os trabalhadores das UFs proporcionaram uma homogeneidade independente do setor econômico. Na região Nordeste, para o setor Agrícola, ser empregado deste setor no estado do Piauí implica maiores rendimentos em média do que os trabalhadores dos outros estados. Para os demais setores econômicos, em geral, o estado do PI ficou em desvantagem em relação aos demais estados da região. O maior destaque foi com o estado da Bahia, os trabalhadores da indústria baiana recebiam, na média, 18,69% a mais que os trabalhadores da indústria piauiense.

O fato do indivíduo ser da cor branca garante 6% de retorno de rendimentos em relação aos trabalhadores não brancos, na região Sul, no setor de Serviços. Trabalhadores homens são melhores remunerados do que as mulheres, independente da região ou setor econômico. As maiores diferenças de retornos salariais estão nos setores de Serviços e Indústria. No Sul, para os setores de Serviços e Indústria, homens recebem em média 20,51% e 25,94% respectivamente a mais que as mulheres. No Nordeste os percentuais são 17,94% e 25,81%, respectivamente.

Os resultados para o setor de Serviços no Nordeste estão próximos do encontrado por Gonçalves e Monte (2008, 2011) na mesma classe de emprego para todos os setores. Com uso da equação minceriana, os autores constataram que os homens receberam maiores salários que as mulheres (17,9% superior aos das mulheres).

A Tabela 17 apresenta os dados da classe dos trabalhadores *Remanescentes*, nos setores econômicos. Novamente uma maior escolaridade e experiência, indicaram maiores rendimentos para ambas as regiões. A cor branca apresentou retornos salariais positivos na comparação com indivíduos não brancos, e os trabalhadores do sexo masculino são melhores remunerados do que os do sexo oposto, independente da região ou setor econômico. O setor industrial teve os maiores coeficientes, ou seja, homens deste setor são melhores remunerados do que as mulheres, no Sul (38,19%) e no Nordeste (32,86%).

Estar nas ocupações de Dirigentes e PCAs contribui com maiores rendimentos na comparação com os Operacionais. Para a região Sul, trabalhar nos estados de SC e RS tem vantagem, em termos de rendimentos, comparativamente a ter um emprego formal no estado do PR. Na região Nordeste - com exceção do setor Agrícola - ter um emprego formal nos estados listados contribui com um salário maior do que os dos trabalhadores do estado de PI. Como no setor da agricultura os resultados foram negativos, isso pode indicar que neste setor o estado do PI tem as melhores remunerações.

Tabela 17 – Determinantes salariais para os Remanescentes, nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Variáveis	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Fundamental</i>	0,0421*	0,0696*	0,0679*	0,0626*	0,0806*	0,0902*	0,1419*	0,1718*
<i>Médio</i>	0,1455*	0,2619*	0,1952*	0,1736*	0,3181*	0,3055*	0,3545*	0,4030*
<i>Superior</i>	0,8368*	1,0772*	0,6576*	0,7339*	1,0746*	1,1966*	0,9873*	1,3675*
<i>Experiência</i>	0,0152*	0,0120*	0,0237*	0,0152*	0,0274*	0,0149*	0,0330*	0,0291*
<i>Experiência2</i>	- 0,0002*	- 0,0002*	- 0,0004*	- 0,0002*	- 0,0003*	- 0,0001*	- 0,0005*	- 0,0003*
<i>Homem</i>	0,2068*	0,1179*	0,2111*	0,1015*	0,2677*	0,2332*	0,3819*	0,3286*
<i>Branco</i>	0,0127*	0,0577*	0,0740*	0,0353*	0,0702*	0,1181*	0,0923*	0,0608*
<i>Dirigentes</i>	0,6081*	0,5008*	0,4298*	0,4477*	0,4766*	0,4584*	0,6050*	0,5469*
<i>Ciência e Art.</i>	0,4056*	0,4341*	0,3204*	0,3047*	0,3903*	0,2569*	0,4703*	0,5277*
<i>Técnicos</i>	0,4240*	0,3351*	0,1803*	0,1632*	0,1910*	0,1674*	0,3019*	0,4677*
<i>Pequena</i>	--	--	0,1837*	0,1243*	0,1613*	0,1442*	0,1590*	0,1286*
<i>Média</i>	--	--	0,3398*	0,2566*	0,2742*	0,2366*	0,2907*	0,2977*
<i>Grande</i>	--	--	0,3778*	0,3547*	0,3492*	0,3745*	0,4099*	0,4804*
<i>Outras</i>	--	--	0,6504*	0,7607*	0,3977*	0,3407*	0,4698*	0,4239*
<i>SC</i>	0,0042	--	0,0578*	--	0,0292*	--	0,0309*	--
<i>RS</i>	0,0393*	--	-0,0080*	--	0,0999*	--	0,0656*	--
<i>AL</i>	--	- 0,2700*	--	- 0,0158*	--	0,0123*	--	- 0,0194*
<i>BA</i>	--	- 0,1645*	--	0,0571*	--	0,1311*	--	0,1520*
<i>CE</i>	--	- 0,2395*	--	- 0,0504*	--	0,0195*	--	- 0,1322*
<i>MA</i>	--	- 0,1189*	--	0,0366*	--	0,0771*	--	0,0618*
<i>PB</i>	--	- 0,2099*	--	- 0,0228*	---	- 0,0095*	--	- 0,0949*
<i>PE</i>	--	- 0,2285*	--	0,0399*	---	0,0380*	--	0,0712*
<i>RN</i>	--	- 0,1881*	--	- 0,0058*	---	0,0106*	--	- 0,0300*
<i>SE</i>	--	- 0,3104*	--	0,0355*	---	0,0697*	--	0,0407*
<i>Constante</i>	1,3804*	1,4051*	1,0765*	0,9928*	0,9105*	0,7767*	0,7786*	0,4833*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Nota1: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

No geral, das três classes de emprego, os coeficientes (ganho percentual sobre os salários) foram maiores para a classe dos *Remanescentes* e menores para a classe do *Primeiro emprego* independente do setor econômico e da região analisada. Em relação ao gênero, os maiores coeficientes e assim as maiores diferenças salariais foram demonstradas na classe dos *Remanescentes* no setor da Indústria, a favor dos homens.

Os resultados encontrados nas tabelas (14, 15, 16 e 17) corroboram a teoria do capital humano apresentada por Mincer (1958, 1962, 1974), Schultz (1961), Becker (1962, 1966, 1971) e Schultz (1999) de que a escolaridade e experiência tem uma relação positiva com os rendimentos, de modo que o maior nível de ensino e experiência levam a maiores retornos salariais.

Complementando a teoria do capital humano, as informações sistematizadas nas tabelas citadas também comprovam a teoria dos mercados segmentados ou duais, expostas por Doeringer e Piore (1970), Harrison e Sum (1979) e Lima (1980), a qual relaciona as características do mercado de trabalho como determinantes dos salários, características essas apresentadas como variáveis relacionadas ao setor econômico, porte de empresa, ocupações e regiões. Essas variáveis mostraram ser significativas para a determinação dos salários dos trabalhadores.

Outra teoria também confirmada pelos resultados foi a teoria da discriminação, discutidas por Becker (1962, 2008), Phelps (1972), Oaxaca (1973), Blinder (1973), Lima (1980) e Dickinson e Oaxaca (2006). Ela expõe que se controlados os fatores do emprego como setores, ocupações etc., e dotações individuais com escolaridade e experiência e na ausência de salários compensatórios, e mesmo assim havendo diferenças salariais, essa pode ser atribuída a discriminação de gênero, caso comparado os rendimentos de homens e mulheres. Os resultados das tabelas mostraram que brancos tiveram maiores rendimentos em relação aos não brancos e em relação a variável em questão, gênero, essa mostrou que mulheres tendem a serem valorizadas de modo inferior aos homens.

Heinze e Wolf (2006) argumentam que a maioria dos estudos analisam os diferenciais de salários, concentrando-se principalmente sobre as diferenças nas características dos homens e mulheres e negligenciando o estabelecimento como um lugar onde a discriminação entre os trabalhadores surge e é mantida.

Portanto, os resultados mostraram os fatores que influenciam os salários e as suas diferenças, indicando uma possível discriminação de gênero, maior quando as mulheres já estão inseridas no ambiente de trabalho e que se agrava quando a empresa está no setor da Indústria.

5.2 Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder nas classes de emprego e setores econômicos

Nesta seção estuda-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para as classes de empregos nos setores econômicos das regiões Sul e Nordeste em 2013. As diferenças salariais foram desagregadas na parcela explicada pelas diferenças das características dos trabalhadores (aspectos produtivos, ocupação e região), e na parcela referente à discriminação de gênero. A base das interpretações foi o salário das mulheres, como em Jann (2008), Jones e Kelley (1984) e Blinder (1973).

A parte explicada corresponde ao aumento médio nos salários das mulheres se elas tivessem as mesmas características que os homens. A parte referente à discriminação de gênero corresponde às diferenças dos coeficientes das regressões “mincerianas” dos homens e mulheres, que quantifica a variação nos salários das mulheres ao aplicar os coeficientes dos homens nas características femininas.

De outra forma, segundo Ehrenberg e Smith (2000), a discriminação no mercado de trabalho ocorre quando trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados de forma distinta devido ao grupo demográfico a que pertencem. A discriminação, segundo Blau e Kahn (2000), pode ser maior ou menor em determinadas firmas ou setores. Por esta razão, estudou-se o setor Agrícola, Comércio, Serviços e, por fim, o setor Industrial.

5.2.1 Setor Agrícola

Os dados apresentados na Tabela 18 apontaram que o salário hora médio das mulheres foi inferior ao salário hora médio dos homens, para todas as classes de emprego, no setor Agrícola da região Sul. Para que as mulheres tivessem seus salários iguais aos masculinos, seria necessário que os seus rendimentos tivessem um aumento de 10,11%, 16,30% e 18,58%, dos que estão no *Primeiro emprego*, no *Reemprego* e nos *Remanescentes*, respectivamente.

A parte explicada pelos fatores associados aos aspectos produtivos, à ocupação e região, evidencia o impacto no salário das mulheres se elas tivessem as características dos homens, que foi de uma redução de 0,64% (*Primeiro emprego*), 0,98% (*Reemprego*) e 3,52% (*Remanescentes*). Em geral, as características produtivas femininas (escolaridade por exemplo) são em média maiores que as masculinas.

A parte não explicada por aqueles fatores (discriminação de gênero) mostra o impacto no salário das mulheres se as suas características fossem valoradas de mesma forma que as características masculinas, o que corresponde a um cenário de ausência de discriminação; nessas condições, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 10,82% (*Primeiro emprego*), 17,45% (*Reemprego*) e 22,91% (*Remanescentes*).

Ao subdividir este efeito da discriminação, na região Sul, observa-se que o impacto não explicado pelos fatores produtivos foi o que mais contribuiu para a discriminação nas três classes de emprego. Se os aspectos produtivos fossem contratados pelo mesmo valor empregado aos homens, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 9,40% (*Primeiro emprego*), 17,19 (*Reemprego*) e 25,32 (*Remanescentes*).

