



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
MESTRADO E DOUTORADO EM ECONOMIA**

THIAGO LIMO EIRO RICARTE

**NOVAS EVIDÊNCIAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NAS PRINCIPAIS REGIÕES
METROPOLITANAS BRASILEIRAS**

SALVADOR

2018

THIAGO LIMOEIRO RICARTE

**NOVAS EVIDÊNCIAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NAS PRINCIPAIS REGIÕES
METROPOLITANAS BRASILEIRAS.**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Economia.

Área de Concentração: Economia do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Tomé da Costa Mata.

SALVADOR

2018

R488

Ricarte, Thiago Limoeiro

Novas evidências sobre discriminação nas principais regiões metropolitanas brasileiras/ Thiago Limoeiro Ricarte. – Salvador, 2018.

105 f.; il.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Economia. Orientador: Prof. Dr. Henrique Tomé da Costa Mata.

1. Brasil - Mercado de trabalho. 2. Trabalhador - inserção. 3. Salário. 4. Mercado de trabalho – discriminação. I. Universidade Federal da Bahia. II. Mata, Henrique Tomé da Costa. III. Título.

CDD:331.120

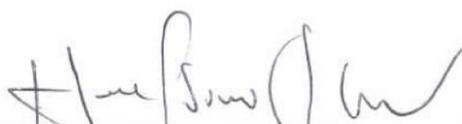


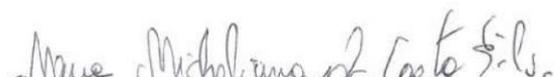
TERMO DE APROVAÇÃO

THIAGO LIMO EIRO RICARTE

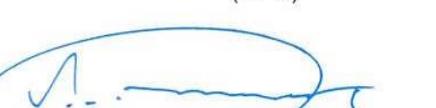
**“NOVAS EVIDÊNCIAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NAS PRINCIPAIS REGIÕES
METROPOLITANAS BRASILEIRAS”**

Tese de Doutorado aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Economia no Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:


Prof. Dr. Henrique Tomé da Costa Mata
(Orientador –UFBA)


Profa. Dra. Maria Micheliana da Costa Silva
(UFV)


Prof. Dr. Laercio Damiane Cerqueira da Silva
(UFPB)


Prof. Dr. Vinícius de Araújo Mendes
(UFBA)


Profa. Dra. Patricia Rosalba Salvador Moura Costa
(UFS)

Aprovada em 19 de outubro de 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiro a Deus, pois dedico tudo o que tenho e quem eu sou a Ele. Graças a Ele devo as habilidades necessárias para um bom desempenho, disciplina, realização de diversos trabalhos e por fim, desta Tese.

A Universidade Federal da Bahia, que foi de grande importância na promoção do meu amadurecimento acadêmico ao proporcionar um vasto leque de possibilidades de conhecimento. Agradeço muito a meus pais, meus irmãos queridos Demetrius e Luciana que foram sempre presentes em todos estes momentos, por todos os momentos em que estiveram ao meu lado nas diversões ou nos momentos difíceis, sempre segurando os problemas familiares comigo. Agradeço também ao meu amado cunhado, Robson Cavalcante e meus tios e primos de Salvador. A todos os professores da Pós-Graduação em Economia do PPGE-UFBA, bem como à toda a secretaria e biblioteca pelo auxílio e presteza com que me atenderam durante a realização do curso. Agradeço também a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB) no que tange a concessão de bolsa, pois foi crucial para que fosse possível minha formação na pós-graduação.

Agradeço muito a diversas pessoas que pude conhecer e que citarei em ordem dentro e fora da pós graduação, sendo muitos hoje são parte da minha família que vou levar para sempre por permitirem o meu trajeto no doutorado ser mais suave em meio a boas conversas, ajudas logísticas e conselhos: Waldemar, Aydano, Gustavo, Geyanna, André, Daiane, Daniela, Lucas e Adelson.

Em especial, agradeço ao professor Prof. Dr. Henrique Tomé da Costa Mata, meu orientador, que me deu oportunidade de trabalhar com ele e, assim, me ensinar muito. Este professor se demonstrou muito mais que um orientador, mas sim um exemplo de serviço, apoio e amizade. Agradeço também os professores Vinícius de Araújo Mendes, Patrícia Rosalba Salvador Moura Costa, Laércio Damiane Cerqueira da Silva e Maria Micheliana da Costa Silva por participarem da banca examinadora e ainda mais, fazerem parte da formação acadêmica de Universidades Federais de grande excelência que é sonho de muitos estudantes, como o meu, que pôde ser realizado. Além disso, agradeço as contribuições no formato de críticas que serão incorporadas a toda minha trajetória e frutos deste trabalho.

A todos, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

Esta tese procurou avaliar o nível da discriminação ocupacional por gênero e raça como determinante nas chances de inserção do mercado de trabalho brasileiro, bem como, sobre as diferenças de salários no momento exato da inserção dos trabalhadores. Para isso, utilizou-se decomposição de Oaxaca e Blinder com efeito de interações e o método de análise contrafactual por regressões quantílicas através da modelagem desenvolvida por Chernozhukov, Fernández-Val e Melly (2013), tendo como base de dados a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de 2003 a 2015. A tese foi composta de seis capítulos cuja hipótese principal traçada é de que a discriminação interfere nas chances de inserção ocupacional e em seus salários de admissão, ou seja, embora considerada como uma característica improdutiva do indivíduo na literatura, a discriminação pela cor ou gênero pode ser considerada uma variável determinante de distinção entre os trabalhadores tanto na busca pelo emprego quanto na sua remuneração salarial de inserção. Desta maneira, o primeiro capítulo busca introduzir o tema e trazer uma reflexão acerca da importância do tema levantado, bem como as leis que existem em torno dessa temática. No segundo capítulo foi feito um levantamento do referencial teórico e de parte da literatura na última década. No terceiro capítulo, faz-se um levantamento histórico do perfil demográfico dos indivíduos analisados no mercado de trabalho durante o período de 1995 a 2015. O quarto capítulo busca descrever a amostra e explicitar os métodos que irão ser abordados. O quinto capítulo faz-se inicialmente uma análise do perfil dos indivíduos discriminados em desemprego e, posteriormente, as suas chances comparadas de inserção e decomposição destas. Enquanto o sexto capítulo, se destina a decompor os determinantes dos salários no momento da admissão e também simular como seria a remuneração destes grupos em caso contrafactual. Os resultados demonstraram-se relevantes e indicam que existe tanto discriminação sobre as chances de ocupação, quanto sobre os salários de inserção das mulheres e os indivíduos negros durante praticamente todo período estudado.

Palavras-chave: Economia do Trabalho. Minorias. Discriminação.

ABSTRACT

This thesis sought to evaluate the level of occupational discrimination by gender and race as a determinant of the chances of insertion of the Brazilian labor market, as well as the differences in wages at the exact moment of the insertion of workers. For this, we used Oaxaca and Blinder decomposition with interactions and the method of counterfactual analysis by quantum regressions using the model developed by Chernozhukov, Fernández-Val and Melly (2013), based on the Monthly Employment Survey (PME), from 2003 to 2015. The thesis was composed of six chapters whose main hypothesis is that discrimination interferes in the chances of occupational insertion and in their admission wages, that is, although considered as an unproductive characteristic of the individual in the literature, discrimination by color or gender can be considered a determining variable of distinction between workers both in the search for employment and in their salary of insertion. In this way, the first chapter seeks to introduce the theme and bring a reflection about the importance of the theme raised, as well as the laws that exist around this theme. In the second chapter a survey of the theoretical and part of literature in the last decade was made. In the third chapter, a historical survey is made of the demographic profile of the individuals analyzed in the labor market during the period from 1995 to 2015. The fourth chapter seeks to describe the sample and to explain the methods that will be approached. The fifth chapter is initially an analysis of the profile of individuals discriminated against in unemployment and, later, their comparative chances of insertion and decomposition of these. While the sixth chapter is intended to decompose the determinants of wages at the time of admission and also to simulate what would be the remuneration of these groups in case of counterfactual. The results have proved to be relevant and indicate that there is as much discrimination on the chances of occupation as on the insertion wages of women and black individuals during practically the entire studied period.

Keywords: Labor Economics. Minorities. Discrimination.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	30
Gráfico 2 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	31
Gráfico 3 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	32
Gráfico 4 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	33
Gráfico 5 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	34
Gráfico 6 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.	35
Gráfico 7 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	36
Gráfico 8 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	37
Gráfico 9 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	37
Gráfico 10 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.....	38
Gráfico 11 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo raça e localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.....	39
Gráfico 12 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo gênero e localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.....	39
Gráfico 13 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	40

Gráfico 14 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo, segundo raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	41
Gráfico 15 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo, segundo gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	42
Gráfico 16 - Taxa de participação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, segundo situação de pobreza e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	43
Gráfico 17 - Taxa de participação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, segundo situação de pobreza e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	43
Gráfico 18 - PEA de 16 anos ou mais de idade, zona rural ou urbana, segundo gênero.....	44
Gráfico 19 - PEA de 16 anos ou mais de idade, zona rural ou urbana, segundo raça.....	45
Gráfico 20 – Exemplo de criação de uma função contrafactual de salários.....	56
Gráfico 21 – Decomposição dos condicionantes a inserção entre etnias. 2003 a 2015.....	65
Gráfico 22 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.....	67
Gráfico 23 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2003 a 2015.....	72
Gráfico 24 – Decomposição do salário de inserção entre etnias. 2003 a 2015.....	74

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Levantamento da literatura mais recente que aborde temas de discriminação em ocupação.....	21
Quadro 2 - Levantamento da literatura mais recente que aborde temas de discriminação nos salários.....	24
Quadro 3 – Descrição das variáveis utilizadas na análise da inserção ocupacional.....	48
Quadro 4 – Exemplo de estratificação de carreiras.....	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição da base de dados por: chefe do domicílio, raça, gênero, região e participação dos ocupados.....	49
Tabela 2 – Estatísticas Descritivas.....	49
Tabela 3 – Efeito marginal das características segundo a condição das mulheres na procura de trabalho.....	60
Tabela 4 – Efeito marginal das características segundo a condição dos indivíduos não brancos na procura de trabalho.....	61
Tabela 5 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre gêneros. 2003 a 2008.....	63
Tabela 6 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre gêneros. 2009 a 2015.....	64
Tabela 7 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2008.....	65
Tabela 8 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2009 a 2015.....	66
Tabela 9 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2003 a 2009.....	71
Tabela 10 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2010 a 2015.....	72
Tabela 11 – Decomposição do salário de inserção entre etnia. 2003 a 2008.....	73
Tabela 12 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.....	73
Tabela 13 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2003 a 2011.....	75
Tabela 14 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2012 a 2015.....	76
Tabela 15 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2003 a 2011.....	77
Tabela 16 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2012 a 2015.....	77

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO E REVISÃO DE LITERATURA	17
3	O PERFIL DEMOGRÁFICO BRASILEIRO, SEGUNDO GÊNERO E RAÇA	28
4	DADOS E ESTRATÉGIA EMPÍRICA	47
4.1	DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	47
4.2	DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA E BLINDER COM INTERAÇÕES	50
4.3	ANÁLISE CONTRAFACTUAL POR REGRESSÕES QUANTÍLICAS	53
5	DETERMINANTES DE INSERÇÃO OCUPACIONAL	57
5.1	INTRODUÇÃO	57
5.2	PERFIL DO GRUPO FEMININO E NÃO BRANCOS EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO.....	58
5.3	DECOMPOSIÇÃO DOS CONDICIONANTES DE INSERÇÃO.....	62
5.4	CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS.....	67
6	ANÁLISE SOBRE SALÁRIO DE ADMISSÃO	69
6.1	INTRODUÇÃO	69
6.2	DECOMPOSIÇÃO DOS CONDICIONANTES SALARIAIS	70
6.3	ANÁLISE CONTRAFACTUAL POR REGRESSÕES QUANTÍLICAS	74
6.4	CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS	78
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
	REFERÊNCIAS	82
	APÊNDICE	91
	APÊNDICE A – População do Brasil por faixa etária, em percentual. 1980 e 2010.....	91
	APÊNDICE B – Sobreposição dos escores de propensão.	91
	APÊNDICE C – Análise da diferença de chances.	101
	APÊNDICE D – Análise de sensibilidade do efeito tratamento	103

1 INTRODUÇÃO

É fato que mesmo com a evolução científica, educacional, na informação e no policiamento, não se tenha conseguido coibir totalmente as práticas criminosas do racismo e da misoginia que a todo instante são noticiadas nas mídias sociais e telejornais. Estes problemas não enxergam barreiras mesmo na infância de crianças ou em suas escolas, faculdades, bem como dentro das famílias, conseguindo interferir nas oportunidades de trabalho e salários, punindo de forma cada vez mais cruel estes grupos.

A nível internacional o combate às desigualdades de direitos e cidadania teve ponto alto no EUA através das lutas contra as leis de segregação racial que dividiram a nação em 1960. Os pretos eram proibidos inclusive de frequentarem o mesmo ambiente que os brancos e em determinados estados de se casarem. Embora o fim da escravidão em muitos países se deu quase um século antes, como no Brasil em 1888 através da Lei Áurea que foi assinada pela princesa Isabel, enquanto que nos EUA foi em 1865 liderados por Abraham Lincoln. A situação era completamente precária para os grupos raciais de pretos brasileiros, pretos americanos ou de qualquer país que tinha tido a tão esperada liberdade mas sem direitos ou condições de vida¹. Diversos líderes como o pastor Martin Luther King Jr eram ativistas dos direitos dos pretos para mudança das condições completamente nocivas que a população negra vivia. Empunhou frases que ficariam marcadas na história como: “o que me preocupa não é o grito dos maus, mas o silêncio dos bons”, entre diversas outras. Dos notáveis pretos brasileiros que são pouco conhecidos mas são reconhecidos internacionalmente, pode-se citar o preto baiano Milton Almeida dos Santos que embora com formação jurídica, ficou notadamente conhecido pelos seus estudos geográficos da urbanização e condicionantes da dominação capitalista².

De acordo com Poston (1998), após a revolução francesa as mulheres buscaram se inserirem cada vez mais na procura de condições e direitos melhores, passando a lutar pela possibilidade de ter educação para tentar reduzir cada vez mais o seu grau de dependência e dominação no meio patriarcal. Embora com muitos anos de luta, apenas em 1792 a mulher começou a lutar abertamente pelo direito a voto na Inglaterra. No Brasil esse direito foi consentido

¹Embora no Brasil o voto não fosse expressamente negado aos pretos nascidos no Brasil ou alforriados, diferente dos EUA que tinham esse direito vetado, jamais poderiam votar porque tinha o critério censitário.

² Milton Santos foi o primeiro e único geógrafo da América Latina a ter ganho o prêmio *Vautrin Lud* (considerado o Nobel da geografia).

constitucionalmente apenas em 1932 e de forma parcial (apenas as mulheres casadas e com autorização do marido ou viúvas e solteiras que tinham renda própria) sendo alterado para a forma que conhecemos hoje em 1946 (voto obrigatório). Entretanto, o pioneirismo do voto feminino brasileiro, frente inclusive a vanguardista Inglaterra na luta de direitos, ocorreu na cidade de Mossoró. A importância do direito ao voto se dá em diversos âmbitos porque, permite que tenham voz numa sociedade que enxergava apenas as necessidades de uma sociedade patriarcal. Haja visto as condições de trabalho e remuneração que as mulheres eram submetidas e que eclodiu em diversas revoltas e repressões. Dentre diversos nomes notáveis pela luta do sufrágio feminino, pode-se destacar Kate Sheppard da Nova Zelândia. Ela lutou ativamente no início do século XIX pelos direitos das mulheres não só a voto mas a independência legal e econômica feminina. No Brasil, pode-se citar e destacar Dionísia Gonçalves Pinto que foi a primeira mulher brasileira a publicar trabalhos em formatos de textos em jornais em 1810, sendo uma das pioneiras do feminismo no Brasil.

Entretanto mesmo com diversas conquistas de no âmbito social, considera-se essa participação na redução da discriminação e desigualdade ainda muito recente frente ao peso histórico de desigualdade e discriminação. Para iniciar o ponto que irá ser abordado ao longo deste trabalho, é preciso primeiro desfazer uma confusão a respeito de dois termos: desigualdade e discriminação. A desigualdade remete a diferença econômica que existe entre determinados grupos de pessoas em uma mesma sociedade. Assim, das diversas razões para que a desigualdade persista, podemos citar algumas: (i) segundo Spencer (1981) vem da liberdade e da falta desta (na escravidão, por exemplo); (ii) de acordo com Alesina e Glaeser³ (2004) porque há diversidade e diversidade na escolha em vários âmbitos; (iii) conforme Hausmann e Székely (2001) pela quantidades de filhos; (iv) Stiglitz (2013) aponta para políticas públicas equivocadas que podem agravar mais ainda estes problemas num sistema de acumulação de capital que só favorece as camadas mais ricas.

Feito uma breve explanação sobre o tema de desigualdade, podemos agora adentrar na discriminação por raça que é conhecida como racismo, refere-se a uma doutrina vil e falaciosa que, mesmo há muito tempo abolida, sustenta a superioridade de certas raças sobre outras,

³ A fim de explicar os elementos comportamentais determinantes dos níveis de distribuição de renda em distintos países, a teoria do eleitor decisivo e da regra da maioria, publicado inicialmente por Meltzer e Richard (1981) e com explicações políticas, econômicas e comportamentais, com acréscimos posteriores de Alesina e Glaeser (2004), Alesina e Angeletos (2005) e Figueiredo (2012) incorporam o papel da crença e até mesmo a percepção sobre a desigualdade de oportunidades nos países da América Latina. Assim, avalia-se que as novas evidências empíricas estimulam o desenvolvimento de novas explicações que incorporem os determinantes para a redistribuição de oportunidade e renda. Os autores demonstram que a renda média da sociedade permaneceria acima da renda do eleitor decisivo, que seria a renda mediana.

concebendo um preconceito de inferioridade de um grupo em relação a outros indivíduos considerando certos grupos como raças superiores. De certo que a Constituição Federal já contemple, mesmo que há pouco tempo – 29 anos, as questões de: (i) injúria racial, sendo especificado no artigo 140 do Código Penal, do terceiro parágrafo, quando se ofende uma ou mais vítimas, por meio de “elementos referentes à raça, cor, religião e origem”. Este crime é considerado inafiançável, mas prescreve após oito anos a partir do momento da injúria e com pena de reclusão de um a três anos, mais multa; (ii) racismo, previsto na lei 7.716/1989, é um crime contra a coletividade. Desta maneira, o crime de racismo é inafiançável e imprescritível, tendo a sua pena de um a três anos e multa.

Para tentar reduzir as desigualdades de oportunidade e sobre os níveis de renda aos indivíduos discriminados, algumas medidas importantes já foram adotadas nesse sentido como cotas. Assim, para a ampliação das oportunidades sociais e educacionais no Brasil quanto a pretos, pardos e indígenas, a Lei nº 12.711 foi sancionada em agosto de 2012 e já vigora plenamente nas universidades federais desde 30 de agosto de 2016. Considere um exemplo em uma turma com 100 alunos e destes 50% (50 vagas) são destinado aos alunos advindos de escolas públicas e 50% privada. Ainda, deste percentual das escolas públicas é subdividido segundo critério de renda: 50% (25 vagas) para quem tem renda inferior a 1,5 salário mínimo per capita e os outros 50% (25 vagas) da parte para os que tem renda superior a 1,5 salário mínimo per capita. Por fim, conforme as faixas de renda, destinam aos indivíduos pretos, pardos, índios 13 vagas reservadas para a camada mais baixa de renda e 13 vagas reservadas para a mais alta também do grupo de indivíduos pretos, pardos, índios: totalizando 26 de reserva por etnia (no exemplo de 100 vagas – que por Lei deve ser reservado número não inferior a 25%). Por outro lado, quanto as Universidades Estaduais, elas têm certa autonomia e proporcionam percentuais bem diferentes e, no geral, em menor proporção que as Universidades Federais.

Outra forma de ajuste para as camadas mais pobres onde grande parte destes indivíduos discriminados normalmente estão inseridos é o Prouni (Programa Universidade para Todos) auxilia via cotas sociais. Isso porque outorga bolsas de estudo de forma integral e parcial em instituições privadas de ensino superior, sendo criado pela Lei Nº11.096/2005. As bolsas geram uma contrapartida na forma de isenção de impostos para as faculdades que aderiram ao programa. O que proporciona bolsas integrais e parciais aos estudantes com renda familiar de até três salários mínimos por pessoa.

O governo também passou a reservar cotas para pretos e pardos nos concursos públicos. Esta medida está prevista na Lei de número 12.990/2014, que trata de ampliar essas oportunidades via reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Quanto a discriminação de gênero, surge no patriarcalismo e repousa na concepção de que há uma hierarquia entre homens e mulheres por meio de uma suposta superioridade masculina e que gera intensa influência sobre as instituições, normas sociais e reproduz-se nas relações familiares e também nas relações de trabalho. Desta maneira, segue se repetindo numa divisão sexista, na qual os homens se destinariam à esfera produtiva laboral, enquanto as mulheres seriam responsáveis pela esfera reprodutiva e doméstica, que tem menor valor econômico. Assim, destinou às mulheres empregos mais precarizados, geralmente informais ou em tempo parcial, com os salários mais baixos, menor cobertura dos serviços de seguridade social e dificuldades de acesso aos direitos trabalhistas. Portanto, ocorre que essas diferenças individuais e culturais são transformadas em desigualdades socioeconômicas que se agrava ao ponto inclusive no tratamento da mulher como um ser inferior ao homem e, com este argumento, recebe tratamento diferenciado. Desta forma, discussões pejorativas sobre o “real papel da mulher na sociedade” em funções domésticas ainda infelizmente são encontradas na sociedade como um todo e estão como barreiras para sua qualificação ou mesmo se engajar num emprego (GUIMARÃES, 2012).

Outra dimensão dessa problemática é conhecida como objetificação feminina e manifesta-se na forma como enxerga-se a mulher à medida que não é considerada indivíduo autônomo ou dona de seu próprio corpo. Duas leis para a proteção das mesmas foram criadas com este fim: (i) a Lei Maria da Penha - Lei 11340/06, de 7 de agosto de 2006 que visa criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; (ii) Lei nº 10.446 de 08 de Maio de 2002 que dispõe sobre infrações penais de repercussão interestadual ou internacional – ampliado pela Art. 1, inc. VII incluído pela Lei nº 13.642, de 2018 – considerando quaisquer crimes praticados por meio da rede mundial de computadores que difundam conteúdo misógino, definidos como aqueles que propagam o ódio ou a aversão às mulheres. Desta maneira, para melhorar as condições sociais na qual as mulheres vivem, a resolução de número 23.568 de 24 de maio de 2018 prevê cota de 30% do Fundo Eleitoral só possa ser utilizada em candidaturas femininas

proporcionais para que as discussões em torno das necessidades e anseios femininos que há muito tem sido deixado de lado, possam ser ouvidas e permita maior representatividade tanto na câmara dos deputados e na câmara do senado (que atualmente está em 10,5% e 16%, respectivamente).

Não obstante desses problemas, a maior parte dos empregos têm uma estratificação de cargos e carreiras para ascensão a melhores salários, cargos e, por isso, havia amparo jurídico pela antiga Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que permitia haver salários desiguais, embora no mesmo cargo (desde que respeitado o horizonte de 2 anos de diferença de tempo entre os funcionários), mas foi substituída recentemente pela Lei 13.467/2017 que exclui esse critério. Por fim, procura-se averiguar se os indivíduos discriminados têm menores chances de inserção ocupacional quando comparados aos demais. Além disso, verifica-se também se os salários no exato momento da admissão também detêm o fator discriminação.

Este estudo tem como hipótese principal o teste que a cor da pele, bem como o gênero do indivíduo pode ser uma grande barreira a entrada, quando comparado com indivíduos de mesmo capital humano, o que figuraria o racismo e misoginia, respectivamente. Num segundo critério a ser considerado é que os trabalhos que estudam a questão do diferencial salarial por cor e gênero costumam comumente utilizar o salário sem analisar o tempo do empregado na empresa em questão. Assim, a falta de observância que o tempo de trabalho na empresa difere entre os trabalhadores pode atrapalhar a identificar o quanto da diferença paga desses salários advém de uma progressão funcional⁴, com problemas e da produtividade conhecida pelo empregador, do efeito discriminação. Dessa maneira este estudo pretende através de uma nova estratégia empírica, comparar os indivíduos com o mesmo tempo de admissão salarial e capital humano com métodos que isolem o verdadeiro efeito discriminação.

Neste contexto a justificativa deste estudo é que não há trabalhos na literatura com tamanho espaço de tempo e sobre as principais regiões metropolitanas com foco específico de decompor o efeito das diferenças entre características e coeficientes estimados (discriminação) sobre as chances de inserção entre gêneros e também raças. De mesmo modo, este trabalho é pioneiro no que cerne o estudo da decomposição destes elementos sobre as diferenças nos salários no momento exato da admissão. Assim, buscou-se separar o efeito

⁴ Morrison e Glinow (1990) foram os precursores no estudo *glass ceiling* no mercado de trabalho. Dessa forma, uma das propostas desse trabalho se dá na pretensão de tentar reduzir a presença desse fenômeno nas principais regiões metropolitanas brasileiras e mensurar parte do efeito da discriminação que está além de tal condição (discriminação desde o salário de inserção).

total da diferença entre as características dos grupos e o efeito discriminação sobre as diferenças de salários de inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Das hipóteses levantadas neste estudo: (i) houve uma mudança consistente na PEA, no que cerne o crescimento da participação dos pretos e das mulheres no mercado de trabalho; (ii) a discriminação no sentido de diferenças de oportunidades entre os gêneros, bem como entre as raças é positiva e tem alto índice nas regiões metropolitanas onde há maior desenvolvimento econômico e estratificação de carreiras; (iii) há discriminação salarial de admissão entre os vetores de grupos selecionados; (iv) a discriminação por gênero ainda é maior do que a discriminação por raça, conforme a literatura; (v) que a discriminação pode interferir na busca por maior qualificação que é conhecida por profecia autorrealizável.

Sendo assim, esta tese tem como objetivo geral decompor os determinantes de inserção e salários de inserção dos trabalhadores alvo no mercado de trabalho. Para tanto, pretende-se fazer um levantamento demográfico comparativo do perfil dos grupos discriminados no período mais recente que foi disponibilizado pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso se dá pela importância de entender todos os condicionantes e determinantes dos indivíduos alvos na sua consolidação social e busca de oportunidades e salários no mercado de trabalho.

Após esse levantamento, para alcançar os resultados propostos a respeito da decomposição das parcelas responsáveis pela ocupação e salários de inserção, serão usados dados que permitirão acompanhar os indivíduos durante um período de tempo conforme será explicitado na seção a respeito da base de dados e método respectivo que será empregado. Dessa forma, por permitir acompanhar as informações mês a mês dos indivíduos e, teoricamente por considerar as principais regiões metropolitanas tendo uma maior dinâmica e estratificação profissional em carreiras, a análise terá como base de dados a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) referente aos anos de 2003 a 2015 (se limitando a este ano por ter sido descontinuada em 2016) e aplicando diferentes metodologias econométricas. Portanto, a próxima seção irá oferecer um levantamento da literatura e trabalhos norteados acerca desse tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E REVISÃO DE LITERATURA

A discriminação no mercado de trabalho, de uma forma geral, surge como grande responsável pelas diferenças entre oportunidades e sobre os ganhos quando usadas as características não produtivas e estas são escolhidas frente as produtivas. Assim, Borjas (2012) define a discriminação no mercado de trabalho como tratamento desigual em situação de igual qualificação e quando há rendimentos diferentes devido questões como raça, orientação sexual, origem nacional e outras características consideradas irrelevantes a produtividade. Portanto, a discriminação no mercado de trabalho ocorre quando os participantes consideram características irrelevantes ou improdutivas sobre critérios econômicos produtivos, o que acarretará, desta maneira, em redução de bem estar e ganhos a todos as partes envolvidas. Assim, esse trabalho pretende contribuir com a literatura levantada em pelo menos dois grandes aspectos: levantamento do nível discriminatório sobre a inserção ocupacional no período abordado em questão e sobre os salários de inserção – o que exclui os diferentes tempos nos respectivos empregos entre os grupos que é comumente ignorado na literatura.

De acordo com Campos (2017), há um extenso desenvolvimento de pesquisas sobre a discriminação, suas origens, dinâmicas e consequências sociais, mas ainda carecem de uma definição minimamente empírica-operacional para solução desta problemática. Além desse crivo, há uma grande discordância sobre quais dimensões estão a ela relacionadas. O racismo pode abranger três âmbitos evolutivos: (i) como uma doutrina, ideologia ou conjunto de ideais (BENEDICT, 1945; VAN DEN BERGHE, 1967; GUILLAUMIN, 1972); (ii) como um conjunto de atitudes, práticas e comportamentos irrefletidos (BANTON, 1967); (iii) como uma propriedade de estruturas sociais, sistemas ou instituições (FOUCAULT, 1996; PIKETTY 2014).

A discriminação como determinante das chances de ocupação e da remuneração apresentam implicações graves na economia como um todo, não apenas na oferta e na demanda dos bens e dos serviços, conforme Hirata (2014). Surgem diferentes conceitos a respeito do que seria determinante para se conseguir emprego e remuneração. Segundo a teoria do Capital Humano, que foi a primeira teoria a tentar explicar as discrepâncias de remunerações, partindo da conjectura de equilíbrio de mercado e que de mesmo modo que seria plausível investir em capital físico para aperfeiçoar a produtividade de um empreendimento, do mesmo

modo seria plausível investir em capital humano para também melhorar a produtividade, seja via firma ou via trabalhador.

Os primeiros desenhos a respeito do tema da discriminação no mercado de trabalho vieram em 1957 na publicação de Becker, *The Economics of Discrimination* (A economia da discriminação). Essa teoria tem uma estrutura neoclássica baseada nas preferências dos indivíduos. Assim, segundo essa tese, a discriminação poderia ocorrer em três tipos: discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do cliente.

Entre os pioneiros nas contribuições a teoria do Capital Humano foi Mincer (1958). Ele advertiu que parte importante da diferença dos salários vinha dos atributos dos trabalhadores (educação, idade, experiência, gênero, etnia, religião e etc). Assim, este direcionamento consistiu na construção da ideia da importância que as características individuais influenciam nos retornos dos rendimentos e poderia ser ampliada via aquisição de mais capital humano. Enquanto Schultz (1973) explica a importância desse investimento para o desenvolvimento das economias. Dando continuidade a essa teoria Becker (1994) concebe uma estruturação rigorosa por meio de equações à questão dos ganhos ao investir em qualificação.

O capital humano é o conjunto de capacitação física e psicológica do indivíduo que permite a realização de uma atividade com finalidade de produzir uma mercadoria ou um serviço (BECKER, 1964; SCHULTZ, 1973). Esta capacitação pode ser compreendida em características pertencidas ou adquiridas pelos indivíduos através da educação, experiência, treinamento e outras diversas formas (MINCER, 1958). As primeiras expressões da teoria econômica que se manifestaram neste sentido referem-se como força de trabalho um dos três fatores de produção cruciais a produção e considerado um recurso substituível. Desta maneira, a teoria do Capital Humano explica que à medida que os indivíduos têm maiores níveis de qualificação, incluindo a experiência ocupacional como um destes fatores, os indivíduos tornam-se mais aptos a conseguir um emprego ou melhorar as suas perspectivas de salário.

Segundo Loureiro (2003), a teoria do Capital Humano acompanha a perspectiva da teoria do investimento, isso porque alia os capitais fixo-financeiro, no sentido de investimento com retorno, para conseguir justificar a disposição do acúmulo de capital humano. Portanto dirige os trabalhadores a acumulação do capital humano com intuito de maximização vistos nos postulados neoclássicos. Deste modo, com a restrição baseada nos custos de capacitação para pagar a qualificação, e com objetivo de maior retorno salarial, estará disposto a melhor sua capacidade produtiva sempre que tiver expectativa de maiores salários. Assim, esta teoria vai

além dos conhecimentos obtidos nas escolas ou universidades, abriga saúde, aptidões pessoais, treinos, a decisão de migrar e experiência (SJAASTAD, 1962; GROSSMAM, 1972).

