

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

VITÓRIA ROBERTA MARTINS DE MELO GALINDO DE LIMA

**DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR SEXO NO MERCADO DE
TRABALHO EM PERNAMBUCO - 2017**

Recife-PE, janeiro de 2019

VITÓRIA ROBERTA MARTINS DE MELO GALINDO DE LIMA

**DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR SEXO NO MERCADO DE
TRABALHO EM PERNAMBUCO - 2017**

Monografia apresentada pela aluna **VITÓRIA ROBERTA MARTINS DE MELO GALINDO DE LIMA** ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, sob a orientação da professora **Dr.^a ELIANE APARECIDA PEREIRA DE ABREU**, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Recife-PE, janeiro de 2019

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

L732d Lima, Vitória Roberta Martins de Melo Galindo de
Diferenciais de salário e discriminação por sexo no mercado de
trabalho em Pernambuco, 2017 / Vitória Roberta Martins de Melo
Galindo de Lima. – 2019.
29 f. : il.

Orientadora: Eliane Aparecida Pereira Abreu.

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

Inclui referências.

1. Discriminação de sexo no emprego 2. Mercado de Trabalho
3. Discriminação no emprego I. Abreu, Eliane Aparecida Pereira,
orient. II. Título

CDD 330



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE
GRADUAÇÃO ACADÊMICO DE**

VITÓRIA ROBERTA MARTINS DE MELO GALINDO DE LIMA

**DIFERENCIAIS DE SALÁRIO E DISCRIMINAÇÃO POR SEXO NO MERCADO DE
TRABALHO EM PERNAMBUCO - 2017**

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera a candidata **Vitória Roberta Martins De Melo Galindo De Lima** aprovada.

Banca Examinadora:

Prof. Eliane Aparecida Pereira de Abreu, DSc (Orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof. Leonardo Ferraz Xavier, DSc
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof. Luiz Flavio Arreguy Maia Filho, DSc
Universidade Federal Rural de Pernambuco

À Josefa, Vítor e Terezinha.

*“The curious task of economics is to demonstrate
to men how little they really know about what they
imagine they can design.”*

(F. A. Hayek)

RESUMO

Diante do problema da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, este estudo propõe-se a analisar os diferenciais de salário por sexo em Pernambuco no ano de 2017 a fim de distinguir a parcela de rendimento que pode ser atribuída às diferenças de qualificação da que tem origem na discriminação. Para tanto, faz-se uso do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) na estimação de equações de rendimento com base na equação de Mincer para ambos os sexos e da decomposição de Oaxaca na mensuração da discriminação. Os procedimentos mencionados foram realizados a partir do banco de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) disponível para o ano de 2017. Como principal resultado, tem-se que, no estado, para o referido ano, as mulheres receberam menos do que deveriam receber e não se pode negar a discriminação no mercado de trabalho como causa.

Palavras-chave: Discriminação. Mercado de Trabalho. Sexo.

ABSTRACT

In face of the problem of inequality between men and women in the labor market, this study proposes to analyze wage differentials by sex in Pernambuco in 2017 in order to distinguish the parts that can be attributed to differences of qualifications and to the discrimination. For this, the Ordinary Least Squares (OLS) method is used to estimate income equations based on the Mincer equation for both sexes and the Oaxaca decomposition in the measurement of discrimination. The mentioned procedures were carried out from the microdata bank of the *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* (PNADC) available for 2017. As main result, in the state, for that year, women earned less than they should and discrimination in the labor market cannot be denied as cause.

Key-words: Discrimination. Labor market. Sex.

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MQO – Mínimos Quadrados Ordinários

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PSCBR – Pesquisa Socioeconômica das Comunidades de Baixa Renda

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

TCH – Teoria do Capital Humano

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 TEORIA NEOCLÁSSICA DA DISCRIMINAÇÃO	10
3 EVIDÊNCIAS ESTATÍSTICAS.....	14
4 METODOLOGIA	18
4.1 Base de dados.....	18
4.2 Método	20
5 RESULTADOS.....	21
5.1 Análise descritiva	21
5.2 Análise econométrica	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

1 INTRODUÇÃO

Analizando a história da humanidade, é possível perceber, à luz do movimento feminista¹, uma evolução quanto ao papel da mulher na sociedade, especialmente no mundo ocidental. Contudo, apesar da conquista de direitos que garantem a igualdade entre os sexos em diversos países de cultura predominantemente cristã em contraponto aos de certas culturas orientais, as relações interpessoais e de trabalho, por vezes, persistem não refletindo totalmente o que é assegurado por lei. Assim, homens e mulheres recebem diferentes tratamentos simplesmente por causa das diferenças entre os sexos.

As diferenças de tratamento entre os sexos podem ser reveladas no Mercado de Trabalho através das diferenças salariais entre homens e mulheres. Dentre as abordagens teóricas, tem-se que os diferentes rendimentos observados entre os sexos podem ser justificados por meio da Teoria do Capital Humano (TCH) ou através da Teoria da Discriminação.

Considerando que o salário é determinado pela produtividade marginal do trabalhador², a TCH admite que essa medida de eficiência do fator trabalho pode ser influenciada pelo nível de educação e pela experiência adquirida no mercado. Já a Teoria da Discriminação incrementa à essa justificativa a atribuição de diferentes valorações da qualificação do trabalhador por fatores alheios à sua trajetória de acumulação de capital humano.

Com base nessas teorias já consolidadas, vem se desenvolvendo no Brasil diversos estudos sobre discriminação no mercado de trabalho que buscam comprovar empiricamente por meio de dados robustos a presença de diferentes salários entre os indivíduos que não podem ser explicados a partir de suas características observáveis. No que toca o sexo, os trabalhos avaliados revelam que homens possuem maiores remunerações que as mulheres no mercado de trabalho. Neste quadro, Cavalieri e Fernandes (1998), Soares (2000) e Pero, Cardoso e Elias (2005) procuram em seus trabalhos diagnosticar e quantificar o grau de discriminação presente no mercado de trabalho de todo o país, bem como considerando diferentes restrições de local, tais quais as principais regiões metropolitanas do Brasil e a cidade do Rio de Janeiro.

Diante do exposto, surgiram os seguintes questionamentos que norteiam este trabalho: como se comportaram os diferenciais de salário por sexo no ano de 2017 no estado de Pernambuco? Das diferenças salariais existentes, qual parcela está relacionada aos diferenciais

¹ Movimento articulado na Europa, no século XIX, com o intuito de conquistar a equiparação dos direitos sociais e políticos de ambos os sexos, por considerar que as mulheres são intrinsecamente iguais aos homens e devem ter acesso irrestrito às mesmas oportunidades destes (Dicionário Michaelis, 2019).