Na mesma análise para a região Nordeste constatou-se que: na classe do *Primeiro emprego* agrícola, a diferença salário hora contra as mulheres foi de 2,05%, e a parte explicada pelas características dos trabalhadores mostrou que se as mulheres empregadas pela primeira vez tivessem as mesmas características dos homens que obtiveram o *Primeiro emprego*, os salários delas teriam uma redução de aproximadamente 3,4%; na subdivisão deste percentual destacaram os aspectos produtivos e a ocupação, indicando que as mulheres residentes no nordeste que engajaram em um *Primeiro emprego* tinham os aspectos produtivos maiores que os masculinos e foram alocadas nas melhores posições; e a parte não explicada pelos fatores (discriminação de gênero) mostra que na ausência da discriminação para essa classe de emprego os salários das mulheres teriam um aumento de mais de 5,69%.

Na classe do *Reemprego*, homens tiveram os maiores salários hora, sendo a diferença salarial de 12,18% contra as mulheres. A parte explicada foi -2,72%, e a parte correspondente a discriminação foi superior a 15%. Assim, caso as mulheres tivessem as mesmas características dos homens nesta classe de emprego, seus salários observariam uma redução de 2,72% e na ausência de discriminação de gênero os salários femininos deveriam sofrer um reajuste positivo de 15%.

Para os *Remanescentes* no Nordeste, os salários hora das mulheres foram superiores aos dos homens em média. Para que os salários dos homens se equiparasse aos das mulheres, os rendimentos femininos teriam que sofrer uma redução de 1,62%. Apesar da superioridade do salário médio, ainda existe a discriminação contra as mulheres na agricultura, uma vez que caso as mesmas tivessem as características masculinas elas observariam uma redução de 12,83% em seus salários.

Observando a subdivisão da parte explicada pelas diferenças das dotações é fácil observar que os aspectos produtivos e ocupacionais foram os responsáveis por esse percentual, que indicam que as mulheres possuem mais qualificações e estão em melhores posições que os homens. Na parte não explicada, ou seja, na discriminação, o percentual foi de 12,87%. Portanto, na ausência da discriminação contra as mulheres os seus salários teriam que ter um aumento de mais de 12%.

Em relação aos aspectos raciais, esta pesquisa apontou que entre os Remanescentes a discriminação de cor de pele é maior entre as mulheres do que entre os homens, o que agrava a situação das mulheres negras para ambas as regiões analisadas.

Tabela 18 - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Agricultura	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem (R\$)	5,40*	4,26*	5,85*	4,75*	6,80*	5,13*
Salário hora Mulher (R\$)	4,91*	4,17*	5,03*	4,24*	5,73*	5,21*
Diferenças Explicadas (%)	-0,64*	-3,44*	-0,98*	-2,72*	-3,52*	-12,83*
Aspectos raciais	-0,04	-0,03	0,06*	0,01**	0,00	-0,31*
Aspectos produtivos	-0,48*	-2,16*	-0,96*	-3,59*	-2,86*	-9,85*
Aspectos ocupacionais	-0,49*	-1,16*	-0,27*	-0,96*	-0,79*	-3,10*
Aspectos regionais	0,37*	-0,12	0,20*	1,86*	0,11*	0,09
Discriminação de gênero (%)	10,82*	5,69*	17,45*	15,32*	22,91*	12,87*
Aspectos raciais	2,07	-0,34	-0,17	-0,72*	-1,98*	-2,31*
Aspectos produtivos	9,40*	7,07*	17,19*	23,57*	25,32*	24,28*
Aspectos ocupacionais	0,86*	0,57	0,56*	0,66*	1,07*	2,61*
Aspectos regionais	-1,60*	-1,52	-0,17	-6,61*	-0,99*	-9,40*
Diferença Total	10,11*	2,05*	16,30*	12,18*	18,58*	-1,62*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Os resultados apresentados nas Tabela 18A e Tabela 18B correspondem às decomposições salariais de Oaxaca-Blinder entre os trabalhadores brancos e entre os não brancos, respectivamente.

No setor Agrícola na região Sul entre os trabalhadores brancos, o salário hora médio das mulheres foi inferior ao salário hora médio dos homens, em todas as classes de emprego (Tabela 18A). Para que a mulheres tivessem seus salários iguais aos masculinos, seria necessário que os seus rendimentos tivessem um aumento de 10,56% (*Primeiro emprego*), 16,15% (*Reemprego*) e 17,68% (*Remanescentes*).

Caso as mulheres tivessem as mesmas características dos homens observariam uma redução em seus rendimentos de 0,69%, 1,21% e 3,95% nas classes de *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*, respectivamente. Na ausência de discriminação de sexo, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 11,33% (*Primeiro emprego*), 17,57% (*Reemprego*) e 22,51% (*Remanescentes*). O impacto não explicado pelos fatores produtivos foi o que mais contribuiu para a discriminação nas três classes de emprego, 11,61% (*Primeiro emprego*), 17,05 (*Reemprego*) e 22,53 (*Remanescentes*).

Para a região Nordeste, na classe do *Primeiro emprego* Agrícola, as diferenças salariais não foram estatisticamente diferentes. Entretanto, para que o salário hora das mulheres brancas se equiparasse aos dos homens brancos foi necessário que as características femininas relacionadas à produtividade fossem maiores que as masculinas como aponta a parte explicada (-7,16%). Caso as mulheres apresentassem as mesmas características dos homens seus rendimentos perceberiam uma redução de 7,16%. A parte não explicada pelos fatores (discriminação de gênero) mostra que na ausência da discriminação os salários das mulheres teriam um aumento de 6,39%.

Na classe do *Reemprego*, homens tiveram os maiores salários hora e a diferença salarial foi de 7,06% contra as mulheres. A parte explicada foi semelhante a classe do *Primeiro emprego* (-7,61%), e a parte correspondente a discriminação foi 15,88%.

Para os trabalhadores *Remanescentes*, os salários hora das mulheres brancas foram superiores aos dos homens brancos em média. Para que os salários dos homens se equiparassem aos das mulheres, os rendimentos femininos teriam que sofrer uma redução de pouco mais de 10,5%. Apesar da superioridade do salário médio, ainda existe a discriminação contra as mulheres, uma vez que caso as mesmas tivessem as características masculinas elas observariam uma redução de 19,66% em seus salários. Os aspectos produtivos e ocupacionais foram os

responsáveis por esse percentual. O que indica que as mulheres possuem mais qualificações e estão, relativamente ao seu grupo, em melhores posições que os homens no setor agrícola.

A parte não explicada, ou seja, a discriminação, foi de 11,31%. Portanto, na ausência da discriminação contra as mulheres os seus salários atuais teriam que ter um aumento de pouco mais de 11%.

Tabela 18A -Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Agricultura	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem branco (R\$)	5,45*	4,40*	5,90*	4,87*	6,85*	5,61*
Salário hora Mulher branca (R\$)	4,93*	4,45*	5,08*	4,55*	5,82*	6,27*
Diferenças Explicadas (%)	-0,69*	-7,16*	-1,21*	-7,61*	-3,95*	-19,66*
Aspectos produtivos	-0,52*	-5,00*	-1,11*	-6,22*	-3,18*	-16,75*
Aspectos ocupacionais	-0,55*	-2,55*	-0,28*	-2,36*	-0,87*	-3,67*
Aspectos regionais	0,38*	0,28	0,18*	0,89*	0,08*	0,19
Discriminação de gênero (%)	11,33*	6,39*	17,57*	15,88*	22,51*	11,31*
Aspectos produtivos	11,61*	-3,75	17,05*	45,16*	22,53*	20,66*
Aspectos ocupacionais	0,99*	2,99*	0,63*	2,31*	1,13*	4,89*
Aspectos regionais	-1,23	7,33	-0,19	-21,97*	-1,13*	-12,05*
Diferença Total	10,56*	-1,22	16,15*	7,06*	17,68*	-10,57*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Os dados da Tabela 18B são dos indivíduos não brancos, no setor Agrícola na região Sul e Nordeste. Na comparação entre os não brancos para ambas regiões, a predominância do salário hora médio foi masculina, independente da classe de emprego. Com exceção dos Remanescentes na região Sul e Nordeste, em que a discriminação de gênero é menor entre os trabalhadores não brancos. Entretanto, em relação à magnitude dos percentuais não houve grandes divergências nos resultados da discriminação salarial de gênero entre brancos e não brancos, apontando que para este setor (Agrícola) a discriminação de gênero independe da cor de pele.

Em uma comparação entre as regiões, no geral, tanto as diferenças salariais quanto a discriminação de gênero são menores na região Nordeste comparativamente ao Sul. O que pode

ser um indicador de que em regiões menos desenvolvidas economicamente a propensão a discriminação seja menor, ou pode ser um indicativo de que a pobreza tende a igualar os indivíduos.

Tabela 18B - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Agrícola nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Agricultura	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem não branco (R\$)	5,18*	4,23*	5,63*	4,73*	6,50*	4,99*
Salário hora Mulher não branca (R\$)	4,79*	4,11*	4,84*	4,16*	5,24*	4,81*
Diferenças Explicadas (%)	0,24	-2,21*	-0,07	-1,37*	-0,97*	-8,82*
Aspectos produtivos	-0,22	-1,47*	-0,24	-2,83*	-0,92*	-6,52*
Aspectos ocupacionais	0,15	-0,60*	-0,22*	-0,60*	-0,36*	-2,45*
Aspectos regionais	0,31	-0,16	0,40*	2,12*	0,32*	-0,01
Discriminação de gênero (%)	7,80*	5,29*	16,53*	15,09*	25,46*	13,79*
Aspectos produtivos	11,00*	7,24*	16,73*	18,33*	25,00*	25,13*
Aspectos ocupacionais	-0,17	-0,16	0,12	0,33*	0,69*	1,54*
Aspectos regionais	-2,72*	-1,66	-0,29	-3,06	-0,32	-10,45*
Diferença Total	8,06*	2,96*	16,45*	13,51*	24,24*	3,75*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

5.2.2 Setor do Comércio

Os dados da Tabela 19 mostram que no setor do Comércio na região Sul, os rendimentos hora médio das mulheres foram inferiores ao salário hora médio dos homens, para todas as classes de emprego. Para que as mulheres tivessem seus salários iguais aos masculinos, os seus rendimentos deveriam ter um aumento de 4,01% (*Primeiro emprego*), 12,71% (*Reemprego*) e 23,97% (*Remanescentes*).

Apesar da significância estatística, os valores referentes à parcela explicada pelos aspectos tratados não foram representativos, e o maior valor foi para a classe o *Primeiro emprego*

(-1,67%) na região Sul. A maior parte da explicação do diferencial salarial entre os gêneros origina-se da discriminação. Na ausência de discriminação, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 5,77% (*Primeiro emprego*), 12,91% (*Reemprego*) e 22,75% (*Remanescentes*).