É notório que a discriminação no sentido de oportunidade é um fato latente na nossa sociedade e que barra os discriminados ainda nas primeiras aspirações profissionais. De tal modo, algumas correntes teóricas surgiram como crítica ao trabalho de Becker (1964) a respeito da teoria do capital humano ser insuficiente para explicar a dinâmica do mercado de trabalho. Isso porque esta teoria considera que os atributos dos trabalhadores tais como etnia e gênero não levariam a determinação dos empregos e salários, uma vez que são considerados improdutivos para a teoria da racionalidade neoclássica e aborda uma modelagem de mercados competitivos, o que desconsidera a limitação do real mercado de trabalho em absorver a quantidade de mão de obra podendo selecioná-la com mão de obra reserva ainda desempregada. Desta maneira, muitos trabalhadores discriminados preferem aceitar menores salários, ainda que aplicando o mesmo esforço dos demais trabalhadores não discriminados, ao invés de ficar desempregado.

Conforme Ehrenberg e Smith (2000), havia algo que estava além do alcance dos indivíduos em termos de capacidades produtivas e que comportava os estudos a respeito da racionalidade na teoria econômica neoclássica como fator suficiente para explicar os diferenciais salariais. Assim, os estudos a respeito da discriminação poderiam ser separados em dois grandes grupos: (a) preferência em discriminar (que é o preconceito pessoal), onde empregadores, colegas de trabalho (empregados) e clientes preferem não se relacionar com funcionários que pertencem às minorias, esse tipo de discriminação é baseada no modelo discutido por Becker (1957); (b) preconceito estatístico, o empregador usa uma característica média de um grupo e projeta sobre os indivíduos por questões de custos para adquirir informações antes da contratação, discutido por Phelps (1972).

A teoria da segmentação chega como crítica aos pressupostos neoclássicos e relata a questão da relação dos atributos físicos improdutivos serem fortes determinantes aos trabalhadores na inserção em um dado segmento e, por fim, obtenção das remunerações. Entretanto, para determinados autores parte das diferenças nos rendimentos permanecia sem esclarecimento, apesar das estruturas teóricas das teorias do capital humano e da segmentação terem esclarecido parte desse hiato salarial. Uma parte dessas divergências não derivava dos graus de capacitação e nem da segmentação sobre os mercados de trabalho. Sobre tais lacunas não

completas, nasceu outra teoria explicativa sobre a determinação de salários, a teoria da discriminação, por Spence (1973). Becker (1957) foi o primeiro autor a formalizar a ideia de que o preconceito racial resultava em diferentes remunerações no mercado de trabalho (CASARI, 2012).

De acordo com Loureiro (2003), a literatura que inicia a teoria da discriminação surge através dos modelos de discriminação estatística para explicar as falhas no mercado de trabalho (PHELPS, 1972). Em seguida é proposto que o empregador teria um dilema para decidir salários antes do trabalhador demonstrar a sua produtividade real, por não ser viável financeiramente e, por isso, utilizam a média geral da educação e experiência gerais dos indivíduos de gênero e raça, mesmo que essas *proxys* não informem perfeitamente a produtividade e tão pouco justifiquem a maneira desigual que os indivíduos com produtividades real semelhantes eram remunerados (SPENCE, 1973). De tal modo que, passasse posteriormente a discutir opções a este teste imperfeito para avaliar as características dos indivíduos para construir um modelo de produtividade que acople a decisão do empregador em termos de produtividade esperada e o quanto se aproxima da real (AIGNER; CAIN, 1977). Por fim, procurando medir o retorno das variáveis de capital humano sobre a determinação salarial e o efeito da discriminação, passou-se a utilizar uma equação log-linear que será disposto com melhor detalhamento no capítulo cinco (MINCER, 1974). Desta maneira, têm-se que as diferenças fundamentais entre os modelos de determinação de salários, encontram-se: na hipótese de mercados competitivos, não competitivos, com informação perfeita, imperfeita, modelos que adotam a hipótese de segmentação e, por fim, a respeito do efeito espacial.

A literatura em questão na última década tem colaborado com a importância destas características e tenta explicar essa problemática ao apresentar uma realidade ainda pouco difundida nos termos de estudos sobre os determinantes da inserção no mercado de trabalho brasileiro. Isso porque o fator discriminação pode influenciar um indivíduo conseguir emprego ou permanecer nele, conforme a literatura disposta no Quadro 1.

Quadro 1 – Levantamento da literatura mais recente que aborde temas de discriminação em ocupação

Autor	Período	Base de Dados	Abrangência	Público Alvo	Método	Principais resultados
Barros <i>et al.</i> (2001)	1996-1998	PME	RM	Gênero	Análise contrafactuais	Discriminação principalmente nos níveis mais altos de educação.
Cacciamali e Hirata (2005)	2002	PNAD	São Paulo e Bahia	Raça e Gênero	Probit	Discriminação segundo a cor e sexo.
Lima e Souza (2007)	2007	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Modelo logístico multinomial	Os indivíduos homens e de cor branca têm maiores chances de inserção.
Monte e Gonçalves (2008)	1995 e 2006	PNAD	Brasil	Gênero e Maternidade	Probit e regressão linear - correção proposta por Heckman (1979)	Evidência de discriminação, segmentação e maior inserção das mulheres, bem como a melhoria das condições de trabalho.
Curi e Menezes-Filho (2009)	1996 a 1997 (PPV) e 2002 a 2003 (POF)	Pesquisa sobre Padrão de Vida e da POF	Nordeste e Sudeste	Gênero - Altura	Modelo logístico	Os resultados mostram que a altura tem impacto positivo e significativo na conclusão dos ciclos escolares, sendo o impacto para os homens maior do que para as mulheres.
Costa (2009)	1988 e 1996	PNAD	Brasil	Raça - Mobilidade e inserção	Modelo logístico multinomial	Os indivíduos de cor branca são melhores favorecidos em termos de mobilidade e inserção.
Reis (2012)	1993-2008	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Modelos multinomiais	Segregação e Discriminação por raça e gênero apesar de sobreeducação.
Ribeiro e Araújo (2016)	2002 a 2012	PNAD	Brasil	Raça	Índice de Dissimilaridade de Duncan, Diss. Padronizado pelo Tamanho e Karmel-MacLachlan.	Maior discriminação por gênero que por raça
Campos <i>et al.</i> (2016)	2010	Censo (2010)	Minas Gerais	Raça e Gênero	Modelo logístico hierárquico de dois níveis	Os resultados apontam que a probabilidade do indivíduo estar ocupado é maior se ele for homem, branco, residir na área rural, ser mais velho e mais escolarizado.
Lima, Silva, Rocha e Silva (2017)	2009	RAIS	Brasil	Raça e Gênero	Índice de Diss. de Duncan, o Índice de Diss. Padronizado pelo Tamanho, o Índice de Karmel e Mclachlan, Logit Multinomial e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Discriminação intragrupo contra as mulheres, e esta discriminação é mais intensa em ocupações segregadas masculinas, mas sobre mulheres com maior escolarização.

continua

						conclusão
Lima, Barbosa, Orellana e Menezes (2017)	2014	PNAD	Brasil	Gênero	Modelo logístico	Mulheres com 25 a 35 anos e escolaridade de 9 a 12 anos de estudo tem maiores chances de estarem inseridas no mercado de trabalho.
Lima, Simões, Hermeto (2015)	2000 e 2010	Censo 2000 e 2010	Brasil	Raça e Gênero	Modelos multinominais	Maior dificuldade destes indivíduos se inserirem no mercado de trabalho está associada ao maior nível de urbanização e qualificação.
Rossi, Brito e Silva (2015)	2010	Censo (2010)	Brasil	Raça e Gênero	Logit multinível (individual e municipal) e o modelo hierárquico espacial	Homens brancos ou amarelos, com ensino superior completo e que possuem cônjuge/companheira, apresentam maior probabilidade de estar ocupado.

Fonte: Elaboração própria.

A manutenção destes trabalhadores em situações precárias é condição que está além da confluência normal da teoria do capital humano e segmentação e é tida como principal consequência na duração do desemprego, condição de desalento e no diferencial salarial entre os trabalhadores quando estes conseguem a ocupação. Isso porque, de acordo com Barros e Mendonça (1995), as diferenças biológicas, qualidades pessoais ou opções individuais, são dificilmente aceitas e geram desigualdades de gênero e de raça e estão consolidadas no mercado de trabalho.

Nogueira e Marinho (2006) consideram que este problema no mercado de trabalho ocorre quando os indivíduos com o mesmo nível de esforço que são empregados num mesmo setor de atividade e mesma região, são remunerados de forma diferenciada baseado em características não produtivas (cor e gênero). Essa discussão também é abordada por Camacciali e Hirata (2005) que apontam essa mesma problemática acerca da discriminação, significando que esses atributos desempenham forte poder sobre a determinação dos contratos de trabalho e nos salários dos funcionários.

De acordo com Hofmann e Leone (2004) embora tenha-se ampliado a participação destes grupos na busca por empregos e a sua importância tenha-se aumentado na redução da pobreza familiar, ainda sofrem bastante nos quesitos de oportunidade e remuneração. A ampliação desse fluxo de entrada no mercado de trabalho nas últimas décadas é decorrente de novas oportunidades no quesito educação e alterações da conjuntura econômica. De todo modo, embora tenha-se ampliado as oportunidades, estes grupos ficam com os piores cargos, dificilmente chegando aos níveis de chefia, sendo menos remunerado por sua capacidade

produtiva, sempre mais dispostos a rotatividade e até a situações de desalento (NOGUEIRA; MARINHO, 2006; CAMBOTA; PONTES 2007).

O relatório da ONU (2006) e outros trabalhos na última década no Brasil apontam maiores diferenças de salários entre estes grupos, sendo uma das maiores do mundo. Isso porque chegam ocorrer casos que estes grupos recebem, em média, até metade do salário dos demais não discriminados e ocupando o mesmo cargo, considerando as mesmas capacidades produtivas. Assim, denota a clara percepção das falhas das estruturas organizacionais e das gestões públicas em coibir tais atos. Esta realidade não se verifica somente em nosso país ou países tidos como em desenvolvimento, em comparação de problemas no que cerne a discriminação de gênero entre o Brasil e Estados Unidos se constata situações bem similares de discriminação, embora muito maiores no Brasil (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

As denúncias da discriminação estão unidas à construção social de identidades de gênero e raça dos indivíduos. Assim, esse processo provoca critérios que compõem a base para classificar as pessoas e estão associados a uma avaliação de mérito social ou econômico. Isto posto, esses critérios proporcionam mecanismos para criar ou racionalizar a desigualdade. Embora que, quando se trata de uma desigualdade construída em torno de critérios de identidade, essa também tem expressão no sentido socioeconômico. De tal modo que, Fraser (1997) alega que a luta pelo reconhecimento da diferença se converteu em uma das principais expressões do conflito político no mundo atual. Portanto, o predomínio cultural tende a deslocar a exploração como mecanismo reconhecido de injustiça fundamental e, portanto, de mobilização política. As políticas de redistribuição de oportunidade devem conjugar uma política social de igualdade, articulando a justiça social, cultural e econômica numa sugestão que subverta todas as formas de condicionamento.

Para entender a discriminação de melhor forma é interessante decompor as suas formas para poder mitigá-la. Assim, a discriminação é construída desde a justificativa na falta de oportunidade para capacitação nos critérios de capital humano (estudo, nutrição adequada, experiência no mercado de trabalho e etc). Dessa forma, a estratégia empregada neste trabalho permitirá separar a parte do efeito discriminação sobre o fator da contratação e salário (retirando o critério carreira que normalmente é citado na literatura como *glass ceiling*). Isso porque, ainda há poucos trabalhos empíricos procurando decompor estes efeitos.

Uma importante análise que será explorada é a análise do diferencial salarial no momento da admissão, conforme já mencionado. Embora haja ampla propagação nas abordagens

acadêmicas brasileiras no que cerne aos estudos que tem como foco os diferenciais nos salários advindo de diferentes fatores e utilizando diferentes metodologias, ainda não há estudos que abordem a questão destes diferenciais estarem desde o momento da contratação e utilizando um período tão extenso, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 - Levantamento da literatura mais recente que aborde temas de discriminação nos salários.

Autor	Período	Base de Dados	Abrangência	Público Alvo	Método	Principais resultados
Cubilla (2004)	1985, 1990, 2000	PME	RM	Gênero	Dados em painel - EF	Discriminação contra as mulheres.
Grün, (2004)	1995 a 1999	<i>October Household Survey</i>	África do Sul	Raça e Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Discriminação maior contra as mulheres mas regredindo ao longo do período para ambos grupos.
Campante, Crespo e Leite (2004)	1996	PNAD	Brasil	Raça	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Diferenças salariais, em maior parte, decorrentes a diferença de capital humano.
Moraes (2005)	1993, 1998 e 2003	PNAD	Brasil	Gênero	Metodologia de Hoxaca & Oaxaca	Discriminação salarial por gênero nos segmentos industriais
Giuberti e Menezes-Filho (2005)	1981, 1988 e 1996	PNAD e <i>Current Population Survey</i>	Brasil e EUA	Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Discriminação maior contra as mulheres Americanas. Entretanto, em ambos casos, regredindo significativamente ao longo do período para ambos grupos
Carvalho, Silva e Neri (2006)	2003	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder com Heckman (1979)	Discriminação contra mulheres e pretos. Cabendo salientar que o procedimento de Heckman corrige em até significativamente o viés do resultado.
Bartalotti e Leme (2007)	2004	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Difícil acesso dos pretos aos maiores quantis de renda, os homens pretos possuem média de renda maior até o segundo quartil e discriminação presente contra as mulheres também.
Cambota e Marinho (2007)	2002	PNAD	Nordeste e Sudeste	Raça e Gênero	Contrafactual RQ e Kolmogorov-Sminorf	Discriminação crescente com os salários contra raça e gênero.
Mora (2008)	1994 a 2002	<i>Current Population Survey</i>	México	Branços, 3ª Geração de México-Americanos e não Hispânicos	Decomposição não-paramétrica	Discriminação contra os hispânico devido, principalmente, ao gap de capital humano. Pretos já conseguiram eliminar essa diferença.
Figueiredo <i>et al.</i> (2008)	2006	PNAD	Brasil	Trabalhadores originados do meio agrícola	Decomposição de Oaxaca-Blinder	A escolaridade foi a principal fonte do diferencial de salários.
Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009)	2002 e 2006	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Discriminação contra por raça reduziu durante o período analisado, mas não a de gênero.
Chadarevian (2011)	2003	PNAD, FASILD, <i>Census Bureau, Annual Population Survey</i>	Brasil, França, EUA e França	Raça	Índice de concentração de Hasenbalg	Diferenças entre brancos e não-brancos aumentaram desde a década de 1980.

continua

continuação

Camargo (2011)	1992 a 2014	PNAD	Brasil	Gênero	Índice de Gine e medida geral, Índice de Dissimilaridade	Redução da segregação de gênero.
Vandenberghe (2011)	1998 a 2006	9000 Empresas não agrícolas belgas	Bélgica	Gênero	MMG e IV	Diferença na produtividade a favor dos homens e discriminação contra as mulheres.
Loureiro <i>et al.</i> (2011)	1992 e 1999	PNAD	Brasil	Gênero entre Advogados	Oaxaca-Ransom (1999) - Pseudopainel	Discriminação presente contra mulheres.
Laurent e Mihoubi (2012)	1996 a 2007	<i>French Employment Survey</i>	França	Gays e Lésbicas do Setor Público e Privado	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Discriminação contra os gays mas não houve indícios contra as lésbicas.
Ferreira Neto <i>et al.</i> (2012)	2002 a 2007	PNAD	Brasil	Setor cultural e artistas e demais trabalhadores do Brasil	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Favorecimento ao setor cultural e artistas contra os demais trabalhadores.
Hirata (2014)	1991, 2000, 2010.	Censo 1991, 2000, 2010; Ações Discriminatórias no Âmbito Escolar 2008; Saeb 2011	Brasil	Raça	Método de Kovak (2013)	Aumento da concorrência via abertura comercial, reduz o hiato da discriminação
Meireles, Silva e Sampaio (2014)	1976 a 2009	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Firpo <i>et al</i> (2009) - Regressões quantílicas não condicionais	Melhora da participação das mulheres em empregos com melhor remuneração mas ainda com presença de discriminação salarial crescente nos níveis de salário
Assis e Alves (2014)	2009	PNAD	Brasil	Migrantes para região sudeste e por gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder com Heckman (1979)	Discriminação maior contra os indivíduos migrantes por gênero.
Souza e Câmara (2013)	1999	PNAD	Brasil	Raça e Gênero no meio financeiro	Decomposição de Oaxaca-Blinder com Heckman (1979)	Resultados não foram significativos, embora com presença de discriminação e sugerem que o mercado financeiro é muito homogêneo.
Uhr <i>et al</i> (2014)	2002 a 2012	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de Oaxaca-Blinder, Oaxaca-Ransom	Discriminação positiva contra raça e gênero.

continua

						conclusão
Silva (2015)	2011 a 2014	PED	Região Metropolitana de Salvador	Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Discriminação contra as mulheres
Souza (2016)	2014	PNAD	Brasil	Casamento e Maternidade	Firpo <i>et al</i> (2009) –RQ incondicionais	Discriminação contra as mulheres
Santana Junior e Callado (2016)	2014	RAIS	Nordeste	Mercado de Contadores - Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Discriminação contra as mulheres
Guimarães e Silva (2016)	2012	PNAD	Brasil	Mercado de Turismo - Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Discriminação contra as mulheres
Silva, Abreu e Moutinho (2016)	2013	PNAD	Pernambuco	Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Discriminação contra as mulheres
Frio <i>et. al.</i> (2017)	2012 a 2017 e 2002 e 2015	PNAD-C e PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Regressões quantílicas incondicionais	Há discriminação no mercado de trabalho de advogados para ambos grupos mas crescente para mulheres
Silva, Fiuza-Moura, Gomes, Souza e Maia (2017)	2002 e 2013	PNAD	Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Presença de discriminação contra gênero e raça, com leve redução durante o período.
Maia, Catelan, Bacchi, Fonseca (2018)	2002 e 2013	PNAD	Região Sul do Brasil	Raça e Gênero	Decomposição de <i>Oaxaca-Blinder</i>	Discrepâncias dos salários pelas dotações de capital humano, discriminação presente contra pretos e mulheres.

Fonte: Elaboração própria.

Para Loureiro (2003) há quatro tipos de discriminação no mercado de trabalho e que foram reorganizadas aqui: (i) discriminação no acesso ao capital humano, (ii) discriminação do tipo de emprego, (iii) discriminação ocupacional e iv) discriminação salarial. O primeiro está relacionado as barreiras ao acesso dos grupos discriminados para conseguir capital humano. No segundo caso, quando os trabalhadores discriminados ficam em desvantagem no que diz respeito à baixa oferta de empregos e, portanto, os mais atingidos pela rotatividade, desemprego e até no desalento. No terceiro caso, a discriminação ocupacional pode também ocorrer quando os indivíduos são restringidos de assumir certas ocupações, mesmo sendo capazes de executar as atividades a nível de capital humano similares, conhecido como teto de vidro. E, por fim, a forma mais abordada na literatura, a discriminação nos níveis de recompensa salarial.

As primeiras situações ocorrem antes do indivíduo estarem inseridos no mercado de trabalho e são muito graves, por isso serão também consideradas como questões a serem levantadas na proposta deste trabalho. Enquanto que as duas últimas considerações a respeito da discriminação, consideram o indivíduo já na sua inserção no mercado de trabalho e terão importantes alusões no que cerne ao salário de inserção para comparação e análise

econométrica. No advento “pré-mercado de trabalho” os indivíduos também podem sofrer discriminação na aquisição de capital humano para reduzir a dificuldade da inserção ocupacional. Portanto, serão levantados no terceiro capítulo deste estudo questões como a composição da taxa de participação destes grupos por faixa etária de gênero e etnia nos quesitos: demográficos na População Economicamente Ativa (PEA), bem como nos níveis de educação, sua localização nas regiões brasileiras, situação de pobreza e zonas rurais ou urbanas por serem critérios determinantes para a redução tanto da desigualdade como da discriminação.

3 O PERFIL DEMOGRÁFICO BRASILEIRO, SEGUNDO GÊNERO E RAÇA

Nos últimos anos o perfil demográfico brasileiro tem demonstrado significativas mudanças acerca à redução do crescimento e envelhecimento da população⁵. Essa redução deriva, principalmente, da mudança nas taxas de natalidade, o aumento da expectativa de vida do brasileiro e maior participação social da mulher no mercado de trabalho.

A mudança na participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro acontece devido a duas principais escolhas: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução. Assim, estes fatores têm sido critérios importantes para a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. Isso porque, a outrora divisão sexual do trabalho determinava os papéis: o homem estava centrado na produção laboral, a mulher era responsável pela reprodução e todo trabalho doméstico. Isto posto, não havendo maiores oportunidades do desenvolvimento de carreira no mercado de trabalho feminino e, tão pouco, ampliação do seu capital humano para galgar melhores posições profissionais.

Alguns autores já têm percebido o reflexo desse distanciamento feminino dos afazeres exclusivamente domésticos e trazem pesquisas a respeito do dilema sobre o prejuízo cognitivo associado a ausência dos pais na primeira infância. Desta maneira, uma crescente literatura empírica tem documentado que a educação e cuidado parental de qualidade estão associados com um melhor desenvolvimento emocional e cognitivo da criança. Assim, diversos países e, recentemente o Brasil, vêm modificando suas leis trabalhistas para dar apoio financeiro e proteção no emprego para as mães e pais, como a extensão da licença-paternidade, por exemplo, de 5 para 20 dias. Esta mudança, segundo os autores, custaria o que representa 0,01% (100 milhões de reais) da arrecadação federal em 2014 e possibilitaria diversos impactos positivos que ainda são pouco explorados (ALMEIDA; PEREDA e FERREIRA, 2016).

Por outro lado, sobre a questão demográfica dos indivíduos pretos, têm tido uma crescente transição da informalidade e de postos de trabalho considerados inferiores para cargos de melhor capacitação intelectual e chefia, bem como melhores remunerações. Isso porque houve uma mudança estrutural e mitigação, em alguns casos, da discrepância racial que pode ser visto quando comparamos novos dados com o estudo demográfico de Hasenbalg (1996): (i)

⁵ Disposto no Apêndice a pirâmide etária formada a partir dos dados dos dois últimos Censos brasileiros.

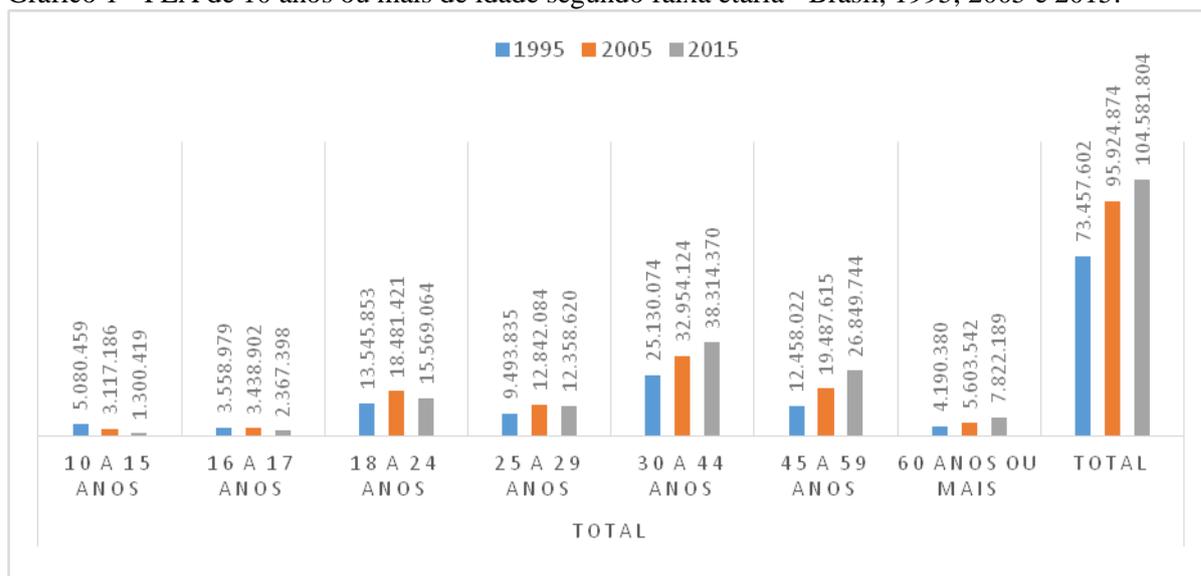
sobre as probabilidades de uma criança superar o primeiro ano de vida (a cada mil nascidas vivas), 77 mortes de crianças brancas, contra 105 de não brancos, em 1980; (ii) expectativa de vida dos indivíduos brancos é de 66,1 contra 59,4 anos dos indivíduos pretos e pardos; (iii) considerando os jovens de 15 a 19 anos, tem-se que a proporção de analfabetos nessa faixa etária, em 1990, 4,9% de brancos contra 15,4% de pretos e pardos; (iv) apenas 34,8% dos brancos e 15,4% dos pretos e pardos com 15 a 19 anos havia completado o Primeiro Grau. As disparidades no acesso ao ensino superior são ainda mais acentuadas; (v) Em 1990, a proporção de pessoas em idade ativa que tinha completado 12 ou mais anos de estudos era de 11,8% de brancos e somente 2,9% de pretos e pardos. Por fim, fica claro a desigualdade educacional, saúde e outros fatores entre raças e que irá se refletir posteriormente em padrões diferenciados de inserção desses grupos na estrutura ocupacional e também em salários.

É importante citarmos estes dados de 1980 para fundamentarmos uma conexão a aqueles indivíduos entre os atuais profissionais que estão no mercado de trabalho e, mais que isso, considerar os alicerces da nossa história que foram forjados em desigualdade. Além disso, para visualização geral dos brasileiros a serem comparados nesta tese, serão inicialmente utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) referente aos anos de 1995, 2005 e 2015 por ter maior abrangência de dados e ser rica em informações dos indivíduos, embora não os siga ao longo do tempo.

Uma consideração importante é em torno do crescimento e mudança da composição da população economicamente ativa (PEA) que contempla os indivíduos que podem estar ocupados ou desocupados, desde que procurando emprego. Assim, observando o Gráfico 1, podemos inferir que houve um substancial crescimento total (considerando a tendência gerada ao comparar os anos de 1995, 2005 e 2015). Desta forma, o crescimento se deu, em maior parte, pelo crescimento da participação dos adultos a partir de 30 anos. Por outro lado, verifica-se que houve decréscimo da participação dos indivíduos que estão abaixo da faixa de 30 anos de idade.

Isso por um lado caracteriza-se em uma boa situação na qual os jovens podem estar em condições de estudo e capacitação em escolas técnicas e cursos superiores. Visto que, nas duas últimas décadas, houve um crescente número de oportunidade de estudo para estes indivíduos.

Gráfico 1 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

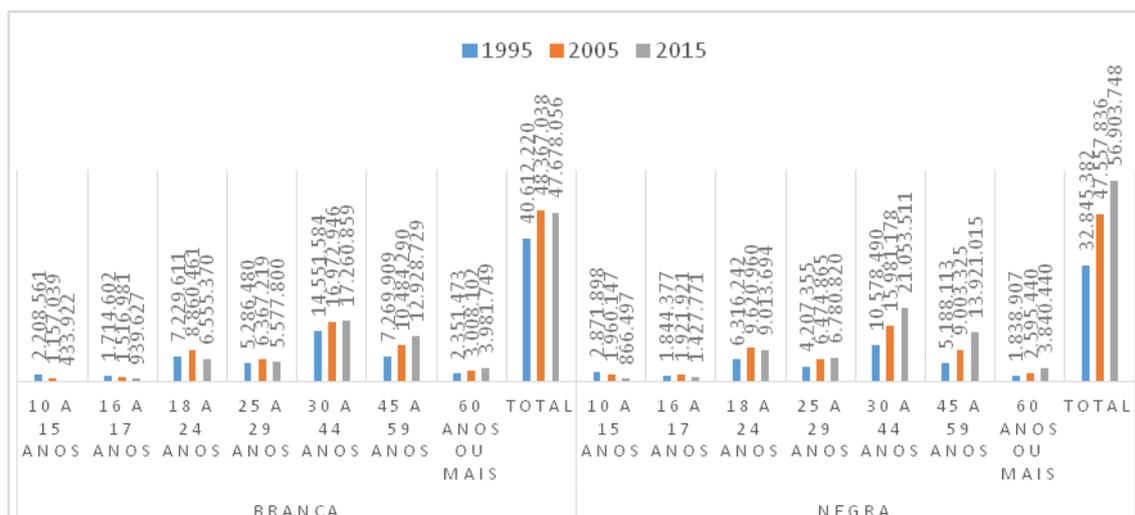


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Outro fator que se deve considerar é o impacto da criminalidade no Brasil que tem sido responsável pela redução da população do sexo masculino e da cor negra, principalmente entre os jovens pela grande falta de educação, oportunidade de emprego e renda. Segundo relatório da ONU (2012), o Brasil registrou um volumoso número de homicídios sobre este grupo, fato que tem contribuído para a mudança também da proporção de homens e mulheres no país.

Ao verificar o crescimento da PEA numa forma diferenciada através do Gráfico 2, permite a percepção que o crescimento da PEA está sendo puxada, em maior parte, pela população negra que contribui com 56.903.748 indivíduos, enquanto a população branca contribui com 47.678.056 indivíduos. Essa diferença está nas principais faixas trabalhadoras que teve uma mudança drástica nos últimos vinte anos, sendo praticamente dobrado o total da população negra que ultrapassa a branca. Enquanto que, a raça branca tem uma tendência de redução nas quatro primeiras faixas e de uma forma total. Por fim, a população negra tem essa tendência de redução apenas nas três primeiras faixas, tendo crescimento substancial nas últimas três faixas.

Gráfico 2 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

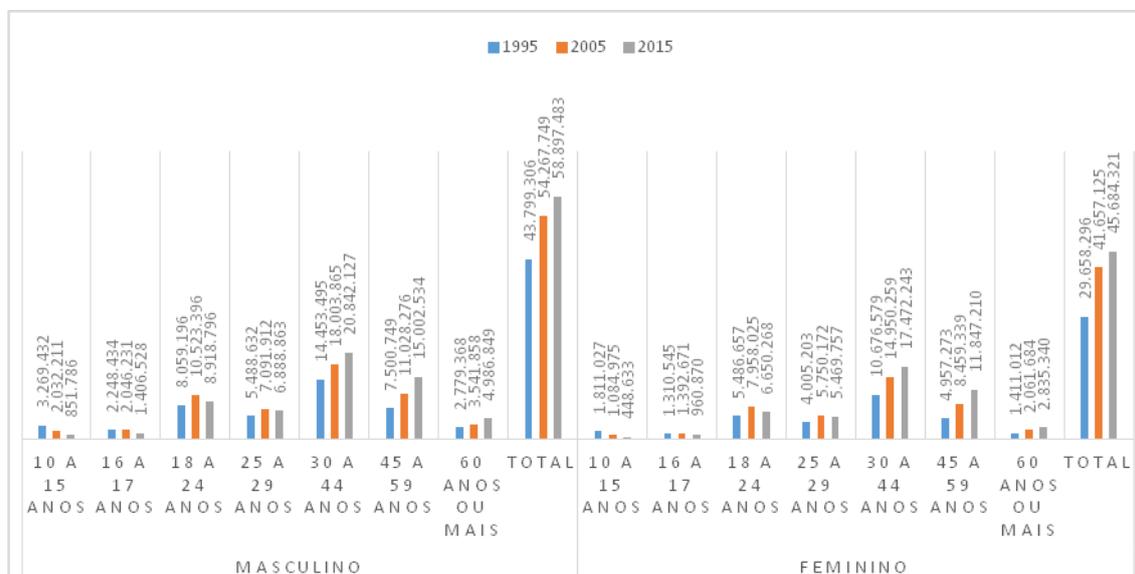
Nessa última década a população feminina teve uma grande ampliação. Estima-se que atualmente exista cerca de quatro milhões a mais de mulheres em relação à quantidade de homens no país. De acordo com o censo do IBGE, em 2010, o percentual de mulheres era 51%, enquanto o de homens era de 49% do total da população brasileira.