² Acréscimo à produção resultado da adição de uma unidade de trabalhador no processo produtivo.

de capital humano adquiridos e qual parcela diz respeito à discriminação entre homens e mulheres por parte do empregador?

Assim, tem-se por objetivo geral identificar o quanto os diferentes rendimentos por sexo em Pernambuco no ano de 2017 estavam ligados à discriminação e qual a parte deles que pode ser explicada por meio das diferenças de qualificação. Como objetivos específicos podem ser elencados: identificar a diferença média do salário de homens em relação àquele das mulheres no Estado de Pernambuco; estimar os efeitos do nível de educação – utilizando como *proxy* anos de estudo – e da experiência – utilizando como *proxy* a idade – nos salários por sexo; e verificar o quanto a diferença de salário é devida aos diferenciais de acumulação de capital humano e quanto tem origem na discriminação, recorrendo à decomposição de Oaxaca.

Para atender aos objetivos supracitados, este trabalho está organizado da seguinte maneira: esta seção de introdução, a segunda e a terceira seções apresentam a revisão bibliográfica mostrando inicialmente os principais teóricos precursores na abordagem de discriminação no mercado de trabalho e depois os trabalhos anteriores sobre o tema para diferentes partes do Brasil; a quarta seção apresenta a seleção da amostra e a metodologia de estimação por MQO e decomposição de Oaxaca utilizada; a quinta seção traz a análise descritiva e econométrica de dados da amostra e dos resultados obtidos; por fim, as considerações finais sobre o trabalho executado, apontando as conclusões, as limitações e as alternativas de pesquisas futuras.

2 TEORIA NEOCLÁSSICA DA DISCRIMINAÇÃO

Essa seção procura apresentar os principais trabalhos precursores na fundamentação e formalização das causas e efeitos dos diferenciais de salário por ação discriminatória e seus desdobramentos. De acordo com Chadarevian (2009), a preocupação em descrever o mercado de trabalho em termos de discriminação tem origem no contexto social de luta contra a segregação racial nos Estados Unidos na primeira metade do século XX.

Becker (1957), baseado na Teoria Neoclássica, apresenta um modelo formal dos efeitos da discriminação. Considerando que os empregadores realizam *trade off* entre trabalhadores negros e brancos; e as preferências dos empregadores são representadas pela função de utilidade:

$$U = f(\pi, N), \quad (2.1)$$

onde π = lucro e N = número de trabalhadores negros empregados. Ou seja, a satisfação dos empregadores varia conforme o montante de lucro auferido e a quantidade de trabalhadores

negros empregados, sendo que a variação da função em relação ao lucro é positiva ($\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$), enquanto diminui quando o número de trabalhadores negros empregados aumenta ($\frac{\partial U}{\partial N} < 0$).

A produção, no curto prazo, é função do número total de trabalhadores que podem ser negros ou brancos. Assim,

$$Y = f(L) = f(B + N), \quad (2.2)$$

onde L = número total de trabalhadores e B = número total de trabalhadores brancos empregados.

O empregador enfrenta, portanto, a seguinte função lucro:

$$\pi = pY(L) - w_B B - w_N N, \quad (2.3)$$

onde p = preço unitário do produto, w_B = salário dos trabalhadores brancos e w_N = salário dos trabalhadores negros.

A partir das equações apresentadas acima, pode-se inferir que, considerando as produtividades marginais e as produtividades marginais médias iguais para todos os indivíduos, a discriminação do empregador, eleva a demanda por trabalhadores brancos, causando distorções nos salários. Essas distorções, geralmente eleva o salário do grupo favorecido e leva à diminuição do lucro obtido pelo empregador.

Nesse contexto, Becker (1957) insere o conceito de coeficiente de discriminação, dado por d , que mede a intensidade da discriminação no mercado de trabalho. Para que esse coeficiente faça mais sentido, é necessário relacioná-lo com o salário da seguinte forma:

$$w_{fn} = w_n(1 + d), \quad (2.4)$$

sendo w_{fn} = salário final do trabalhador negro e w_n = salário do trabalhador negro que, por sua vez, deve corresponder à produtividade marginal do trabalhador negro. A partir dessa equação, é possível estabelecer as seguintes relações:

- se $w_n(1 + d) > w_b$, então contrata-se trabalhador branco, desde que a intensidade de preferências por discriminação seja menor que os custos;
- se $w_n(1 + d) = w_b$, então ambos os trabalhadores serão contratados, desde que a intensidade de preferências por discriminação seja igual aos custos;
- se $w_n(1 + d) < w_b$, então contrata-se trabalhador negro, desde que a intensidade de preferências por discriminação seja menor que os custos.

Becker (1957), Phelps (1972), Arrow (1972, 1973), Spence (1973), Aigner e Cain (1977), Cain (1986), Taubman (1991), Hamermesh e Biddle (1994), Darity (1998), Lundberg e Startz (1998), Yinger (1998), *inter alia*, *apud* Loureiro (2003) complementa esse conceito

quando acrescenta aos diferenciais de salário o tratamento diferenciado como forma de exprimir a discriminação no mercado de trabalho. O autor menciona ainda outras características individuais, além da variável cor, como possíveis causas do problema: o sexo, a religião, o idioma, a condição econômica e social e a aparência física. Além disso, Loureiro (2003) divide a discriminação no mercado de trabalho em quatro tipos: salarial, de emprego, de trabalho/ocupacional e de acesso ao capital humano.

Os três primeiros são tipos de discriminação que ocorrem depois que o indivíduo já está inserido no mercado, enquanto o último acontece antes mesmo de ser empregado. A discriminação salarial é aquela já apresentada em Arrow (1973), quando dois indivíduos com as mesmas características produtivas recebem salários diferentes por obterem características pessoais específicas. Já a de emprego é aquela que restringe a oferta de emprego para determinados grupos, fazendo com que o desemprego atinja mais os demais. Quanto à de trabalho/ocupacional, diz respeito à restrição imposta a certos indivíduos no que toca os cargos aos quais podem ocupar. Por fim, a discriminação de acesso ao capital humano atribui à história e à reprodução social as condições impostas de desigualdade de acesso às oportunidades.

Com base em Loureiro (2003), até agora foram definidos os modelos de discriminação por preferência, que consideram as diferenças salariais como fruto de comportamento discriminatório. Nesses modelos, a discriminação será sempre ineficiente, pois implica necessariamente na perda de parte de lucros ou salários para a manutenção das preferências, dadas produtividades iguais.

Contudo, existem ainda os modelos de discriminação estatística. Nesses, a discriminação pode ser eficiente ou ineficiente e o pressuposto adotado é o da informação imperfeita em detrimento da preferência por discriminar. Ou seja, os diferenciais de salário aparecem porque os empregadores, por exemplo, empregam as pessoas pela raça e observam que, de fato, a raça leva a diferentes produtividades (para o caso em que a discriminação estatística é eficiente). No entanto, essa abordagem da discriminação no mercado de trabalho dá margem para a ineficiência, que ocorre quando o empregador sabe que em média dois grupos têm produtividades iguais, mas por ter menos informações sobre um deles, acaba pagando salários diferentes.