Tabela 19 -Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Comércio	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem (R\$)	5,25*	4,27*	6,37*	4,85*	8,00*	5,54*
Salário hora Mulher (R\$)	5,05*	4,18*	5,65*	4,63*	6,45*	5,04*
Diferenças Explicadas (%)	-1,67*	-1,17*	-0,17*	-1,24*	0,99*	-0,43*
Aspectos raciais	-0,01	-0,01*	-0,05*	-0,06*	-0,04*	-0,11*
Aspectos produtivos	-1,79*	-1,09*	-0,78*	-1,70*	-1,07*	-2,16*
Aspectos ocupacionais	-0,16*	-0,27*	0,04	-0,67*	0,41*	-0,55*
Porte da empresa	0,24*	0,20*	0,55*	1,27*	1,71*	2,54*
Aspectos regionais	0,05*	0,00	0,08*	-0,07*	-0,01	-0,09*
Discriminação de gênero (%)	5,77*	3,30*	12,91*	5,93*	22,75*	10,41*
Aspectos raciais	-0,25	-0,09	1,93*	0,13*	0,88*	0,44*
Aspectos produtivos	5,40*	3,62*	6,97*	4,29*	13,44*	6,86*
Aspectos ocupacionais	0,17*	0,07	0,15*	-0,15*	0,51*	0,43*
Porte da empresa	-0,01	-0,91*	3,09*	0,60*	6,81*	3,10*
Aspectos regionais	0,45*	0,62	0,29*	0,98*	-0,08	-0,66*
Diferença Total	4,01*	2,09*	12,71*	4,61*	23,97*	9,94*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

No setor do Comércio, o impacto não explicado pelos fatores produtivos e pelo porte das empresas foram os que mais contribuíram para a discriminação de gênero. Por exemplo: na classe dos *Remanescentes*, se os aspectos produtivos das mulheres fossem precificados igualmente ao dos homens (não fosse discriminado pelo fato de pertencer ao sexo feminino) os salários delas aumentariam em mais de 13%. Em relação ao porte da empresa, para esta classe de emprego, o

percentual pago a mais para os trabalhadores masculinos de empresas maiores em comparação às microempresas foi superior ao percentual pago para as mulheres no mesmo tipo de empresa na comparação com as microempresas. Caso o percentual pago a mais aos homens pelas empresas (Pequenas, Médio e Grande porte) em relação às microempresas fossem atribuídos às mulheres, os seus rendimentos teriam um aumento de 6,81%.

Na mesma análise para a região Nordeste também se verificou a média do salário hora a favor do homem para todas as classes de emprego; na parte explicada, apesar da significância estatística, os valores novamente não mostraram muita representatividade; a parte não explicada (discriminação) mostra que os salários das mulheres teriam que ter um aumento de 3,30% (*Primeiro emprego*), 5,93% (*Reemprego*) e 10,41% (*Remanescentes*), na ausência da discriminação. Os aspectos produtivos e o porte da empresa são os principais discriminadores.

Em relação aos aspectos raciais, o resultado, apesar da baixa representatividade percentual, apontou que neste setor (Comércio) a discriminação de cor de pele é maior entre os homens, agravando a situação do homem negro. Este resultado reforça a preferência deste setor pelo trabalhador do sexo feminino.

Tabela 19A -Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Comércio	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem branco (R\$)	5,27*	4,31*	6,41*	4,96*	8,06*	5,75*
Salário hora Mulher branca (R\$)	5,06*	4,22*	5,68*	4,73*	6,49*	5,16*
Diferenças Explicadas (%)	-1,65*	-1,24*	-0,08	-1,15*	1,22*	-0,03
Aspectos produtivos	-1,80*	-1,19*	-0,76*	-1,90*	-1,09*	-2,63*
Aspectos ocupacionais	-0,19*	-0,35*	0,02	-0,67*	0,42*	-0,40*
Porte da empresa	0,27*	0,31*	0,59*	1,43*	1,93*	3,16*
Aspectos regionais	0,08*	-0,02	0,06*	0,02	-0,01*	-0,08*
Discriminação de gênero (%)	5,89*	3,38*	13,07*	6,06*	22,59*	11,46*
Aspectos produtivos	4,93*	5,28*	8,96*	5,11*	14,18*	4,71*
Aspectos ocupacionais	0,23*	0,18	0,14*	-0,16	0,53*	0,63*
Porte da empresa	0,19	-1,29*	3,11*	0,42	6,66*	3,43*
Aspectos regionais	0,50**	-0,70	0,50*	0,64	0,13	2,27*
Diferença Total	4,14*	2,09*	12,98*	4,84*	24,09*	11,43*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A Tabela 19A mostra que no setor do Comércio na região Sul para os trabalhadores brancos, os rendimentos hora médio das mulheres foram inferiores ao salário hora médio dos homens, para todas as classes de emprego, 4,14%, 12,98% e 24,09%. A maior parte desse diferencial de rendimentos contra as mulheres foi decorrente da discriminação de gênero. Na ausência de discriminação, o salário das mulheres teria um incremento de 5,89% (*Primeiro emprego*), 13,07% (*Reemprego*) e 22,59% (*Remanescentes*). O impacto não explicado pelos fatores produtivos e porte das empresas foram os que mais contribuíram para a discriminação nas três classes de emprego.

Na região Nordeste também confirmou a média do salário hora a favor do homem para todas as classes de emprego; quase que totalmente, as diferenças de rendimentos foram explicadas pela discriminação contra as mulheres 3,38% (*Primeiro emprego*), 6,06% (*Reemprego*) e 11,46% (*Remanescentes*). Aspectos produtivos e o porte da empresa são os principais discriminadores.

Os dados da Tabela 19B são resultados dos indivíduos não brancos, no setor do Comércio na região Sul e Nordeste. As diferenças de rendimentos foram menores para os não brancos do que para os brancos para ambas regiões e em todas as classes de emprego; e com exceção na classe dos *Remanescentes* na região Sul, o percentual discriminatório contra as mulheres foi menor entre os não brancos. Na dimensão regional, em geral, tanto as diferenças salariais quanto a discriminação são menores na região Nordeste comparativamente ao Sul.

Tabela 19B - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Comércio nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Comércio	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem não branco (R\$)	5,11*	4,26*	6,00*	4,81*	7,40*	5,46*
Salário hora Mulher não branca (R\$)	4,95*	4,17*	5,40*	4,60*	6,00*	4,99*
Diferenças Explicadas (%)	-1,40*	-1,11*	0,02	-1,16*	-0,15	-0,33*
Aspectos produtivos	-1,46*	-1,03*	-0,58*	-1,56*	-0,39*	-1,81*
Aspectos ocupacionais	0,15	-0,22*	0,26	-0,65*	0,54*	-0,56*
Porte da empresa	0,03	0,13*	0,18*	1,16*	-0,36*	2,20*
Aspectos regionais	-0,12*	0,00	0,15*	-0,09*	0,07*	-0,12*
Discriminação de gênero (%)	4,72*	3,28*	11,16*	5,86*	23,56*	9,83*
Aspectos produtivos	6,91*	2,98*	8,54*	4,12*	15,35*	7,41*

Aspectos ocupacionais	-0,18	0,05	0,24*	-0,13*	0,24*	0,34*
Porte da empresa	-2,21*	-0,69*	2,91*	0,72*	8,62*	2,99*
Aspectos regionais	0,35	0,93*	-0,72*	1,08*	-1,61*	-1,05*
Diferença Total	3,25*	2,13*	11,17*	4,64*	23,38*	9,46*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

5.2.3 Setor do Serviços

Os dados da Tabela 20 apresentam a decomposição de Oaxaca-Blinder para o setor de Serviços. Na região Sul, o salário hora médio das mulheres foi inferior ao salário hora médio dos homens, para as classes de *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*; para que as mulheres tivessem seus salários iguais aos masculinos, seria necessário que os seus salários tivessem um aumento de 10,55%, 16,84% e 22,54% respectivamente.

A parte explicada pelos aspectos descritos na tabela comprova o impacto no salário das mulheres se elas tivessem as características dos homens pois, neste caso, o salário médio das mulheres reduziria em 4% (*Primeiro emprego*), 4,4% (*Reemprego*) e 5,58% (*Remanescentes*).

A parte referente à discriminação de gênero mostra o impacto no salário das mulheres se as suas características fossem valoradas de mesma forma que as características masculinas; nessas condições, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 15,16% (*Primeiro emprego*), 22,21% (*Reemprego*) e 29,79% (*Remanescentes*). Ao subdividir este efeito, o impacto não explicado pelos aspectos produtivos e o porte das empresas foram os que mais contribuíram para a discriminação em todas as classes de emprego.

Em uma comparação entre as regiões, tanto para homens como para mulheres, o rendimento dos trabalhadores da região Sul foi superior ao da região Nordeste para todas as classes de emprego. As diferenças salariais e a discriminação contra as mulheres são menores na região Nordeste do que no Sul.

Na região Nordeste, na classe dos *Remanescentes*, os aspectos produtivos foram os que mais impactaram na discriminação. Caso o valor pago pelos aspectos produtivos dos homens fosse o mesmo valor pago às mesmas dotações femininas para este setor nesta classe de emprego, o salário das mulheres teria um incremento de 26,95%, já na região Sul o aumento no salário das mulheres seria de 31,25%.

Tabela 20 - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Serviços	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem (R\$)	6,66*	5,24*	7,47*	5,92*	11,19*	7,67*
Salário hora Mulher (R\$)	6,02*	4,87*	6,39*	5,46*	9,13*	6,98*
Diferenças Explicadas (%)	-4,00*	-3,60*	-4,40*	-9,63*	-5,58*	-13,70*
Aspectos raciais	-0,15*	0,08*	-0,13*	-0,06*	-0,11*	-0,17*
Aspectos produtivos	-4,21*	-2,85*	-2,68*	-5,78*	-5,01*	-11,19*
Aspectos ocupacionais	-0,87*	-1,27*	-2,26*	-5,29*	-2,27*	-3,92*
Porte da empresa	1,26*	0,52*	0,64*	1,25*	1,91*	1,36*
Aspectos regionais	-0,02	-0,09*	0,00	0,06*	-0,10*	-0,05*
Discriminação de gênero (%)	15,16*	11,52*	22,21*	19,89*	29,79*	27,32*
Aspectos raciais	2,91*	0,53*	0,38	-0,07	-2,33*	0,10
Aspectos produtivos	13,33*	13,13*	24,66*	15,84*	31,25*	26,95*
Aspectos ocupacionais	0,68*	0,08	-0,41*	0,92*	0,11	0,78*
Porte da empresa	-0,57	-2,02*	0,38	0,87*	5,64*	0,97*
Aspectos regionais	-1,37*	0,00	-2,32*	1,73*	-4,27*	-1,54*
Diferença Total	10,55*	7,51*	16,84*	8,34*	22,54*	9,87*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A Tabela 20A reúne os dados da decomposição de Oaxaca-Blinder para os indivíduos de cor de pele branca no setor Serviços para as regiões Sul e Nordeste em 2013. No setor de Serviços da região Sul, o salário hora médio das mulheres brancas foi inferior ao dos homens brancos, para todas as classes de emprego. O salário médio das mulheres sofreria uma redução de 3,94% (*Primeiro emprego*), 4,51% (*Reemprego*) e 5,46% (*Remanescentes*), caso elas tivessem as

características dos homens. Na ausência de discriminação, o salário das mulheres aumentaria em 15,66% (*Primeiro emprego*), 22,20% (*Reemprego*) e 29,44% (*Remanescentes*). O impacto não explicado pelos aspectos produtivos e o porte das empresas foram os que mais contribuíram para a discriminação em todas as classes de emprego.