Essa diferença populacional entre estes grupos ocorre sobretudo em razão da maior expectativa de vida feminina e da maior mortalidade de jovens do sexo masculino. De acordo com Lemos e outros (2017), as mulheres vivem, em média, sete anos a mais do que os homens no país. Além disso, enquanto a expectativa de vida das mulheres é de 78,6 anos, a expectativa de vida da população masculina é de 71,3 anos. Isso ocorre porque as mulheres, na maioria das vezes, possuem hábitos mais saudáveis do que os homens, além de procurarem com mais frequência acompanhamento médico, o que permite a identificação e o tratamento de possíveis doenças.

Com questões cada vez melhores nos quesitos saúde, segurança e educação, a população feminina consegue diminuir o *gap* sobre sua PEA, conforme o Gráfico 3. Vemos que a PEA total é ainda em maior parte composta por homens. Diferente do Gráfico 2, ambos grupos têm similares tendências de crescimento. Entretanto, com ainda uma grande diferença na população total recente (2015): de homens 59.897.483 contra mulheres 45.684.321 (menor que a década anterior masculina). A tendência de redução da PEA nas primeiras faixas etárias está em conformidade em ambos grupos de gênero aqui representado conforme dito anteriormente (questões de estudo sobre os jovens). Vale ainda salientar que, a representação

da PEA masculina é sempre maior que a feminina em todas as faixas aqui apresentadas, o que denota que homens estão mais propensos a tentar entrar no mercado de trabalho do que as mulheres.

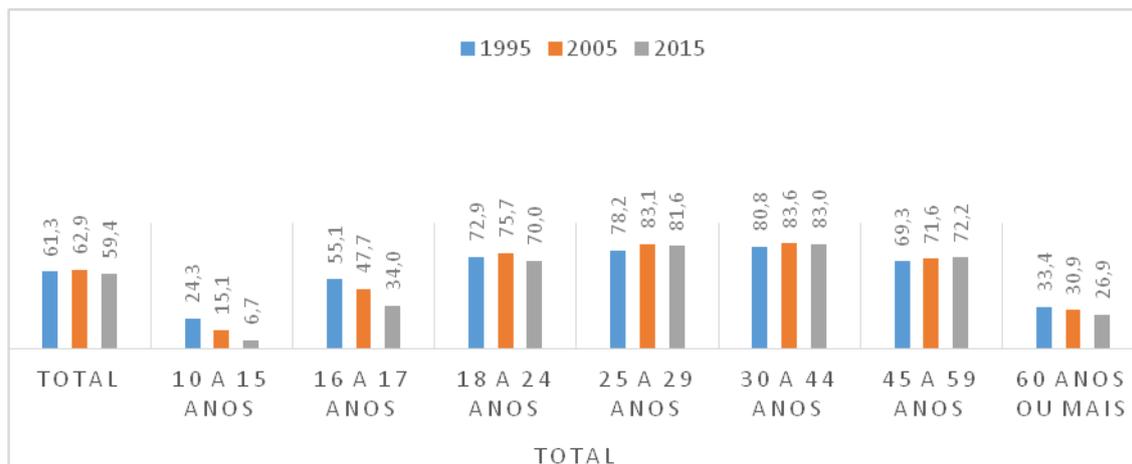
Gráfico 3 - PEA de 10 anos ou mais de idade segundo faixa etária e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Para entender melhor o quanto a população brasileira tem exercido participação no mercado de trabalho, a taxa de participação é o quociente entre a PEA e a população total, na faixa etária determinada. Isso permite saber o quanto de cada grupo está tentando se inserir ou já está inserido no mercado de trabalho. Assim, o Gráfico 4 nos mostra que houve uma tendência de redução na PEA de forma total. Ou seja, na maioria das faixas, houve redução recente (últimos 10 anos) da procura por trabalho em quase todos grupos etários, em relação a 1995 ou 2005. Por exemplo, em 1995 havia uma taxa de 24,3% das crianças (10 a 15 anos) participando na PEA e esta taxa caiu para 6,7% em 2015. Enquanto que, para faixa dos indivíduos adultos de 30 a 44 anos, no ano de 2005 a 2015, registrou queda de 83,6% para 83% (em relação a população total desta faixa). A única faixa que demonstrou crescimento absoluto no período analisado foi a faixa de 45 a 59 anos de idade.

Gráfico 4 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

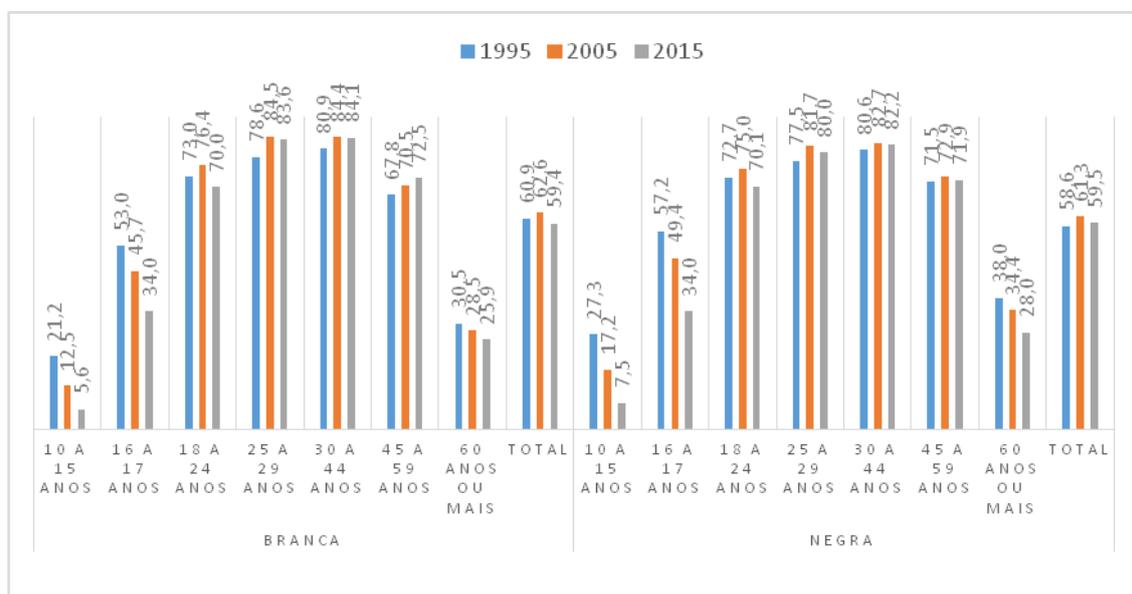


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD.

* são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. ** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

Ao fazer o mesmo exercício do Gráfico 4 na perspectiva da composição entre raças, temos o Gráfico 5. Desta forma, pode-se perceber que embora haja também uma tendência de redução em relação ao período anterior, em ambos grupos, a comparação da taxa de participação entre os dois grupos denota que a taxa de participação da população branca em relação a ela mesma é maior que a população negra, quando comparada a ela mesma, no que tange adultos e idosos. Enquanto que a faixa de jovens de 16 a 17 anos permanece igual (34% para ambos grupos em 2015) e maior quando comparada a de crianças (5,6% de brancos contra 7,5% dos pretos). Ainda, importante explicar que embora a taxa de participação dos brancos seja maior que a dos pretos, no que cerne a adultos, isso significa que uma maior parte dos pretos estão em situação de desalento (desistiram de procurar emprego).

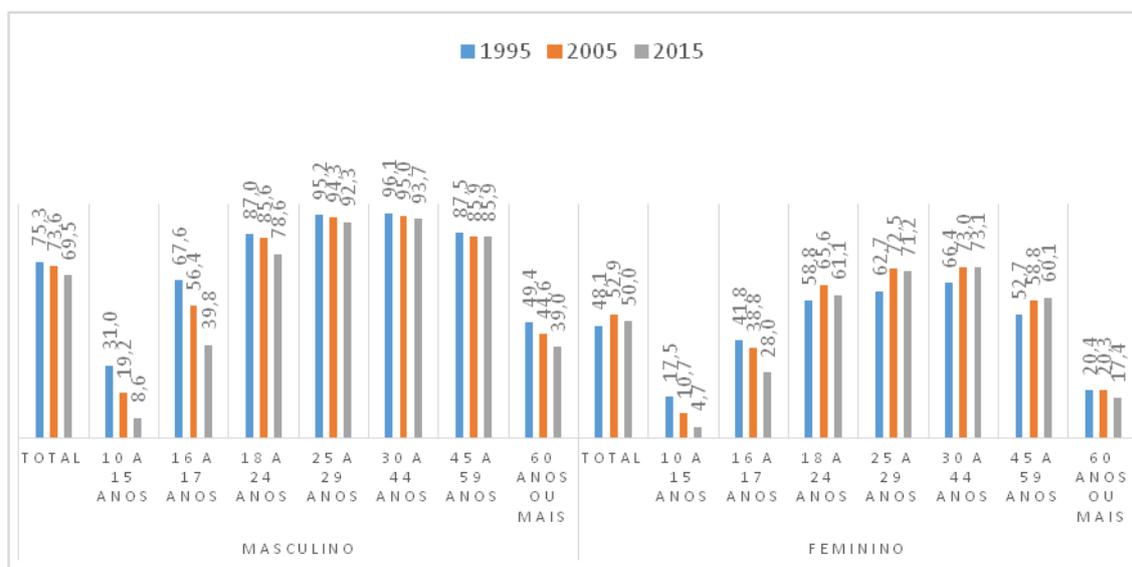
Gráfico 5 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. *** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

O Gráfico 6 traz a composição da taxa de participação por gênero e permite perceber que em todas as faixas etárias masculinas, desde 1995 a 2015, houve uma tendência linear de queda dessa participação, embora sejam suaves. Contudo, mesmo com essa constante queda, a taxa de participação masculina ainda é sempre maior que a da mulher, em qualquer momento do período analisado. Isso remete a atingir a perspectiva de que as mulheres estão tentando se engajar no mercado de trabalho, em número absoluto muito menor que quando em relação aos homens. Por fim, vale salientar que, com exceção das duas primeiras faixas etárias (crianças e jovens) e a última (idosas), todas as demais faixas de participação feminina apresentaram crescimento no decorrer do período analisado. Assim, quanto ao decréscimo nas primeiras e últimas faixas, isso se dá devido a uma caracterização comum de políticas de retirada da criança e adolescente do trabalho e inclusão na escola em todos os grupos analisados, sejam brancos ou pretos, masculinos ou femininos.

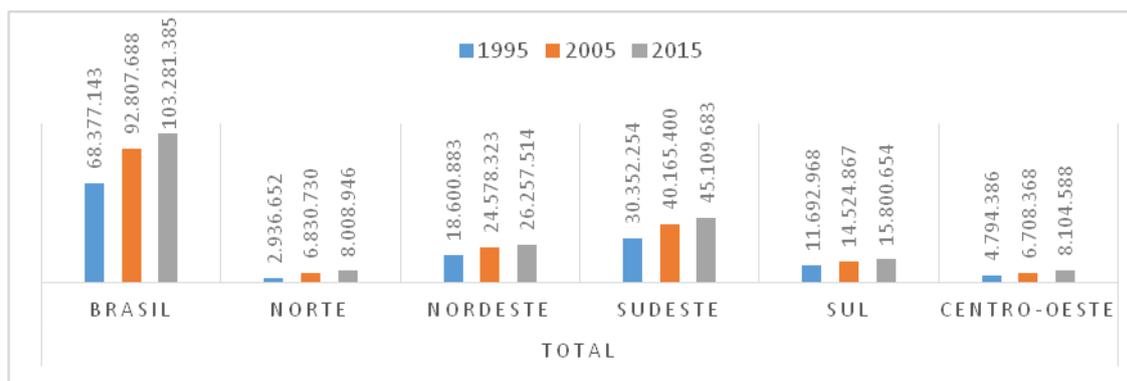
Gráfico 6 - Taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade, segundo faixa etária e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. ** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

Houve crescimento na PEA brasileira no período dos vinte anos analisados, conforme pode ser percebido no Gráfico 7, mesmo com redução recente da taxa de participação na PEA entre diversos grupos anteriormente vistos. Assim, as regiões com maiores participações na população economicamente ativa de 16 anos ou mais de idade, são em ordem decrescente a região Sudeste, Nordeste, Sul, Centro-Oeste e, por fim, a Norte. Uma questão pertinente a ser levanta é que a região com maior PEA, quando comparada a segunda maior, tem praticamente o dobro na PEA da região seguinte e assim sucessivamente ocorre.

Gráfico 7 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

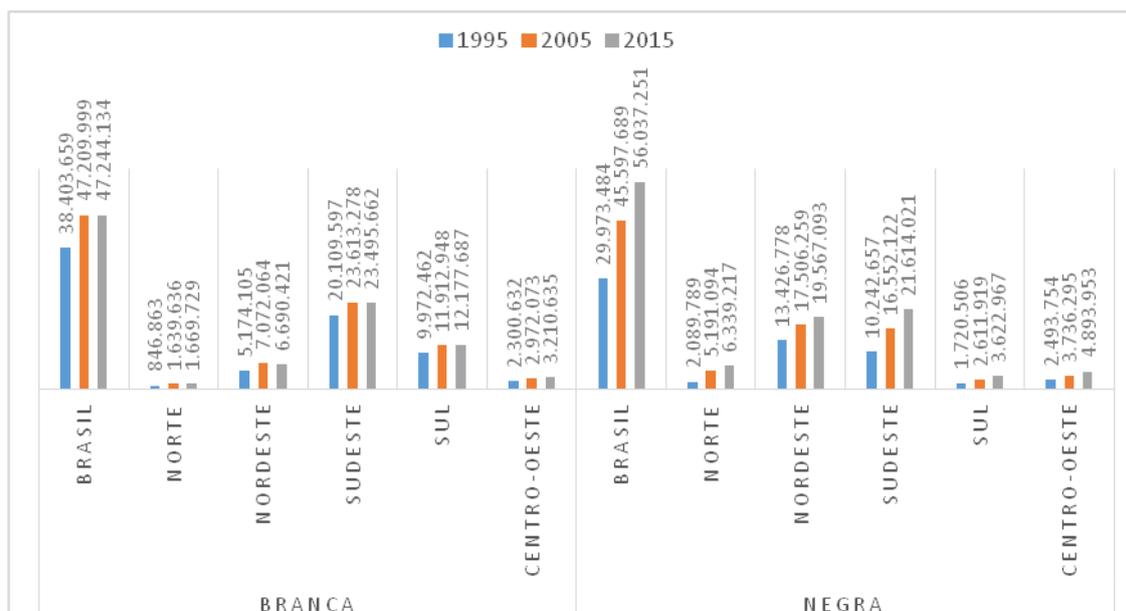


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Quando feito o levantamento da população economicamente ativa de 16 anos ou mais de idade, segundo região e raça, conforme o Gráfico 8, temos que nos anos recentes houve praticamente uma estagnação do crescimento da população branca no que cerne a participação da PEA. Por outro lado, houve um crescimento volumoso da população negra referente a mesma de forma geral e em todas regiões verificadas. Por fim, pode-se salientar que nas duas maiores regiões onde houve maior crescimento da população negra, foi o Sudeste e Nordeste.

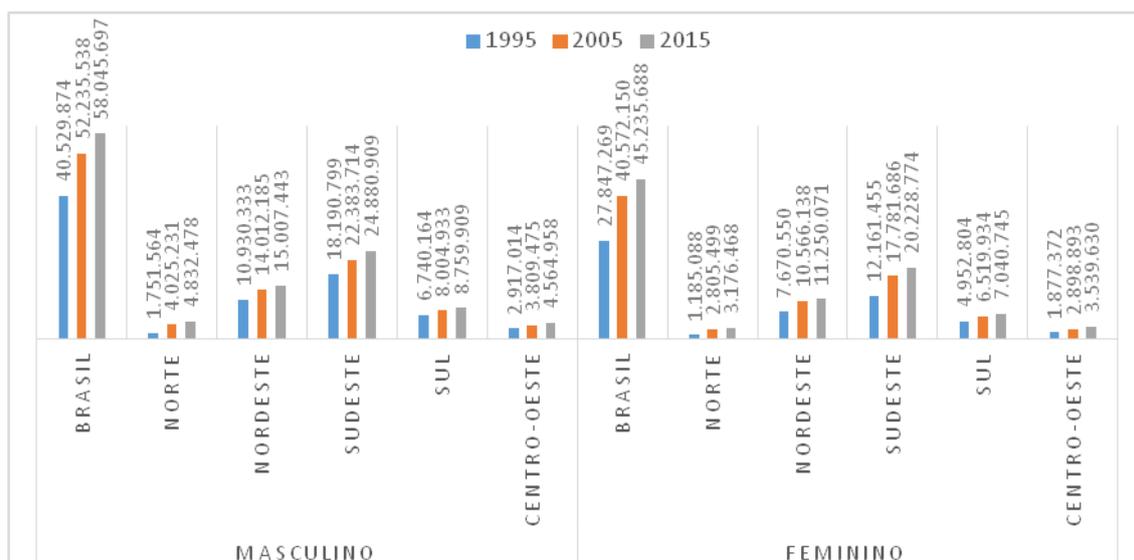
A luz do Gráfico 9, pode-se inferir que o crescimento tanto masculino quanto feminino do aumento na participação na PEA foi devido ao aumento da população negra masculina e feminina. Isso porque, conforme o gráfico anterior, temos o crescimento da população branca estagnada.

Gráfico 8 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Gráfico 9 - PEA de 16 anos ou mais de idade, segundo região e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

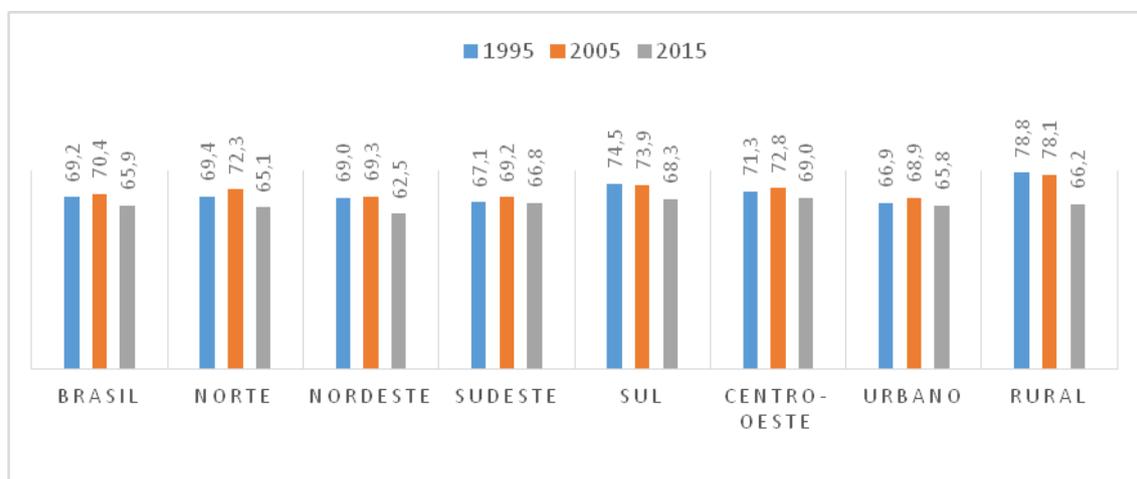


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

O Gráfico 10 demonstra baixo crescimento na taxa de participação na PEA para maior parte das regiões na primeira década analisada (1995 a 2005). Após isso (2005 a 2015), queda em maior magnitude do que o crescimento anterior gerado em praticamente todas regiões analisadas. Isso se dá a diversos fatores, como a crise de 2008 e a não recuperação dos níveis

de empregos gerados na década anterior. Finalmente, o gráfico também demonstra que a zona rural foi a que sofreu maior impacto na queda da taxa de participação (78,8% a 66,2%).

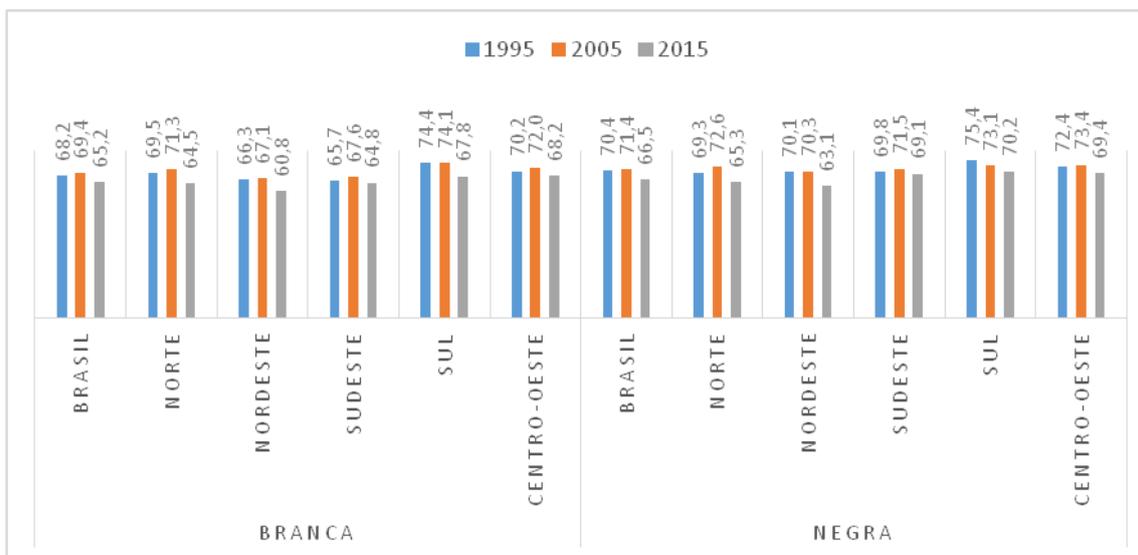
Gráfico 10 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. ** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada

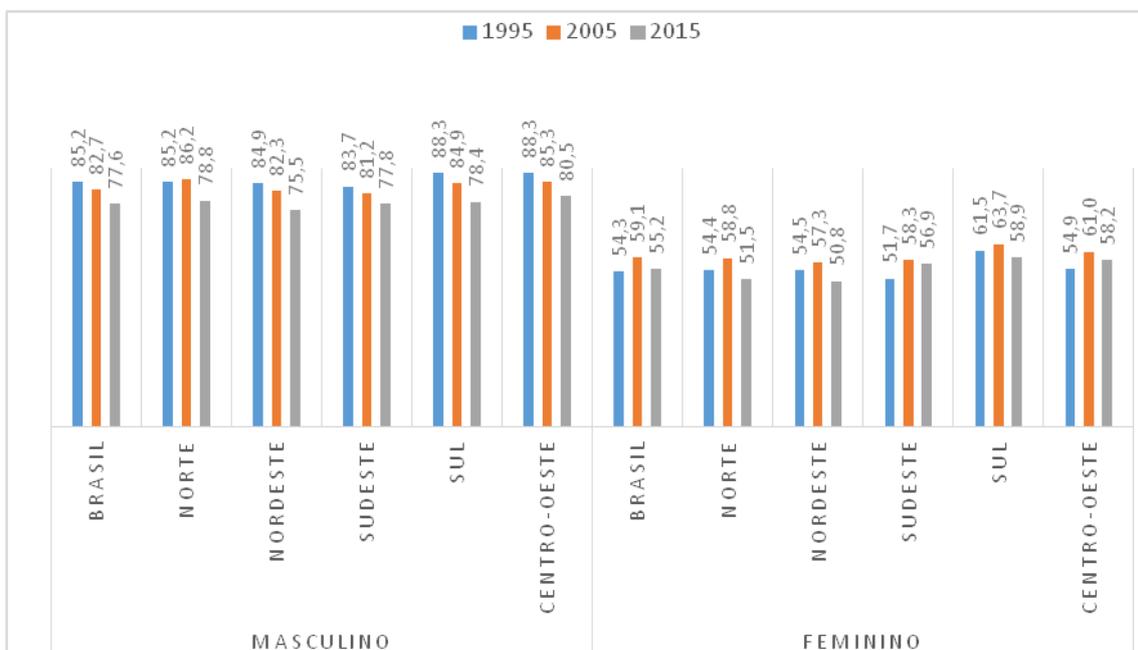
Pode-se perceber uma similaridade no movimento das taxas de participação entre a raça branca e a negra, ambos grupos tiveram quedas significativas na PEA. Entretanto, a queda da taxa de participação da população branca foi sempre maior quando comparada a taxa de participação dos pretos, de acordo com o Gráfico 11. Por fim, quanto a regiões, a mais afetada foi a região nordeste para ambas as raças. Quando abordada a taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo gênero, o Gráfico 12 permite verificar uma queda em todas as regiões para o grupo dos homens durante todo o período analisado. Enquanto para as mulheres, apenas na segunda parte do período (2005 a 2015).

Gráfico 11 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo raça e localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. *** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

Gráfico 12 - Taxa de participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, segundo gênero e localização - Brasil e Regiões, 1995, 2005 e 2015.

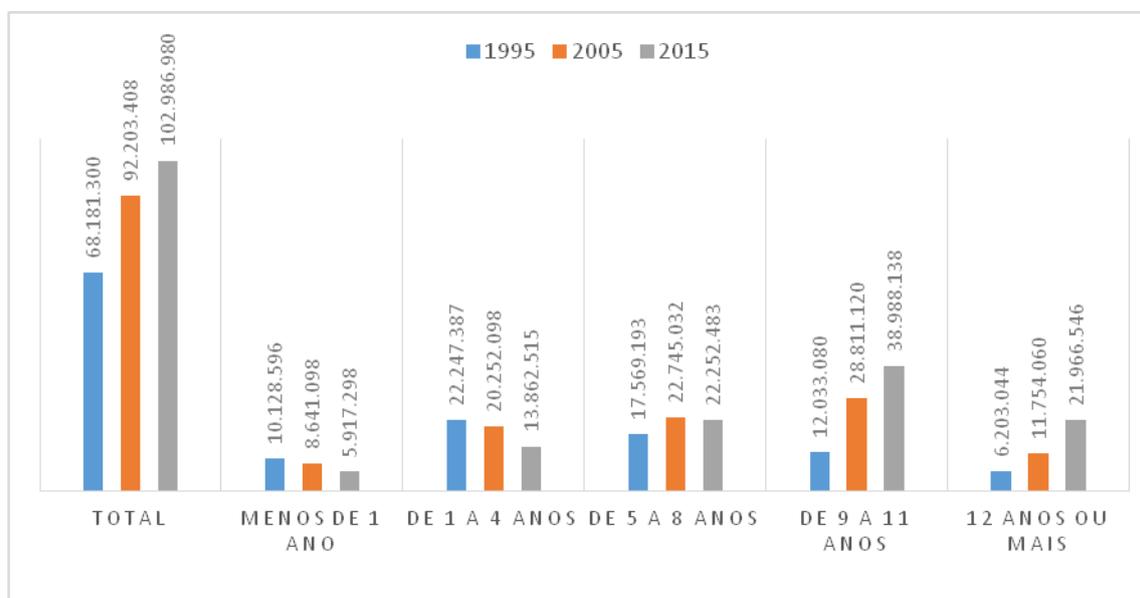


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

Quanto a questão da escolaridade da população brasileira, durante o período analisado, houve alteração significativa e crescente em sua composição. De forma geral, o crescimento do nível de anos de estudos foi maior na primeira década (1995 a 2005) que na segunda (2005 a 2015). Por outro lado, houve uma redução maior das duas primeiras faixas na segunda década (que representa a população com baixos níveis de escolaridade). Por fim, pode-se perceber, de acordo com o Gráfico 13, que a ampliação dos níveis de educação foi mais expressiva nas duas últimas faixas. Entretanto, na penúltima faixa, se deu na primeira década, enquanto a última faixa, o período mais recente foi maior responsável por esta ampliação.

Gráfico 13 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

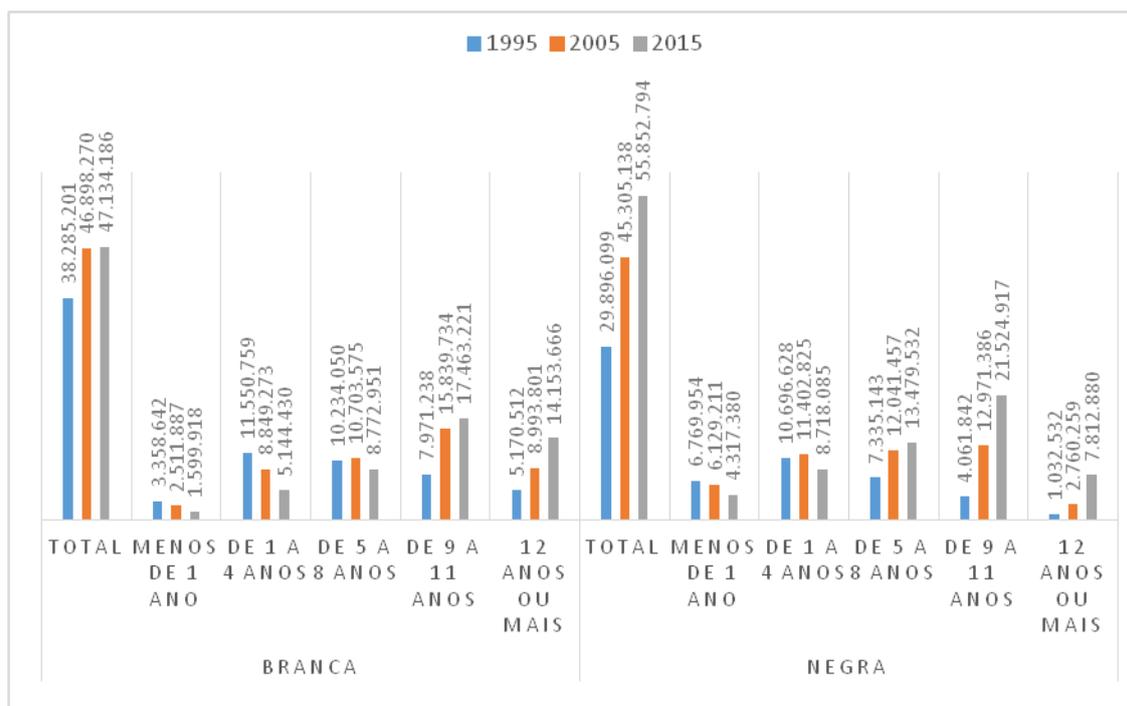


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

A questão faixa de anos de estudo ao longo do tempo, segundo raça e escolaridade é abordada no Gráfico 14. Assim, quando separado por raça, percebe-se que os pretos têm tido um considerável crescimento frente a população branca. Do período de 1995 a 2005, considerando a totalidade, houve uma equiparação e um crescimento volumoso em maior parte da população negra (quando comparado com o ano base 1995 a 2005). Enquanto que no segundo momento, 2005 a 2015, houve quase estagnação do crescimento da educação na população branca e expressiva da população negra. Quanto a redução da quantidade de indivíduos pouco escolarizados, a segunda década foi mais expressiva para ambos grupos. Enquanto que, para ampliação do nível de alta escolaridade, na penúltima faixa, a população

negra teve maior benefício no segundo período analisado (população branca saiu de um patamar de um patamar de 15.839.734 para 17.463.221 e a negra 12.917.386 para 21.524.917). Por fim, na última faixa, a população branca tem é o dobro da população negra. O que explicaria a maior parte da ocupação em cargos de nível superior que estão sendo destinados a raça branca e a de níveis técnicos e médios para os indivíduos da raça negra.