Phelps (1972), representante do modelo de discriminação estatística, considera que o mercado de trabalho opera imperfeitamente por causa da assimetria de informação sobre a existência e a característica dos trabalhadores e postos de trabalho. Com o objetivo de maximizar o lucro esperado, o empregador vai discriminar negros e mulheres se acreditar que

eles são menos qualificados, confiáveis, estáveis, etc. em média que brancos e homens e se o custo de obtenção de informação for muito elevado. Essa crença parte da experiência estatística passada do empregador ou da perpetuação de ideias sociológicas que resulta numa discriminação retroalimentada. Portanto, a discriminação observada não diz respeito às preferências do empregador.

Formalmente, Phelps (1972) ilustra o exemplo onde empregadores formam uma amostra de candidatos sobre os quais a única informação disponível é a respeito do nível de qualificação q_i , obtida por meio de um teste y_i e sendo μ_i a variável aleatória de erro, conforme a equação (2.5) a seguir.

$$y_i = q_i + \mu_i \quad (2.5)$$

Por meio de uma regressão utilizando o método dos mínimos quadrados ordinários é possível obter

$$q_i' = a_1 y_i' + \mu_i' \quad (2.6)$$

Agora, considerando a cor da pele como variável observada, tem-se o seguinte modelo de qualificação de trabalho:

$$q_i = \alpha + x_i + \eta_i, \quad (2.7)$$

e

$$x_i = (-\beta + \epsilon_i)c_i, \beta > 0, \quad (2.8)$$

onde $c_i = dummy$ para cor da pele, com $c_i = 1$ se o candidato for negro e $c_i = 0$, caso não; $x_i =$ contribuição de fatores sociais; ϵ_i e η_i = variáveis aleatórias de erro com distribuição normal e média zero. Fazendo algumas manipulações matemáticas, tomando $\lambda_i = \eta_i + \epsilon_i c_i$ e $z_i = -\beta c_i$ e reescrevendo a equação (2.7), tem-se:

$$q_i = \alpha + z_i + \lambda_i, \quad (2.9)$$

de onde

$$y_i = q_i + \mu_i = \alpha + z_i + \lambda_i + \mu_i. \quad (2.10)$$

Assim, caso o candidato seja negro, a sua qualificação esperada será sempre menor que a dos brancos, dado que o resultado de x_i será sempre negativo para $c_i = 1$.

A próxima seção do presente estudo se propõe a mostrar as evidências estatísticas encontradas em estudos que avaliaram o mercado de trabalho brasileiro com base nos pensamentos apresentados acima.

3 EVIDÊNCIAS ESTATÍSTICAS

Diversos autores, portanto, fazem uso da teoria apresentada na seção anterior como arcabouço para a análise de dados que possam revelar informações a respeito dos diferenciais de salário e da discriminação salarial no mercado de trabalho. Nessa seção, serão apresentadas a restrição temporal e de lugar, a metodologia, a base de dados e os resultados de alguns dos trabalhos que abordam o tema e foram salutares para a construção dessa pesquisa.

Soares (2000) pretende traçar o perfil da discriminação no mercado de trabalho do Brasil analisando quatro grupos de indivíduos determinados a partir de adaptações³ das informações presentes na PNAD: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Para tanto, inicialmente o autor compara os rendimentos mensais de cada grupo. Já nessa primeira avaliação, é possível perceber que homens brancos têm vantagens sobre os demais, sendo que a pior faixa de rendimento é absorvida por mulheres negras. Em seguida, o autor observa a evolução desses rendimentos mensais como proporção do grupo padrão (homens brancos) de 1987 até 1998 e identifica que as mulheres brancas têm diminuído mais a diferença salarial entre elas e os homens brancos – crescimento de 1% ao ano –, seguidas pelas mulheres negras – 0,7% ao ano –, enquanto os homens negros mantiveram-se praticamente inalterados, com uma taxa anual de 0% de crescimento.

Contudo, os dados apresentados acima são limitados no sentido de apontar as origens dos diferenciais de salário – se por conta das diferentes produtividades entre os grupos ou por causa da ação discriminatória. A fim de atender a essa demanda, Soares (2000) primeiro estima uma variante da equação de Mincer para o grupo padrão e, em seguida, determina qual deveria ser o salário dos demais grupos caso os seus atributos de produtividade fossem remunerados da mesma forma. Além disso, o autor utiliza a decomposição dos diferenciais de rendimentos para evidenciar o termo correspondente à diferença no rendimento em virtude de diferenças na dotação de atributos produtivos e o termo referente à discriminação⁴.

Com o intuito de dar maior robustez à análise da decomposição, esta é feita para cada indivíduo da amostra e apresentada por meio de gráficos de decis de renda. Inicialmente, considerando nível educacional e idade como *proxies* para experiência no mercado de trabalho, tem-se que o sexo gera mais discriminação que a cor da pele. Mulheres, negras ou brancas, na metade da distribuição da renda deveriam ganhar em torno de R\$ 100 a mais em 1987 se fossem

³ A adaptação feita consiste em considerar brancos e amarelos como brancos e pardos, negros e indígenas como negros.

⁴ Por se tratarem de procedimentos metodológicos, tanto a Equação de Mincer quanto a Decomposição dos Diferenciais de Rendimentos serão mais detalhados na seção 4 deste trabalho.

remuneradas como um homem branco. Já o incremento na renda dos homens negros nas mesmas circunstâncias deveria ser de R\$ 25 por mês. Em termos de ganhos percentuais, as mulheres negras na mediana da amostra ganham 71% a menos que o grupo padrão, enquanto a diferença para as mulheres brancas é de 46% e homens negros em torno de 15%.

Outra evidência relevante é a de que, em 1987, homens negros posicionados nos últimos decis de renda apresentam diferenças ainda maiores de salário por discriminação em relação aos homens brancos. O resultado sugere que homens negros não são bem aceitos na ocupação de cargos mais bem remunerados. Esse comportamento repete-se em 1998 para as mulheres. Ou seja, é possível inferir que, ao longo de um década, a discriminação de ocupação além de não ser mitigada para o grupo de homens negros, passou a estar presente também entre as mulheres.