Comparando com a região Nordeste, nota-se que dentro desta região, o salário hora do homem foi superior ao das mulheres. Entre as regiões, tanto para homens quanto para mulheres, o rendimento da região Sul foi superior ao da região Nordeste para todas as classes de emprego. As diferenças salariais são menores na região Nordeste do que no Sul, entretanto, quando observada a parcela explicada e a parcela oriunda da discriminação, essas foram superiores na região Nordeste.

Tabela 20A - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Serviços	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem branco (R\$)	6,81*	5,72*	7,59*	6,19*	11,40*	8,89*
Salário hora Mulher branca (R\$)	6,13*	5,23*	6,50*	5,73*	9,32*	8,09*
Diferenças Explicadas (%)	-3,94*	-5,53*	-4,51*	-11,25*	-5,46*	-15,93*
Aspectos produtivos	-4,23*	-4,79*	-2,78*	-6,91*	-5,07*	-15,02*
Aspectos ocupacionais	-0,93*	-1,81*	-2,30*	-5,93*	-2,20*	-2,69*
Porte da empresa	1,25*	1,07*	0,51*	1,13*	1,92*	1,72*
Aspectos regionais	0,01	-0,01	0,02*	0,21*	-0,08*	-0,07*
Discriminação de gênero (%)	15,66*	15,71*	22,20*	21,68*	29,44*	30,69*
Aspectos produtivos	16,81*	14,96*	25,85*	13,50*	28,36*	33,18*
Aspectos ocupacionais	0,64*	0,60	-0,69*	3,25*	0,17	1,81*
Porte da empresa	-0,27	1,41	0,35	1,85*	5,18*	0,50
Aspectos regionais	-1,34*	-1,33	-2,56*	1,95	-4,29*	-4,10*
Diferença Total	11,11*	9,32*	16,69*	7,99*	22,38*	9,86*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Para os indivíduos não brancos (Tabela 20B), independente da classe de emprego e gênero, o salário hora médio é menor quando comparado aos salários horas dos brancos. Na região Sul, na classe do *Primeiro emprego*, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres e a discriminação são menores entre os não brancos. Para o *Reemprego* a diferença salarial de gênero foi menor entre os brancos, porém apresentou uma maior discriminação (contra a mulher)

entre esses trabalhadores, já a classe dos *Remanescentes* tanto as diferenças salariais entre homens e mulheres quanto a discriminação de gênero foram maiores entre os não brancos.

Na região Nordeste, o apresentado foi o oposto, para todas as classes, a discriminação é menor entre os trabalhadores de cor de pele não branca quando comparado aos brancos. No que tange às diferenças de rendimentos, para as classes de *Reemprego* e *Remanescentes*, os valores foram maiores entre os não brancos, já para a classe de *Primeiro emprego* a maior diferença de salário entre os gêneros contra as mulheres foi para os brancos. A região Nordeste exibiu as menores diferenças salariais e os menores percentuais discriminatórios entre indivíduos não brancos na comparação com a região Sul do Brasil.

Tabela 20B - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Serviços nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Serviços	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem não branco (R\$)	5,82*	5,11*	6,79*	5,83*	9,42*	7,18*
Salário hora Mulher não branca (R\$)	5,33*	4,78*	5,65*	5,37*	7,26*	6,51*
Diferenças Explicadas (%)	-2,27*	-3,12*	-1,45*	-8,83*	-3,09*	-12,20*
Aspectos produtivos	-2,87*	-2,35*	-1,80*	-5,23*	-2,25*	-8,99*
Aspectos ocupacionais	-0,09*	-1,14*	-1,10*	-4,97*	-1,92*	-4,63*
Porte da empresa	1,07*	0,47*	1,40*	1,19*	1,10*	1,25*
Aspectos regionais	-0,35	-0,12*	0,07*	0,05*	-0,01	-0,09*
Discriminação de gênero (%)	11,66*	10,33*	22,01*	19,20*	33,91*	25,70*
Aspectos produtivos	14,98*	13,79*	20,75*	16,60*	23,76*	24,52*
Aspectos ocupacionais	0,89*	-0,07	1,01*	0,18	-0,58*	0,49*
Porte da empresa	-3,87	-3,31*	1,35	0,51	13,51*	1,42*
Aspectos regionais	0,12*	0,35	-1,29*	1,53*	-4,12*	-0,95*
Diferença Total	9,12*	6,89*	20,24*	8,68*	29,77*	10,36*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

5.2.4 Setor da Indústria

Os dados da Tabela 21 exibem a decomposição de Oaxaca-Blinder para as classes de emprego no setor da Indústria para as regiões Sul e Nordeste em 2013. No setor da Indústria na região Sul, o salário hora médio das mulheres foi inferior ao salário hora médio dos homens, para todas as classes de emprego. Para que a mulheres tivessem igualdade de rendimentos seus

salários teriam que aumentar 15,59% (*Primeiro emprego*), 25,44% (*Reemprego*) e 46,35% (*Remanescentes*).

Caso as trabalhadoras tivessem as características dos homens, os salários das mulheres sofreriam uma redução de 2,25% no *Primeiro emprego* e de 3,27% para a classe do *Reemprego*. Para a classe dos *Remanescentes*, as características dos trabalhadores, em média, são equivalentes entre homens e mulheres, uma vez que se fossem observadas as mesmas características masculinas nas mulheres, os salários delas sofreriam um aumento de apenas 0,2%.

Ainda na região Sul, o salário das mulheres teria um incremento de 18,26% (*Primeiro emprego*), 29,68% (*Reemprego*) e 46,06% (*Remanescentes*), na ausência de discriminação de gênero na indústria. Esses percentuais são atribuídos quase que exclusivamente aos fatores produtivos, e particularmente na classe dos *Remanescentes*, também ao porte das empresas.

No Nordeste, o salário hora dos homens na indústria foi superior ao das mulheres a maior parte dessas diferenças é decorrente da discriminação de sexo, como observado na Tabela 21. Na comparação entre as regiões tanto para homens como para mulheres os rendimentos da região Sul foram superiores aos da região Nordeste para todas as classes de emprego. As diferenças salariais e a discriminação de gênero são menores na região Nordeste do que no Sul.

Tabela 21 - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Indústria	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem (R\$)	5,88*	4,68*	7,11*	5,80*	10,21*	7,30*
Salário hora Mulher (R\$)	5,09*	4,22*	5,67*	4,91*	6,98*	5,53*
Diferenças Explicadas (%)	-2,25*	-2,00*	-3,27*	-8,89*	0,20*	-4,63*
Aspectos raciais	0,00	-0,05*	-0,01	-0,12*	-0,16*	-0,19*
Aspectos produtivos	-1,07*	-2,24*	-1,55*	-8,11*	0,17*	-6,13*
Aspectos ocupacionais	-0,22*	-1,00*	-0,69*	-5,19*	0,28*	-2,30*
Porte da empresa	-0,86*	-0,31*	-1,05*	3,79*	-0,02	1,60*
Aspectos regionais	-0,11*	1,63*	-0,01**	0,87*	-0,08*	2,55*
Discriminação de gênero (%)	18,26*	13,01*	29,68*	29,51*	46,06*	38,47*
Aspectos raciais	-2,13*	0,20**	-2,41*	-0,27*	1,10*	0,41*
Aspectos produtivos	17,76*	6,38*	26,87*	12,93*	29,44*	16,75*
Aspectos ocupacionais	0,39*	0,15	0,60*	1,14*	0,53*	0,00
Porte da empresa	1,82*	2,50*	4,62*	6,41*	12,08*	13,63*

Aspectos regionais	0,38	3,27*	-0,47*	6,85*	-0,94*	3,94*
Diferença Total	15,59*	10,75*	25,44*	17,99*	46,35*	32,06*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Os dados da Tabela 21A apresentam a decomposição de Oaxaca-Blinder para os trabalhadores de cor de pele branca. Independente da classe de emprego e região, as mulheres estão em desvantagem quando observado o salário, sendo que na classe dos *Remanescentes*, essa diferença foi superior a 46% (Sul) e mais de 31% (Nordeste).

Pela parte explicada, o impacto no salário das mulheres caso elas tivessem as características dos homens, na região Sul, seria de uma redução de pouco mais de 3% (*Reemprego*), aproximadamente 2,3% (*Primeiro emprego*) e menos de 1% quando (*Remanescentes*). Já as mulheres nordestinas observariam uma redução de 3,10% (*Primeiro emprego*), 11,64% (*Reemprego*) e 6,63% (*Remanescentes*).

A parte discriminatória mostra o impacto no salário das mulheres se as suas características fossem valoradas da mesma forma que as características masculinas, o que corresponde a um cenário de ausência de discriminação; nessas condições no Sul, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 18,22% (*Primeiro emprego*), 29,17% (*Reemprego*) e 45,93% (*Remanescentes*). Na região Nordeste o aumento nos salários das mulheres nordestinas seria de 15,09% (*Primeiro emprego*), 28,42% (*Reemprego*) e 40,67% (*Remanescentes*). Para as regiões estudadas, na subdivisão dos fatores que mais contribuíram para a discriminação na indústria, o peso maior foi dos fatores produtivos e do porte das empresas.

Em uma comparação entre as regiões, tanto para homens como para mulheres, o salário da região Sul foi superior ao da região Nordeste para todas as classes de emprego. Quanto às diferenças salariais e a discriminação de gênero, essas são maiores na região Sul do que no Nordeste.

Tabela 21A - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres brancas no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Indústria	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem branco (R\$)	5,91*	4,86*	7,12*	5,90*	10,38*	8,15*
Salário hora Mulher branca (R\$)	5,12*	4,36*	5,70*	5,20*	7,07*	6,20*
Diferenças Explicadas (%)	-2,32*	-3,10*	-3,34*	-11,64*	0,59*	-6,63*
Aspectos produtivos	-1,01*	-2,33*	-1,56*	-10,20*	0,26*	-7,58*

Aspectos ocupacionais	-0,16*	-1,70*	-0,65*	-5,69*	0,36*	-2,83*
Porte da empresa	-1,00*	-0,06	-1,14*	3,21*	0,04	2,15*
Aspectos regionais	-0,17*	0,99*	-0,03*	1,10*	-0,08*	1,78*
Discriminação de gênero (%)	18,22*	15,09*	29,17*	28,42*	45,93*	40,67*
Aspectos produtivos	15,21*	9,28*	24,15*	14,74*	30,99*	12,17*
Aspectos ocupacionais	0,45*	1,44*	0,60*	1,02*	0,51*	0,52*
Porte da empresa	1,75*	3,63*	4,16*	5,25*	11,86*	13,82*
Aspectos regionais	0,40	0,18	-0,71*	5,26*	-0,91*	9,61*
Diferença Total	15,48*	11,52*	24,85*	13,47*	46,79*	31,35*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Para os indivíduos não brancos (Tabela 21B), independente da classe de emprego e gênero ou região, o salário hora médio é menor quando comparado ao salário hora dos brancos. Entre os gêneros, as mulheres tiveram menores salários hora do que os homens, para todas as classes de emprego e nas duas regiões estudadas.

Na região Sul, tanto as diferenças de rendimentos quanto a discriminação de gênero foram maiores entre os indivíduos não brancos do que entre os brancos. Na região Nordeste, as diferenças de rendimentos e a parcela correspondente à discriminação de gênero foram maiores entre os não brancos para a classe do *Reemprego*.