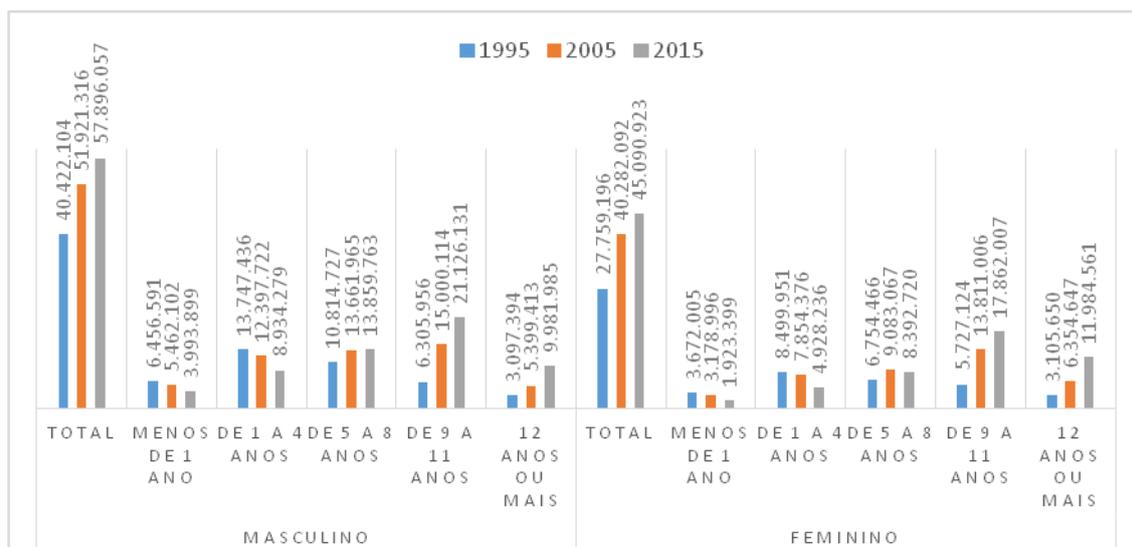
Gráfico 14 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo, segundo raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Uma interessante análise é quando se compara os perfis dos grupos de gênero, conforme o Gráfico 15. Constata-se que as mulheres ultrapassam os homens nos níveis mais altos de escolaridade em todo período analisado. Enquanto que, nos demais níveis o homem segue na frente. Entretanto, vale salientar que as duas primeiras faixas, para os homens e mulheres, têm uma tendência de redução da representação da população porque são os baixos níveis educacionais.

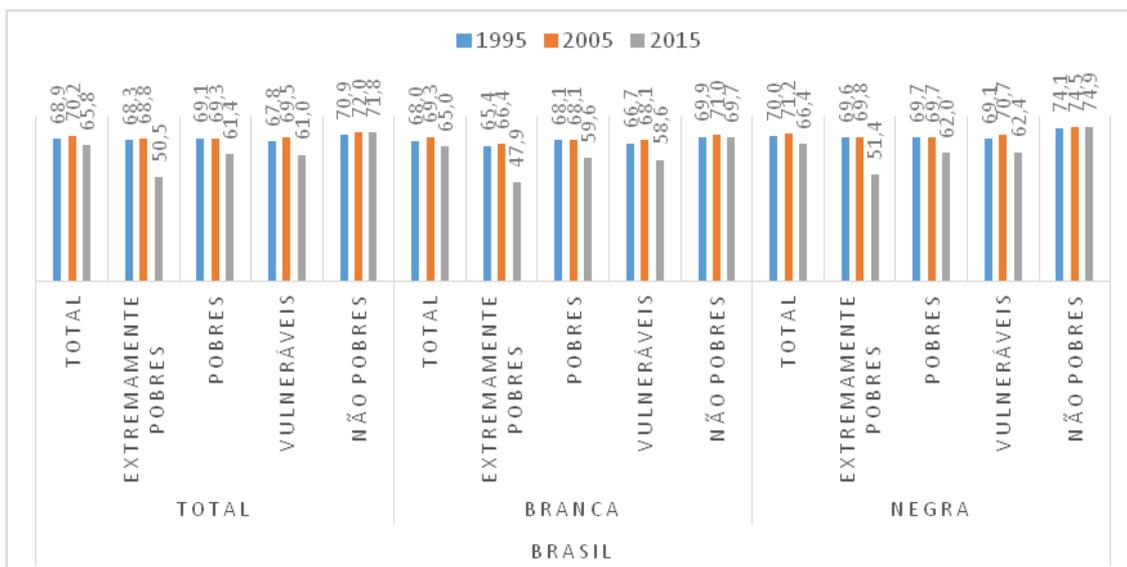
Gráfico 15 - Faixa de anos de estudo ao longo do tempo, segundo gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

Por outro lado, a questão da pobreza entre os grupos raciais e de gênero, serão abordados no Gráfico 16 e 17, respectivamente. Esse ponto se faz importante porque a literatura apresentada nos anos de 1980 e 1990 demonstraram que a pobreza atingia de forma muito maior os pretos que os indivíduos brancos, como também as mulheres ao comparar-se aos homens. Embora tenhamos pouca alteração com o passar do período analisado (de 1995 a 2015), é sempre dominante a questão dos pretos estarem numa situação um pouco pior ao indivíduo branco, aquele *gap* racial tem se reduzido drasticamente. Ao analisar por gênero, conforme Gráfico 17, permite inferir que a mulher é menos atingida que o homem e tem tido abrandamento dessa condição em diversas faixas ao longo do tempo. Por fim, vale ressaltar que houve uma mudança a partir de 2005 na tendência destes grupos rumo a ampliação da situação de pobreza.

Gráfico 16 - Taxa de participação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, segundo situação de pobreza e raça - Brasil, 1995, 2005 e 2015.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * a população negra é composta por pretos e pardos. ** são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência. *** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

Gráfico 17 - Taxa de participação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, segundo situação de pobreza e gênero - Brasil, 1995, 2005 e 2015.

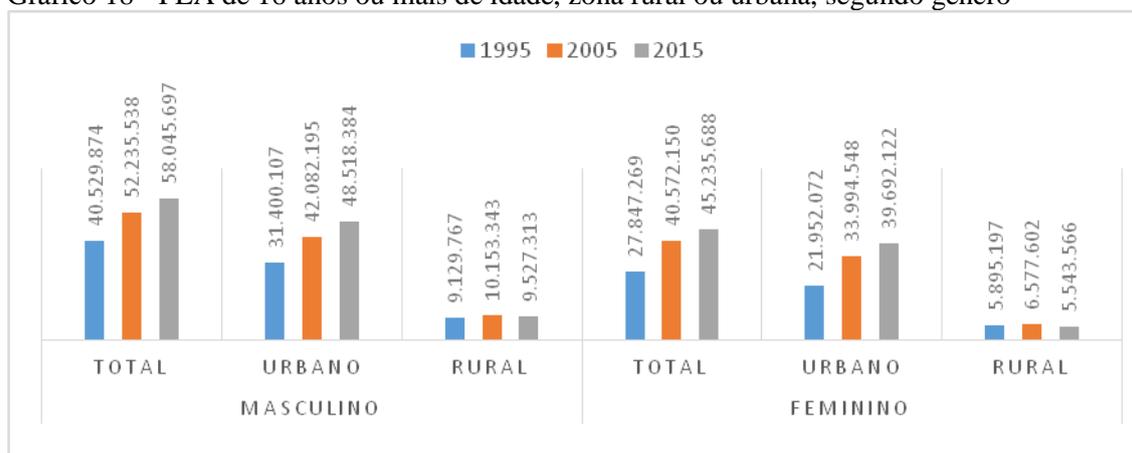


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD. * são consideradas economicamente ativas as pessoas ocupadas e desocupadas (desde que procurando emprego) na semana de referência.

** a taxa de participação é o quociente entre a população economicamente ativa e a população total, na faixa etária determinada.

De acordo com o Gráfico 19, quando levado em conta a zona rural ou urbana, para comparação entre os grupos homem e mulher na composição na PEA brasileira, podemos constatar que as mulheres que estão na zona rural correspondem a quase metade na PEA masculina na mesma zona. Enquanto que, na zona urbana, essa diferença fica próxima dos 19%, no período mais recente (2015). Bom salientar que, enquanto há um perfil do crescimento urbano, em todo período e para ambos gêneros, há uma tendência recente de redução para os níveis da participação da mulher e estagnação para do crescimento masculino na região rural.

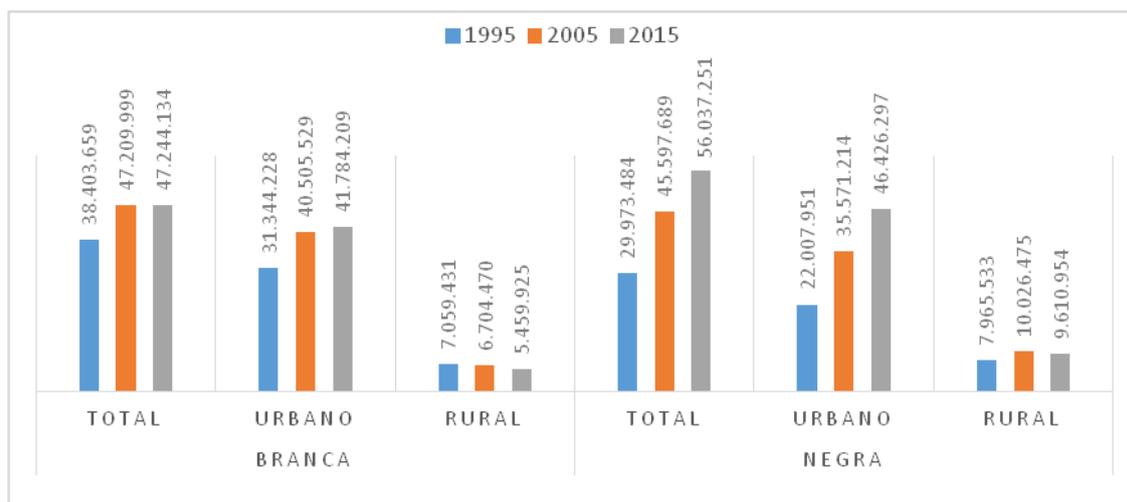
Gráfico 18 - PEA de 16 anos ou mais de idade, zona rural ou urbana, segundo gênero



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD.

Quando levado em conta a participação dos pretos e brancos na zona rural ou urbana na composição na PEA brasileira, o Gráfico 18 permite considerar que os pretos estão na zona rural correspondem a quase o dobro na PEA branca na mesma zona. Enquanto que, na zona urbana, essa diferença é a favor dos pretos, na ordem de 19%, no período mais recente (2015). Note que há um perfil de crescimento urbano, em todo período analisado, para ambos grupos raciais. Entretanto, a tendência de forte crescimento dos níveis da participação na PEA fica por parte apenas dos indivíduos pretos, acompanhado de uma tendência de decréscimo dessa taxa por parte dos brancos na zona urbana.

Gráfico 19 - PEA de 16 anos ou mais de idade, zona rural ou urbana, segundo raça



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE/PNAD.

Neste levantamento, constatamos que houve uma tendência de envelhecimento da população, crescimento da oferta de mão de obra puxada por parte da população feminina e em maior parte dos pretos adultos a partir de 30 a 44 anos. Por outro lado, verificou-se uma tendência de decréscimo da participação de todos os indivíduos de 10 a 29 anos de idade. Isso se justifica devido a possibilidade de estarem em condições de estudo e capacitação em escolas técnicas e cursos superiores. Vale salientar que os homens, sejam brancos ou pretos, têm tido a sua taxa de participação na PEA reduzida suavemente, em todas as faixas etárias no período mais recente, mas continuam em maior patamar que a feminina. Ainda, é exposto que as duas regiões com maior participação na composição da PEA brasileira são compostas majoritariamente pelo sexo masculino e estão situadas nas regiões Sudeste (maior composição de brancos com 23,5 milhões e 21,6 milhões de pretos) e Nordeste (maior composição de pretos com 19,5 milhões e 6,7 milhões de brancos) em 2015.

No quesito perfil escolar, durante o período analisado, houve uma melhora significativa na quantidade de anos de estudo para todos os indivíduos. Fazendo uma comparação entre o estoque de educação entre os brancos e pretos, na maior faixa, temos 30% e 14%, respectivamente. Enquanto que para a segunda maior, 30% e 37%. Isso também se dá devido a estar sendo puxado, em boa parte, pelo gênero feminino. Desta forma, ao compararmos os homens (17% e 36,5%) nas duas maiores faixas com as das mulheres (28% e 39,5%), constatamos isso. Em ambas faixas, no ano de 2015, as mulheres estão melhores inseridas.

Por fim, há uma tendência recente de decréscimo na PEA rural e crescente na urbana. Enquanto que, em 2015, a PEA urbana feminina correspondia a 87,76% do total ofertado, a masculina correspondia a 83,60%. Quando essa mesma comparação é feita entre brancos e pretos, temos 88,84% e 82,85%, respectivamente, embora o número absoluto de pretos seja maior que o de brancos (46,42 contra 41,78 milhões) e o de homens seja maior que as mulheres (48,51 contra 39,69 milhões).

Conclui-se que estes dados demonstram certa atenuação sobre os níveis de desigualdade racial e de gênero outrora demonstrados. Ainda, diversos trabalhos foram discutidos na revisão de literatura e mostram que a maior parte de pretos e mulheres vivem pior do que a maior parte dos brancos e homens em nosso país. Portanto, pode-se dizer que no Brasil há ainda uma grande desigualdade de gênero e raça. Entretanto, nenhum modelo estatístico até aqui apresentado permite dizer o quanto dessa desigualdade em termos de oportunidade ao emprego é fruto crescente da discriminação de gênero e raça. Desta maneira, tem-se como foco principal isolar o efeito da cor e do gênero sobre as chances de inserção no mercado de trabalho, bem como também os diferenciais de salário de admissão entre os indivíduos.

4 DADOS E ESTRATÉGIA EMPÍRICA

4.1 DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS⁶

A base de dados é oriunda da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) que é realizada pelo Instituto Brasileiro Geográfico e Estatístico (IBGE) por meio do seu Departamento de Emprego e Rendimento. Nesta pesquisa são feitos levantamento das regiões metropolitanas do Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, compreendendo o período de 2003 a 2015. A PME possui extratos mensais e apresenta um desenho de rotatividade de domicílios mensal em painel (4P-8S-4P), onde cada domicílio é pesquisado por 4 meses contínuos, sai por 8 meses e retorna por 4 meses. Assim, contendo conhecimentos alusivos à atividade, ocupação, rendimento médio nominal e real, disposição da ocupação, natureza da carteira de trabalho, entre diversas.

De tal modo que a criação do banco de dados ocorreu através de duas ocasiões desse período: i) no primeiro momento foram mantidos apenas os indivíduos desocupados e que estão em busca de um emprego (podendo ser de qualquer gênero ou raça); ii) no segundo momento foi pelos três meses seguintes obtém-se entrevistas para analisar se a situação do indivíduo no mercado de trabalho se alterou. Através destes dois momentos será possível obter as estimativas sobre a transição do desemprego ao emprego.

Depois de feita a estratégia de construção do banco de dados, a amostra final foi limitada a 129.930 trabalhadores entre os anos de 2003 a 2015. Neste período as duas regiões metropolitanas que melhor contribuíram com a quantidade de mulheres para a composição da base de dados foram as regiões de São Paulo e Salvador, com 17.394 indivíduos e 14.740 indivíduos, respectivamente. Enquanto que, as duas regiões que melhor contribuíram para a composição do grupo de indivíduos não brancos foram: Salvador e Belo Horizonte, 22.345 e 14.184, respectivamente. A seguir será feita a descrição da construção das variáveis utilizadas. Neste momento, a finalidade é estimar as chances do indivíduo ser classificado como o grupo de tratamento. Para isso as variáveis empregadas na modelagem estarão descritas no Quadro 3:

⁶ Importante salientar que em todas as estimativas desse trabalho foram considerados o plano amostral estratificado.

Quadro 3 – Descrição das variáveis utilizadas na análise.

Variável	Descrição
Grupo	Binária indicativa se o indivíduo é pertencente a raça não branca (para análise por raça) ou gênero feminino (para análise por gênero) no mercado de trabalho, sendo 1 sim e 0 para caso contrário.
Emprego	Binária indicativa para o se conseguiu emprego, sendo 1 para sim e 0 para não.
Idade	Idade do indivíduo conforme informado na pesquisa.
Sexo	Binária indicativa para o gênero, sendo 1 para masculino e 0 para feminino.
Raça	Assume valor 1 se o indivíduo for da raça branco e 0 caso contrário.
Chefe ⁷	Assume valor 1 se o indivíduo é o chefe do domicílio e 0 caso contrário.
Estudo	Quantidade de anos de estudo.
Região	Binária para cada uma das regiões metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.
Experiência	Idade – anos de educação – 6 ⁸ .
Experiência ²	Experiência no formato quadrático aponta sinal negativo e denota que o capital humano tem retornos decrescentes.
Reemprego	Assume valor 1 se o indivíduos tiver experiência ocupacional anterior e 0 caso contrário.
Setor	Setores de melhores atividades remuneradas (Setor industrial, financeiro, saúde, educação, imobiliário e serviços públicos)
LN do salário-hora	Variável contínua que expressa o logaritmo natural do salário dividido pelo número de horas trabalhadas ⁹ .

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

Assim a amostra será composta de 129.930 indivíduos, entretanto conforme a descrição da Tabela 1 a respeito dos indivíduos com salário inserção são totalizados 32.231 indivíduos a respeito dos salários conforme os anos (2003-2015) e regiões metropolitanas de residência¹⁰. Desta maneira, consideramos que a amostra final contempla um total de 3.668 (11,38%) mulheres que são chefes do domicílio e 6.109 (18,95%) homens que eram chefes que conseguiram emprego. Ainda, destes em relação a etnia dos indivíduos, tem-se que 5.721 (17,74%) indivíduos eram não brancos e chefes dos domicílios e (12,64%) 4.074 correspondeu aos brancos.

⁷ No questionário essa pergunta refere-se a condição de responsável pelo domicílio.

⁸ Como o questionário não fornece a informação da experiência real do indivíduo ou quando ele começou a trabalhar (apenas se é desempregado de primeiro emprego ou reemprego), utilizou-se a proxy canônica recomendada por Heckman, Tobias e Vytlačil (2000) segundo a qual a idade é subtraída dos anos de estudo e dos anos pré-escolares (experiência = idade – escolaridade – 6) e é amplamente utilizada em diversos trabalhos nos estudos de mercado de trabalho.

⁹ É comum a utilização do logaritmo do salário como variável a ser explicada, porque em muitos casos a distribuição dessa variável aproxima-se bem de uma distribuição normal (MENEZES-FILHO, 2002).

¹⁰ Foi utilizado a variável binária (*dummy*) por região.

Tabela 1 – Descrição dos dados por: chefe, raça, gênero, região e participação dos ocupados.

Região/Chefe/Raça/Etnia	Não é chefe						Chefe					
	Branco			Preto			Branco			Preto		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
Recife	2393	1717	4110	5908	4808	10716	612	628	1240	1593	1713	3306
	1,59%	1,62%	3,21%	3,96%	5,19%	9,16%	0,52%	0,88%	1,39%	1,54%	2,67%	4,22%
Salvador	1126	762	1888	10528	6859	17387	334	265	599	2752	2206	4958
	0,44%	0,42%	0,86%	4,67%	4,15%	8,81%	0,19%	0,22%	0,42%	1,72%	2,09%	3,82%
Belo Horizonte	3599	2575	6174	6280	4778	11058	797	827	1624	1484	1642	3126
	2,74%	2,67%	5,40%	5,01%	5,08%	10,10%	0,77%	1,04%	1,81%	1,55%	2,42%	3,97%
Rio de Janeiro	3628	2059	5687	4725	2661	7386	758	1015	1773	1038	1321	2359
	1,26%	1,16%	2,42%	1,42%	1,49%	2,91%	0,42%	0,78%	1,19%	0,50%	1,09%	1,59%
São Paulo	8207	5556	13763	6096	4422	10518	1638	2305	3943	1453	1771	3224
	4,90%	4,27%	9,17%	3,56%	3,64%	7,19%	1,16%	2,44%	3,61%	1,06%	2,08%	3,13%
Porto Alegre	24233	16376	40609	34746	24373	59119	1548	1812	3360	359	355	714
	4,33%	4,09%	8,42%	0,99%	0,96%	1,95%	1,59%	2,62%	4,22%	0,42%	0,61%	1,03%
Total	24233	16376	40609	34746	24373	59119	5687	6852	12539	8679	9008	17687
	15,26%	14,22%	29,48%	19,61%	20,51%	40,13%	4,65%	7,99%	12,64%	6,79%	10,96%	17,75%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME. *Valores em percentual corresponde a quantidade total de indivíduos que conseguiram emprego na amostra.

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis construídas que serão utilizadas neste trabalho. Desta maneira pode-se perceber que a variável Emprego demonstrou que, em média, apenas 25,39% dos indivíduos conseguiram emprego. De mesmo modo, a idade médias dos indivíduos é de 29 anos. Por outro lado, que apenas 11,59% participam do setor que detém melhor remuneração.

Tabela 2 Estatísticas Descritivas.

	Média	Erro padrão	Mínimo	Máximo
Emprego	0,2539	0,4352	0	1
Rendimento/Hora	13,3195	22,7470	0	1583,3330
Experiência ²	487,1281	583,3946	16	6400
Experiência	18,9782	11,2674	4	80
Idade	29,1468	11,0657	10	80
Chefe	0,2325	0,42248	0	1
Reemprego	0,8071	0,3945	0	1
Setor com melhores salários	0,1159	0,32021	0	1
Homem	0,4356	0,49583	0	1
Estudo: Menos de 1 ano	0,0159	0,12517	0	1
Estudo: 1-3 anos	0,0371	0,18902	0	1
Estudo: 4-7 anos	0,2022	0,40164	0	1
Estudo: 8-10 anos	0,2520	0,43417	0	1
Estudo: +10 anos	0,4927	0,49994	0	1
Recife	0,1490	0,35615	0	1
Salvador	0,1910	0,39315	0	1
Belo Horizonte	0,1691	0,37488	0	1
Rio de Janeiro	0,1323	0,33891	0	1
São Paulo	0,2419	0,42829	0	1
Porto Alegre	0,1163	0,32059	0	1
N	129930			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

4.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA E BLINDER COM INTERAÇÕES

O objetivo deste método é separar um determinado efeito total em partes isoladas que podem ser atribuídas a distintos fatores. Assim, isso pode ser um objetivo muito difícil em diversos casos. De tal forma que os efeitos de interação entre diferentes fatores podem ou não ser bastante forte, mas estarão sempre presentes. Por exemplo, o resultado produzido por dois indivíduos pode ser maior do que a soma do resultado produzido por cada um dos dois individualmente (interação positiva), também dois fatores podem ter compensação total ou parcialmente entre si quando unidos em comparação com quando estão presentes de forma isoladamente (interação negativa). No caso de mais de dois fatores, a situação é ainda mais complexa, envolvendo possíveis efeitos de interação de qualquer subconjunto dos fatores considerados.

De acordo com Biewen (2012), desconsiderar o efeito das interações entre as variáveis pode incorrer em alguns equívocos. Isso porque as mudanças incrementais definidas dessa maneira fornecem uma decomposição aditiva exata do efeito geral em partes contribuídas por cada fator. Assim, considera que essa não observância ainda amplamente utilizada na literatura contém pelo menos dois inconvenientes: i) o resultado da decomposição pode depender da ordem na qual os diferentes fatores são adicionados; ii) decomposição sequencial fornece uma resposta para a questão de dividir o efeito geral em partes disjuntas, mesmo que não haja tal resposta.

Inicialmente, considere o caso de variação em f é causado pela mudança de dois fatores. A alteração total pode ser: $f_{11} - f_{00}$, em que f_{11} é o resultado resultante se ambos os fatores forem alterados, enquanto f_{00} indica o resultado resultante se ambos os fatores permanecerem em seu estado original. Isso porque f pode ser qualquer resultado de interesse, por exemplo, chance de ocupação, salário, uma distribuição de salários e etc. Desta maneira para decompor a mudança geral em mudanças contribuídas por fatores individuais, é preciso introduzir resultados contrafactuais f_{10} , f_{01} que descrevam qual seria o desfecho se apenas um dos fatores fosse mudado isoladamente.

Em tal situação, a diferença $f_{11} - f_{00}$ pode ser decomposta como

$$f_{11} - f_{00} = (f_{10} - f_{00}) \quad (1)$$

$$+ (f_{01} - f_{00}) \quad (2)$$

$$+ [(f_{11} - f_{00}) - (f_{10} - f_{00}) - (f_{01} - f_{00})]. \quad (3)$$

Na primeira equação tem-se o efeito *ceteris paribus* do fator um, enquanto que na segunda equação o efeito *ceteris paribus* do fator dois e na terceira o efeito de interação entre os dois fatores. Os efeitos *ceteris paribus* descrevem os efeitos que ocorrem se cada um dos fatores for alterado separadamente. Se as duas alterações separadas não se somarem à mudança geral, isso necessariamente implicaria que há um efeito de interação. Isso porque esse efeito é a parte da mudança total que não pode ser explicada pelos coeficientes ou características.

Pode-se observar que o efeito de interação é igual ao efeito do fator um variado pelo fato de estar ou não presente um segundo fator (5) e sobre a questão do segundo fator variar na presença do primeiro fator (6):

$$[(f_{11} - f_{00}) - (f_{10} - f_{00}) - (f_{01} - f_{00})] \quad (4)$$

$$= (f_{11} - f_{01}) - (f_{10} - f_{00}) \quad (5)$$

$$= (f_{11} - f_{10}) - (f_{01} - f_{00}) \quad (6)$$

Para o caso de três fatores:

$$f_{111} - f_{000} = (f_{100} - f_{000}) \quad (7)$$

$$+ (f_{010} - f_{000}) \quad (8)$$

$$+ (f_{001} - f_{000}) \quad (9)$$

$$+ [(f_{110} - f_{000}) - (f_{100} - f_{000}) - (f_{010} - f_{000})] \quad (10)$$

$$+ [(f_{101} - f_{000}) - (f_{100} - f_{000}) - (f_{001} - f_{000})] \quad (11)$$

$$+ [(f_{011} - f_{000}) - (f_{010} - f_{000}) - (f_{001} - f_{000})] \quad (12)$$

$$+ [(f_{111} - f_{000}) - (7) - (8) - (9) - (10) - (11) - (12)]. \quad (13)$$

Assim, (7) - (9) representa os efeitos *ceteris paribus*. A parcela (10) responde como o efeito de interação bidirecional entre os dois primeiros fatores. A parcela (11) e (12) correspondem

aos efeitos de interação bidirecional entre os fatores um e três e entre os fatores dois e três, respectivamente. Tudo o que não pode ser explicado pelo *ceteris paribus* e os efeitos de interação bidirecional devem ser devidos a um efeito de interação de três vias entre todos os três fatores. O efeito de interação de três vias é, portanto, dado por (13).

Assim, o efeito de interação de três vias int^3 :

$$Int^3 = total_3 - \sum_{i=1}^3 cp_i - \sum_{k \in P_2} int_k^2, \quad (14)$$

onde $total_3$ denota a mudança total quando todos os três fatores são alterados, cp_i o efeito *ceteris paribus* do fator i e int_k^3 os efeitos de interação bidirecional (sobre o conjunto P_2 de todas as combinações possíveis de dois fatores dentre os três).

A generalização desse método pode ser demonstrado por¹¹:

$$Int^j = total_j - \sum_{i=1}^j cp_i - \sum_{k \in P_2} int_k^2 - \sum_{k \in P_3} int_k^3 - \dots - \sum_{k \in P_{m-1}} int_k^{m-1} \quad (15)$$

Considerando os trabalhos de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) que buscam decompor as diferenças entre grupos ou ao longo do tempo em efeitos de “características” e “coeficientes”. Essa decomposição foi aplicada e generalizada dentro de uma grande variedade de trabalhos¹² de tal modo que as considerações feitas aqui também foram aplicadas.

No formato proposto por Oaxaca-Blinder, temos:

$$f_{11} = \bar{x}_M \beta_M, \quad f_{10} = \bar{x}_M \beta_F, \quad f_{01} = \bar{x}_F \beta_M, \quad f_{00} = \bar{x}_F \beta_F, \quad (16)$$

onde \bar{x}_M, \bar{x}_F significam o vetor de características médias de homens e mulheres, e β_M, β_F os coeficientes de regressão das regressões salariais entre homens e mulheres. De tal modo que há duas variantes da decomposição de Oaxaca-Blinder que correspondem às duas possíveis decomposições:

$$\begin{aligned} f_{11} - f_{00} &= (f_{10} - f_{00}) + (f_{11} - f_{10}) \\ &= \bar{x}_M \beta_M - \bar{x}_F \beta_F = (\bar{x}_M - \bar{x}_F) \beta_F + \bar{x}_M (\beta_M - \beta_F) \end{aligned} \quad (17)$$

¹¹ Para maiores detalhes das propriedades e outros comentários Biewen (2012).

¹² Ver Gomoulka e Stern (1990), Fairlie (2005), Yun (2004), Machado e Mata (2005), Biewen e Jenkins (2005), Bauer e Sinnig (2007).

$$\begin{aligned}
f_{11} - f_{00} &= (f_{01} - f_{00}) + (f_{11} - f_{01}) \\
&= \bar{x}_M \beta_M - \bar{x}_F \beta_F = \bar{x}_F (\beta_M - \beta_F) + (\bar{x}_M - \bar{x}_F) \beta_M \quad (18)
\end{aligned}$$

Na literatura econômica a discriminação é colocada como sendo a parte que não poderia ser explicada além da diferença entre as características observáveis dos indivíduos comparáveis. Entretanto, diferente das demais decomposições, essa agregará o efeito interação (conforme as equações (1) a (3)):

$$\begin{aligned}
f_{11} - f_{00} &= (f_{10} - f_{00}) + (f_{01} - f_{00}) + [(f_{11} - f_{00}) - (f_{10} - f_{00}) - (f_{01} - f_{00})] \\
&= (\bar{x}_M - \bar{x}_F) \beta_F + \bar{x}_F (\beta_M - \beta_F) + (\bar{x}_M - \bar{x}_F) (\beta_M - \beta_F) \quad (19)
\end{aligned}$$

$$= \Delta \bar{x} \beta_F + \bar{x}_F \Delta \beta + \Delta \bar{x} \Delta \beta. \quad (20)$$

De acordo com Biewen (2012, p. 11) “a decomposição (19) foi introduzida aproximadamente ao mesmo tempo que a decomposição de Oaxaca-Blinder por Winsborough/Dickenson (1971). Surpreendentemente, essa decomposição envolvendo o efeito de interação das diferenças nas características e diferenças nos coeficientes é raramente usada em economia”. Ainda acrescenta que parece questionável atribuir este termo de interação ao efeito “características” ou “coeficientes” nas análises de decomposição.

Assim, essa técnica será utilizada tanto para decompor os determinantes sobre as chances de inserção, quanto os determinantes de salários.

4.3 ANÁLISE CONTRAFACTUAL POR REGRESSÕES QUANTÍLICAS

Machado e Mata (2004) inauguraram uma abordagem em regressão quantílica que ficou consagrada na literatura e posteriormente modificada por Melly (2006) decompondo diferenças em diferentes quantis da distribuição incondicional.

Conforme Chernozhukov e outros (2013) - CFM, uma vantagem da abordagem da estimativa do modelo condicional é ser de interesse econômico independente¹³. A noção resultante de uma regressão quantílica incondicional disposta por CFM está relacionada a Firpo e outros (2009) - FFL, mas é diferente desta noção. A noção de FFL mede uma aproximação de

¹³ Diversos trabalhos aplicam a regressão quantílica para analisar os determinantes das distribuições salariais condicionais. Outro caso, que não é a proposta deste trabalho, seria analisar o impacto de alterações em treinamento ou educação sobre os salários.

primeira ordem para tal efeito (o efeito marginal), enquanto a noção descrita em CFM mede o tamanho exato de tal efeito nos quantis incondicionais, que é a proposta alvo deste trabalho. Por fim, quando a variação é relativamente pequena entre os quantis, as duas noções podem se aproximar, mas podem diferir consideravelmente.

Desta maneira, a análise por regressões via decomposições contrafactuais nos quantis de renda incondicional será calculada utilizando a metodologia de CFM (2013) permitindo analisar o Efeito Quantílico do Tratamento via decomposição contrafactual desenvolvido inicialmente por Melly (2006). Isso porque permite saber como seriam os salários das mulheres ou negros caso fossem remunerados conforme as características dos homens (para análise por gênero) e brancos (para análise por etnia), respectivamente.