Por fim, Soares (2000) insere variáveis *dummy* de controle à análise, que incorporam informações a respeito da grande região de origem do indivíduo, do setor industrial no qual está empregado e se trabalha em regime celetista ou por conta própria. Esse passo é importante para mensurar a parcela dos diferenciais de salário frutos da inserção no mercado de trabalho. Feito isso, os resultados mostram que 1/3 do diferencial de salário encontrado pode ser explicado pela dificuldade encontrada por negros, sejam homens ou mulheres, de alocar-se em setores, regiões ou regimes de trabalho que pagam mais. Para o caso das mulheres brancas, apenas as que estavam situadas no último quarto de distribuição de renda sofriam a discriminação de inserção.

Cavalieri e Fernandes (1998), também utilizando dados da PNAD, mas exclusivamente para o ano de 1998, propõem-se a fazer um estudo semelhante do mercado de trabalho, agora, porém, com o enfoque em nove regiões metropolitanas do país e restringindo a amostra para os indivíduos que não eram funcionários públicos e/ou não eram trabalhadores de ocupações agropecuárias e outras atípicas dos centros urbanos. Além disso, os grupos de cor considerados foram preta, parda e branca, sendo depois reagrupados para brancos e não-brancos.

Controladas as variáveis de localidade e *proxies* de produtividade, após a estimação da renda, as autoras constataram que, para as regiões metropolitanas consideradas no ano de referência, os homens ganhavam, em média, 59,83% a mais que as mulheres. Com relação à cor, na primeira forma de agrupamento, percebeu-se que os brancos ganhavam 18,23% a mais que os indivíduos de cor parda que, por suas vezes, ganhavam 6,39% a mais que os pretos. Já para a divisão de grupos brancos e não-brancos, observou-se que os diferenciais de salários entre os indivíduos cresce a uma taxa aproximada de 3,03% por ano de estudo. Tal informação sugere que a taxa de retorno por ano de estudo é maior para os brancos que para os não-brancos.

Uma tendência semelhante é encontrada quando se insere o sexo na análise: mulheres não-brancas estão em pior situação que os demais grupos.

Os resultados por região metropolitana foram os seguintes: ao contrário do que se supõe normalmente, somente em Belo Horizonte e Salvador os salários dos negros mostraram-se menores que os dos pardos (-8,42% e -8,85%, respectivamente). Além disso, em todas as regiões, os diferenciais de salário entre brancos e pardos têm sua maior parte explicada por características produtivas, indicando pouca discriminação de um grupo em relação ao outro⁵. Salvador e São Paulo destacam-se por apresentarem o maior e o menor diferencial de salários entre brancos e pardos: 51,13% em Salvador e 9,97% em São Paulo. Quando se agrupa as cores por brancos e não-brancos, percebe-se que, em todas as regiões, o diferencial de salários apresenta tendência crescente em relação aos anos de estudo. No que toca o sexo, apenas em Belém, Fortaleza, Recife e São Paulo, os diferenciais de salários entre homens e mulheres mostram uma tendência decrescente por anos de estudo.

Já Pero, Cardoso e Elias (2005), trazem o conceito de discriminação espacial aplicado às favelas do Rio de Janeiro, especialmente no que toca a ineficiência de programas de inserção no mercado de trabalho através de treinamento, criação de empregos e geração de renda. Ao contrário das outras formas de discriminação detalhadas anteriormente, esta tem origem na distribuição geográfica desigual dos recursos econômicos e sociais. Nesse estudo, portanto, os autores pretendem verificar se há diferenciais de salários causados pela discriminação que desfavorece os trabalhadores que moram em favelas da cidade do Rio de Janeiro, utilizando o Censo Demográfico, a PSCBR e a PME de 2000.

Assim como Soares (2000), Pero, Cardoso e Elias (2005) constataram que, mesmo controlados os efeitos de características *proxies* da produtividade – idade e escolaridade –, os moradores de favelas apresentavam uma renda média inferior à dos indivíduos que não moram em favelas, além de evidências de uma taxa de emprego menor e média de horas trabalhadas maior.

Na estimação da equação de rendimento, as características pessoais que podem ser alvo de discriminação – tais quais sexo e raça –, bem como as que podem ser usadas como indicadores de produtividade – como idade e escolaridade –, foram controladas. Ainda, dividiu-se a região analisada em 6 regiões para anular o efeito distância. Assim, espera-se que o restante

⁵ Vale salientar que este resultado que indica maior qualificação por parte dos trabalhadores brancos pode estar enviesado pelo fato de que estes mesmos trabalhadores podem ter tido anteriormente acesso à educação de qualidade superior em relação aos trabalhadores pardos.

do diferencial de salário encontrado seja associado ao que os autores denominaram “custo-favela”, ou seja, o que se perde no mercado de trabalho por causa do fenômeno demográfico.

Como resultado, tem-se um efeito negativo entre localidade e rendimento que variou entre -0,10 e -0,47 entre as seis regiões analisadas. Ou seja, os moradores de favela recebem, em média, de 10% a 47% a menos do que aqueles que possuem as mesmas características imutáveis e de produtividade, mas que moram fora das favelas. Contudo, esse efeito negativo decresce à medida que a região em questão torna-se mais próxima da região mais rica, a zona sul. Portanto, os autores concluem que os resultados encontrados podem indicar algum tipo de discriminação contra os trabalhadores que moram nas favelas do Rio de Janeiro.

Coelho e Corseuil (2002) faz um apanhado da literatura que aborda os diferenciais de salário no Brasil, enfatizando que o país apresenta hiatos de renda no mercado de trabalho mais elevados que outros países em desenvolvimento. Os autores classificam os estudos analisados em dois grupos, segundo o tipo de abordagem. O primeiro grupo procura medir o quão sensível é o salário em relação aos seus determinantes, enquanto o segundo grupo se esforça para identificar quais são os determinantes mais importantes para a determinar a distribuição da renda. Além das discriminações por características pessoais não-produtivas já apresentadas até aqui – sexo e cor – e por região, os autores acrescentam as relações entre salários e características dos postos de trabalho – regime de trabalho (celetista ou informal), grau de sindicalização, setor de atividade e natureza jurídica.

Quanto ao regime de trabalho, é natural que uma menor qualificação seja exigida pelos postos de trabalho não registrados que, por conseguinte, são piores remunerados que os postos de trabalho em regime de CLT. Barros e Varandas (1987), Pero (1992) *apud* Coelho e Corseuil (2002) mostram que em 1985 e em 1992 as diferenças de renda entre esses trabalhadores eram de, respectivamente, 40% e 45%. Já no que toca o grau de sindicalização, Arbache e Carneiro (1999) *apud* Coelho e Corseuil (2002) expõem uma diferença de 11% a 7% nos anos de 1992 e 1995, nessa ordem, entre os salários dos sindicalizados e não-sindicalizados, favorecendo os primeiros. Em relação ao setor de atividade, é pertinente ressaltar o uso da RAIS para fazer as estimativas. Gatica, Mizala e Romanguera (1995) *apud* Coelho e Corseuil (2002) expõem que em 1987 no estado de São Paulo, indivíduos com a mesma produtividade, mas empregados em setores diferentes, eram remunerados de forma diferente. Por fim, no que diz respeito à natureza jurídica, Macedo (1985) *apud* Coelho e Corseuil (2002) está interessado nos diferentes prêmios auferidos por trabalhadores de empresas estatais e do setor privado, constatando que os primeiros têm vantagens no quesito sobre os segundos.