Para a classe dos *Remanescentes* as diferenças salariais foram maiores entre os não brancos, porém quanto à discriminação, essa foi menor entre estes indivíduos comparados aos brancos. Para os que engajaram em um *Primeiro emprego*, tanto as diferenças salariais contra a mulher quanto à discriminação de gênero foram maiores entre os brancos.

Outro destaque, para ambas regiões e para a maioria das classes de emprego na indústria, é que as diferenças de rendimentos contra as mulheres podem ser atribuídas quase em sua totalidade à discriminação de gênero.

Uma das possíveis origens dessa discriminação salarial pode estar relacionada, segundo Becker (1971), com a discriminação do empregado. Assim, os homens desse setor (Indústria) podem estar evitando situações que tenham que interagir com as mulheres. Mesmo que não haja preconceito por parte do empregador, o mesmo tem que pagar um prêmio (salários maiores) para esses funcionários se submeterem a tal interação. Outra justificativa pode ser o fato dos empresários (patrões) desse setor serem muito avessos ao risco na queda na produtividade por trabalhador empregado. Eles podem estar evitando a contratação feminina para não arcar com encargos como licença maternidade, ou queda na produtividade devido a faltas no emprego por

motivos familiares (por exemplo o acompanhamento de filhos ou dependentes a médicos, escolas, creches etc.) entre outros fatores que são de características femininas e que acabam por reduzir a produtividade do trabalho nesse setor.

Tabela 21B - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres não brancas no setor Indústria nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Indústria	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Grupos						
Salário hora Homem não branco (R\$)	5,74*	4,63*	7,05*	5,77*	8,90*	7,02*
Salário hora Mulher não branca (R\$)	4,90*	4,18*	5,40*	4,82*	6,09*	5,27*
Diferenças Explicadas (%)	-0,98*	-1,06*	-2,10*	-7,76*	-0,34*	-3,04*
Aspectos produtivos	-0,79*	-2,03*	-0,84*	-7,35*	0,55*	-5,14*
Aspectos ocupacionais	-0,28*	-0,69*	-0,49*	-4,75*	0,02*	-1,87*
Porte da empresa	-0,23*	-0,38*	-1,26*	3,59*	-1,07	1,21*
Aspectos regionais	0,32*	2,09*	0,48*	0,90*	0,17*	2,91*
Discriminação de gênero (%)	18,35*	11,89*	33,43*	29,82*	46,68*	37,37*
Aspectos produtivos	14,55*	6,62*	21,00*	12,28*	25,66*	17,63*
Aspectos ocupacionais	-0,09	-0,23	0,53*	1,00*	0,64*	-0,24*
Porte da empresa	3,47*	1,79*	9,48*	6,91*	17,23*	13,61*
Aspectos regionais	-0,06	3,33*	0,20	7,08*	-1,07*	3,04*
Diferença Total	17,19*	10,71*	30,63*	19,75*	46,17*	33,19*

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo.

Nota: *significância 5%. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

5.3 Síntese dos Resultados

Os resultados sobre as probabilidades de inserção setorial no *Primeiro emprego* e *Reemprego* nos setores econômicos vão ao encontro dos apresentados por Gomes et al. (2015), Gonçalves e Monte (2008, 2011) e Monte, Araújo e Lima (2007). Os principais resultados podem ser sumarizados em:

- i) na região Sul, a) os indivíduos do sexo masculino que tinham nível de ensino médio ou fundamental apresentaram maior probabilidade de serem contratados no setor da Indústria,

e os do sexo feminino, no setor de Serviços; b) indivíduos de nível superior, independente do gênero, têm maior chance de inserção no mercado de trabalho formal, seja em busca do *Primeiro emprego* ou *Reemprego*, no setor de Serviços; c) quanto maior a escolaridade menor a probabilidade do indivíduo ser empregado pelo setor Agrícola, possivelmente relacionado com a oferta de trabalho, pois pessoas com um nível alto de escolaridade procurarão empregos nos setores que apresentam as melhores remunerações; d) ocorreu a contratação de indivíduos jovens com baixo nível de escolaridade pelo setor industrial. É esperado que esses trabalhadores serão inseridos em ocupações secundárias neste setor e assim, esses resultados podem apresentar um dos muitos fatores de baixa produtividade do setor industrial brasileiro;

- ii) na região Nordeste, a) entre as faixas de escolaridade, os indivíduos que tiveram nível de ensino fundamental, obtiveram a maior probabilidade de ser contratado no setor da Indústria caso fossem homens, e os do sexo oposto a maior probabilidade estava no setor de Serviços; b) o trabalhador que tivesse nível médio ou superior independente do gênero apresentou a maior probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal no setor serviços, seja em busca do *Primeiro emprego* ou *Reemprego*; c) quanto maior a escolaridade menor a probabilidade do indivíduo ser empregado pelo setor Agrícola;
- iii) na comparação entre as regiões, a) para os indivíduos do Nordeste, as probabilidades de inserção na Indústria são maiores que no Sul na classe de baixa instrução. Isso pode indicar que a indústria nordestina está em pior situação que a indústria do Sul em relação ao capital humano dos seus trabalhadores, o que por sua vez está correlacionado com a produtividade do setor; b) na faixa do ensino fundamental, as probabilidades de contratação das mulheres foram maiores no setor do Serviços no Nordeste. Diferente do Sul que apenas na faixa de ensino superior as maiores probabilidades de inserção estavam no setor de Serviços, no Nordeste, neste setor, as maiores probabilidades foram para indivíduos com ensino médio e superior; c) para as duas regiões, as probabilidades apresentadas mostraram uma discriminação de seleção contra as mulheres nos setores Agrícola e especialmente no setor da Indústria, assim como uma vantagem feminina nos setores do Comércio e Serviços. Os resultados apresentados nas sínteses (i), (ii) e (iii) são confirmados pela teoria da segmentação ou mercados duais (Doeringer e Piore, 1970; Vietorisz e Harrison, 1973); Credencialistas (Lima, 1980) e pela teoria da discriminação (Becker, 1966, 1971).

Em relação ao estudo das diferenças e discriminação salariais os principais resultados são:

- i) as diferenças do salário hora entre os gêneros e a discriminação contra o sexo feminino são menores quando verificados os contratados pela primeira vez (*Primeiro emprego*) e maiores entre os *Remanescentes*, o que indica que a discriminação contra as mulheres se agrava dentro das empresas (ver apêndices A 3, A 4 e A 5).

Este resultado mostra aderência ao estudo de Souza e Gomes (2015) para o estado da Bahia, os quais constataram que houve maior diferença salarial bem como uma maior discriminação contra as mulheres para o grupo de indivíduos *Remanescentes*, evidenciando que a mulher é mais discriminada dentro das empresas. Heinze e Wolf (2006) argumentam que as empresas desempenham um papel importante na criação e manutenção da desigualdade de gênero, pela forma como elas definem a contratação e recompensas;

- ii) entre os setores, para as classes do *Primeiro emprego*, *Reemprego* e *Remanescentes*, a maior discriminação contra as mulheres foi na Indústria, tanto na região Sul como na região Nordeste (ver apêndice A 6 e A 7). Neste setor, o maior percentual discriminatório entre os gêneros ocorreu na classe dos *Remanescentes* na região Sul entre os não brancos, com 46,68%. Isso significa que na ausência de discriminação, nesse setor e nessa região, os salários das mulheres não brancas nessa classe de emprego aumentariam em 46,68%;

- iii) o setor que apresentou os menores percentuais de discriminação contra as mulheres foi o setor do Comércio, independente da região ou de classe de emprego. A menor discriminação apresentada neste setor foi na classe do *Primeiro emprego* na região Nordeste, com 3,28% entre os não brancos;

- iv) no geral, o Sul apresentou as maiores diferenças salariais e também os maiores percentuais discriminatórios contra as mulheres, especialmente para os trabalhadores *Remanescentes* e do setor industrial. A discriminação é maior entre os homens e mulheres não brancos, o que marca uma pior situação para mulher não branca e já empregada;

- v) na região Nordeste, a discriminação salarial contra as mulheres é menor entre os não brancos na maioria dos setores e das classes de trabalho;

- vi) na comparação entre as regiões, no geral, o Nordeste apresentou as menores diferenças e discriminação salarial contra as mulheres do que a região Sul. Resultado semelhante foi encontrado por Salvato et al. (2008) o qual mostrou que a discriminação de gênero foi

menor na Bahia do que em Minas Gerais. Isso reforça a hipótese de que grupos menos favorecidos economicamente tendem a ser mais homogêneos e apresentar menor discriminação;

- vii) para ambas as regiões, corroborando os estudos de Cacciamali e Hirata (2005), Salvato et al. (2008) e Albrecht, Van Vuuren e Vroman (2004), em que as diferenças e a discriminação salarial foram maiores para faixas de renda ou grupos que auferiram maiores rendimentos, neste estudo tanto as diferenças quanto a discriminação salarial foram superiores nas classes de emprego e nos setores econômicos em que os trabalhadores obtiveram os maiores rendimentos. Os dados da pesquisa são também consistentes com as teorias econômicas das diferenças salariais apresentadas nesta dissertação.

CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo analisar as diferenças salariais e a discriminação de gênero, segundo as classes de emprego e setores econômicos, para as regiões Sul e Nordeste no ano de 2013, bem como verificar as probabilidades de inserção dos trabalhadores, dadas as suas características inatas e produtivas, de ocupação e região.

No que tange as probabilidades de inserção, no geral, para ambas as regiões, os setores de Comércio e de Serviços, deram mais chances aos trabalhadores do sexo feminino, e os setores Agrícola e Indústria ao sexo masculino. Trabalhadores com nível de escolaridade superior, para as duas regiões estudadas, tem maior probabilidade de contratação no setor de Serviços, o qual apresentou a maior remuneração hora média. Para os indivíduos com baixa escolaridade, a maior probabilidade de engajarem em um trabalho formal foi no setor industrial. Entre as regiões, as chances de inserção desses indivíduos foram maiores nas indústrias nordestinas do que nas da região Sul, indicando que as indústrias do Nordeste estão em pior situação no que diz respeito à acumulação de capital humano.

As equações de determinação de salários apontaram retornos positivos para as variáveis do Capital humano (escolaridade e experiência). Das três classes de emprego, os ganhos percentuais sobre os salários foram maiores para os trabalhadores *Remanescentes* e menores para a classe do *Primeiro emprego*, independente do setor econômico e da região analisada.

O fato do indivíduo ser homem apresentou os maiores retornos salariais na comparação com as mulheres, independente da região ou setor econômico. Possuir cor de pele branca gera ganhos salariais sobre aqueles cuja pele é de cor parda ou negra, e estes ganhos se mostraram maiores nos setores de Comércio e Serviços e entre os *Remanescentes*. Este resultado é, portanto, um indício de que nestes setores há incidência de possível discriminação do cliente, uma vez que nestes setores a relação “vendedor-cliente” é maior.

As ocupações de Dirigentes, PCAs e Técnicos também apresentaram ganhos de salário sobre a ocupação de trabalhadores operacionais, porém o comportamento foi distinto se considerados os diferentes setores econômicos e classes de emprego. Quanto ao porte das empresas, os resultados apontaram que quanto maior o tamanho do empreendimento melhores são as remunerações atribuídas pelas empresas. Os coeficientes são maiores para os *Remanescentes*.