Segundo Melly (2006) o método de decomposição possui o conceito de "Efeito Tratamento Quantílico na Média¹⁴" e a decomposição pode ser estendida para se estimar a distribuição contrafactual utilizando o modelo de regressão quantílica.

Considerando um grupo amostral n indexado por i com n_0 indivíduos do grupo controle e n_1 do grupo tratado. Assim $T_i = 0$, se i for do grupo controle e $T_i = 1$, se for do grupo que recebe o tratamento. Nesse caso teremos $T_i = 1$ para os discriminados (mulheres para análise de gênero e não brancos para análise de etnia) e $T_i = 0$ para os não discriminados (Homens para análise de gênero e Brancos para análise de etnia). Assim, estima-se as regressões quantílicas para quantis θ 's selecionados, tal como $\theta_1, \theta_2, \theta_3, \theta_4, \dots, \theta_j$, e utilizamos a amostra observada x para formar as distribuições marginais dos salários exigidos.

Inicialmente estima-se toda a distribuição dos rendimentos por regressão quantílica, após isso utilizando o Teorema da Probabilidade Inversa e então obtém-se a distribuição condicional do salário invertendo a função quantílica. A partir desse resultado integra-se a distribuição condicional em relação às variáveis observáveis.

O objetivo é obter os quantis incondicionais que são derivados por $F_{y(t)}^{-1}(\cdot)$ para estimar o rendimento contrafactual do grupo tratado, ou seja, dos discriminados.

¹⁴ O trabalho de Melly (2006) resume as metodologias de tratamento: efeito de tratamento na média (ATE) e efeito de tratamento na média dos tratados (ATET).

Algebricamente, as seguintes etapas são desenvolvidas na decomposição das diferenças salariais entre discriminados e não discriminados em diferentes pontos da distribuição:

- 1) Estima-se a $F_{y(t)}^{-1}(\cdot | x_i)$;
- 2) Inverte-se a função $F_{y(t)}^{-1}(\cdot | x_i) \rightarrow F_{y(t)}(\cdot | x_i)$;
- 3) A partir de $F_{y(t)}(\cdot | x_i)$, integra-se em $X \rightarrow F_{y(t)}(\cdot)$
- 4) Inverte-se a função $F_{y(t)}(\cdot) \rightarrow F_{y(t)}^{-1}(\cdot)$

Considerando a não monotonicidade da função condicional, essencialmente ela não poderá ser invertida. Para resolver este problema definimos $F_{y(t)}(\cdot | x_i)$ pela equação que não exige a monotonicidade da função quantílica:

$$F_{y(t)}(q|x) = \int \mathbf{1}(F_{Y(t)}^{-1}(\theta|X) \leq q) d\theta = \int_0^1 \mathbf{1}(X\beta(\theta) \leq q) d\theta, \quad (14)$$

Assim um estimador natural da distribuição condicional de $Y(t)$ dado X_i ; em q é dado por:

$$\hat{F}_{y(t)}(q|x) = \int_0^1 \mathbf{1}(X\hat{\beta}(\theta) \leq q) d\theta = \sum_{j=1}^J (\hat{\theta}_j - \hat{\theta}_{j-1}) \mathbf{1}(x\hat{\beta}(\hat{\theta}_j) \leq q) \quad (15)$$

onde uma aproximação simples seria $\hat{\theta}_j = \frac{j}{J}$.

O que implica que é possível estimar a função distribuição incondicional simplesmente fazendo:

$$\hat{F}_{y(t)}(q|T=t) = \int_0^1 F_{y(t)}(q|x) dF_x(x|T=t) = \frac{1}{N} \sum_{i=T=t}^N F_{y(t)}(q|X_i) \quad (16)$$

Finalmente a estimativa da θ -ésimo quantil de y é dado por:

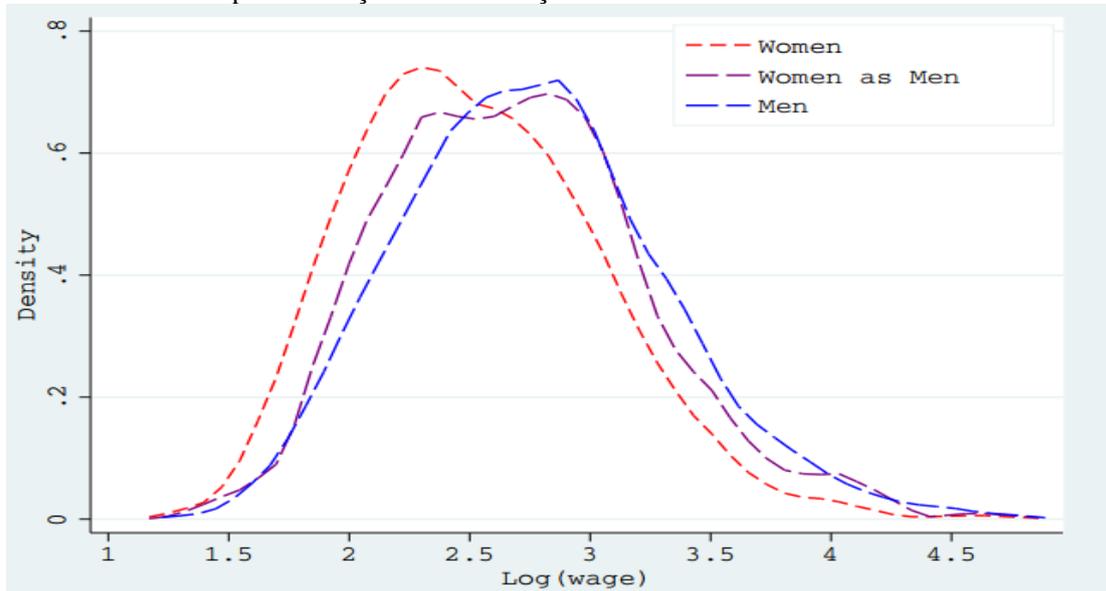
$$\hat{q}_t(\theta, \hat{\beta}, x) = \inf \left\{ q: \frac{1}{N} \sum_{i=T=t}^N F_{y(t)}(q|X_i) \geq \theta \right\} \quad (17)$$

E o quantil contrafactual usado para decompor as diferenças em distribuições e estimar os efeitos quantílicos do tratamento (QTE) é dado por:

$$\hat{q}_c(\theta, \hat{\beta}, x) = \inf \left\{ q: \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N F_{y^{(0)}}(q|X_i) \geq \theta \right\} \quad (18)$$

Por exemplo, essa técnica permite criar uma função de distribuição contrafactual de salários para simular as características observáveis das mulheres nesta função de salários masculinos para comparar com os homens.

Gráfico 20 – Exemplo de criação de uma função contrafactual de salários.



Fonte: Elaboração própria.

5 DETERMINANTES DE INSERÇÃO OCUPACIONAL

5.1 INTRODUÇÃO

O racismo e a misoginia são temas de preocupação e debates constantes dentro e fora da literatura econômica. Entretanto, ainda é muito reduzida a quantidade de estudos brasileiros nas regiões metropolitanas, sobre os determinantes para a inserção ocupacional entre os grupos discriminados quando comparado ao grande número que avalia o diferencial sobre os salários¹⁵. Essa literatura enfatiza um dos problemas e talvez não o mais grave: as barreiras sobre a oportunidade de obter essa subsistência salarial.

O acesso ao emprego é o maior meio para a renda que, consecutivamente, permite a obtenção de capacitação que é descrita como necessária ao emprego, tornando assim o problema cíclico em um dos países mais desiguais do mundo. Por fim, de acordo com Hasenbalg e Silva (1992), há uma tendência à concentração de riqueza, com parte significativa da população em situação de pobreza e com a magnitude de pretos pobres sendo o dobro em relação aos brancos. Não distante disso, as famílias chefiadas por mulheres manifestam pobreza relativa bem maior, especialmente quando negras. Infelizmente esta realidade brasileira ainda persiste desde a abolição da escravatura ao final do último século, com a inclusão das mulheres e dos pretos no mercado de trabalho. Pesquisadores nacionais têm analisado essas questões de gênero e raça no país, destacando-se os trabalhos de Monte e Gonçalves (2008), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Carvalho, Neri e Silva (2006), Matos e Machado (2006), Bruschini (2008), Hirata (2014), Souza e outros (2015) e Ribeiro e Araújo (2016).

Com base nestas questões, este capítulo propõe decompor os determinantes de inserção e verificar o efeito discriminação como critério decisivo na contratação dos trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro. De tal modo que este estudo fará comparações entre os grupos de trabalhadores não brancos ou do gênero feminino (considerado que há um tratamento de discriminação no ato da contratação) com o grupo de trabalhadores do gênero masculino e trabalhadores brancos.

¹⁵Soares (2000); Reis; Barros, (2002); Carvalho; Barreto, (2002); Menezes; Bispo Filho, (2004); Giuberti ; Menezes-Filho, (2005); Matos; Machado, (2006); Fontes *et al.*, (2006); Resende; Wyllie, (2006); Bartalotti; Leme, (2007); Freguglia *et al.*, (2007); Laviola; Funcia, (2007); Nakabashi; Figueiredo, (2008); Souza (2008); Prata; Pianto, (2009); Vaz (2009); Madalozzo (2009); Betarelli Junior (2010); Coelho *et al.*, (2010); Hersen; Staduto, (2010); Miro; Suliano, (2010); Amarante (2011); Rocha *et al.*, (2011); Santos; Camillo, (2011); Satel *et al.*, (2011); Cirino; Lima, (2012); Silveira;Silva, (2012); Meireles; Silva, (2013).

5.2 PERFIL DO GRUPO FEMININO E NÃO BRANCOS EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

O primeiro passo foi buscar descrever os grupos em situação de desemprego. Para isso foram feitas duas estimações através do modelo logístico¹⁶ descrito abaixo e identificando a variável dependente (que pode assumir a raça ou gênero) e as variáveis observáveis (idade, chefe do domicílio, anos de estudo, experiência e região onde está residindo) que podem estar na forma de variável binária ou contínua ou em faixas e têm como objetivo descrever um indivíduo ser do grupo de interesse conforme a equação (1), a seguir:

$$D_j = \beta_0 + \beta_1 \cdot IDA_j + \beta_2 \cdot GEN_j + \beta_3 \cdot RAC_j + \beta_4 \cdot CHE_j + \beta_5 \cdot EST_j + \beta_6 \cdot REG_j + \beta_7 \cdot ANO_j + \beta_8 \cdot EXP_j + \beta_9 \cdot REE_j + \varepsilon_j \quad (1)$$

D: indica se o indivíduo é Não Branco (para análise comparativa por raça) ou Mulher (para análise comparativa por gênero) em situação de desemprego;

IDA: refere-se a idade do indivíduo;

GEN: é o gênero a qual o indivíduo pertence;

RAC: é a raça que caracteriza o indivíduo;

CHE: descreve se é chefe do domicílio;

EST: denota quantos anos de estudo que o indivíduo possui;

REG: representa a região a qual o indivíduo pertence;

ANO: refere-se ao ano de pesquisa;

EXP: corresponde ao cálculo da idade subtraído da escolaridade e de 6 anos;

EXP²: cálculo da experiência ao quadrado para capturar o efeito decrescente dos retornos do capital humano;

REE: Caso o indivíduo esteja entrando novamente ou pela primeira vez no mercado de trabalho;

De acordo com as Tabelas 3 e 4 pode-se verificar-se que a maior parte das variáveis foram significantes a 1% e em alguns casos a 5% ou 10% nestas estimativas. Mesmo que algumas das variáveis não consiga alcançar valor de significância suficiente, não precisam ou devem ser retiradas da equação. Isso porque elas têm um valor real no modelo adotado e apenas devem ser desconsideradas a leitura do seu efeito sobre a análise. A exclusão de uma variável

¹⁶Como não se deseja obter probabilidade fora do intervalo [0,1], pode-se utilizar o modelo Probit ou Logit. A diferença entre eles encontra-se basicamente na suposição sobre a distribuição do termo de erro e ambos apresentam resultados muito similares, embora convergindo para melhores resultados as funções do tipo logística quando o tamanho da amostra é muito grande (FREITAS, 2012).

pode tornar o modelo sem sentido ou a inclusão de uma variável sem sentido pode tornar o modelo viesado. Deve-se ponderar se estas variáveis são importantes na explicação do objeto de estudo¹⁷.

A análise referente ao perfil da mulher ofertante de mão de obra no mercado de trabalho nas principais regiões metropolitanas brasileiras está descrito na Tabela 3. Considerando ser chefe do domicílio¹⁸, durante todo período analisado é negativo indicando que maior parte dos homens ainda ocupam esse papel e demonstrou um alto patamar de 24,4% no ano de 2003 que se reduz drasticamente ao longo do período para apenas 3,38% no ano de 2015. Por outro lado, a questão da etnia das mulheres não demonstra muito diferencial nos acréscimos da probabilidade de participação no mercado de trabalho, com apenas 1,59% no ano de 2003 e 2,54% no ano de 2015 a favor das mulheres não brancas.

Tem-se que as duas faixas etárias intermediárias (25 a 35 anos e 35 a 59 anos) apresentam os maiores níveis de acréscimos na probabilidade de estar buscando emprego, quando comparado a variável omitida (60 anos ou mais). Ainda, a faixa etária de 35 a 59 anos que teria uma probabilidade maior: na ordem de 17,8% em 2003, se alterando pouco durante todo o período. Percebe-se que a probabilidade destas duas faixas estarem buscando se inserir no mercado de trabalho se reduz drasticamente no período mais recente.

O sinal da variável anos de estudo é negativo devido a comparação ser entre estas faixas apresentadas e a faixa omitida que é 10 ou mais anos de estudo. Assim, na faixa de 8 a 10 anos, há uma redução na probabilidade na ordem de 8,49% no ano de 2003 para que as mulheres sejam ofertantes de mão de obra no mercado de trabalho quando comparado a faixa que detém maior capital humano. Isso indica que as mulheres estão concentradas nas camadas mais altas do nível de escolaridade. Por outro lado, a variável reemprego demonstra sinal negativo e assim redução na probabilidade desse grupo na ordem 7,61% em 2015 - relativo a busca da primeira inserção ocupacional.

¹⁷ Conforme Venetoklis, (2004), Valiendo e Kopeining (2005) e Zhao (2005).

¹⁸Essa pergunta no questionário é referente a responsabilidade pela casa e contas da mesma, diferente da pergunta se é responsável pela família.

Tabela 3 – Efeito marginal das características segundo a condição das mulheres na procura de trabalho.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Não branco	0,0159** (0,00803)	-0,00520 (0,00963)	-0,00106 (0,0104)	0,0110 (0,01000)	0,00327 (0,0105)	0,0146 (0,0113)	0,00890 (0,0113)	0,0186 (0,0120)	0,00837 (0,0130)	0,000931 (0,0134)	0,0291** (0,0137)	0,0327** (0,0155)	0,0254 (0,0141)
Experiência	-0,0013 (0,0009)	0,0003 (0,0011)	-0,0018 (0,0012)	-0,00121 (0,00116)	-0,000415 (0,00123)	0,000199 (0,00132)	-0,00116 (0,00130)	-0,00125 (0,00133)	-0,000348 (0,00147)	0,000127 (0,00154)	-0,00286' (0,00154)	-0,00405** (0,00166)	-0,00286' (0,00149)
Idade: 16-24	0,0123 (0,0539)	0,0821 (0,0636)	0,0118 (0,0686)	0,00316 (0,0701)	0,0376 (0,0717)	0,0633 (0,0733)	0,0934 (0,0743)	0,0744 (0,0785)	0,102 (0,0847)	0,103 (0,0855)	-0,106 (0,0829)	-0,0865 (0,0901)	0,0490 (0,0825)
Idade: 25-35	0,139*** (0,0482)	0,182*** (0,0568)	0,131** (0,0612)	0,0895 (0,0632)	0,134** (0,0648)	0,152** (0,0651)	0,155** (0,0665)	0,159** (0,0703)	0,172** (0,0758)	0,165** (0,0756)	-0,0265 (0,0726)	-0,00603 (0,0789)	0,0919 (0,0730)
Idade: 35-59	0,178*** (0,0409)	0,174*** (0,0479)	0,151*** (0,0512)	0,129** (0,0537)	0,145*** (0,0554)	0,160*** (0,0541)	0,181*** (0,0561)	0,183*** (0,0593)	0,206*** (0,0641)	0,220*** (0,0624)	0,0446 (0,0584)	0,0895 (0,0641)	0,149** (0,0597)
Reemprego	-0,0672*** (0,00980)	-0,0784*** (0,0116)	-0,0449*** (0,0125)	-0,0644*** (0,0120)	-0,0608*** (0,0127)	-0,0589*** (0,0141)	-0,0564*** (0,0145)	-0,0678*** (0,0148)	-0,0787*** (0,0160)	-0,103*** (0,0174)	-0,0672*** (0,0178)	-0,0699*** (0,0194)	-0,0761*** (0,0198)
Chefe	-0,244*** (0,00932)	-0,175*** (0,0112)	-0,129*** (0,0121)	-0,135*** (0,0118)	-0,104*** (0,0124)	-0,103*** (0,0131)	-0,0872*** (0,0130)	-0,0849*** (0,0138)	-0,0675*** (0,0151)	-0,0818*** (0,0155)	-0,0554*** (0,0155)	-0,0487*** (0,0173)	-0,0338** (0,0152)
Estudo: Menos de 1 ano	-0,126*** (0,0230)	-0,0767*** (0,0288)	-0,0884*** (0,0331)	-0,0716** (0,0342)	-0,121*** (0,0403)	-0,0832' (0,0431)	-0,0307 (0,0478)	-0,0466 (0,0505)	0,0374 (0,0605)	-0,171** (0,0721)	-0,0565 (0,0736)	-0,0554 (0,0713)	-0,0899 (0,0693)
Estudo: 1-3 anos	-0,0745*** (0,0165)	-0,0643*** (0,0199)	-0,0834*** (0,0223)	-0,112*** (0,0223)	-0,117*** (0,0251)	-0,0870*** (0,0280)	-0,0972*** (0,0306)	-0,0236 (0,0330)	-0,0308 (0,0394)	-0,112*** (0,0414)	-0,0810' (0,0445)	-0,0787 (0,0512)	-0,140*** (0,0516)
Estudo: 4-7 anos	-0,107*** (0,00912)	-0,102*** (0,0109)	-0,115*** (0,0116)	-0,116*** (0,0115)	-0,102*** (0,0121)	-0,0725*** (0,0137)	-0,0811*** (0,0141)	-0,0833*** (0,0146)	-0,0636*** (0,0164)	-0,105*** (0,0172)	-0,105*** (0,0179)	-0,0986*** (0,0200)	-0,0964*** (0,0190)
Estudo: 8-10 anos	-0,0849*** (0,00880)	-0,0661*** (0,0104)	-0,0678*** (0,0111)	-0,0773*** (0,0108)	-0,0687*** (0,0113)	-0,0485*** (0,0122)	-0,0549*** (0,0123)	-0,0899*** (0,0128)	-0,0498*** (0,0139)	-0,0971*** (0,0146)	-0,0860*** (0,0147)	-0,0499*** (0,0166)	-0,0674*** (0,0152)
Recife	-0,0319** (0,0148)	-0,0439** (0,0180)	-0,0389** (0,0184)	-0,0622*** (0,0170)	-0,0446** (0,0180)	-0,112*** (0,0204)	0,00684 (0,0206)	-0,0561** (0,0219)	-0,0127 (0,0237)	-0,0463' (0,0249)	0,000724 (0,0255)	-0,00514 (0,0273)	0,00763 (0,0241)
Salvador	-0,00292 (0,0148)	0,0234 (0,0176)	0,0281 (0,0182)	-0,0220 (0,0179)	-0,00264 (0,0182)	-0,0104 (0,0201)	0,0308 (0,0204)	-0,0265 (0,0218)	0,0218 (0,0229)	0,00509 (0,0254)	0,0795*** (0,0249)	0,0592** (0,0267)	0,0616** (0,0239)
Belo Horizonte	-0,0258* (0,0140)	-0,0311* (0,0167)	-0,0122 (0,0179)	-0,0400** (0,0170)	0,000725 (0,0175)	-0,0286 (0,0193)	0,0283 (0,0196)	-0,0408* (0,0212)	0,0245 (0,0223)	-0,0171 (0,0235)	0,00786 (0,0242)	-0,0147 (0,0275)	0,00550 (0,0236)
Rio de Janeiro	0,00102 (0,0146)	0,0243 (0,0175)	0,0510*** (0,0193)	-0,0223 (0,0181)	0,0128 (0,0190)	-0,0139 (0,0202)	0,00785 (0,0206)	0,00332 (0,0221)	0,0197 (0,0225)	-0,0155 (0,0242)	0,0762*** (0,0252)	0,0323 (0,0282)	0,0404' (0,0242)
São Paulo	-0,0111 (0,0126)	-0,0121 (0,0153)	0,00225 (0,0164)	-0,0516*** (0,0156)	-0,0194 (0,0159)	-0,0255 (0,0177)	-0,000511 (0,0178)	-0,0624*** (0,0197)	-0,0379* (0,0205)	-0,0399* (0,0218)	0,0144 (0,0226)	0,0184 (0,0251)	0,0248 (0,0216)
N	18936	13676	11921	12582	11571	9814	9801	8722	7526	6813	6697	5425	6470

Fonte: Elaboração própria. Erro padrão em parênteses. Níveis de significância: * p<0.10; ** p<0.05; *** p<0.01. Omitidas: mais de 60 anos de idade; mais de 10 anos de estudo; Porto Alegre.

Quanto a avaliação do perfil do grupo não branco (compreende os pretos, pardos, indígenas, amarelos e asiáticos) que é ofertante de mão de obra no mercado de trabalho nas principais regiões metropolitanas brasileiras, será feita uma descrição pelos efeitos marginais descritos na Tabela 4. Assim, a variável que representa a faixa etária 16 a 24 anos demonstrou sinal positivo com acréscimos na probabilidade deste grupo de 14,20% no ano de 2010 quando comparado a faixa etária mais velha. Esta variável que está dividida em faixas etárias e exprime a probabilidade de ser composta pela população não branca participante do mercado de trabalho brasileiro é maior na parte mais jovem.

O sinal da variável anos de estudo é positivo e indica que a proporção dos não brancos na maior faixa (10 anos de estudo ou mais) é menor que a mais baixa. Por exemplo, No ano de 2003, a faixa de 1 a 3 anos de estudo tem um aumento na probabilidade de 25,7% de conter

esse grupo e esse valor se amplia em 2015 para 33,80%. A medida que as faixas que contemplam os maiores anos de estudo vão sendo analisados, esse efeito vai se reduzindo. É exatamente o contrário que ocorre com a análise feita pelo sexo feminino.

Quanto a variável reemprego, em 2004 alcança um valor de 2,23% e amplia-se 5,76% em 2015. Significa que os indivíduos não brancos costumam ter experiência ocupacional anterior ou têm maior propensão a estarem numa situação de maior rotatividade nos empregos. Por outro lado, quando considerada o seu acréscimo na probabilidade de participação nas regiões metropolitanas brasileiras, é altamente representativo em diversas regiões, mas especialmente em Salvador (alcançando valores de 77,7% em 2012) e no Recife (51,7% em 2006).

Tabela 4 – Efeito marginal das características segundo condição dos indivíduos não brancos na procura de trabalho.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mulher	0,0124 [*] (0,0066)	-0,0046 (0,0076)	-0,0009 (0,0081)	0,0079 (0,0079)	0,00198 (0,00829)	0,0116 (0,00905)	0,00562 (0,00898)	0,0137 (0,00954)	0,00658 (0,0102)	0,000979 (0,0110)	0,0232 ^{**} (0,0108)	0,0249 ^{**} (0,0117)	0,0197 ^{**} (0,0109)
Experiência	-0,0008 (0,0008)	-0,0016 [*] (0,0009)	0,0004 (0,0015)	-0,0003 (0,0017)	-0,0022 ^{**} (0,0011)	-0,0027 ^{**} (0,00118)	-0,0013 (0,00114)	0,0003 (0,0012)	-0,0054 ^{***} (0,0013)	-0,0041 ^{***} (0,0014)	-0,0033 ^{**} (0,0013)	-0,0015 (0,0014)	-0,0030 ^{**} (0,0013)
Idade: 16-24	0,0900 ^{**} (0,0449)	0,0153 (0,0540)	0,0928 (0,0598)	0,0752 (0,0614)	0,0650 (0,0588)	-0,0019 (0,0636)	0,0489 (0,0624)	0,1420 ^{**} (0,0693)	-0,1100 (0,0756)	-0,0620 (0,0754)	-0,0018 (0,0729)	0,00332 (0,0751)	0,0588 (0,0689)
Idade: 25-35	0,0668 [*] (0,0395)	0,00899 (0,0479)	0,0718 (0,0534)	0,0649 (0,0552)	0,0467 (0,0522)	0,0329 (0,0565)	0,0610 (0,0552)	0,125 ^{**} (0,0622)	-0,0876 (0,0675)	-0,0316 (0,0661)	-0,00127 (0,0638)	-0,00688 (0,0650)	0,0710 (0,0600)
Idade: 35-59	0,0414 (0,0321)	0,00228 (0,0395)	0,0326 (0,0445)	0,0291 (0,0465)	0,0577 (0,0428)	0,0188 (0,0460)	0,0422 (0,0452)	0,0754 (0,0522)	-0,0444 (0,0565)	-0,00627 (0,0533)	-0,0100 (0,0510)	-0,0151 (0,0517)	0,0621 (0,0477)
Reemprego	0,00619 (0,0090)	0,0223 ^{**} (0,0105)	0,0103 (0,0113)	0,0376 ^{***} (0,0107)	0,0154 (0,0114)	0,0297 ^{**} (0,0124)	-0,00257 (0,0129)	0,0147 (0,0133)	0,0283 ^{**} (0,0142)	0,00504 (0,0160)	0,0430 ^{***} (0,0160)	0,0363 ^{**} (0,0176)	0,0576 ^{**} (0,0175)
Chefe	0,0104 (0,0091)	-0,00284 (0,0103)	0,00103 (0,0109)	-0,00505 (0,0109)	0,00655 (0,0113)	-0,00379 (0,0122)	-0,0127 (0,0118)	0,0129 (0,0127)	0,0223 (0,0138)	0,0113 (0,0143)	0,0149 (0,0139)	0,0159 (0,0152)	-0,0040 (0,0136)
Estudo: Menos de 1 anos	0,257 ^{***} (0,0224)	0,251 ^{***} (0,0277)	0,185 ^{***} (0,0311)	0,201 ^{***} (0,0333)	0,271 ^{***} (0,0374)	0,238 ^{***} (0,0415)	0,322 ^{***} (0,0540)	0,142 ^{***} (0,0461)	0,224 ^{***} (0,0533)	0,296 ^{***} (0,0724)	0,0912 (0,0723)	0,200 ^{***} (0,0745)	0,3380 ^{***} (0,0778)
Estudo: 1-3 anos	0,219 ^{***} (0,0154)	0,214 ^{***} (0,0184)	0,185 ^{***} (0,0206)	0,220 ^{***} (0,0210)	0,240 ^{***} (0,0246)	0,191 ^{***} (0,0262)	0,216 ^{***} (0,0279)	0,210 ^{***} (0,0325)	0,213 ^{***} (0,0375)	0,204 ^{***} (0,0395)	0,273 ^{***} (0,0452)	0,177 ^{***} (0,0461)	0,265 ^{***} (0,0491)
Estudo: 4-7 anos	0,186 ^{***} (0,00799)	0,178 ^{***} (0,00956)	0,145 ^{***} (0,0104)	0,177 ^{***} (0,0102)	0,165 ^{***} (0,0109)	0,187 ^{***} (0,0124)	0,168 ^{***} (0,0127)	0,162 ^{***} (0,0133)	0,146 ^{***} (0,0147)	0,204 ^{***} (0,0164)	0,177 ^{***} (0,0166)	0,127 ^{***} (0,0179)	0,165 ^{***} (0,0170)
Estudo: 8-10 anos	0,124 ^{***} (0,0078)	0,103 ^{***} (0,0090)	0,100 ^{***} (0,0096)	0,119 ^{***} (0,009)	0,109 ^{***} (0,0099)	0,131 ^{***} (0,0106)	0,103 ^{***} (0,0108)	0,100 ^{***} (0,0114)	0,0992 ^{***} (0,0122)	0,120 ^{***} (0,0133)	0,131 ^{***} (0,0132)	0,108 ^{***} (0,0146)	0,107 ^{***} (0,0132)
Recife	0,501 ^{***} (0,0119)	0,497 ^{***} (0,0142)	0,515 ^{***} (0,0146)	0,517 ^{***} (0,0135)	0,479 ^{***} (0,0142)	0,478 ^{***} (0,0163)	0,510 ^{***} (0,0166)	0,482 ^{***} (0,0173)	0,513 ^{***} (0,0183)	0,472 ^{***} (0,0204)	0,485 ^{***} (0,0205)	0,475 ^{***} (0,0209)	0,435 ^{***} (0,0187)
Salvador	0,737 ^{***} (0,0123)	0,759 ^{***} (0,0146)	0,713 ^{***} (0,0143)	0,743 ^{***} (0,0144)	0,721 ^{***} (0,0144)	0,733 ^{***} (0,0161)	0,726 ^{***} (0,0168)	0,722 ^{***} (0,0173)	0,737 ^{***} (0,0177)	0,777 ^{***} (0,0226)	0,695 ^{***} (0,0199)	0,666 ^{***} (0,0197)	0,686 ^{***} (0,0181)
Belo Horizonte	0,372 ^{***} (0,0117)	0,395 ^{***} (0,0135)	0,414 ^{***} (0,0148)	0,424 ^{***} (0,0140)	0,429 ^{***} (0,0140)	0,421 ^{***} (0,0154)	0,436 ^{***} (0,0162)	0,393 ^{***} (0,0173)	0,426 ^{***} (0,0176)	0,410 ^{***} (0,0196)	0,413 ^{***} (0,0198)	0,431 ^{***} (0,0214)	0,427 ^{***} (0,0184)
Rio de Janeiro	0,334 ^{***} (0,0124)	0,339 ^{***} (0,0146)	0,378 ^{***} (0,0160)	0,395 ^{***} (0,0152)	0,360 ^{***} (0,0157)	0,355 ^{***} (0,0167)	0,364 ^{***} (0,0177)	0,365 ^{***} (0,0182)	0,347 ^{***} (0,0186)	0,367 ^{***} (0,0205)	0,392 ^{***} (0,0207)	0,347 ^{***} (0,0227)	0,371 ^{***} (0,0193)
São Paulo	0,223 ^{***} (0,0117)	0,236 ^{***} (0,0138)	0,280 ^{***} (0,0149)	0,286 ^{***} (0,0143)	0,271 ^{***} (0,0143)	0,265 ^{***} (0,0156)	0,273 ^{***} (0,0164)	0,250 ^{***} (0,0176)	0,281 ^{***} (0,0177)	0,277 ^{***} (0,0197)	0,264 ^{***} (0,0202)	0,211 ^{***} (0,0221)	0,205 ^{***} (0,0192)
N	18936	13676	11921	12582	11571	9814	9801	8722	7526	6813	6697	5425	6470

Erro padrão em parênteses. Significância: * p<0.10; ** p<0.05; *** p<0.01. Omitidas: mais de 60 anos de idade; Mais de 10 ano de estudo; Porto Alegre.