Em suma, é possível constatar um certo padrão na elaboração dos trabalhos que desejam mensurar os diferenciais de salário e distinguir a parte deles que tem origem nas diferenças de produtividade, ou seja, na acumulação de capital humano, da parte que tem origem na discriminação – de cor, sexo, local de residência, etc. Primeiro, estima-se as equações de renda em função de determinado(s) grupo(s). Depois, os salários são estimados com o controle de variáveis que assegurem que as pessoas com os mesmos níveis de produtividade estão sendo comparadas. Quer dizer, a diferença salarial que for auferida nessa etapa será, possivelmente, devido à discriminação.

Assim, apesar de saber que a relação não é exata em consequência da utilização de *proxies* e da incerteza sobre a adição de todas as variáveis de controle, os resultados, quando frutos de um tratamento econométrico ajustado, consistem em aproximações adequadas da realidade do mercado de trabalho. Por conseguinte, para esta pesquisa serão adotados procedimentos metodológicos semelhantes aos empregados nos trabalhos expostos acima, mais detalhados na seção a seguir.

4 METODOLOGIA

4.1 Base de dados

A base de dados utilizada será a Pesquisa de Amostra Domiciliar Contínua - PNADC, que tem como objeto de estudo a força de trabalho brasileira e outras informações que dizem respeito ao desenvolvimento socioeconômico do país. Nessa pesquisa, são captadas flutuações trimestrais de informações de abrangência nacional que são posteriormente compiladas no formato anual.

Dessa base, será utilizado o corte transversal dos microdados que correspondem ao ano de 2017 por tratar-se dos resultados mais recentes disponíveis no momento de elaboração deste trabalho.

Apesar da abrangência nacional da pesquisa, neste trabalho será feita uma restrição espacial para o estado de Pernambuco. As variáveis compiladas dessa base foram: sexo, idade do indivíduo na data de referência (em anos), o rendimento bruto mensal, quantidade de horas trabalhadas, por semana, no trabalho principal; anos de estudo (pessoas de 5 anos ou mais de idade) padronizado para o Ensino fundamental com duração de 8 anos.

Como esta pesquisa tem como objetivo identificar a parcela da discriminação nos diferenciais de salário por gênero em Pernambuco, inicialmente serão estimadas por meio do

método de Mínimo Quadrado Ordinário - MQO duas equações para determinar a relação entre salários, masculino e feminino, e indicadores de capital humano. Essas equações decorrem de Mincer (1974) que propôs a explicação dos rendimentos através de fatores relacionados à escolaridade e à experiência, bem como através de características imutáveis do indivíduo⁶.

A equação de determinação do salário tem o seguinte formato:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \varepsilon, \quad (4.1)$$

onde w = salário recebido pelo indivíduo, $educ$ = escolaridade do indivíduo, exp = experiência do indivíduo, cuja *proxy* utilizada será idade, e ε = erro estocástico.

Com relação ao indicador de escolaridade, $educ$, serão testadas de forma alternativa as seguintes *proxies*:

- AE – anos de estudo; e
- *Dummies* para as seguintes faixas de escolaridade: 0 a 5 anos de estudo (Fundamental I); 6 a 9 anos (Fundamental II); 10 a 12 anos (Ensino Médio) e a partir de 13 anos de estudo (Ensino Superior).

O modelo, através dos coeficientes β 's, mensura o impacto da variação de uma unidade de educação ou experiência no salário. Por fim, o termo estocástico deve capturar o que não foi inserido explicitamente na equação de Mincer.

A fim de melhor aproximar as variáveis do que ocorre no mundo real, algumas alterações serão feitas. Primeiro, na *proxy* idade serão impostos limites inferiores e superiores. O limite inferior é justificado pela estimativa de que o indivíduo começa a adquirir experiência e expertise a partir dos 6 anos, que é a idade mínima necessária para o ingresso no ensino fundamental no Brasil. Por isso, será criada uma nova variável na qual são subtraídos 6 anos de todas as idades. Já o limite superior será fixado em 65 anos e explicado pelo fato de que, a partir de certa idade, a maioria das pessoas já estão aposentadas e já não são tão produtivas, mas o salário continuaria aumentando exponencialmente com o aumento da idade, o que não se verifica na prática. Assim, serão consideradas idades de 0 a 65 anos, depois da transformação inicial que subtrai 6 anos de todas as idades.

Depois, diante da possibilidade de haver indivíduos que ganham mais que outros apenas por trabalhar uma quantidade de horas maior, optou-se por trabalhar com a variável salário por hora, em vez de apenas salário. Para tanto, a variável que mostra as horas semanais trabalhadas será multiplicada por 4,5 a fim de obter uma aproximação para as horas mensais trabalhadas.

⁶ Outras aplicações podem decorrer da teoria Minceriana, mas para o presente trabalho este enfoque é suficiente.

Em seguida, foi considerada a variável de salário por hora a partir da divisão do rendimento mensal pela aproximação das horas mensais trabalhadas.

4.2 Método

Dadas as funções de rendimento dos homens – identificada pelo subscrito h - e das mulheres – identificada pelo subscrito m ,

$$\ln w_h = \beta_{0h} + \beta_{1h}educ_h + \beta_{2h}exp_h + \varepsilon, \quad (4.2)$$

$$\ln w_m = \beta_{0m} + \beta_{1m}educ_m + \beta_{2m}exp_m + \varepsilon, \quad (4.3)$$

se os empregadores atribuíssem o mesmo valor à educação e à experiência de homens e mulheres, os valores dos coeficientes β seriam iguais para homens e mulheres; e se valorizassem os perfis da mesma forma, não haveria diferença de salário quando os anos de estudos ou a experiência fossem iguais a zero, implicando que os valores de β_0 também deveriam ser iguais.