Isso confirma o previsto pela Teoria da segmentação, pois grandes empresas tendem a remunerar melhor os trabalhadores, apresentando melhores condições de trabalho, planos de carreiras, promoções, etc. Assim, as diferenças salariais provenientes das ocupações, porte das empresas e dos setores econômicos, foram justificados pela teoria da segmentação, a qual atribui estas características para explicar parte dos rendimentos recebidos pelos trabalhadores.

A decomposição de Oaxaca-Blinder entre as classes de emprego indicou que a maior discriminação contra as mulheres ocorreu entre os *Remanescentes*, e a menor discriminação no *Primeiro emprego*, o que mostra que a discriminação contra as mulheres se agrava, com o aumento do tempo de trabalho, dentro da empresa.

O setor industrial efetiva a maior discriminação contra as mulheres, tanto na região Sul quanto na região Nordeste, e a discriminação se agrava na classe do *Remanescentes*. O setor que apresentou os menores percentuais de discriminação contra as mulheres foi o setor do Comércio, e é menor ainda quando analisada no *Primeiro emprego*.

No geral, o Sul apresentou as maiores diferenças salariais e também os maiores percentuais discriminatórios contra as mulheres, particularmente para os *Remanescentes* no setor industrial. A discriminação é maior entre os não brancos, o que aponta pior situação para mulher não branca já empregada. Para a região Nordeste, a discriminação é menor entre os não brancos na maioria dos setores e das classes de trabalho.

Em suma, apesar da maior absorção do trabalho feminino nos setores de Comércio e Serviços, ainda assim, nesses setores, existe discriminação de rendimentos contra as mulheres, em um menor grau no Comércio e maior no Serviços. Já para os setores da Agricultura e da Indústria as mulheres são discriminadas duplamente, tanto na inserção como nos rendimentos, e a situação se intensifica no setor industrial.

Em relação à classe de emprego, a maior discriminação está na classe dos *Remanescentes*, indicando que a mulher é mais discriminada dentro da empresa. Entre as regiões, no Nordeste há menor discriminação contra as mulheres, e menor ainda quando observada entre os indivíduos de cor de pele parda ou negra.

Os resultados das probabilidades de inserção e da discriminação de gênero, comprovam as hipóteses levantadas de que a probabilidade de inserção em um emprego formal nas regiões estudadas é diferente para homens e mulheres nos setores econômicos, evidenciando uma discriminação de gênero na contratação dos trabalhadores. Também confirmam a hipótese de que

as diferenças e a discriminação de salários seriam maiores em setores nos quais os trabalhadores já são segregados no momento da inserção, assim como as diferenças salariais e discriminação de gênero seriam maiores para a classe dos *Remanescentes* e menores nas classes do *Primeiro emprego* e *Reemprego*. Da mesma forma reforçam a hipótese de que as desigualdades salariais e a discriminação de gênero e minorias são menores em regiões menos desenvolvidas economicamente.

Apesar de identificadas as origens da discriminação, seu tratamento é complexo, uma vez que o preconceito contra as mulheres ou minorias é cultural e individual, enraizado nos valores de cada indivíduo. Isso torna-se mais problemático quando, no mercado de trabalho, a discriminação do indivíduo acaba sendo lucrativo para os negócios, pois os salários pagos às mulheres ou minorias são menores do que deveriam ser na ausência da discriminação.

Além do direito fundamental do trabalho, a igualdade de remuneração e sua valorização justa é uma pré-condição para alcançar a igualdade de gênero e a justiça social e, por contrapartida, gera condições na luta contra a pobreza, visto a importância do porte econômico das mulheres na renda dos domicílios. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), para alcançar a igualdade salarial é necessário superar a visão de que as mulheres têm menor necessidade de renda do que os homens, de que são uma força de trabalho secundária, de que os homens estão no mercado de forma mais permanente e de que a presença das mulheres no mercado de trabalho é algo recente.

Algumas medidas para minimizar a discriminação de gênero e minorias no curto e médio prazo seriam: o estímulo às negociações coletivas dos salários, e quando um homem negociar um salário maior do que o salário da mulher que ocupa o mesmo posto, deveria observar o mesmo reajuste. Segundo a literatura estudada, as mulheres são inibidas a negociarem melhores salários e sugere-se atribuir responsabilidades aos gestores das empresas para incentivar as mulheres a questionarem seus interesses e atentarem para as diferenças de salários e oportunidades entre homens e mulheres. Entretanto, a eliminação completa da discriminação, se possível, é algo de longo prazo.

Tão ou mais importante, no curto e médio prazo para minimizar a discriminação de rendimentos, é necessária a ação das políticas públicas, da legislação e da fiscalização contra a discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho. Para a Constituição Federal

Brasileira de 1988 e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, toda pessoa tem direito ao trabalho e igual e justa remuneração por igual trabalho prestado.

Alguns exemplos de países que tentam reduzir a discriminação salarial, segundo Costa (2010), são a França e a Espanha na comunidade europeia, que através de leis tentam dirimir o hiato salarial entre homens e mulheres. Nas Américas destaca-se o Canadá com a lei de igualdade de gênero, onde a remuneração é igual e tem o mesmo valor, seja para empregos masculinos e femininos, desde que tenham o mesmo valor enquanto trabalho.

Segundo a agência EFE (2015), nos Estados Unidos da América foi aprovada uma norma que exige que as empresas divulguem as diferenças salariais entre presidente e empregado, porém, o presidente apelou ao congresso que aprove uma lei nacional que promova a transparência de salários entre os gêneros, e que assim possa estimular as mulheres a buscarem seus direitos salariais.

A importância das evidências deste estudo em relação às diferenças e discriminação salarial de gênero nos setores econômicos, em especial no Comércio (menor discriminação de rendimentos contra as mulheres) e na Indústria (maior discriminação de rendimentos contra as mulheres), assim como a sua incidência na classe dos *Remanescentes*, é que podem vir a ser uma ferramenta para a minimização da discriminação salarial de gênero pelo exemplo a ser seguido por setores (menos discriminadores) e por dirigentes dessas empresas. Regionalmente, os formuladores de políticas contra a discriminação podem agora observar as particularidades de cada região e, assim, fundamentar as suas decisões para as soluções do problema.

Portanto, uma vez o problema revelado e exemplos a serem seguidos, faz-se imprescindível ação das políticas públicas, da legislação e da fiscalização contra a discriminação salarial sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho formal brasileiro.

Os achados dessa investigação potencializam novos estudos para compreender melhor a distribuição dos trabalhadores nas ocupações para cada setor econômico, e assim analisar as diferenças de rendimentos e discriminação salarial e ocupacional de gênero e cor de pele.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, J., VAN VUUREN, A., VROMAN, S. **Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments**, IZA DP, 2004. 53 p. (discussion paper, n. 1400). Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=621064>. Acesso em 04 junho. 2015.

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 30A., 1971, Industrial Relations Section Princeton. **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 1971.

BABCOCK, L., LASCHEVER, S., GELFAND, M., SMALL, D. Nice girls don't ask. **Harvard Business Review**, v. 81, n.10, p.14-16, 2003.

BANCO CENTRAL DO BRASIL (BACEN). Boletim Regional do Banco Central do Brasil. Abril, 2015. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pec/boletimregional/port/2015/04/br201504b2p.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2016.

BARREIRO, J.; RUZO, E.; LOSADA, F. Modelo *Logit Multinomial*: una aplicación regional al sector lácteo. **Regional and Sectoral Economic Studies**, v. 4, n. 1, 2004.

BATISTA, N. N. CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v.70, n. 5 Part 2: Investment in Human Beings, p. 9-49. 1962.

BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the distribution of earnings. **American Economic Review**, v. 56, n. 2, p.358-369, 1966.

BECKER, G. S. The economics of discrimination. 2nd ed. **The University of Chicago Press**. Chicago, 1971.

BECKER, G. S. Human Capital. The Concise Encyclopedia of Economics. Library of Economics and Liberty. 2008. Disponível em: <<http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>>. Acesso em 18 de junho de 2015.

BOOTH, A. L., FRANK, J., BLACKABY, D. Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market. **Centre for Economic Policy Research**, May 2002.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Gender differences in pay. **American Economic Review**, v. 14, n. 4, p. 75-99, Aut, 2000.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. Aut, 1973.

CACCIAMALI, M. C. S. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 18, n. 1, p. 59-69, 1978.

CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n.4, p.767-795, out-dez, 2005.

CAIN, G. G. The economics of discrimination: Part 1. **FOCUS**, v. 7, n. 2, p. 1-11, 1984.

_____. The economics of discrimination: Part 2. **FOCUS**, v. 7, n. 2, p. 11-17, 1984.

CARVALHO, J. Alguns Aspectos da Inserção de Jovens no Mercado de Trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislação, mecanismos de inserção e políticas públicas. São Paulo, 2004. Disponível em: < <http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>> Acesso em 9 janeiro 2015.

CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro: diferenças entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009**. 2012. Tese (Economia Aplicada). Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Piracicaba.

CHAHAD, J. P. Z. (org). O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas. São Paulo: **IPEA/USP**, 1986. (Relatórios de pesquisa).

CHISWICK, B. R. The economics of discrimination: a primer. **The New Economics of Human Behaviour**, p.15, Cambridge University Press, 1995.

COSTA, M. L., MELLEIRO, W. (Org.). Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: experiências e desafios. **Central Única dos Trabalhadores (CUT)/SNMT**, São Paulo, Dezembro 2010.

CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ JÚNIOR, A.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE, 11., 2014, Apucarana. **Anais....** Apucarana: Unespar, 2014.

DICKINSON, D.; OAXACA, R. Statistical discrimination in labor markets: an experimental analysis. Working Paper, Appalachian State University, **IZA DP**, Sept.2006. 30 p. (discussion paper, n. 2305). Disponível em:<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=933035>. Acesso em 04 junho. 2015.

DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Lexington, Mass: Heat, 1970.

EPOCA NEGOCIOS: Empresas nos EUA divulgarão diferença salarial entre executivos e empregados. Disponível em: < <http://economia.uol.com.br/noticias/efe/2015/08/05/empresas-nos-eua-divulgarao-diferenca-salarial-entre-executivos-e-empregados.htm>> Acesso em: 22 out. 2015.

FÁVARO, L. P., BELFIORE, P., TAKAMATSU, R.T.; SUZART, J. **Métodos quantitativos com STATA**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FERNANDES, R.; PICCHETTI, P. Uma análise da estrutura do desemprego e da inatividade no Brasil metropolitano. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 29, n. 1, p. 87-112, 1999.

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2015.

GOMES, M. R., de SOUZA, S. C. I., MAIA, K., JÚNIOR, A. D. Probabilidade do primeiro emprego nos setores econômicos: uma análise no estado de Santa Catarina. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE: Políticas públicas e desenvolvimento regional, 9., 2015, Chapecó. **Anais...** Chapecó: UNOCHAPECÓ, 2015.

GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. **Anais...** Caxambu: UFMG, 2008.

GONÇALVES, M. F.; DO MONTE, P. A. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do nordeste. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 10, n. 1, 2011.