Fonte: Elaboração própria

5.3 DECOMPOSIÇÃO DOS CONDICIONANTES DE INSERÇÃO

Esta seção busca analisar a participação do efeito discriminação em horizonte de tempo maior do que já feito na recente literatura brasileira como determinante na inserção ao mercado de trabalho nas principais regiões metropolitanas brasileiras. Assim, posteriormente a análise feita pelo modelo logístico sobre o perfil dos indivíduos desempregados e sobre a probabilidade de inserção dos mesmos, pretende-se decompor o efeito das características observáveis, coeficientes estimados e interações sobre as chances de inserção dos indivíduos de acordo com a proposta discutida em Biewen (2012) acerca do modelo de Oaxaca e Blinder com interações. Desta maneira, verifica-se o quanto as características de etnia e gênero são determinantes para os trabalhadores conseguirem se inserir no mercado de trabalho conforme a equação abaixo:

$$E_j = \beta_0 + \beta_1 \cdot IDA_j + \beta_2 \cdot GEN_j + \beta_3 \cdot RAC_j + \beta_4 \cdot CHE_j + \beta_5 \cdot EST_j + \beta_6 \cdot REG_j + \beta_7 \cdot ANO_j + \beta_8 \cdot EXP_j + \beta_9 \cdot EXP_j^2 + \beta_{10} \cdot REE_j + \beta_{11} \cdot Smr_j + \varepsilon_j \quad (2)$$

E: indica se o indivíduo é Branco ou Não Branco (para análise comparativa por raça) ou Homem ou Mulher (para análise comparativa por gênero) em situação de emprego;

IDA: refere-se a idade do indivíduo;

GEN: é o gênero a qual o indivíduo pertence;

RAC: é a raça que caracteriza o indivíduo;

CHE: descreve se é chefe do domicílio;

EST: denota quantos anos de estudo que o indivíduo possui;

REG: representa a região a qual o indivíduo pertence;

ANO: refere-se ao ano de pesquisa;

EXP: corresponde ao cálculo da idade subtraído da escolaridade e de 6 anos;

EXP²: indica o efeito decrescente do capital humano ao longo do tempo;

REE: Caso o indivíduo tenha experiência ocupacional anterior ou pela primeira vez no mercado de trabalho;

Smr: Setores de melhores atividades remuneradas (Setor industrial, financeiro, saúde, educação, imobiliário e serviços públicos);

A decomposição no primeiro momento será feita visando comparar o grupo do sexo masculino e o grupo do sexo feminino, conforme a Tabela 5. Vale salientar que os resultados dispõem de duas diferentes estimações: (1) modelo que desconsidera o efeito interação; (2) modelo que faz a decomposição considerando o efeito interação. Assim, o resultado da

diferença na decomposição entre os grupos já considera o valor já em escala exponencial (Exp (b))¹⁹, o valor de significância da estimativa (P>|z|), o efeito médio das diferenças sobre as dotações de capital humano estimados (Características ou parte Explicada como posto na maior parte da literatura), efeito médio da discriminação estimada (Coeficientes ou parte Não Explicada também posto na maior parte da literatura) e interação que pode permitir captar um efeito multiplicador de comunicação entre as variáveis, podendo ser positivo sobre essas diferenças de chances de inserção ou negativo (Interações).

Quanto ao período de 2003 a 2008 na primeira parte dessa análise, verificou-se que a diferença entre os grupos apresenta sinal positivo indicando que os homens têm em média um alto valor adicionado de até 7,41%, em 2003, na sua probabilidade de inserção no mercado de trabalho frente as mulheres. A decomposição deste valor, conforme a segunda estimação (2) indica o quanto da participação do efeito é advindo da diferença das características (ou diferença explicada) e foi na ordem de até 3,11%, no mesmo ano. Por outro lado, a participação do efeito discriminatório foi de 4,46% e teve a maior parcela da contribuição para essa diferença de probabilidade. Por fim, o efeito das interações não foi significativo para fazer qualquer inferência a respeito deste, mas ainda assim vale ressaltar que os demais resultados foram significantes em maior parte a 1% ou 5%. Por outro lado, conforme visto nas duas estimações, é importante separar o efeito interação dos demais efeitos para não fazer deduções sobre o efeito discriminação ou características de forma equivocada.

Conforme pode-se observar acerca da diferença na probabilidade de inserção entre homens e mulheres no mercado de trabalho em 2008, houve aumento desse valor principalmente pela ampliação da magnitude do efeito dos coeficientes estimados (5,55%) e em parte do efeito das diferenças das características entre os grupos (3,48%).

Tabela 5 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre gêneros. 2003 a 2008.

(1)	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	Exp (b)	P> z										
Homem	1,2690	0,0000	1,3073	0,0000	1,2714	0,0000	1,2989	0,0000	1,2899	0,0000	1,3633	0,0000
Mulher	1,1814	0,0000	1,2107	0,0000	1,2106	0,0000	1,2236	0,0000	1,2392	0,0000	1,2521	0,0000
Diferença	1,0741	0,0000	1,0798	0,0000	1,0502	0,0000	1,0615	0,0000	1,0409	0,0000	1,0888	0,0000
Explicada	1,0286	0,0000	1,0324	0,0000	1,0206	0,0000	1,0312	0,0000	1,0225	0,0000	1,0332	0,0000
Não Explicada	1,0442	0,0000	1,0459	0,0000	1,0290	0,0000	1,0294	0,0000	1,0180	0,0220	1,0538	0,0000

continua

¹⁹ O cálculo do efeito em percentual é feito pela subtração do Exp (b) -1 e depois multiplicado por 100.

(2)	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		conclusão	
	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z												
Homem	1,2690	0,0000	1,3073	0,0000	1,2714	0,0000	1,2989	0,0000	1,2899	0,0000	1,2899	0,0000	1,3633	0,0000		
Mulher	1,1814	0,0000	1,2107	0,0000	1,2106	0,0000	1,2236	0,0000	1,2392	0,0000	1,2392	0,0000	1,2521	0,0000		
Diferença	1,0741	0,0000	1,0798	0,0000	1,0502	0,0000	1,0615	0,0000	1,0409	0,0000	1,0409	0,0000	1,0888	0,0000		
Características	1,0311	0,0000	1,0354	0,0000	1,0197	0,0000	1,0337	0,0000	1,0258	0,0000	1,0258	0,0000	1,0348	0,0000		
Coefficientes	1,0446	0,0000	1,0482	0,0000	1,0275	0,0010	1,0311	0,0000	1,0211	0,0080	1,0211	0,0080	1,0555	0,0000		
Interação	0,9972	0,4040	0,9950	0,1350	1,0024	0,4180	0,9959	0,1790	0,9938	0,0120	0,9938	0,0120	0,9969	0,2610		

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados da PME.

Através da Tabela 6 pode-se perceber que essa diferença na probabilidade entre homens e mulheres se reduziu suavemente mas repousando num patamar ainda considerável (6,25% em 2015). Isso porque esse valor se deu, em maior parte, devido a uma pequena redução do efeito das diferenças entre características dos indivíduos. Quanto ao efeito dos coeficientes, considerado como o efeito discriminatório, manteve-se ainda elevado após uma súbita alteração de um longo período de redução. Por fim, o efeito das interações também contribuiu para a redução dessa diferença (0,48% sendo significativa ao nível de 10%).

Tabela 6 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre gêneros. 2009 a 2015.

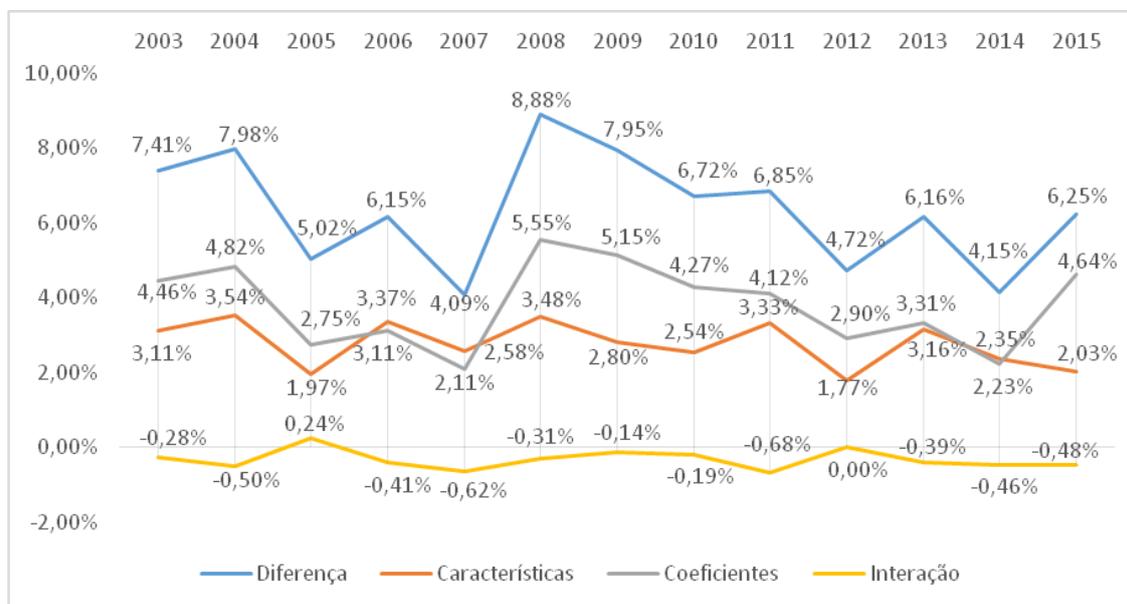
(1)	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Exp (b)	P> z												
Homem	1,3400	0,0000	1,3451	0,0000	1,3700	0,0000	1,3403	0,0000	1,3573	0,0000	1,3117	0,0000	1,2914	0,0000
Mulher	1,2413	0,0000	1,2604	0,0000	1,2821	0,0000	1,2799	0,0000	1,2786	0,0000	1,2595	0,0000	1,2154	0,0000
Diferença	1,0795	0,0000	1,0672	0,0000	1,0685	0,0000	1,0472	0,0000	1,0616	0,0000	1,0415	0,0030	1,0625	0,0000
Explicada	1,0268	0,0000	1,0245	0,0000	1,0300	0,0000	1,0175	0,0080	1,0296	0,0000	1,0212	0,0070	1,0177	0,0060
Não Explicada	1,0513	0,0000	1,0417	0,0000	1,0374	0,0000	1,0292	0,0050	1,0311	0,0040	1,0199	0,0860	1,0440	0,0000
(2)	Exp (b)	P> z												
Homem	1,3400	0,0000	1,3451	0,0000	1,3700	0,0000	1,3403	0,0000	1,3573	0,0000	1,3117	0,0000	1,2914	0,0000
Mulher	1,2413	0,0000	1,2604	0,0000	1,2821	0,0000	1,2799	0,0000	1,2786	0,0000	1,2595	0,0000	1,2154	0,0000
Diferença	1,0795	0,0000	1,0672	0,0000	1,0685	0,0000	1,0472	0,0000	1,0616	0,0000	1,0415	0,0030	1,0625	0,0000
Características	1,0280	0,0000	1,0254	0,0000	1,0333	0,0000	1,0177	0,0120	1,0316	0,0000	1,0235	0,0060	1,0203	0,0030
Coefficientes	1,0515	0,0000	1,0427	0,0000	1,0412	0,0000	1,0290	0,0060	1,0331	0,0020	1,0223	0,0540	1,0464	0,0000
Interação	0,9986	0,6270	0,9981	0,5450	0,9932	0,0160	1,0000	0,9980	0,9961	0,2520	0,9954	0,2320	0,9952	0,0790

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados da PME.

Após uma análise mais ampla conforme o Gráfico 21, verificou-se uma tendência de redução dessa diferença. Entretanto isso não advém da redução do efeito discriminação que manteve-se crescente e alto, mas da redução do diferencial das características. Assim, podemos ver que

a maior parte deste diferencial de probabilidade de inserção quase sempre provém do efeito discriminatório e com uma pequena redução dessa diferença através do efeito interação.

Gráfico 21 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre gêneros. 2003 a 2015.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

Diferente do patamar encontrado nos diferenciais sobre gênero, esta análise será feita por etnia (brancos e não brancos). Inicialmente consegue-se perceber que embora haja diferença a favor dos indivíduos brancos o valor das diferenças de características, em média, foi o maior responsável por esta divergência de oportunidades. Vale salientar que esta estimativa sobre as diferenças entre os grupos advindo da diferença de características foi significativa a 1% em todos os anos de 2003 a 2008. Mais uma vez é válido informar a respeito da diferença nos efeitos da parte explicada e não explicada quando considerado o efeito das interações, como pode-se ver nas estimações (1) e (2). Entretanto, quanto ao efeito da parte não explicada (efeito discriminatório) apresenta máxima de 3,16% (em 2006) durante o período analisado.

Tabela 7 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.

	2003		2004		2005		2006		2007		2008		
	(1)	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)
Branco		1,2236	0,0000	1,2563	0,0000	1,2433	0,0000	1,2641	0,0000	1,2657	0,0000	1,3032	0,0000
Não Branco		1,1884	0,0000	1,2192	0,0000	1,1875	0,0000	1,2062	0,0000	1,2277	0,0000	1,2490	0,0000
Diferença		1,0297	0,0030	1,0305	0,0150	1,0470	0,0000	1,0480	0,0000	1,0310	0,0150	1,0434	0,0020
Explicada		1,0162	0,0000	1,0186	0,0000	1,0252	0,0000	1,0175	0,0000	1,0104	0,0360	1,0214	0,0000
Não Explicada		1,0081	0,1730	1,0102	0,1700	1,0231	0,0040	1,0045	0,5490	1,0004	0,9630	1,0087	0,3190

continua

(2)	Exp (b)		P> z		Exp (b)		P> z		Exp (b)		P> z		Exp (b)		P> z		Exp (b)		P> z		conclusão		
	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z	Exp (b)	P> z											
Branco	1,2236	0,0000	1,2563	0,0000	1,2433	0,0000	1,2641	0,0000	1,2657	0,0000	1,3032	0,0000											
Não Branco	1,1884	0,0000	1,2192	0,0000	1,1875	0,0000	1,2062	0,0000	1,2277	0,0000	1,2490	0,0000											
Diferença	1,0297	0,0030	1,0305	0,0150	1,0470	0,0000	1,0480	0,0000	1,0310	0,0150	1,0434	0,0020											
Explicada	1,0131	0,0110	1,0245	0,0000	1,0255	0,0000	1,0118	0,0500	1,0192	0,0040	1,0277	0,0010											
Não Explicada	1,0176	0,0450	1,0119	0,2900	1,0242	0,0220	1,0316	0,0030	1,0142	0,2010	1,0207	0,0840											
Interação	0,9987	0,5930	0,9939	0,1320	0,9968	0,2510	1,0041	0,2100	0,9975	0,4210	0,9947	0,1320											

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

O decomposição referente ao período de 2009 a 2015 estará disposto na Tabela 8 e indica que em alguns anos houve presença do sinal negativo (valor do Exp(b)-1) no efeito da parte não explicada. A leitura errônea em questão poderia sugerir uma situação de “discriminação reversa”. Por exemplo, em 2011, embora a diferença não tenha sido significativa sequer ao nível de 10% para fazer inferência a respeito, o efeito da diferença de probabilidade sobre inserção foi de -2,65% contra os brancos. Isso porque com as contrações econômicas dos períodos em questão, pode estar captando um efeito de substituição de mão de obra branca pela mão de obra negra. Ou seja, a contratação de indivíduos que aceitariam salários menores, seja devido as condições de fragilidade domiciliares e por isso aceitem menores salários, poderia configurar ainda uma presença de efeito discriminatório, embora não captado no modelo.

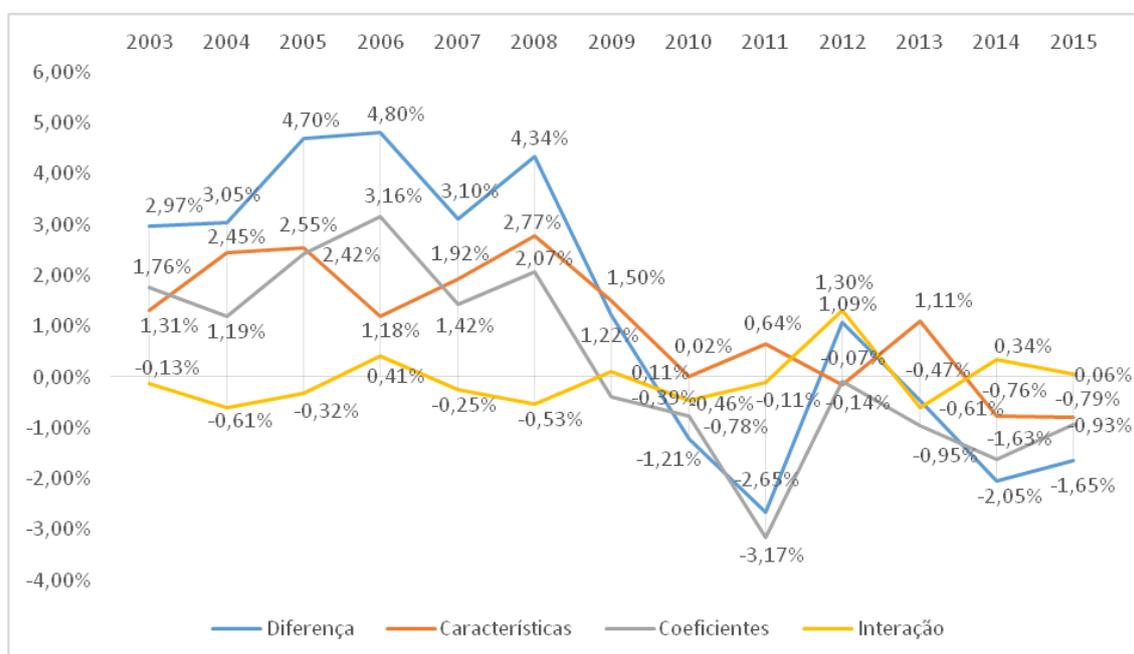
Tabela 8 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2009 a 2015.

(1)	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Exp (b)	P> z												
Branco	1,2851	0,0000	1,2930	0,0000	1,3147	0,0000	1,3073	0,0000	1,3112	0,0000	1,2789	0,0000	1,2474	0,0000
Preto	1,2695	0,0000	1,3089	0,0000	1,3505	0,0000	1,2932	0,0000	1,3174	0,0000	1,3057	0,0000	1,2683	0,0000
Diferença	1,0122	0,4150	0,9879	0,4530	0,9735	0,1280	1,0109	0,5140	0,9953	0,7850	0,9795	0,2870	0,9835	0,3420
Explicada	1,0141	0,0090	1,0237	0,0000	1,0229	0,0010	1,0120	0,0710	1,0148	0,0470	1,0128	0,1010	1,0120	0,0680
Não Explicada	0,9875	0,1500	1,0026	0,7770	0,9714	0,0030	0,9812	0,0650	1,0013	0,9050	0,9618	0,0010	0,9871	0,2000
(2)	Exp (b)	P> z												
Branco	1,2851	0,0000	1,2930	0,0000	1,3147	0,0000	1,3073	0,0000	1,3112	0,0000	1,2789	0,0000	1,2474	0,0000
Preto	1,2695	0,0000	1,3089	0,0000	1,3505	0,0000	1,2932	0,0000	1,3174	0,0000	1,3057	0,0000	1,2683	0,0000
Diferença	1,0122	0,4150	0,9879	0,4530	0,9735	0,1280	1,0109	0,5140	0,9953	0,7850	0,9795	0,2870	0,9835	0,3420
Explicada	1,0150	0,0830	1,0002	0,9800	1,0064	0,5220	0,9986	0,8770	1,0111	0,2740	0,9924	0,4990	0,9921	0,4200
Não Explicada	0,9961	0,7580	0,9922	0,5730	0,9683	0,0310	0,9993	0,9620	0,9905	0,5100	0,9837	0,3150	0,9907	0,5320
Interação	1,0011	0,7250	0,9954	0,2140	0,9989	0,7350	1,0130	0,0320	0,9939	0,0810	1,0034	0,4010	1,0006	0,8600

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

Conforme o Gráfico 22, há uma tendência a partir de 2003 de crescimento dessa diferença entre os grupos puxado de forma intercalada entre as diferenças de dotações de capital humano e pelo efeito discriminatório até 2008. Após esse ano, houveram sérias conturbações no mercado de trabalho quanto ao plano de contratações e é demonstrado pelo gráfico em questão.

Gráfico 22 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

5.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS

Quanto a primeira parte da análise, fica claro que há uma grande tendência de redução da dominância masculina sobre chefia dos domicílios, bem como na alta participação das mulheres quando ofertantes de mão de obra qualificada nos níveis altos de educação e busca no mercado de trabalho. As mulheres têm ocupado cada vez mais estes espaços e, destas, estão majoritariamente representadas nas faixas etárias entre 25 a 59 anos. Enquanto que o grupo dos indivíduos não brancos, tendem a ser maior parte nos indivíduos jovens de 16 a 24 anos, com menor perfil educacional e que muitas vezes assumem o fator de serem chefes de um domicílio antes do tempo ideal ou educação adequada para busca de melhores oportunidades de trabalho. Enquanto que, na segunda parte da análise deste capítulo, na questão da comparação de probabilidades, demonstra mesmo que as mulheres estejam melhor qualificadas que os homens, têm em média uma menor probabilidade de se inserirem no mercado de trabalho e também ocorre quando são chefes do domicílio. E, conforme a literatura, as mulheres brancas tem maior probabilidade de se inserirem do que mulheres

negras. Estes dois grupos (mulheres e não brancos) sempre têm, em média, uma menor probabilidade de se inserir que os grupos de homens e brancos, dados suas características.

Na terceira parte que se propôs a decompor as diferenças entre características e para isso utilizou-se da técnica consagrada nas discussões acerca da discriminação dos salários, mas sobre o prisma da inserção ocupacional. Isso porque através das contribuições Fairlie (2005) e Yun (2004) houveram adições a estratégia de decomposição de Oaxaca-Blinder na busca de trabalhar com análises sobre questões discretas a resultados diversos. Isto posto, é muito importante fazer algumas considerações a respeito dos resultados das estimativas encontradas neste capítulo.

A primeira é que os resultados indicam que o modelo pode ser sensível aos efeitos dos choques econômicos para mensurar o efeito discriminatório sobre os indivíduos não brancos diante de tais períodos. A segunda é que embora haja alteração sobre a captação do efeito discriminação quando feita a análise entre os indivíduos brancos e não brancos no período próximo da crise econômica, não houveram alterações ou perturbações suficientes sobre a significância dos resultados das análises feitas para comparação entre o perfil feminino e masculino no mercado de trabalho brasileiro. A terceira consideração se dá no que cerne a comparação dos níveis dos resultados discriminatórios entre grupos étnicos e de gênero. Isso porque embora haja discriminação afetando ambos os grupos, pode-se perceber que os resultados são maiores, em média e nível de discriminação, sobre as mulheres que sobre os indivíduos não brancos, conforme também encontrado na literatura por outros métodos e pesquisas. Uma quarta consideração está sobre a variável que considera os setores com melhor remuneração que capta que tanto os homens e os indivíduos de cor branca têm majoritariamente maior probabilidade de inserção do que as mulheres e indivíduos de cor não branca. A quinta colocação refere-se as estimações por meio do pareamento do escore de propensão (PSM) que foram estimados quando comparados os grupos aqui estudados neste capítulo e estarão dispostos no Apêndice (constando também a sobreposição dos escores, o efeito médio do tratamento e análise de sensibilidade proposto por Rosenbaum (2002)). Isso porque manteve-se o sinal de efeito discriminatório também encontrados neste trabalho e as mesmas alterações quando submetido aos anos próximos do período de crise econômica.

Além disso, há uma possibilidade válida a ser analisada sobre a discriminação salarial no momento da admissão entre os grupos aqui estudados e que será verificada no próximo capítulo.

6 ANÁLISE SOBRE SALÁRIO DE ADMISSÃO

6.1 INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho as questões a respeito da discriminação por gênero e raça podem marcar gravemente as oportunidades de emprego e ganhos salariais, restringindo-as. Estes grupos tendem a ter dificuldades de encontrar emprego e assim adquirir salários, passando a concentrar-se em poucos setores econômicos, especialmente no setor de serviços que são ocupações de menor capital humano, nível de responsabilidade, prestígio social e remuneração (CARRERA-FERNANDEZ; MENEZES, 2003; HOFFMANN; LEONE, 2004; GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005; CACCIAMALI; HIRATA, 2005; CAMBOTA; PONTES, 2007).

Neste contexto e diante da importância do tema acerca dos indivíduos que não tem as suas remunerações recebidas de acordo com suas qualificações, pode-se conotar a presença de discriminação que é sempre remetida na literatura levantada. Entretanto, este capítulo se debruça exatamente numa questão específica dos diferenciais salariais: o momento exato da inserção ocupacional e serve como justificativa para diferenciar se a discriminação ocorre já no ato da inserção ocupacional, onde se desconhece a produtividade real do indivíduo, ou no advento conhecido como *glass ceiling* que já foi discutido no capítulo dois deste trabalho. Isso porquê é comum que nos centros urbanos e com cargos bastante estratificados, ocorram maiores retornos em termos de salários advindos de uma carreira com maior tempo.

Em alguns empregos com estratificação de carreira, conforme o Quadro 4, tem-se uma grade salarial segundo suas responsabilidades e capacidades. Assim, um *Trainee* seria um indivíduo recém formado mas sem nenhuma experiência na empresa e que está aprendendo as rotinas desta. Por outro lado o profissional Junior, já tem rotinas, atribuições e funções pré-determinadas em completo exercício. O profissional no nível Pleno tem um papel de liderança sobre as duas cadeias anteriores e é responsável também por suas atribuições fixas dentro da empresa. Enquanto que o Sênior, pode agir de forma autônoma com base nas experiências e expectativas de produtividade da empresa para propor e alterar rotinas nas cadeias abaixo dele. Por fim, a carreira Master seria uma alta gerência que determina metas, faz a supervisão geral e é o maior responsável pelo sucesso do empreendimento.

Quadro 4 – Exemplo de estratificação de carreiras em empresas.

Cargos estratificados					
Grade de Carreira Salarial	Admissão	1 a 3 anos	3 a 7 anos	7 a 15 anos	15 anos ou mais
	<i>Trainee</i>	Junior	Pleno	Sênior	Master
	80%	90%	100%	125%	150%
Remuneração	R\$ 3.600	R\$ 4.500	R\$ 5.000	R\$ 6.250	R\$ 7.500
	Evolução Salarial			Participação na produtividade	

Fonte: Elaboração própria.

Perceba que estes indivíduos podem ter todos níveis superiores com pequenos graus de capacitação nos níveis educacionais mas o principal fator evolutivo advém de questões como tempo de empresa e produtividade. Assim, quando comparados os indivíduos recém admitidos, mesmo em questão de nível superior, dificilmente eles entram em uma carreira de Sênior ou Master. Desta forma a disparidade de salários que poderá ser encontrada entre os indivíduos com salário admissão não se dará pela produtividade ou tempo que passou na empresa que os contratou, se dará pela escolha de inserção no cargo por uma característica que julgue produtiva (experiência em trabalhos anteriores) ou não produtiva (discriminação por raça ou gênero).

6.2 DECOMPOSIÇÃO DOS CONDICIONANTES SALARIAIS

A técnica de decomposição nesta seção será relacionada aos salários de inserção e buscará decompor o efeito para os anos levantados como estratégia de compreender a composição dos salários em características observáveis e não observáveis conforme a equação abaixo:

$$LnRH_j = \beta_0 + \beta_1 \cdot IDA_j + \beta_2 \cdot GEN_j + \beta_3 \cdot RAC_j + \beta_4 \cdot CHE_j + \beta_5 \cdot EST_j + \beta_6 \cdot REG_j + \beta_7 \cdot ANO_j + \beta_8 EXP_j + \beta_9 EXP_j^2 + \beta_{10} REE_j + \beta_{11} Smr_j + \varepsilon_j \quad (1)$$

$LnRH_j$: variável contínua indicativa para os salários em termos de logaritmo dividido pelo número de horas trabalhadas;

IDA : refere-se a idade do indivíduo;

GEN : é o gênero a qual o indivíduo pertence;

RAC : é a raça que caracteriza o indivíduo;

CHE : descreve se é chefe do domicílio;

EST : denota quantos anos de estudo que o indivíduo possui;

REG : representa a região a qual o indivíduo pertence;

ANO: refere-se ao ano de pesquisa;

EXP: corresponde ao cálculo da idade subtraído da escolaridade e de 6 anos;

EXP²: indica o efeito decrescente do capital humano ao longo do tempo;

REE: Caso o indivíduo tenha experiência ocupacional anterior ou pela primeira vez no mercado de trabalho;

Smr: Setores de melhores atividades remuneradas (Setor industrial, financeiro, saúde, educação, imobiliário e serviços públicos);

A Tabela 9 descreve os resultados da decomposição dos salários de inserção entre gêneros na média (0.5) durante o período de 2003 a 2009 para primeira parte dessa análise sobre gênero. Assim, verificou-se que a diferença de salários entre os grupos apresenta sinal positivo indicando que os homens têm em média um alto valor adicionado de até 5,67%, em 2003, aos seus salários de inserção frente as mulheres. Quando avaliada a diferença entra as características observáveis dos homens e mulheres temos o valor de -11,46% (0,8854-1) que corresponde a favor das mulheres porque reduz o total da diferença sobre os salários de inserção. Por outro lado, a participação do efeito atribuído a discriminação foi de 12,68% e teve a maior parcela da contribuição para essa diferença. Quanto ao efeito das interações, foi significativa ao nível de 10% indicando que podemos fazer inferência a respeito deste e configura ampliação da diferença em 5,9%. Por fim, note que, para quase todo período em questão, o sinal do efeito sobre a diferença de características é negativo e dos coeficientes é positivo.

Tabela 9 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2003 a 2009.

	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Exp (b)	P> z												
Homem	10,3377	0,0000	10,1009	0,0000	10,7797	0,0000	12,7453	0,0000	13,4495	0,0000	15,4484	0,0000	17,6835	0,0000
Mulher	9,7833	0,0000	9,5376	0,0000	11,1827	0,0000	11,4165	0,0000	13,9428	0,0000	14,2303	0,0000	15,3810	0,0000
Diferença	1,0567	0,0710	1,0591	0,0500	0,9640	0,5370	1,1164	0,0430	0,9646	0,5420	1,0856	0,0890	1,1497	0,0100
Características	0,8854	0,0000	0,9214	0,0240	0,9220	0,0130	0,9398	0,0340	0,8551	0,0000	0,9706	0,1330	1,0003	0,9890
Coeficientes	1,1268	0,0230	1,1157	0,0440	1,0203	0,7310	1,1804	0,0020	1,0786	0,1740	1,1048	0,0320	1,1369	0,0100
Interação	1,0590	0,0720	1,0302	0,3420	1,0248	0,3810	1,0064	0,8070	1,0458	0,1750	1,0124	0,4690	1,0109	0,4730

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados da PME.

Através da Tabela 10 pode-se perceber que essa diferença entre os salários dos homens e mulheres se ampliou fortemente e termina num alto patamar (15,70% em 2015). Desse valor, praticamente todo se deve ao efeito dos coeficientes estimados que é considerado como o efeito discriminatório e foi significativa a 1%.

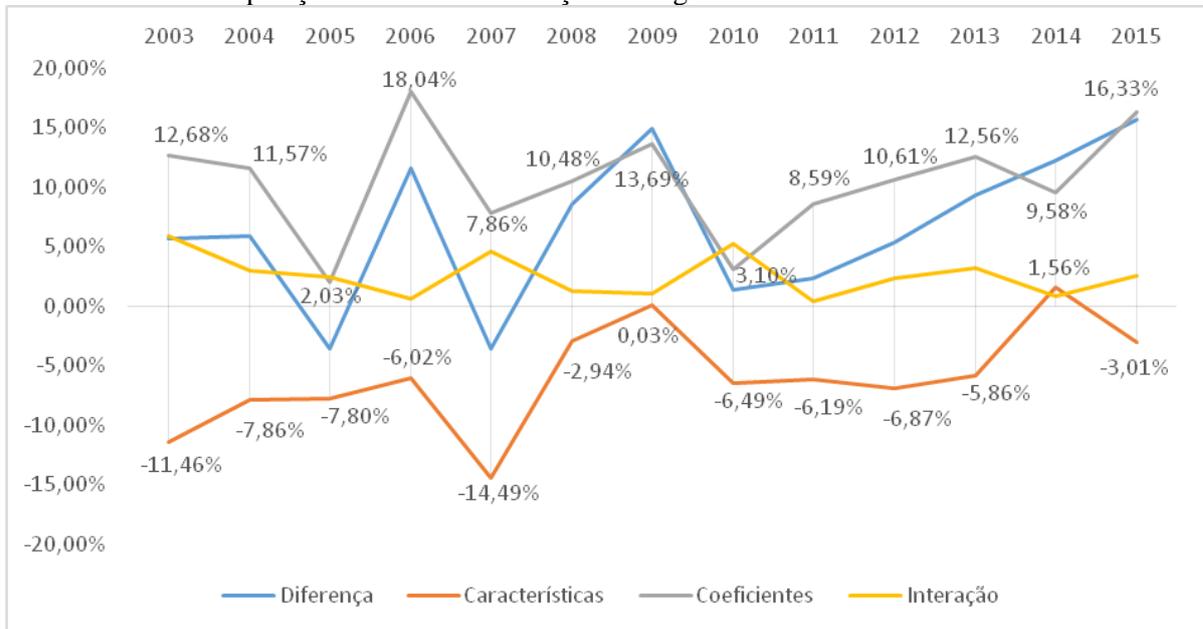
Tabela 10 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2010 a 2015.