Fazendo a diferença bruta entre os rendimentos, tem-se:

$$\ln w_h - \ln w_m = \beta_{0h} + \beta_{1h}educ_h + \beta_{2h}exp_h - \beta_{0m} - \beta_{1m}educ_m - \beta_{2m}exp_m. \quad (4.4)$$

De acordo com Borjas (2012), esse diferencial bruto de salários pode ser decomposto em uma parcela que diz respeito às diferenças de produtividade e outra que remete à discriminação, por meio da decomposição de Oaxaca. Somando e subtraindo os termos $(\beta_{ih} \times educ, exp_m)$ do lado direito da equação, é possível reorganizar a equação da seguinte forma:

$$\ln w_h - \ln w_m = (\beta_{0h} - \beta_{0m}) + (\beta_{1h} - \beta_{1m})educ_m + \beta_{1h}(educ_h - educ_m) + (\beta_{2h} - \beta_{2m})exp_m + \beta_{2h}(exp_h - exp_m), \quad (4.5)$$

onde as partes destacadas em negrito representam os diferenciais de salário devido à discriminação, enquanto as demais parcelas sem destaque fazem referência aos diferenciais de salário causados pelas diferenças nas habilidades de cada indivíduo.

Assim, se as partes em negrito resultarem em somas positivas, significa que os empregadores pagam mais a homens que a mulheres, qualquer que seja o nível de escolaridade ou idade, ou que valorizam mais a educação ou experiência de homens que a de mulheres. Já as partes não destacadas apresentarão resultado igual a zero caso homens e mulheres tenham o mesmo nível de educação ou experiência. Assim, essas partes só aparecerão no resultado da equação de diferencial de rendimento caso haja diferença de produtividade entre homens e mulheres.

A fim de conhecer as parcelas das diferenças de salários entre homens e mulheres em Pernambuco que correspondem à discriminação e que estão relacionadas com as diferenças de

habilidade entre os sexos, os mesmos processos apresentados acima serão aplicados para as equações de Mincer originadas da base de dados utilizada na presente pesquisa.

5 RESULTADOS

A análise dos resultados será dividida em duas etapas. Inicialmente, será apresentada a estatística descritiva dos dados e, posteriormente, a discussão do modelo econométrico.

5.1 Análise descritiva

As Tabelas 1 e 2 a seguir apresentam as estatísticas descritivas da amostra selecionada, tendo esta sido dividida em duas bases: uma para homens e outra para mulheres.

A variável anos de estudo está representada por **AE**, fazendo menção à educação; as faixas de escolaridade aparecem como **0 a 5 AE** para o Ensino Fundamental I, **6 a 9 AE** para o Ensino Fundamental II, **10 a 12 AE** para o Ensino Médio e **13 ou mais AE** para o Ensino Superior; a variável *proxy* da experiência aparece como **Exp**; e a variável **w/h** equivale ao salário por hora (R\$/hora) auferido pelos indivíduos. Já a variável **l_w/h** é apenas uma transformação da **w/h**, mostrando o logaritmo do salário por hora $\ln(\text{R\$/hora})$, a qual será utilizada no modelo econométrico.

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas (homem), usando as observações 1 - 3416

Variável	Média	Mediana	D.P.	Mín	Máx
AE	7,65	8,00	4,56	0,000	15,0
0 a 5 AE	0,37	0	0,483	0	1
6 a 9 AE	0,19	0	0,393	0	1
10 a 12 AE	0,31	0	0,463	0	1
13 ou mais AE	0,12	0	0,328	0	1
Exp	33,4	33,0	12,3	8,00	65,0
w/h	8,67	5,21	14,6	0,0926	231,
l_w/h	1,70	1,65	0,867	-2,38	5,44

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

Tabela 2 - Estatísticas Descritivas (mulher), usando as observações 1 - 2231

Variável	Média	Mediana	D.P.	Mín	Máx
AE	10,0	11,0	4,20	0,000	15,0
0 a 5 AE	0,18	0	0,388	0	1
6 a 9 AE	0,19	0	0,351	0	1
10 a 12 AE	0,41	0	0,492	0	1
13 ou mais AE	0,28	0	0,449	0	1
Exp	32,9	32,0	12,0	9,00	65,0

Tabela 3 - Estatísticas Descritivas (mulher), usando as observações 1 - 2231 (continuação)

Variável	Média	Mediana	D.P.	Mín	Máx
w/h	9,03	5,28	16,4	0,0556	556,
l_w/h	1,78	1,66	0,857	-2,89	6,32

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

As Tabelas (1 e 2) evidenciam que os homens pernambucanos em 2017 apresentaram em média 7,65 anos de estudo, enquanto as mulheres tinham uma educação equivalente a uma média 10 anos de estudo. Portanto, a variável que representa a educação favorece consideravelmente as mulheres, mostrando que as mesmas têm em média 2,35 anos de estudos a mais que os homens.

Ainda considerando a educação, mas agora a respeito das *dummies* para faixa de escolaridade, tem-se que, em média, 37% dos homens estão inseridos na primeira faixa, que corresponde aos anos iniciais do ensino obrigatório no Brasil, contra 18% das mulheres. A faixa de escolaridade que equivale aos anos do Ensino Fundamental II engloba 19% de ambos os sexos. Na faixa seguinte, que representa o ensino médio, 31% dos homens estão inseridos e 41% das mulheres. Por fim, a faixa que representa o Ensino Superior contém 12% dos homens e 28% das mulheres da amostra. Sendo assim, os homens estão concentrados em faixas de escolaridade supostamente pior remuneradas e inferior às das mulheres.

Com relação à experiência, os homens tinham em média 33,4 anos. Já as mulheres apresentaram experiência média de 32,9 anos. No que toca a variável que retrata a experiência, esta favorece ligeiramente os homens que têm em média 0,5 anos de idade a mais que as mulheres.

À luz da TCH, os resultados referentes ao salário por hora e ao logaritmo do salário por hora são esperados, pois as mulheres ganham em média R\$ 0,63/hora a mais que os homens, ou, usando o logaritmo neperiano do salário por hora, a diferença que favorece as mulheres é de R\$ 0,46/hora.

As Tabelas 3 e 4 a seguir apresentam as matrizes de correlação das variáveis da amostra selecionada por sexo.

Tabela 4 - Coeficientes de correlação (homem), usando todas as observações 1 – 3416

AE	Exp	w/h	l_w/h	
1,0000	-0,1932	0,3714	0,5348	AE
	1,0000	0,1688	0,1646	Exp
		1,0000	0,7200	w/h
			1,0000	l_w/h

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

Tabela 5 - Coeficientes de correlação (mulher), usando todas as observações 1 – 2231

AE	Exp	w/h	l_w/h	
1,0000	-0,1868	0,2164	0,5180	AE
	1,0000	0,1302	0,1243	Exp
		1,0000	0,6127	w/h
			1,0000	l_w/h

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

A partir das referidas tabelas, nota-se um comportamento semelhante no coeficiente de correlação das variáveis quando feita a comparação dos resultados da amostra para homens com os resultados a amostra para mulheres. Destacam-se as correlações positivas e moderadas entre o logaritmo do salário por hora médio e os anos de estudo para ambos os sexos (0,5348 para homens e 0,5180 para mulheres). Depois, tem-se correlação fraca e positiva entre o salário por hora médio e anos de estudo na amostra masculina de 0,3714. Desta vez a evidência não se repete para a amostra feminina, com o índice de 0,2164. Por fim, observa-se uma correlação forte entre o l_wh e o wh dos homens (0,7200) e moderada para as mulheres (0,6127), o que já era esperado, pois uma variável é apenas a transformação da outra.