GREENE, W. H. **Econometric Analysis**. 7 ed. Upper Saddle River. Prentice Hall, 2012.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

HARRISON, B.; SUM, A. The theory of "dual" or segmented labor markets. **Journal of Economic Issues**, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labour supply functions). **Econometrica**, 47, March, 1979.

HEINZE, A., WOLF, E. **Gender earnings gap in German firms: The impact of firm characteristics and institutions**. ZEW-Centre for European Economic Research, 2006. 42 p. (Discussion Paper n. 6-20). Disponível em:<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896062>. Acesso em 04 junho. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Contas Regionais do Brasil 2010 – 2013. **Contas Nacionais**, nº 47. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: < <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94952.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479. May, 2008.

KHITARISHVILI, T. Explaining the gender wage gap in Georgia. **Levy Economics Institute**, Working Paper 577, 2009.

KON, A. Segmentação ocupacional dos trabalhadores brasileiros segundo raça. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: UFMG, 2004.

KON, A.; LEITE, M. G.; MARQUES, R. M. Determinantes das mudanças ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro e impactos sobre o balanço previdenciário. In: CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA, 9., 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: PUC-SP, 2011.

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

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

LONG, S. J. Regression models for categorical and limited dependent variables: Advanced quantitative techniques in the social sciences, v. 7, **SAGE Publications**, 1997.

LONG, J. S., FREESE, J. Regression models for categorical dependent variables using Stata. **College Station**, 2001.

MAIA, K.; LIRA, S. A. A mulher no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE ECONOMIA APLICADA, 2., 2002, Brasília. **Anais...** Brasília: UnB/IPEA/MTE, 2002.

MARGONATO, R. C. G.; SOUZA, S. C. I. Trabalho feminino: perfil ocupacional por gênero e setores econômicos na região sul do Brasil e Santa Catarina. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE, 5., 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis : Unesc, 2011.

MENDONÇA, G. M. et al. Determinantes da inserção de mulheres jovens no mercado de trabalho nordestino. **Revista de Economia do Nordeste**, v. 43, n. 4, p. 161-174, 2012.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MINCER, J. On-the-Job Training: costs, returns and some implications. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 50-79. 1962.

MINCER, J. Schooling, experience and earnings. New York: **National Bureau of Economic Research**, 1974.

MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 7, n. 1, p. 139-177, 2007.

MONTE, P. A. **Inserção ocupacional e duração de desemprego nas regiões metropolitanas do Brasil: primeiro emprego e reemprego**. 2005 Tese (Doutor em Economia). – Programa de Pós Graduação em Economia (PIMES)-, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego – Dados e Estatísticas: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, disponível em <<http://www3.mte.gov.br/rais/default.asp>> Acesso em 11/04/2015

NORDMAN, C. J., ROBILLIARD, A. S., ROUBAUD, F. Decomposing gender and ethnic earnings gaps in seven West African cities. **Document de travail DIAL**, oct. 2009.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3. Oct. 1973.

OLIVEIRA, P. R.; SCORZAFAVE, L. G.; PAZELLO, E. T. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia**, v. 19, n. 2, p. 291-324, 2009.

PARENTE, C.; RAMOS, M.; MARCOS, V.; CRUZ, S. A.; NETO, H. V. Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 65, p. 69-93, 2011.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**. v.62, n. 4, p. 659-661. September, 1972.

PNADC. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: análise dos resultados por região. **Boletim Regional do Banco Central do Brasil**, abril, 2015. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?id=BOLREGIONAL&ano=2013>> Acesso em 11/02/2016

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015.

REMY, M. A. P. A.; VAZ, D.V. Determinantes que impactam na probabilidade de o jovem não participar do mercado de trabalho e simultaneamente não estudar. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro. **Anais...** São Pedro: Hotel Fazenda Colina Verde, 2014.

ROCHA, S. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 21, n. 54, p.533-550, set./dez. 2008.

SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: UFMG, 2008.

SILVA, N. D. V.; KASSOUF, A. L. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.19, n.2, p. 99-115, jul/dez. 2002.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2013. 6.ed, Brasília, DF; **DIEESE**, 2013.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **American Economic Review**. v. 51, n. 1, p.1-17, mar.1961

SCHULTZ, T. P. Health and schooling investments in Africa. **The Journal of Economic Perspectives**. v. 13, n. 3, p. 67-88, 1999.

SOARES S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. IPEA, 2000, 28 p. (Texto para Discussão nº 769).

SOUZA, P. F. L. **A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009**. 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Economia). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: FIEB, 2015.

TEODORO-RODRIGUES, K. C. T., DE SOUZA, S. D. C. I., GOMES, M. R., MAIA, K. Diferencial salarial segundo a condição de migração e gênero no estado de Santa Catarina. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE: Políticas públicas e desenvolvimento regional, 9., 2015, Chapecó. **Anais...** Chapecó: UNOCHAPECÓ, 2015.

TOMÁS, M. C. **O ingresso dos jovens no mercado de trabalho: uma análise das regiões metropolitanas brasileiras nas últimas décadas**. 2007. 168 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) -Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007

VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376. May,1973.

ZUCCHI, J. D.; HOFFMANN, R. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. **Pesquisa e Debate**. São Paulo, PUC-SP, v. 15, n, 1, p. 107-129, 2004.

WHITE, H. A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and Direct Test for Heteroskedasticity. **Econometrica**. v. 48, n, 4, p. 817-838, May, 1980.

APÊNDICE

A 1 - Resultados da regressão Logit Multinomial, Região Sul, 2013

Setor/Variáveis	Agricultura	Comércio	Serviços	Indústria
	RRR	RRR	RRR	RRR
Fundamental	0,3622*	1,3283*	--	0,7610*
Médio	0,1514*	1,4844*	--	0,4855*
Superior	0,0869*	0,7690*	--	0,3655*
Experiência	0,6148*	1,3684*	--	0,8892*
Homem	2,8140*	1,0370*	--	2,0019*
Branco	1,1028*	1,3684*	--	1,1067*
Idade18_A_24	1,9022*	0,6094*	--	1,2739*
Idade25_A_29	2,1186*	0,4638*	--	1,1608*
Idade30_A_39	2,1677*	0,3849*	--	1,0460*
Idade40_A_49	2,1660*	0,3255*	--	0,9306*
Idade50_A_64	2,0181*	0,2809*	--	0,7644*
Idade65_Mais	1,5954*	0,2617*	--	0,5599*
Dirigentes	0,5762*	1,9197*	--	0,7586*
PCAs	0,2514*	0,2604*	--	0,2719*
Técnicos	0,2448*	0,3092*	--	0,4762*
PR	1,1591*	1,0846*	--	0,7734*
RS	1,0498*	1,0599*	--	0,8396*
_cons	0,1172*	1,1288*	--	1,3970*

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Logit-Multinomial.

Nota1: Categoria base: Serviços; * significância de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Nota2: Foram feitos teste de Hausman² e Teste Wald³.

Nota3: RRR - Razão de Risco Relativo

² Foi elaborado o Teste de Hausman. Segundo Long e Freese (2001), o modelo Logit Multinomial se baseia no pressuposto de independência de alternativas irrelevantes – Independence of Irrelevant Alternatives, (IIA). Para as categorias omitidas, os resultados dos qui-quadro (Chi2) foram negativos, o que segundo Hausman & McFadden (1984) apud Long e Freese (2001), evidenciam que a hipótese de que a IIA não foi violada.

³ Foi elaborado o Teste Wald, – “Combinação entre as categorias”; os valores de P>Chi2 foram significativos a 1% de significância, o que indica que se rejeita a hipótese nula e, portanto, não é aconselhável que se combine as categorias.

A 2 - Resultados da regressão Logit Multinomial, Região Nordeste, 2013

Setor/Variáveis	Agricultura	Comércio	Serviços	Indústria
	RRR	RRR	RRR	RRR
Fundamental	0,2041*	1,3913*	--	0,4644*
Médio	0,0496*	1,5637*	--	0,2278*
Superior	0,0414*	0,7145*	--	0,1952*
Experiência	1,0222**	0,8725*	--	1,0499*
Homem	2,3868*	1,1152*	--	3,0246*
Branco	0,8636*	1,1838*	--	0,8826*
Idade18_A_24	3,2909*	0,5867*	--	1,8581*
Idade25_A_29	3,1622*	0,4856*	--	1,7155*
Idade30_A_39	2,8794*	0,3772*	--	1,6118*
Idade40_A_49	2,4951*	0,2885*	--	1,4514*
Idade50_A_64	2,4199*	0,2538*	--	1,4651*
Idade65_Mais	1,5474*	0,1903*	--	1,2523*
Dirigentes	1,3642*	2,4454*	--	0,8821*
PCAs	0,2511*	0,3048*	--	0,3126*
Técnicos	0,5628*	0,4299*	--	0,6057*
AL	0,4336*	1,0594*	--	1,4351*
BA	1,4625*	0,7430*	--	0,8023*
CE	0,7181*	0,6595*	--	0,9874 ^{ns}
MA	1,3512*	0,9115*	--	0,9605*
PB	1,2865*	0,8649*	--	1,2470*
PE	0,8845*	0,6391*	--	0,9912 ^{ns}
RN	1,1737*	0,7986*	--	0,9757**
SE	1,3384*	0,5915*	--	0,8798*
_cons	0,1310*	1,6623*	--	0,7897*

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Logit-Multinomial.

Nota1: Categoria base: Serviços; * significância de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Nota2: Foram feitos teste de Hausman⁴ e Teste Wald⁵.

Nota3: RRR - Razão de Risco Relativo

⁴ Foi elaborado o Teste de Hausman que, segundo Long e Freese (2001), o modelo Logit Multinomial se baseia no pressuposto de independência de alternativas irrelevantes – Independence of Irrelevant Alternatives, (IIA). Para as categorias omitidas, os resultados dos qui-quadro (Chi2) foram negativos, o que segundo Hausman & McFadden (1984) apud Long e Freese (2001), evidenciam que a hipótese de que a IIA não foi violada.

⁵ Foi elaborado o Teste Wald, – “Combinação entre as categorias”; os valores de P>Chi2 foram significativos a 1% de significância, o que indica que se rejeita a hipótese nula e, portanto, não é aconselhável que se combine as categorias.