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Exp (b)	P> z										
Diferença	1,0142	0,8100	1,0229	0,6790	1,0540	0,3240	1,0937	0,1320	1,1225	0,0550	1,1570	0,0110
Características	0,9351	0,0390	0,9381	0,0140	0,9313	0,0130	0,9414	0,0590	1,0156	0,5280	0,9699	0,1430
Coeficientes	1,0310	0,5880	1,0859	0,1120	1,1061	0,0600	1,1256	0,0330	1,0958	0,0970	1,1633	0,0050
Interação	1,0520	0,0220	1,0042	0,7990	1,0232	0,3790	1,0321	0,3010	1,0086	0,6700	1,0255	0,3020

Fonte: Elaboração própria com bases nos dados da PME.

Uma análise de tendência e mais clara pode ser vista conforme o Gráfico 23, onde verificou-se uma tendência de ampliação dessa diferença, sobretudo, ampliada pelo efeito discriminatório. Isso porque o efeito da diferença entre as características é sempre na condução da redução dessa diferença.

Gráfico 23 – Decomposição do salário de inserção entre gêneros. 2003 a 2015.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

Diferente dos resultados encontrados anteriormente, a Tabela 11 refere-se a análise por etnia (brancos e pretos²⁰). Inicialmente consegue-se perceber que embora haja diferença a favor dos indivíduos brancos, os valores das diferenças de características, em média, têm também participação por esta divergência de salários de inserção. Assim, conspirando o ano de 2003, temos que a diferença é de 38,36%. Dessa diferença podemos inferir que 8,50% advém do efeito da diferença das características observáveis a favor dos indivíduos brancos, 22,42%

²⁰ Para maior robustez da análise, foi considerado apenas os pretos e brancos.

corresponde ao efeito discriminatório e 4,16% responde pela interação. Vale salientar que esta estimativa sobre as diferenças entre os grupos, das características e coeficientes foram significantes ao nível de 1% e a 10% o efeito das interações. Válido salientar que durante todo esse período o efeito dos coeficientes, bem como das características foram positivos o que indicam ampliar essa diferença entre os grupos.

Tabela 11 – Decomposição do salário de inserção entre etnia. 2003 a 2008.

	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	Exp (b)	P> z										
Diferença	1,3836	0,0000	1,2721	0,0000	1,4559	0,0000	1,4252	0,0000	1,3398	0,0000	1,3254	0,0000
Características	1,0850	0,0000	1,0675	0,0010	1,0482	0,0410	1,0530	0,0190	1,0208	0,3420	1,0364	0,0830
Coeficientes	1,2242	0,0000	1,1707	0,0010	1,3471	0,0000	1,3024	0,0000	1,2087	0,0000	1,2468	0,0000
Interação	1,0416	0,0890	1,0179	0,3940	1,0311	0,1350	1,0393	0,0750	1,0858	0,0010	1,0257	0,2110

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

A decomposição referente ao período de 2009 a 2015 disposta na Tabela 12 indica que houve ampliação do efeito dos coeficientes que é a parte não explicada e redução da parcela advinda da diferença de características. Assim, em 2015 essa diferença alcança o nível de 29,85% (significante a 1%) e dessa diferença, tem-se que apenas 3,58% (significante a 5%) advém do efeito das características e 23,34% (significante a 1%) advém do efeito dos coeficientes estimados.

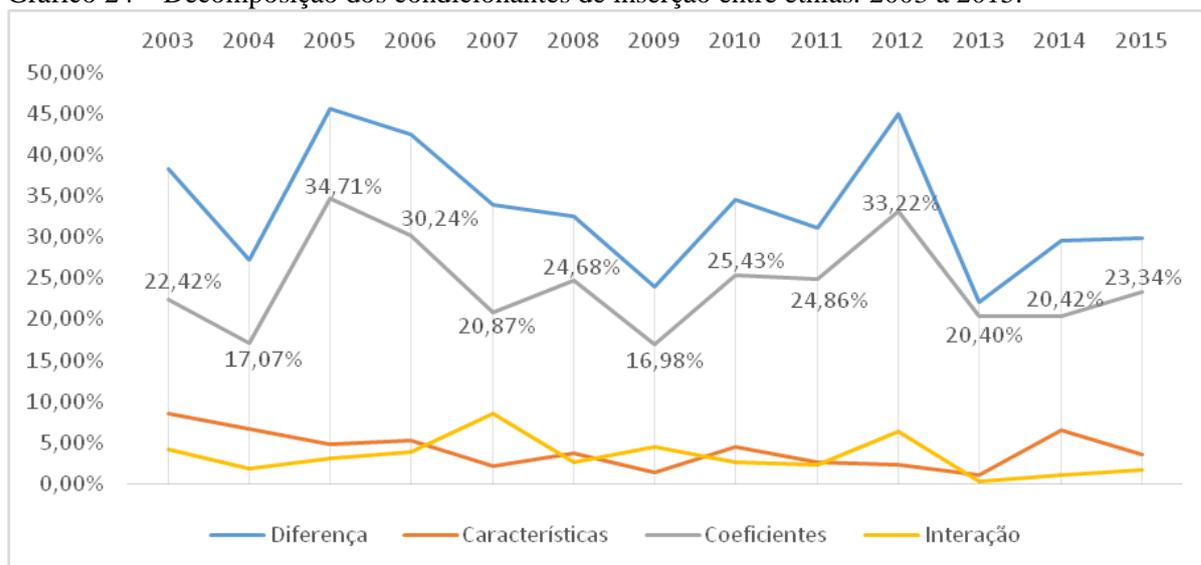
Tabela 12 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Exp (b)	P> z												
Diferença	1,2397	0,0000	1,3457	0,0000	1,3116	0,0000	1,4494	0,0000	1,2216	0,0000	1,2959	0,0000	1,2985	0,0000
Características	1,0137	0,6300	1,0452	0,0770	1,0261	0,0890	1,0234	0,2590	1,0114	0,5850	1,0655	0,0070	1,0358	0,0460
Coeficientes	1,1698	0,0020	1,2543	0,0000	1,2486	0,0000	1,3322	0,0000	1,2040	0,0000	1,2042	0,0000	1,2334	0,0000
Interação	1,0455	0,0580	1,0265	0,3080	1,0237	0,1940	1,0631	0,0270	1,0032	0,8430	1,0100	0,6130	1,0164	0,3640

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

Por fim o Gráfico 24 demonstra a tendência que a partir de 2003 há redução do efeito das diferenças entre as características dos grupos, entretanto não ocorre sobre o efeito dos coeficientes estimados. Isso é, sempre mantendo esse diferencial sobre os salários de inserção dos indivíduos negros.

Gráfico 24 – Decomposição dos condicionantes de inserção entre etnias. 2003 a 2015.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PME.

6.3 ANÁLISE CONTRAFACTUAL POR REGRESSÕES QUANTÍLICAS

Conforme mencionado, a análise contrafactual por regressões quantílicas consiste em criar um grupo contrafactual com a distribuição salarial alvo dado as suas características. Assim, para saber como seriam seus salários caso fossem remunerados de acordo com as suas características mas com outra distribuição de salários e comparar com o grupo que cederia a distribuição de salários. Assim, queremos saber como seriam os salários das mulheres caso fossem remuneradas de acordo com a distribuição de salários dos homens (qual seria a adição ou redução).

$$\begin{aligned} \ln RHMsr_j = & \beta_0 + \beta_1 \cdot IDA_j + \beta_2 \cdot GEN_j + \beta_3 \cdot RAC_j + \beta_4 \cdot CHE_j + \beta_5 \cdot EST_j + \beta_6 \cdot REG_j + \beta_7 \cdot ANO_j + \beta_8 \cdot EXP_j + \\ & \beta_9 \cdot EXP_j^2 + \beta_{10} \cdot REE_j + \varepsilon_j \end{aligned} \quad (2)$$

$\ln RHMsr_j$: variável contínua indicativa para os salários nos melhores setores de rendimento em termos de logaritmo dividido pelo número de horas trabalhadas;

IDA: refere-se a idade do indivíduo;

GEN: é o gênero a qual o indivíduo pertence;

RAC: é a raça que caracteriza o indivíduo;

CHE: descreve se é chefe do domicílio;

EST: denota quantos anos de estudo que o indivíduo possui;

REG: representa a região a qual o indivíduo pertence;

ANO: refere-se ao ano de pesquisa;

EXP: corresponde ao cálculo da idade subtraído da escolaridade e de 6 anos;

EXP²: indica o efeito decrescente do capital humano ao longo do tempo;

REE: Caso o indivíduo tenha experiência ocupacional anterior ou pela primeira vez no mercado de trabalho;

Conforme a Tabela 13, temos o coeficiente estimado do QTE, erro padrão e o intervalo de confiança construído ao nível de significância de 5%. Caso remuneradas conforme a distribuição de salários dos homens, as mulheres teriam 0,1218 unidades de logaritmo salário por hora nos seus rendimentos de inserção aos níveis mais baixos dos quantis (0,10) a mais que os homens. Percebe-se que esse valor se reduz a medida que se ampliam os quantis de renda. De todo modo, percebemos que as mulheres teriam um efeito de acréscimo na sua renda, além da distância que é normalmente vista devido ao efeito discriminatório. Além disso, é importante ressaltar que na maior parte dos anos os quantis tiveram estimativas satisfatórias (conforme podemos ver os erros padrões estimados).

Tabela 13 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2003 a 2011.

Quantil	2003				2004				2005			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,1218	0,0352	0,0528	0,1907	0,0952	0,0334	0,0298	0,1606	0,1349	0,0403	0,0560	0,2139
(0,25)	0,0997	0,0312	0,0386	0,1608	0,0777	0,0340	0,0111	0,1443	0,1169	0,0352	0,0479	0,1858
(0,50)	0,0707	0,0305	0,0109	0,1306	0,0535	0,0332	-0,0115	0,1186	0,0893	0,0318	0,0270	0,1515
(0,75)	0,0440	0,0330	-0,0206	0,1086	0,0329	0,0351	-0,0358	0,1016	0,0584	0,0369	-0,0140	0,1308
(0,90)	0,0286	0,0341	-0,0382	0,0954	0,0131	0,0388	-0,0629	0,0891	0,0429	0,0422	-0,0399	0,1256
Quantil	2006				2007				2008			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,0790	0,0339	0,0126	0,1454	0,1497	0,0370	0,0772	0,2223	0,1221	0,0365	0,0506	0,1935
(0,25)	0,0898	0,0298	0,0313	0,1483	0,1335	0,0338	0,0673	0,1997	0,0851	0,0298	0,0267	0,1435
(0,50)	0,0913	0,0313	0,0300	0,1526	0,1047	0,0320	0,0421	0,1674	0,0519	0,0277	-0,0024	0,1063
(0,75)	0,0736	0,0338	0,0072	0,1399	0,1124	0,0357	0,0425	0,1823	0,0285	0,0289	-0,0282	0,0853
(0,90)	0,0653	0,0329	0,0008	0,1298	0,1173	0,0421	0,0349	0,1998	0,0177	0,0298	-0,0406	0,0760
Quantil	2009				2010				2011			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,0139	0,0387	-0,0619	0,0897	0,0249	0,0263	-0,0265	0,0764	0,0827	0,0300	0,0239	0,1416
(0,25)	0,0017	0,0306	-0,0582	0,0617	0,0291	0,0219	-0,0139	0,0720	0,0611	0,0249	0,0123	0,1099
(0,50)	-0,0140	0,0306	-0,0740	0,0461	0,0205	0,0197	-0,0181	0,0591	0,0568	0,0249	0,0079	0,1057
(0,75)	-0,0234	0,0350	-0,0920	0,0452	0,0073	0,0207	-0,0332	0,0478	0,0494	0,0283	-0,0060	0,1048
(0,90)	-0,0290	0,0406	-0,1085	0,0504	0,0091	0,0220	-0,0340	0,0521	0,0393	0,0332	-0,0258	0,1043

Fonte: Elaboração própria.

Nos anos finais, conforme a maioria dos resultados estimados, vemos que o Efeito Quantílico do Tratamento para a maior parte dos anos se reduz e perde a significância após o choque da crise econômica.

Tabela 14 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por etnia. 2012 a 2015.

Quantil	2012				2013			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,0542	0,0385	-0,0212	0,1295	0,0786	0,0367	0,0066	0,1506
(0,25)	0,0637	0,0316	0,0017	0,1256	0,0633	0,0299	0,0047	0,1219
(0,50)	0,0503	0,0276	-0,0038	0,1045	0,0480	0,0271	-0,0051	0,1010
(0,75)	0,0438	0,0255	-0,0061	0,0937	0,0423	0,0280	-0,0126	0,0971
(0,90)	0,0385	0,0249	-0,0103	0,0872	0,0406	0,0277	-0,0136	0,0948
Quantil	2014				2015			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	-0,0002	0,0403	-0,0791	0,0787	0,0625	0,0328	-0,0017	0,1267
(0,25)	0,0076	0,0367	-0,0644	0,0795	0,0537	0,0290	-0,0030	0,1105
(0,50)	-0,0047	0,0331	-0,0696	0,0601	0,0156	0,0319	-0,0468	0,0781
(0,75)	-0,0126	0,0345	-0,0802	0,0550	-0,0052	0,0391	-0,0818	0,0714
(0,90)	-0,0150	0,0363	-0,0861	0,0561	-0,0290	0,0489	-0,1249	0,0669

Fonte: Elaboração própria.

Por outro lado, quando analisamos como seriam os rendimentos dos indivíduos negros caso fossem remunerados conforme a distribuição dos indivíduos brancos, temos que corresponderia a uma relativa pequena redução frente à vista no capítulo anterior (-0,1253 em 2004 no quantil mais alto). Vale ressaltar que embora poucas estimativas neste capítulo em relação aos negros tenham sido consideradas estatisticamente significantes para leitura, o interesse aqui não foi de mensurar discriminação, mas saber a indicação do sinal. O que corrobora com o estudo proposto nessa temática porque o sinal de quase todas as estimativas quando consideradas por etnia são negativas porque o sinal está diretamente relacionado as suas características observáveis quando comparadas aos indivíduos brancos. E como vimos, os indivíduos negros ainda detêm, em média, menor dotação de capital humano, diferente das mulheres quando comparadas aos homens. Sobretudo, é válido a análise quando entendemos que essa distância salarial não é tão grande e vai se reduzindo substancialmente e ao nível de significância válido nesta análise, conforme podemos ver nos últimos anos.

Tabela 15 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por etnia. 2003 a 2011.

Quantil	2003				2004				2005			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,0607	0,0442	-0,0259	0,1473	-0,0810	0,0402	-0,1668	0,0047	-0,0263	0,0579	-0,1398	0,0871
(0,25)	0,0483	0,0426	-0,0351	0,1318	-0,0999	0,0451	-0,1884	-0,0115	-0,0468	0,0577	-0,1599	0,0664
(0,50)	0,0247	0,0403	-0,0542	0,1036	-0,1097	0,0454	-0,1987	-0,0207	-0,0692	0,0577	-0,1822	0,0438
(0,75)	-0,0082	0,0389	-0,0845	0,0681	-0,1186	0,0456	-0,2080	-0,0292	-0,0868	0,0626	-0,2095	0,0359
(0,90)	-0,0230	0,0397	-0,1008	0,0548	-0,1253	0,0457	-0,2148	-0,0357	-0,0922	0,0622	-0,2141	0,0297
Quantil	2006				2007				2008			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	-0,0561	0,0548	-0,1635	0,0512	-0,2267	0,0776	-0,3789	-0,0745	-0,0398	0,0521	-0,1420	0,0623
(0,25)	-0,0559	0,0508	-0,1554	0,0437	-0,1926	0,0662	-0,3223	-0,0629	-0,0483	0,0465	-0,1393	0,0428
(0,50)	-0,0371	0,0446	-0,1245	0,0503	-0,1643	0,0496	-0,2616	-0,0671	-0,0575	0,0430	-0,1417	0,0267
(0,75)	-0,0266	0,0411	-0,1070	0,0539	-0,1801	0,0456	-0,2694	-0,0907	-0,0671	0,0427	-0,1509	0,0167
(0,90)	-0,0325	0,0418	-0,1145	0,0495	-0,1792	0,0471	-0,2716	-0,0868	-0,0705	0,0436	-0,1559	0,0149
Quantil	2009				2010				2011			
	QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]		QTE	Erro Padrão	[Int. C. 95%]	
(0,10)	0,0097	0,0608	-0,1095	0,1289	-0,1015	0,0500	-0,2132	0,0102	-0,0602	0,0641	-0,1859	0,0655
(0,25)	0,0224	0,0555	-0,0865	0,1312	-0,0773	0,0443	-0,1642	0,0096	-0,0265	0,0446	-0,1139	0,0609
(0,50)	0,0206	0,0506	-0,0785	0,1197	-0,0594	0,0359	-0,1298	0,0111	-0,0231	0,0374	-0,0964	0,0503
(0,75)	0,0183	0,0486	-0,0770	0,1136	-0,0670	0,0362	-0,1380	0,0040	-0,0311	0,0397	-0,1089	0,0467
(0,90)	0,0078	0,0485	-0,0873	0,1029	-0,0708	0,0389	-0,1471	0,0056	-0,0404	0,0467	-0,1320	0,0512

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 16 – Análise do Efeito Quantílico do Tratamento por gênero. 2012 a 2015.

Quantil	2012				2013			
	QTE	Erro Padrão	[95% Intervalo Conf.]		QTE	Erro Padrão	[95% Intervalo Conf.]	
0,10	-0,0426	0,0435	-0,1280	0,0427	0,0552	0,0353	-0,0139	0,1243
0,25	-0,0397	0,0368	-0,1119	0,0325	0,0196	0,0320	-0,0431	0,0823
0,50	-0,0316	0,0328	-0,0958	0,0327	0,0109	0,0307	-0,0493	0,0710
0,75	-0,0350	0,0326	-0,0988	0,0289	0,0171	0,0309	-0,0434	0,0776
0,90	-0,0320	0,0321	-0,0949	0,0308	0,0066	0,0317	-0,0555	0,0687
Quantil	2014				2015			
	QTE	Erro Padrão	[95% Intervalo Conf.]		QTE	Erro Padrão	[95% Intervalo Conf.]	
0,10	-0,0858	0,0618	-0,2070	0,0354	-0,0073	0,0568	-0,1186	0,1041
0,25	-0,0732	0,0513	-0,1737	0,0272	0,0132	0,0536	-0,0918	0,1182
0,50	-0,0608	0,0439	-0,1467	0,0252	0,0385	0,0500	-0,0595	0,1364
0,75	-0,0571	0,0420	-0,1394	0,0252	0,0400	0,0471	-0,0523	0,1323
0,90	-0,0591	0,0429	-0,1432	0,0249	0,0461	0,0466	-0,0453	0,1374

Fonte: Elaboração própria.

6.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS

Pode-se constatar que há diferenças entre os grupos estudados e a maior parte das diferenças é advinda do efeito discriminatório. Embora a diferença de características observáveis indique que as mulheres poderiam ter maiores salários, o efeito discriminatório sobre as mulheres as afetam em alto nível. Quanto analisado sobre setores melhores remunerados, verifica-se que o nível de discriminação se amplia a medida que se aumenta nível do quantil. Como visto, no quantil mais baixo, a mulher sofre uma punição maior até a primeira metade do período estudado advindo unicamente do efeito discriminatório sobre seu salário de inserção. Quando averiguado no quantil médio, essa penalização é maior que o anterior e tem formato crescente durante todo período estudado. Por fim, no quantil de rendimento mais alto, esse efeito ocorre de forma não uniforme como no quantil médio mas mesmo assim sendo o grande responsável pela diferença de salários.

Quando averiguado os salários por grupos étnicos, constatou-se que embora a maior parte seja advinda do efeito não explicado (discriminatório), há diferenças entre as características observáveis contra os pretos que são importantes para os seus rendimentos. Nos quantis mais baixos de rendimento há uma tendência grande de redução desse efeito discriminação e acompanhado por uma melhora sobre o diferencial explicado (dotações). No quantil médio, há um aumento da participação da parcela explicada sobre a redução do diferencial de renda, mas por outro lado embora o efeito discriminatório tenha sido muito menor que o quantil anterior, segue o passo contrário e se amplia. Por fim, no quantil mais alto, apresenta o critério mais preocupante em termos de discriminação, embora com alta durante todo período analisado, tem tendência recente de uma alta redução.

Por fim, é importante afirmar que os valores das diferenças salariais quando comparadas as análises contrafactuais com as análises de decomposição de Oaxaca-Blinder demonstraram que as mulheres teriam salários superiores aos homens e o gap salarial entre os negros seria reduzidos no advento da exclusão da discriminação.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação é fato presente durante muito tempo dentro e fora do no mercado de trabalho. Diversos trabalhos demonstram situações pontuais (análise em um ano específico) a respeito dessa condição. Entretanto, podemos demonstrar claramente que esse é um fato recorrente, duradouro e que degenera as relações sociais que, embora postas em lei, não são seguidas de fato no que tange a igualdade de direitos, oportunidades e salários.

Outra conclusão é acerca da desigualdade associada as decisões futuras em investir em si mesmo devido a não alcançar os mesmos resultados frente ao advento da discriminação. Esta possibilidade também é levantada e rejeitada por Hirata (2014), corroborando com recentes trabalhos realizados na literatura econômica a respeito da “discriminação antecipada” ou profecia autorrealizável que reporta a possibilidade de que os negros e mulheres poderiam deixar de buscar equiparação de capital humano em suas dotações caso acreditassem que poderiam não receber a recompensa pelo seu esforço. Assim, ao contrário dessa hipótese, o terceiro capítulo desse trabalho demonstra que nos níveis mais altos de educação as mulheres têm ultrapassado os homens e, nos demais, os pretos vêm reduzindo cada vez mais essa distância que era de até cinco vezes para duas vezes (no período mais recente levantado), bem como nos resultados das decomposições onde há tendência de redução da diferença entre dotações.

Quanto ao critério da inserção, afeta mais as mulheres que os indivíduos negros. Entretanto, há outra situação encontrada nos resultados que, devido a abrupta ruptura de tendência da crise econômica, remetem a substituição da contratação de mão de obra dos indivíduos brancos pela mão de obra dos indivíduos negros em períodos de crise com a possibilidade de salários bem menores.

Enquanto que, no critério dos salários de inserção, os indivíduos negros são muito mais penalizados. Por outro lado, embora haja recente exclusão na CLT do critério que permitia haver salários desiguais no mesmo cargo (respeitado o horizonte de 2 anos de diferença), este trabalho lidou com salários de inserção a todos os indivíduos e mesmo assim obteve valores positivos a respeito da discriminação em níveis de capacitações maiores por parte dos discriminados (no caso da discriminação por gênero). Assim, as questões levantadas instigam ir adiante a abordagem em questão. Isso porque muitas vezes os critérios para ascensões a carreiras e oportunidade de melhores cargos e salários podem obedecer a questões muito

subjetivas e desviar-se do mérito e justiça. Assim, devido ao contingente de desempregados, pobreza e escassez de oportunidades de emprego, os mais afetados sempre são os indivíduos discriminados.

Vale salientar o caráter inovador deste trabalho para a contribuição na literatura em questão. Isso porque é o primeiro trabalho a estudar o efeito discriminação sobre os salários no momento exato da admissão no mercado de trabalho das principais regiões brasileiras. Esse critério permite excluir o advento *glass ceiling* e demonstrando os problemas de diferenças salariais no momento inicial da carreira. Já que o empregador decide contratações e os salários antes mesmo de conhecer a produtividade real dos indivíduos, assim os salários de inserção advindos da produtividade esperada. Nos demais trabalhos a consideração é feita diretamente sobre os salários da produtividade real (uma vez que não precisa ser “antecipado” pelo empregador como no momento da contratação no salário de inserção), bem como a diferença entre o tempo de empresa entre os indivíduos são comparados, sendo critérios muitas vezes alheios ao pesquisador.

Este trabalho também corrobora com a literatura a respeito de que os indivíduos discriminados têm menores chances de inserção nos melhores setores da economia e recebem menor pagamento pelo seus esforços e capacitações. Isso porque o efeito discriminação afeta os indivíduos inclusive sobre os salários de admissão e são parcelas com altos valores altos como demonstrado. Os valores dos diferenciais salariais tendem a se reduzir ou se ampliar conforme conjuntura econômica. Por fim, ainda, considera-se também importante uma análise pelos demais setores de atividade para entender melhor como cada um destes setores enfrenta essa problemática.

Importante mencionar a necessidade de manutenção e expansão das diversas políticas sociais a estes grupos que estão sendo assistidos por meio de cotas e creches, por exemplo. Por outro lado no mercado de trabalho, medidas corretivas cabíveis através de políticas públicas que devam ser criadas com a intenção de adotar maior transparência nos meios de trabalho visando coibir tais práticas. Ou seja, quão maior a transparência nos quesito e critérios de contratações, demissões e promoções nas empresas, melhor poderá ser para coibir essa prática frequente no mercado de trabalho brasileiro. Por outro lado, interessante que hajam políticas públicas para auxiliar na educação e reverta a constante entrada prematura dos indivíduos jovens, sobretudo negros, no mercado de trabalho e assim acabam se mantendo com baixa qualificação e salários. Isso porque muitas vezes devem vir de condições domiciliares

precárias e por isso buscam a primeira oportunidade de trabalho não podendo mensurar as consequências das escolhas prematuras.

Este trabalho também sugere como pesquisas futuras o estudo dos indivíduos na condição de salário de inserção contra os indivíduos inseridos a mais tempo nas carreiras para extrair se o tempo de carreira é diferenciado sobre os gêneros e etnias (análise *glass ceiling*). Por fim, este trabalho buscou contribuir com a literatura econômica ao demonstrar os efeitos da discriminação numa distância temporal maior e sob o espaço das principais regiões metropolitanas brasileiras no que tange ocupação e salários de inserção.

REFERÊNCIAS

- AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor market. **Industrial and Labor Relations Review**, v.30, p.175–187, 1977.
- ALESINA, A.; ANGELETOS, G. M. Fairness and redistribution. **American Economic Review**, n. 95, p. 913-935, 2005.
- ALESINA, A.; GLAESER, E. L. **Fighting poverty in the U.S. and Europe**: a world of difference. Oxford: Oxford University Press, 2004.
- ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista brasileira de estudos populacionais**, São Paulo, v. 33, n. 3, set./dez., 2016.
- ASSIS, R. S. de; ALVES, J. S. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discriminado? **Revista Econômica do Nordeste**, v. 45, p. 120-135, 2014.
- BANTON, M. **Race relations**. Nova York: Basic Books. 1967.
- BARROS, R. P.; CORSUEIL, C. H.; SANTOS, D. D.; FIRPO, S. P. **Inserção no mercado de trabalho**: diferenciais por sexo e consequências sobre o bem-estar. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão, n. 796).
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. (Texto para Discussão, n. 377).
- _____. Os determinantes da desigualdade no Brasil: a economia brasileira em perspectiva. **IPEA**, Rio de Janeiro, v. 2, p. 421-474, 1996.
- BARTALOTTI, O.; LEME, M. Discriminação salarial além da vida: uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 35, 2007, Recife, **Anais...** Recife: ANPEC, 2007.
- BAUER, T.; SINNIG, M. Gender differences in smoking behavior. **Health Economics**, v. 16, p. 895 – 909, 2007.
- BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. The University of Chicago Press: Chicago, 1957.
- _____. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.
- BETARELLI JUNIOR, A. A. Custo de acessibilidade entre residência e trabalho: um enfoque das características individuais, familiares e locais. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 8., 2010, Juíz de Fora. **Anais...** Minas Gerais: ENABER, 2010.

BENEDICT, R. **Race and racism**. Londres: Routledge/Kegan Paul, 1945.

BIEWEN, M. Additive decompositions with interaction effects. **IZA Discussion Paper**, n. 6730, jul., 2012.

BIEWEN, M.; JENKINS, S. A framework for the decomposition of poverty differences with an application to poverty differences between countries. **Empirical Economics**, v. 30, p. 331 – 358, 2005.

BLINDER, A. Wage discrimination: reduced form and structural estimates, **Journal of Human Resources**, v. 8, p. 436-455. 1973.

BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: SMGH, 2012.

BRUSCHINI, C.; JNBEHAUM, S. G. (Org.) **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC, 2002.

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.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 33, p. 197-222, jul./dez. 2009.

CAMARGO, Orson. **Desigualdade social**. Disponível em:
<<http://www.brasilecola.com/sociologia/classes-sociais.htm>> Acesso em: 01 jul. 2011.

CAMBOTA, J. N.; MARINHO, E. L. L. Discriminação como uma das fontes de desigualdade de rendimentos no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste. **Economia**, Brasília, v. 7, n. 3, p. 597-619, 2007.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, mai./ago. 2007.

CAMPOS, L. A. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, n. 95, 2017.

CAMPOS, L. F. de; MARTINS, N. S. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. de; SIMÕES, R. F. Atributos urbanos e condição de ocupação da população economicamente ativa de Minas Gerais: uma análise multinível. **Informe Gepec**, Toledo, v. 20, n. 1, p. 78-97, jan./jun. 2016.

CARRERA-FERNANDEZ, J.; MENEZES, W. F. O trabalho feminino: uma análise a partir da região metropolitana de Salvador. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 14, n. 2, v.24, p. 81-109, 2003.

CARVALHO A. E.; SILVA, D.; NERI, M. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas. **Ensaio Economicos da EPGE**, n.638, 2006.

CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro**: diferenças entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009. 2012. 142 f. Tese (Doutorado em Ciências - Economia Aplicada) - Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba.

CHADAREVIAN, P. C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 2, p. 283-304, abr./jun. 2011.

CHERNOZHUKOV, V.; FERNÁNDEZ-VAL, I.; MELLY, B. Inference on counterfactual distributions, **Econometrica Society**, v. 81, n.6, p. 2205-2268. nov. 2013.

COELHO, D.; VESZTEG, R.; SOARES, F. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 40, n.1, abr.2010.

COSTA, A. de O. *et al* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

COSTA, L. G. Mobilidade ocupacional no Brasil: uma análise das chances de mobilidade e inserção ocupacional segundo a origem, a cor e a situação de migração e não-migração para homens chefes do domicílio (1988-1996). **Ciências Sociais Unisinos**, v. 45, n. 1, p. 48-60, 2009.

CAMPANTE, F.; CRESPO, A.; LEITE, P. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, 2004.

CUBILLA, J. D. R. **Discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro com dados PME**. 2004. 78 f. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresas) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2004.

CURI, A.; MENEZES-FILHO, N. A. A relação entre educação préprimária, salários, escolaridade e proficiência escolar no Brasil. **Estudos Econômicos**, v. 39, p. 811-850, 2009.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho**. São Paulo: Makron Books, 2000.

FAIRLIE, R. W. An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. **Journal of Economic and Social Measurement**, v. 30, p. 305-316, 2005.

FERREIRA NETO, A. B.; FREGUGLIA, R. S.; FAJARDO, B. A. G. Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil. **Economia Aplicada**, v. 16, n. 1, p. 49-76, 2012.

FIGUEIREDO, N. M. *et al*. Diferencial de salários no meio rural brasileiro: uma aplicação da decomposição de Oaxaca. In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA RURAL, 46, 2008, Rio Branco. **Anais...** Rio Branco: SOBER, 2008.

FIGUEIREDO, E. A.; SILVA, C. R. F.; REGO, H. O. **Desigualdade de oportunidades no Brasil: efeitos diretos e indiretos**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v16n2/v16n2a02.pdf>>. Acesso em: 5 jul. 2015.