5.2 Análise econométrica

As tabelas 5 e 6 a seguir mostram os resultados das regressões por MQO da variável dependente (logaritmo do salário por hora) em função das variáveis explicativas selecionadas (anos de estudo como *proxy* para educação e idade ajustada como *proxy* para experiência).

Tabela 6 - Modelo 1 (homem): MQO, usando as observações 1-3416

Variável dependente: l_w/h					
	<i>Coeficiente</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>razão-t</i>	<i>p-valor</i>	
Const	0,186872	0,0476162	3,925	<0,0001	***
AE	0,111853	0,00304233	36,77	<0,0001	***
Exp	0,0195993	0,00107225	18,28	<0,0001	***
R-quadrado	0,360578	R-quadrado ajustado		0,360203	
F(2, 3413)	708,5077	P-valor(F)		4,4e-258	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

Tabela 7 - Modelo 1 (mulher): MQO, usando as observações 1-2231

Variável dependente: l_w/h					
	<i>Coeficiente</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>razão-t</i>	<i>p-valor</i>	
Const	0,0860494	0,0712099	1,208	0,2270	
AE	0,114510	0,00459903	24,90	<0,0001	***

Tabela 8 - Modelo 1 (mulher): MQO, usando as observações 1-2231
Variável dependente: l_w/h

(continuação)				
	<i>Coefficiente</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>razão-t</i>	<i>p-valor</i>
Exp	0,0164212	0,00132798	12,37	<0,0001 ***
R-quadrado	0,318965	R-quadrado ajustado		0,318354
F(2, 2228)	334,6825	P-valor(F)		8,1e-128

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

A partir da estatística p-valor, percebe-se que todos os coeficientes estimados são significativos num intervalo de confiança de 99%, com exceção da constante das mulheres, ou seja, o β_{0m} ⁷.

Outra observação pertinente é a estatística R-quadrado apresentando um valor baixo. Do R-quadrado do modelo dos homens, pode-se inferir que as variações nas variáveis explicativas explicam aproximadamente 36,06% das variações na variável dependente. Já para as mulheres essa relação é um pouco menor: 31,90%. Esses resultados eram esperados visto que estão sendo incorporados no modelo apenas duas variáveis explicativas do rendimento. Outras variáveis que poderiam ser adicionadas e certamente aumentariam o poder explicativo do modelo seriam o setor de atividade, a região, entre outros.

Considerando as médias das variáveis explicativas tem-se que as equações de Mincer que podem expressas:

$$\ln \bar{w}_h = 0,186872 + 0,11853(7,65) + 0,0195993(33,4) = 1,74824312 \quad (5.1)$$

$$\ln \bar{w}_m = 0,0860494 + 0,11451(10) + 0,0164212(32,9) = 1,77140688 \quad (5.2)$$

A equação (5.1) evidencia que a estimativa do salário médio masculino é de aproximadamente $\ln 1,74824312 \approx \text{R\$ } 5,59/\text{hora}$. Com relação as mulheres, a equação (5.2) aponta que o salário médio fica em torno de $\ln 1,77140688 \approx \text{R\$ } 5,72/\text{hora}$.

Colocando os resultados do modelo masculino como parâmetros, teríamos que, na ausência de discriminação, o salário médio feminino seria expresso por:

$$\widehat{\ln \bar{w}_m} = 0,186872 + 0,11853(10) + 0,0195993(32,9) = 2,01698897 \quad (5.3)$$

A equação (5.3) mostra que, sendo as mulheres remuneradas pelos parâmetros, o salário médio deveria ser igual a aproximadamente $\ln 2,01698897 \approx \text{R\$ } 7,02/\text{hora}$. Se não houvesse discriminação, o diferencial de salário seria determinado pela diferença entre as equações (5.1)

⁷ Vale salientar que a constante não é aceita ao nível de significância de 5%.

e (5.3), ou seja, as mulheres deveriam receber em média R\$ 1,43 por hora a mais em relação aos homens (25,6%).

Com relação à diferença salarial atribuída à discriminação no mercado trabalho, parcela não explicada, pode ser obtida através da diferença entre as equações (5.3) e (5.2) que totaliza R\$ 1,30/hora. Assim, dos R\$ 1,43/hora que as mulheres deveriam receber a mais, elas deixam de ganhar R\$ 1,30 a cada hora em decorrência da discriminação e recebem 0,13 por hora a mais em devido à maior qualificação da força de trabalho feminina.

Os resultados sugerem que a diferença de salário entre homens e mulheres, apesar de no total favorecer as mulheres que apresentam em média mais anos de estudo e uma diferença sutil na média da idade, é decomposta de modo que não é possível negar que a educação e a experiência dos homens são mais valorizadas pelos empregadores que as mesmas características quando relacionadas ao sexo feminino.

Na sequência, serão apresentados os resultados do modelo utilizando como indicadores de educação as faixas de instrução dos indivíduos, mais especificamente, *dummies* considerando pessoas. A opção pela construção de um segundo modelo agrupando a variável *proxy* para educação em intervalos que correspondem às faixas de escolaridade do ensino brasileiro justifica-se pelo nível de significância de aceitação relativamente baixo da constante das mulheres no primeiro modelo estimado.

A fim de obter resultados mais próximos do que é observado empiricamente quanto à relação de anos de estudo e rendimento, foi feita a regressão por MQO com o uso da correção de heterocedasticidade. Além disso, diante da presença de colinearidade perfeita entre as variáveis que correspondem as faixas de escolaridade de 0 a 5 e de 6 a 9 anos de estudo no modelo que estima a equação dos homens, foi retirada também do modelo que estima a equação das mulheres a faixa de escolaridade de 6 a 9 anos de estudo.

Tabela 9 - Modelo 2 (homem): MQO, usando as observações 1-3416
Variável dependente: l_w/h

	<i>Coeficiente</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>razão-t</i>	<i>p-valor</i>	
Const	1,04424	0,0365942	28,54	<0,0001	***
Exp	0,0159781	0,000966626	16,53	<0,0001	***
0a5 AE	-0,346084	0,0327091	-10,58	<0,0001	***
10a12 AE	0,295086	0,0272898	10,81	<0,0001	***
13 ou mais AE	1,30258	0,0542267	24,02	<0,0001	***
R-quadrado	0,275623	R-quadrado ajustado	0,274774		
F(4, 3411)	324,4691	P-valor(F)	7,0e-237		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

Tabela 10 - Modelo 2 (mulher): MQO, usando as observações 1-2231
Variável dependente: l_w/h

	<i>Coefficiente</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>razão-t</i>	<i>p-valor</i>	
Const	0,437306	0,121572	3,597	0,0003	***
Exp	0,0120275	0,00122555	9,814	<0,0001	***
0a5 AE	0,276300	0,0611374	4,519	<0,0001	***
10a12 AE	0,340179	0,0350393	9,709	<0,0001	***
13 ou mais AE	1,08740	0,0478706	22,72	<0,0001	***
R-quadrado	0,248019	R-quadrado ajustado	0,246668		
F(4, 2226)	183,5451	P-valor(F)	4,6e-136		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PNADC 2017 (IBGE).