A 3 - Decomposição Oaxaca-Blinder na classe do Primeiro emprego no Sul e Nordeste, 2013

	Grupos	Coeficientes		Participação Relativa (%)		Salário Horas R\$	
		Sul	Nordeste			Sul	Nordeste
	Primeiro Emprego	Homens	1,7637*	1,5405*			5,83*
Mulheres		1,6818*	1,5022*			5,38*	4,49*
Diferenças		Coeficientes		Participação Relativa (%)		Impacto no salário (%)	
		Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Explicada Total		-0,0383*	-0,0485*	-46,77	-126,67	-3,76*	-4,73*
Aspectos raciais		-0,0006*	-0,0004*	-0,76	-1,13	-0,06*	-0,04*
Aspectos produtivos		-0,0331*	-0,0328*	-40,48	-85,68	-3,26*	-3,23*
Aspectos ocupacionais		-0,0083*	-0,0137*	-10,18	-35,69	-0,83*	-1,36*
Aspectos do Setor		0,0003	-0,0046*	0,36	-11,98	0,03	-0,46*
Porte da empresa		0,0032*	0,0032*	3,94	8,35	0,32*	0,32*
Aspectos regionais		0,0003*	-0,0002	0,34	-0,53	0,03*	-0,02
Discriminação de gênero		0,1202*	0,0868	146,77	226,67	12,77*	9,07
Aspectos raciais		-0,0050	0,0010	-6,07	2,67	-0,50	0,10
Aspectos produtivos		0,1223*	0,066*	149,34	172,31	13,00*	6,82*
Aspectos ocupacionais		0,0054*	0,0021*	6,56	5,50	0,54*	0,21*
Aspectos do Setor		0,0099	0,0229*	12,06	59,86	0,99	2,32*
Porte da empresa	-0,0098*	-0,0127*	-12,02	-33,18	-0,98*	-1,26*	
Aspectos regionais	-0,0025	0,0075**	-3,11	19,51	-0,25	0,75**	
Diferença total	0,0819*	0,0383*	100	100	8,53*	3,90*	

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

Nota: * significativo de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A 4 - Decomposição Oaxaca-Blinder na classe do Reemprego no Sul e Nordeste, 2013

	Grupos	Coeficientes		Participação Relativa (%)		Salário Horas R\$	
		Sul	Nordeste			Sul	Nordeste
	Reemprego	Homens	1,9422*	1,7153*			6,97*
Mulheres		1,7814*	1,6244*			5,94*	5,08*
Diferenças		Coeficientes		Participação Relativa (%)		Impacto no salário (%)	
		Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Explicada Total		-0,0322*	-0,0652*	-20,06	-71,66	-3,17*	-6,31*
Aspectos raciais		-0,0008*	-0,0010*	-0,51	-1,15	-0,08*	-0,10*
Aspectos produtivos		-0,0262*	-0,0727*	-16,32	-79,95	-2,59*	-7,01*
Aspectos ocupacionais		-0,0168*	-0,0469*	-10,48	-51,53	-1,67*	-4,58*
Aspectos do Setor		0,0090*	0,0320*	5,61	35,14	0,91*	3,25*
Porte da empresa		0,0030*	0,0239*	1,87	26,27	0,30*	2,42*
Aspectos regionais		-0,0004*	-0,0004*	-0,22	-0,43	-0,04*	-0,04*
Discriminação de gênero		0,1929*	0,1561*	120,06	171,66	21,28*	16,90*
Aspectos raciais		-0,0108*	-0,0010*	-6,71	-1,06	-1,07*	-0,10*
Aspectos produtivos		0,1063*	0,0624*	66,17	68,58	11,22*	6,44*
Aspectos ocupacionais		0,0016*	0,0069*	1,02	7,61	0,16*	0,69*
Aspectos do Setor		0,0770*	0,0372*	47,93	40,89	8,01*	3,79*
Porte da empresa	0,0255*	0,0266*	15,85	29,25	2,58*	2,70*	
Aspectos regionais	-0,0068*	0,0240*	-4,20	26,39	-0,67*	2,43*	
Diferença total	0,1607*	0,0909*	100	100	17,43*	9,52*	

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

Nota: * significativo de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A 5 - Decomposição Oaxaca-Blinder na classe do Remanescentes no Sul e Nordeste, 2013

Remanescentes	Grupos	Coeficientes		Participação Relativa (%)		Salário Horas R\$	
		Sul	Nordeste			Sul	Nordeste
	Homens	2,2807*	1,9216*				
	Mulheres	2,0400*	1,8064*			7,69*	6,09*
Diferenças	Coeficientes		Impacto no salário (%)				
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	
Explicada Total	-0,0426*	-0,1092*	-17,70	-94,73	-4,17*	-10,34*	
Aspectos raciais	-0,0013*	-0,0025*	-0,54	-2,16	-0,13*	-0,2*5	
Aspectos produtivos	-0,0459*	-0,1069*	-19,07	-92,73	-4,49*	-10,14*	
Aspectos ocupacionais	-0,0188*	-0,0375*	-7,80	-32,54	-1,86*	-3,68*	
Aspectos do Setor	0,0038*	0,0158*	1,59	13,73	0,38*	1,60*	
Porte da empresa	0,0204*	0,0215*	8,48	18,64	2,06*	2,17*	
Aspectos regionais	-0,0009*	0,0004*	-0,37	0,33	-0,09*	0,04*	
Discriminação de gênero	0,2832*	0,2245*	117,70	194,73	32,74*	25,16*	
Aspectos raciais	-0,002**	0,0002	-0,95	0,15	-0,23**	0,02	
Aspectos produtivos	0,0725*	0,0305*	30,13	26,48	7,52*	3,10*	
Aspectos ocupacionais	0,0072*	0,0146*	3,01	12,63	0,73*	1,47*	
Aspectos do Setor	0,1514*	0,1427*	62,90	123,84	16,34*	15,34*	
Porte da empresa	0,0758*	0,0509*	31,50	44,16	7,87*	5,22*	
Aspectos regionais	-0,0214*	-0,0144*	-8,89	-12,52	-2,12*	-1,43*	
Diferença total	0,2407*	0,1153*	100	100	27,21*	12,22*	

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

Nota: * significativo de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

O Apêndice A6 sintetiza os resultados apresentados nas tabelas, 18A, 19A, 20A e 21A.

A 6 - Síntese - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres brancas nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Setores econômicos	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Agrícola						
Diferenças Explicadas (%)	-0,69*	-7,16*	-1,21*	-7,61*	-3,95*	-19,66*
Discriminação de gênero (%)	11,33*	6,39*	17,57*	15,88*	22,51*	11,31*
Diferença Total (%)	10,56*	-1,22	16,15*	7,06*	17,68*	-10,57*
Comércio						
Diferenças Explicadas (%)	-1,65*	-1,24*	-0,08	-1,15*	1,22*	-0,03
Discriminação de gênero (%)	5,89*	3,38*	13,07*	6,06*	22,59*	11,46*
Diferença Total (%)	4,14*	2,09*	12,98*	4,84*	24,09*	11,43*
Serviços						
Diferenças Explicadas (%)	-3,94*	-5,53*	-4,51*	-11,25*	-5,46*	-15,93*
Discriminação de gênero (%)	15,66*	15,71*	22,20*	21,68*	29,44*	30,69*
Diferença Total (%)	11,11*	9,32*	16,69*	7,99*	22,38*	9,86*
Industria						
Diferenças Explicadas (%)	-2,32*	-3,10*	-3,34*	-11,64*	0,59*	-6,63*
Discriminação de gênero (%)	18,22*	15,09*	29,17*	28,42*	45,93*	40,67*

Diferença Total (%)	15,48*	11,52*	24,85*	13,47*	46,79*	31,35*
----------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

Nota: * significativo de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

O Apêndice A7 sintetiza os resultados apresentados nas tabelas, 18B, 19B, 20B e 21B.

A 7 - Síntese - Impactos percentuais da discriminação nos salários das mulheres não brancas nos setores econômicos nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, 2013

Setores econômicos	Primeiro emprego		Reemprego		Remanescentes	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
Agrícola						
Diferenças Explicadas (%)	0,24	-2,21*	-0,07	-1,37*	-0,97*	-8,82*
Discriminação de gênero (%)	7,80*	5,29*	16,53*	15,09*	25,46*	13,79*
Diferença Total	8,06*	2,96*	16,45*	13,51*	24,24*	3,75*
Comércio						
Diferenças Explicadas (%)	-1,40*	-1,11*	0,02	-1,16*	-0,15	-0,33*
Discriminação de gênero (%)	4,72*	3,28*	11,16*	5,86*	23,56*	9,83*
Diferença Total	3,25*	2,13*	11,17*	4,64*	23,38*	9,46*
Serviços						
Diferenças Explicadas (%)	-2,27*	-3,12*	-1,45*	-8,83*	-3,09*	-12,20*
Discriminação de gênero (%)	11,66*	10,33*	22,01*	19,20*	33,91*	25,70*
Diferença Total	9,12*	6,89*	20,24*	8,68*	29,77*	10,36*
Indústria						
Diferenças Explicadas (%)	-0,98*	-1,06*	-2,10*	-7,76*	-0,34*	-3,04*
Discriminação de gênero (%)	18,35*	11,89*	33,43*	29,82*	46,68*	37,37*
Diferença Total	17,19*	10,71*	30,63*	19,75*	46,17*	33,19*

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder.

Nota: * significativo de até 5%; os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

A 8 - Testes econométricos para regressões “mincerianas” (Tabela 14)

<i>Primeiro emprego</i>	Sul		Nordeste	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	2,76	3,79	2,74	4,19
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,3564	0,3434	0,3426	0,3137
<i>Reemprego</i>	Sul		Nordeste	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,85	5,07	3,87	4,78
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,3785	0,3881	0,3987	0,4247
<i>Remanescentes</i>	Sul		Nordeste	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	4,02	5,68	3,96	5,62
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,4831	0,4871	0,4380	0,4562

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

Os Apêndices A 8 e A 9 mostram os testes para verificação dos problemas de multicolinearidade, a minimização do problema de heterocedasticidade comuns em modelos de determinação de salários, “robust” e o valor do coeficiente de determinação dos modelos (R²).

A 9 - Testes econométricos para regressões “mincerianas” (Tabela 15), (Tabela 16) e (Tabela 17)

<i>Primeiro emprego</i>	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	1,22	5,67	1,55	4,30	1,77	4,99	1,52	4,76
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,2842	0,2515	0,2582	0,2202	0,3670	0,3045	0,3000	0,3300
<i>Reemprego</i>	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,26	3,79	2,60	3,00	2,97	3,67	2,77	3,47
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,3261	0,3293	0,3012	0,2975	40,37	0,4326	0,3561	0,3250
<i>Remanescentes</i>	Agrícola		Comércio		Serviços		Indústria	
	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste	Sul	Nordeste
<i>Multicolinearidade (VIF)</i>	3,62	4,11	2,95	2,97	3,40	3,61	3,26	3,75
<i>Heterocedasticidade - Teste</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>	<i>Não rejeita</i>
<i>Heterocedasticidade - Correção</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>	<i>Robust</i>
<i>Viés de Especificação (R²)</i>	0,2821	0,3034	0,4040	0,3791	0,4884	0,4194	0,5036	0,5201

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir dos resultados do modelo Log-Lin.

O teste para verificar se há presença de multicolinearidade, Fator de Inflação da Variância (FIV), mostra como uma variância de um estimador é inflada pela presença de multicolinearidade. Como observado os valores para todos os modelos foram inferiores a 10, o que significa, segundo Gujarati (2006), que a multicolinearidade deixa de ser um problema.

Para a heterocedasticidade, os testes de Breusch-Pagan/Cook-Weisberg e teste de White, ver Gujarati (2006), não rejeitaram a hipótese nula de homocedasticidade. Esse problema econométrico é normalmente apresentado em dados cross-section e, especialmente, em modelos de determinação de salários, assim, para minimizar o problema foi utilizado o procedimento de erros robusto de White, “robust”, ver White (1980).

Os coeficientes de determinação (R²) apresentaram valores semelhantes ou superiores aos observados nos estudos já elencados, que utilizaram as equações de determinação de salários

“mincerianas”, normalmente os valores dos (R^2) apresentados em equações de “mincerianas” não ultrapassam 0,50, o que também é comum em modelos de cross-section.