Da mesma forma que para o modelo anterior, as equações de Mincer podem ser expressas da seguinte forma:

$$\ln \bar{w}_h = 1,04424 + 0,0159781(33,4) + 0,295086(0,3118) + 1,30258(0,1230) - 0,346084(0,3738) = 1,720767495 \quad (5.4)$$

$$\ln \bar{w}_m = 0,437306 + 0,0120275(32,9) + 0,340179(0,4092) + 1,08740(0,2801) + 0,2763(0,1847) = 1,327825346 \quad (5.5)$$

Da diferença entre as equações (5.4) e (5.5), tem-se que as mulheres ganham em média $\ln 1,720767495 - \ln 1,327825346 \approx \text{R\$ } 5,43/\text{hora} - \text{R\$ } 2,83 \approx \text{R\$ } 2,60/\text{hora}$ a menos que os homens por hora trabalhada. A equação (5.6) a seguir é construída a partir dos parâmetros masculinos e pretende determinar quanto as mulheres deveriam ganhar se não houvesse discriminação.

$$\widehat{\ln \bar{w}_m} = 1,04424 + 0,0159781(32,9) + 0,295086(0,4092) + 1,30258(0,2801) - 0,346084(0,1847) = 1,991599625 \quad (5.6)$$

A diferença entre as equações (5.4) e (5.6) diz respeito à parte que compõe a diferença salarial explicada pelos diferenciais de produtividade. Ou seja, por apresentar qualificação superior à dos homens, as mulheres deveriam receber $\ln 1,991599625 \approx \text{R\$ } 6,89/\text{hora}$, $\text{R\$ } 1,46$ a mais por hora trabalhada, mas não recebe. Quando subtrai-se o resultado da equação (5.5) do que é encontrado na (5.6), é possível identificar a parcela da diferença salarial não explicada pelas características observáveis, que totaliza $\text{R\$ } 4,06$ por hora (74,8%).

Assim, pelos dois modelos estimados é possível perceber uma diferença salarial entre homens e mulheres, cuja origem na discriminação entre os sexos em termos de remuneração

dos fatores de produtividade revelados pelas variáveis idade e anos de estudo ou faixa de escolaridade não pode ser negada, considerando os níveis .

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, fica claro que em diversas circunstâncias e locais, existem diferenças nos rendimentos que os indivíduos auferem, bem como explicações para as disparidades. Neste sentido, este estudo se propôs a verificar os diferenciais de salário entre homens e mulheres no estado de Pernambuco no ano de 2017. Ao longo da pesquisa, algumas limitações foram encontradas, especialmente no que toca a estimação dos modelos de rendimento. Depois de alguns testes com combinações e criações das várias variáveis que pensou-se pertinentes dentro da TCH, os melhores resultados foram apresentados – tendo o critério de seleção sido o modelo que possibilitasse a mensuração da discriminação a partir dos principais indicadores de produtividade e formadores do salário.

Contudo, as limitações encontradas não comprometeram todo o estudo, sendo possível responder à questão problema, ainda que de forma aproximada.

Os resultados para o primeiro modelo que usa as variáveis explicativas experiência e anos de estudo apontam que, em média, as mulheres pernambucanas ganhavam mais por hora que os homens no ano de 2017. Essa inferência está de acordo com a TCH, pois as mulheres também têm em média mais anos de estudos que os homens e a variável idade, usada como *proxy* para experiência, não apresenta uma diferença de média relevante entre os sexos.

No entanto, a decomposição de Oaxaca mostrou que as qualificações dos homens foram mais valorizadas pelos empregadores que as qualificações das mulheres. Isto significa que, para que as mulheres ganhassem mais em média, elas tiveram que estudar mais que os homens a fim de alcançar um nível de educação elevado o suficiente para superar a parcela de discriminação no mercado de trabalho.

Já no segundo modelo que utiliza as variáveis explicativas experiência e faixas de escolaridade, as mulheres recebiam em média menos que os homens. Contudo, de forma análoga ao primeiro modelo estimado, pode-se inferir que, se não houvesse discriminação no mercado de trabalho, as mulheres deveriam ganhar em média mais que os homens por hora trabalhada.

Por conseguinte, no estado de Pernambuco para o ano de 2017, existem evidências de discriminação no mercado de trabalho a partir dos dados e métodos utilizados de inferência estatística e econométrica. Isto implica uma necessidade de atenção para ações que priorizem a

igualdade entre os sexos, especialmente no que toca a desconstrução da ideia de diferença da capacidade de um em relação ao outro.

Para as próximas pesquisas, é possível aplicar a mesma metodologia para diversas outras limitações geográficas utilizando a mesma base de dados – a PNADC. Além disso, sem abrir mão da decomposição de Oaxaca, é possível incluir *dummies* que representam outras variáveis de controle que possam explicar o rendimento, tais quais setor de atividade, deficiência, local de residência, entre outros, utilizando outras bases, como o Censo Demográfico.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROW, Kenneth et al. **The theory of discrimination**. Discrimination in labor markets, v. 3, n. 10, p. 3-33, 1973.

BECKER, Gary. **The economics of discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.

BORJAS, George. **Economia do trabalho-5**. AMGH Editora, 2009.

CAVALIERI, Claudia; FERNANDES, Reynaldo. **Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras**. Revista de economia política, v. 18, n. 1, p. 69, 1998.

CHADAREVIAN, Pedro C. **Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação**. Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política, p. 104-132, 2009.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. 2002.

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

MICHAELIS, Dicionário; MICHAELIS. Dicionário de português online. 2019.

MINCER, Jacob et al. **Progress in human capital analysis of the distribution of earnings**. Cambridge, Mass., USA: National Bureau of Economic Research, 1974.

PERO, Valéria; CARDOSO, Adalberto; ELIAS, Peter. **Discriminação no mercado de trabalho: o caso dos moradores de favelas cariocas**. Coleção Estudos Cariocas, v. 5, 2005.

PHELPS, Edmund S. **The statistical theory of racism and sexism**. The american economic review, p. 659-661, 1972.

SOARES, Sergei S. D. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.** 2000.