FIRPO, S.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. **Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions**. 2007. Disponível em: <http://www.econ.ubc.ca/nfortin/ffl1_nber2.pdf>. Acesso em: 1 out. 2013.

_____. Unconditional quantile regression. **Econometrica**, n. 77, v. 3, p. 953-973, 2009.

FORTIN, N., LEMIEUX, T., FIRPO, S. Decomposition methods. In: ASHENFELTER, O.; CARD, D. (Edt.). **Handbook of Labor Economics**. Great Britain: North Holland, 2011. p. 1–102. V. 4. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/46467022_Decomposition_Methods_in_Economic>. Acesso em: 30 out. 2018.

FOUCAULT, Michel. Nietzsche a genealogia e a história. In: MACHADO, R. (Org.) **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1996.

FRASER, Nancy. **Justice interruptus: critical reflections on the "postsocialist" condition**. New York: London: Routledge, 1997.

FREITAS, L. dos R. **Comparação das funções de ligação logit e probit em regressão binária considerando diferentes tamanhos amostrais**. 2013. 43 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

FRIO, G. S.; UHR, D.A.P.; UHR, J.G.Z. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? evidências adicionais. **Economic Analysis of Law Review**, v. 8, n. 2, p. 351-379, jul-dez, 2017.

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

GOMOULKA, J.; N. STERN. The employment of married women in the United Kingdom, 1970 – 83. **Economica**, v. 57, p. 171 – 199, 1990.

GROSSMAN, M. On the concept of health capital and the demand for health. **Journal of Political Economy**, v. 80, n. 2, p. 223-255. 1972.

GUILLAUMIN, C. **Ideologie raciste**. Paris: Bibliothèque Nationale, 1972.

GUIMARÃES, J. R. S. (Org.). **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. 416p.

GUIMARÃES, C. R. F. F.; SILVA, J. R. Diferenças de salários, por gênero, no setor de turismo do Brasil. **Revista Turismo e Desenvolvimento**, n.23, p. 143-154, 2016.

GRÜN, C. Direct and indirect gender discrimination in the South African labour market. **International Journal of Manpower**, v. 25, n. 3/4, p. 321–342, 2004.

HASENBALG, C. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, M.C.; SANTOS, R.V. (Orgs.). **Raça, ciência e sociedade**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; CCBB, 1996, p. 235-249.

HASENBALG, C.; SILVA, N. do V. **Relações raciais no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora; Iuperj, 1992.

HAUSMANN, R.; SZÉKELY, M. Inequality and the family in Latin America. In: BIRDSALL, N.; KELLEY, A.C.; SINDING, S.W. (Ed.). **London population matters**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, Princeton, v. 47, n. 01, p. 153-161, jan., 1979.

HECKMAN, J.; TOBIAS, J. L.; VYTLACIL, E. **Simple estimators for treatment parameters in a latent variable framework with an application to estimation the returns to schooling**. [S.l.]: [S.n.], 2000. (NBER Working Paper, n. 7.950).

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 26, n. 1, p.61-73, 2014.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 35-58, mai./ago. 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Sinopse do senso demográfico de 2010**. Rio de Janeiro, 2011.

LAURENT, T.; MIHOUBI, F. Sexual orientation and wage discrimination in France: the hidden side of the rainbow. **Journal of Labor Research**, v. 33, n.4, p. 487–527, 2012.

LAVIOLA, M. C.; FUNCIA, F. R. Diferenças de gênero entre os estudantes de graduação em Ciências Econômicas da Universidade Municipal de São Caetano do Sul – IMES. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMISTAS, 17., 2007, Porto Seguro. **Anais...** Bahia: CBE, 2007.

LEMONS, A. P.; RIBEIRO, C.; FERNANDES, J.; BERNARDES, K.; FERNANDES, R. Saúde do homem: os motivos da procura dos homens pelos serviços de saúde. **Revista de enfermagem UFPE on-line**, Recife, v. 11, supl. 11, p. 4546-4553, 2017.

LIMA, S. B. R.; BARBOSA, M. N.; ORELLANA, V. dos S. Q.; MENEZES, G. A inserção feminina no mercado de trabalho: uma abordagem regional. **Revista Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 28, n. 2 (52), dez., 2017.

LIMA, C. J. de S.; SILVA, E. de S.; ROCHA, R. M.; SILVA, A. S. da. Discriminação e segregação ocupacional por gênero na região Nordeste. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 13., 2017, Salvador. **Anais...** Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI), 2017. p. 1-22.

LIMA, A. C. C.; SIMÕES, R. F.; HERMETO, A. M. Determinantes socioeconômicos, estruturas produtivas regionais e condição de ocupação no Brasil, 2000-2010. **Economia Aplicada**, v. 19, n. 2, p. 299-323, 2015.

LIMA, E. C. de; SOUZA, J. E. de. Condição de ocupação e informalidade no mercado de trabalho brasileiro em 2007. **Análise Econômica**, Porto Alegre, n. 56, p. 269-291, set., 2007.

LOUREIRO, P. R. A.; SACHSIDA, A.; MOREIRA, T. B. S. Is there discrimination among Brazilian lawyers? a random-effect approach. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 29, n. 56, p. 293-307, 2011

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

MACHADO, J. F. ; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. **Journal of Applied Econometrics**, v. 20, p.445-465, 2005.

MADALOZZO, R. **Mercado e início de produção**: diferenças de gênero no Brasil. [S.l.]: Insper, 2008. (Working Papers Insper, n.160).

MAIA K., CATELAN D. W.; BACCHI, M. D.; FONSECA M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 25, n. 1, p. 7-31, 2018.

MAIA, K.; SOUZA, S. C. I. de; GOMES, M. R.; FIUZA-MOURA, F. K.; SILVA, R. J. da. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. **Revista Espacios**, v. 38, n. 31, 2017.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, Universidade Federal Fluminense, v. 8, n.1, p.5-27, 2006.

MEIRELES, D. C.; SILVA, J. L. M. da; SAMPAIO, R. M. B. Diferenciais de rendimentos por gênero: uma análise dos efeitos composição e estrutura salarial. In: ENCONTRO PERNAMBUCANO DE ECONOMIA, 3., 2014, Recife. **Anais...** Recife: CORECON-PE, 2014. p. 1-22.

MELTZER, A.; RICHARD, S. A rational theory of the size of government. **Journal of Political Economy**, v. 89, p. 914-927, 1981.

MENEZES-FILHO, N. **Equações de rendimento**: questões metodológicas. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. cap. 2.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**. 1958.

MINCER, J. A. **Schooling, experience and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

MIRO, V. H.; SULIANO, D. C. Ceará: terra da luz para igualdade racial? In: ECONOMIA DO CEARÁ EM DEBATE, 6, 2010, Fortaleza. **Anais...** Ceará: 2010.

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

MORA, R. A nonparametric decomposition of the mexican american average wage gap. **Journal Of Applied Econometrics**, v. 23, n. 4, p. 463–485, 2008.

MORAES, S. M. A. **Discriminação salarial por gênero nos segmentos industriais do Brasil**: uma análise para os anos de 1993, 1998 e 2003. 2005. 115 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

MORRISON, A. M.; VON GLINOW, M. A. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v. 45, n. 2, p. 200-208, feb. 1990.

NAKABASHI, L.; FIGUEIREDO, L. Capital humano: uma nova proxy para incluir aspectos qualitativos. **Revista de Economia**. Curitiba, v. 34, p. 07-24, 2008.

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPEC, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPEC, 2006. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2006/artigos/A06A037.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

OAXACA R. Male-female wage differentials in urban labor markets, **International Economic Review**, n. 14, p. 693-709. 1973.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Report of the working group on the universal periodic review**: human rights council. Geneva, 2012. Disponível em: <<http://doczz.com.br/doc/445330/unitednations>>. Acesso em: 04 mar. 2017.

_____. **Resolução no 3.447**, aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/decl_pessoa_def.asp>. Acesso em: 20 jan. 2016.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **American Economic Review**, 62, p. 659–661, 1972.

PIKETTY, T. **O Capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. 669p.

POSTON, C.H. (Edit.) **A vindication of the rights of woman**: an authoritative text, backgrounds, the wollstonecraft debate, criticismo. 2. ed. Cambridge: Norton, 1988. 363p.

PRATA, A. C. PIANTO, D. M. Diferenciais salariais por raça no Brasil: análises contrafactuais – 1996 e 2006. In: FGV CONFERENCES, 31, 2009, Foz do Iguaçu. Meeting of the Brazilian Econometric Society. **Anais...** Foz do Iguaçu, 2009.

REIS, J. G. A.; BARROS, R. P. Desigualdade salarial: resultados de pesquisas recentes. In: CAMARGO, J.M.; GIAMBIAGI, F. (Org.). **Distribuição de renda no Brasil**. 2. ed. São Paulo: 2002, p. 69-82.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p.147-177, 2016.

ROSENBAUM, P. *Observational studies*. Springer, New York. 2002.

ROSSI, M. C. T.; BRITO, D. J. M. de; SILVA, M. V. A. e. Abordagem hierárquico espacial dos fatores que afetam a participação no mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 11., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador, 2015. p. 412-433.

SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. In: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 15, 2016, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2016. p.1-14.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SILVA, E. C. **Desigualdade de rendimentos por gênero na região metropolitana de Salvador**: análise dos dados da PED de 2011 a 2014. 2015. 54 f. Trabalho de Conclusão (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

SILVA, H. R. de A.; ABREU, E. A. P. de; MOUTINHO, L. M. G. Diferenciais de rendimentos por gênero no mercado de trabalho: uma análise para o estado de Pernambuco no ano de 2013. In: ENCONTRO PERNAMBUCANO DE ECONOMIA, 5, 2016, Recife. Transformações da Estrutura Produtiva de Pernambuco. **Anais...** Recife, 2016.

SILVEIRA, I. M.; SILVA, R. G. O impacto da escolaridade sobre os salários em Rio Branco – Acre. **Revista de Estudos Sociais**, n. 27, v. 14, p. 97, 2012.

SJAASTAD, L. A. The costs and returns of human migration. **The Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 80-93. 1962.

SANTOS, E. S.; CAMILLO, V. S. Capital humano e renda do trabalho no Brasil: uma investigação empírica. In: CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA - EITT, 9., 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: EITTPEPGEP/PUCSP, v. 01. p. 01-24, 2011.

SOARES, S. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens pretos, mulheres brancas e mulheres negras. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para discussão, n. 769).

SOUZA, J. Educação e qualificação profissional como determinantes de inserção no mercado de trabalho brasileiro. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CENTROS DE PÓS-

GRADUAÇÃO EM ECONOMIA - SUL, 11, 2008, Curitiba. **Anais...** Paraná: ANPEC-SUL, 2008.

SOUZA, P. F. L. de. **Efeitos da maternidade e do casamento sobre o diferencial de salários entre gêneros no Brasil para o ano de 2014**. 2016. 111 f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

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.

SOUZA, M. de O.; CÂMARA, O. R. A. Discriminação e viés de seletividade: uma análise da indústria financeira brasileira. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 5, n. 1, 2013.

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

SPENCER, H. **The man versus the state, with six essays on government, society and freedom**. Indianapolis: Liberty Classics, 1981.

STIGLITZ, J. E. **O preço da desigualdade**. Lisboa: Bertrand, 2013.

UHR, D de A. P.; UHR, J. G. Z. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n.2, 2014.

VAN DEN BERGHE, P. **Race and racism: a comparative perspective**. Nova York: John Wiley & Sons, 1967.

VANDENBERGHE, V. Firm- level evidence on gender wage discrimination in the Belgian private economy. **Labour**, v. 25, n. 3, p. 330–349, 2011.

CALIENDO, M.; KOPEINIG, S. **Some practical guidance for the implementation of propensity score matching**. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA), 2005.

VAZ, F. M. **A desigualdade de rendimento do trabalho segundo a PNAD de 2008**. Rio de Janeiro: IPEA, 2009. (IPEA - Nota Técnica).

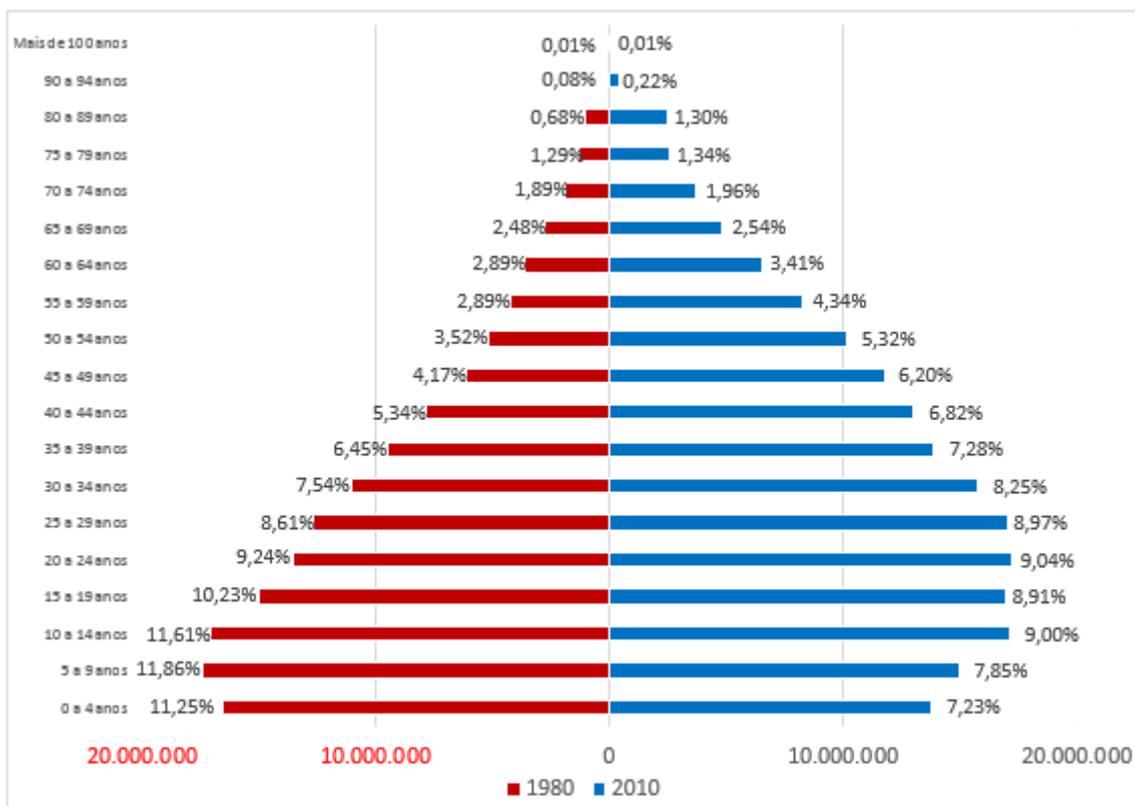
VENETOKLIS, T. **An evaluation of wage subsidy programs to SMEs utilizing Propensity Score Matching**. Helsinki: Government Institute for Economic Research, 2004.

YUN, M.S. Decomposing differences in the first moment. **Economics Letters**, n.82, p. 275-280. 2004.

ZHAO, Z. **Sensitivity of propensity score methods to the specifications**. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor, 2005.

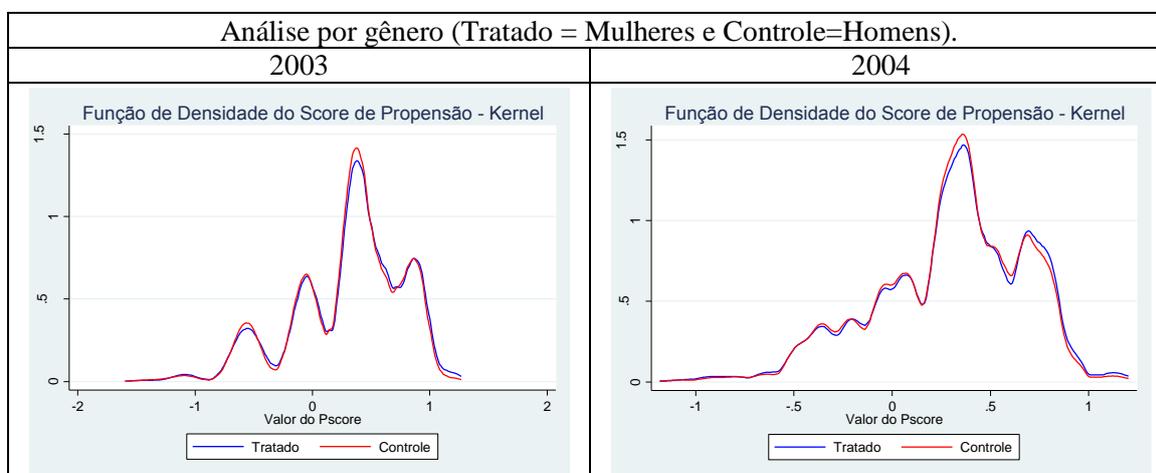
APÊNDICE

APÊNDICE A – População do Brasil por faixa etária, em percentual. 1980 e 2010.



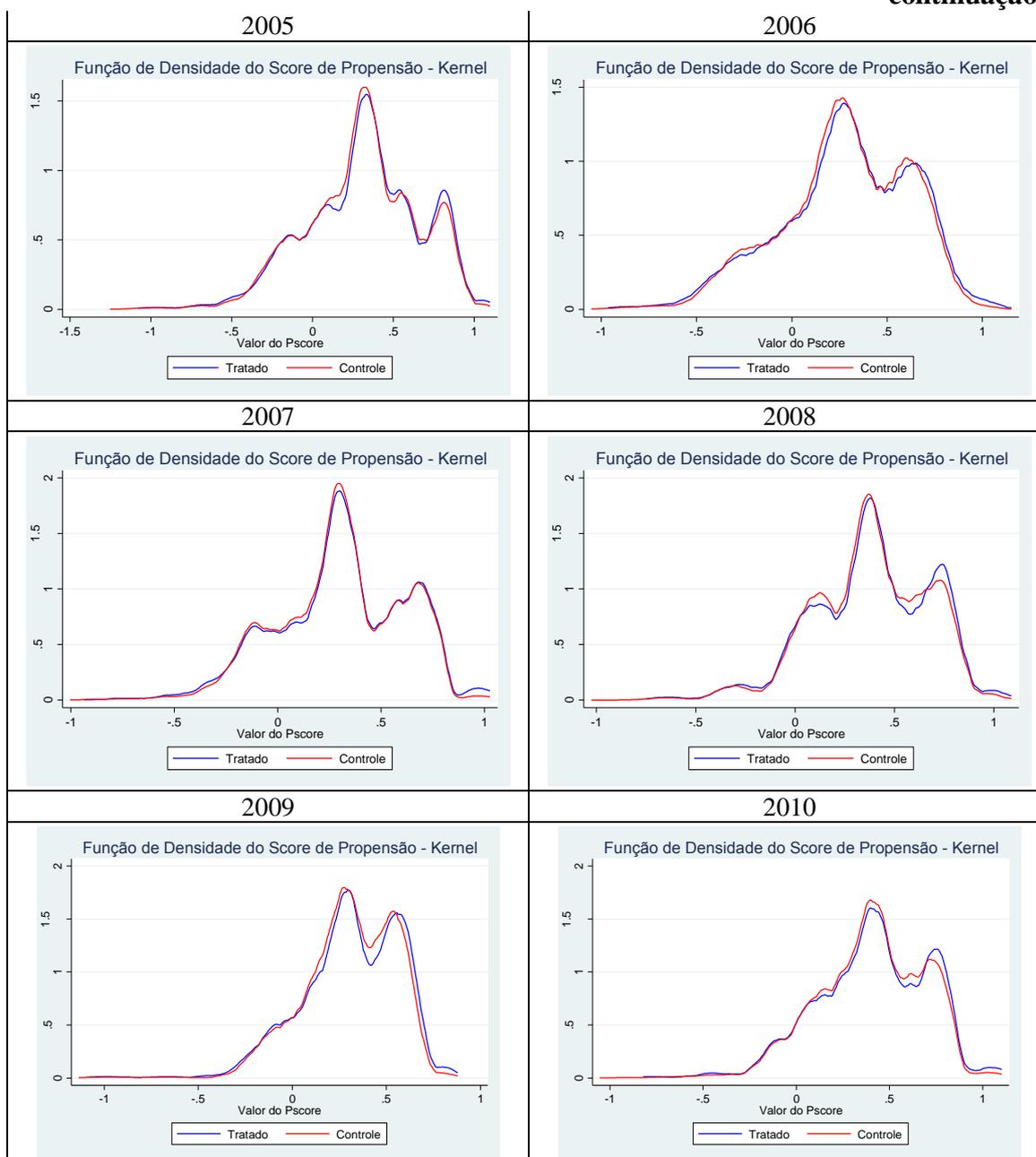
Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE B – Sobreposição dos escores de propensão.



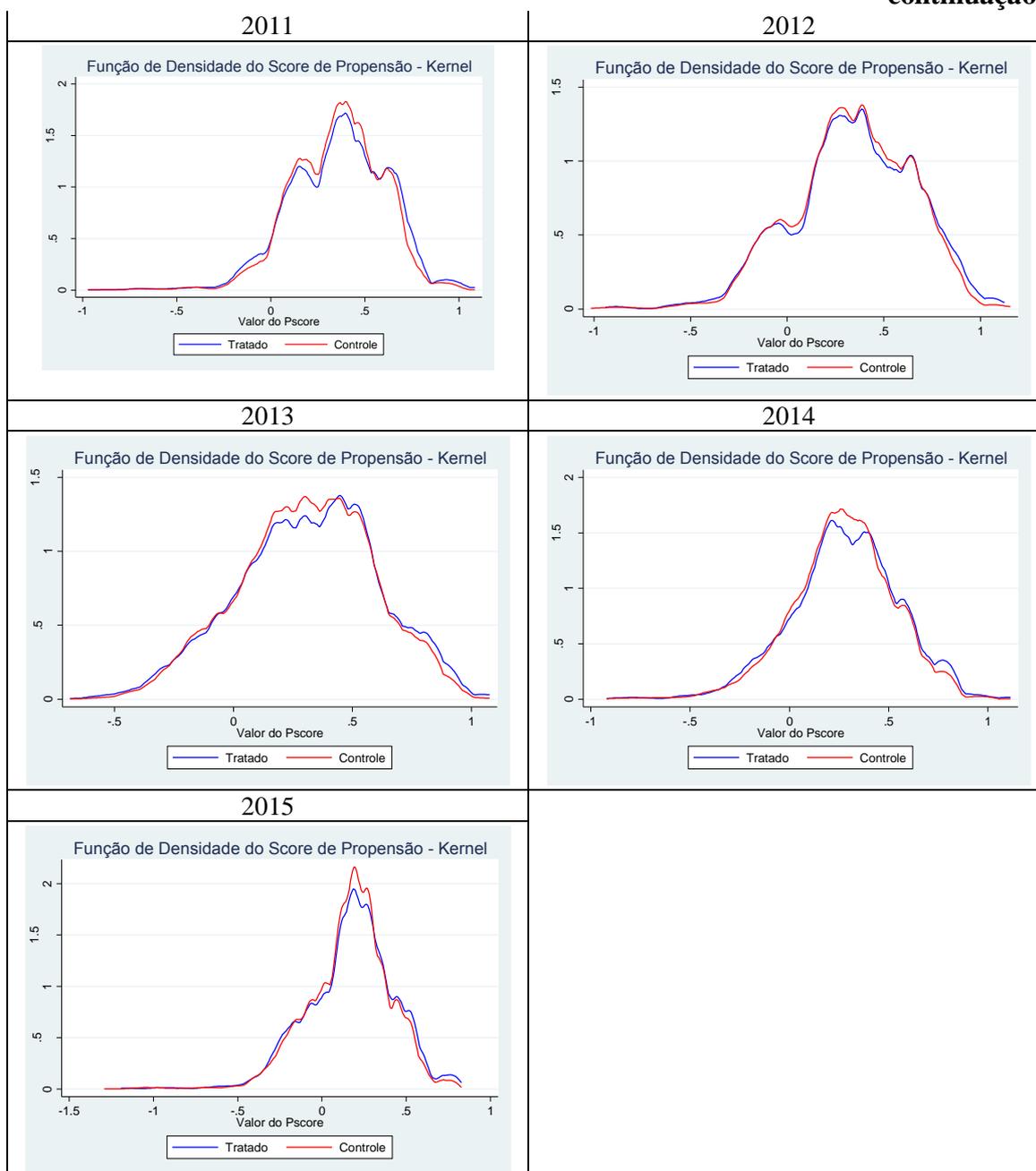
continua

continuação



continua

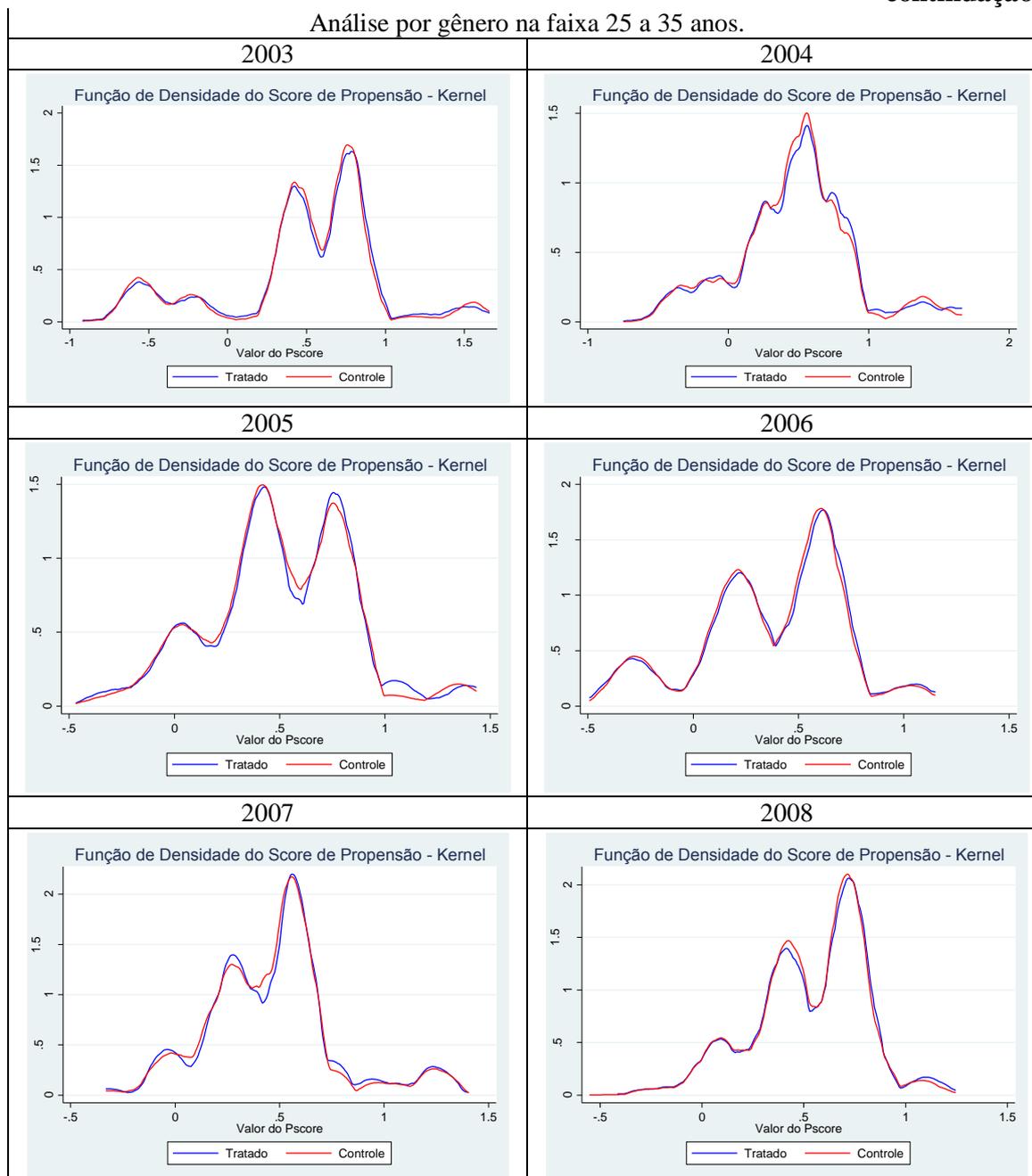
continuação



continua

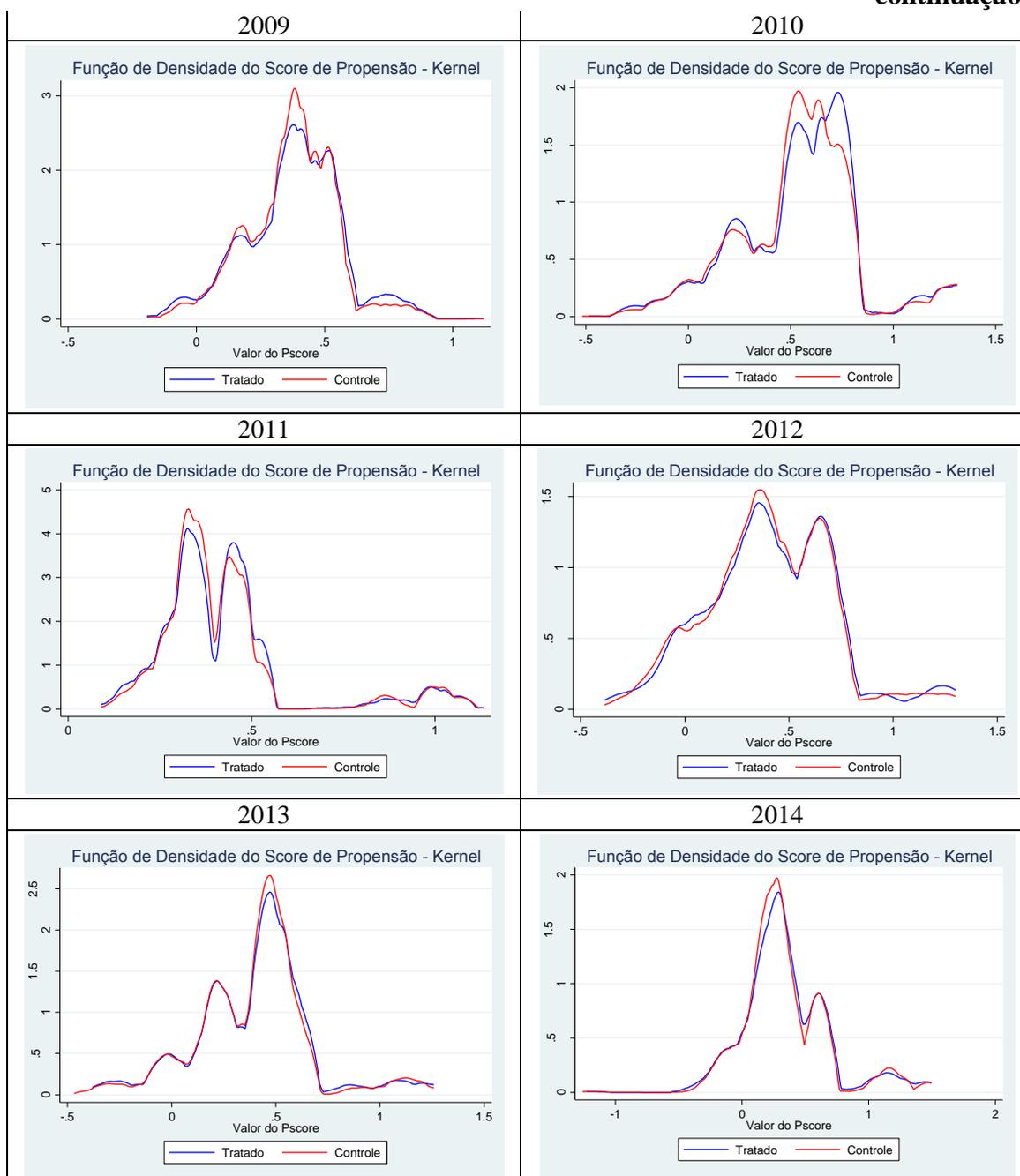
continuação

Análise por gênero na faixa 25 a 35 anos.



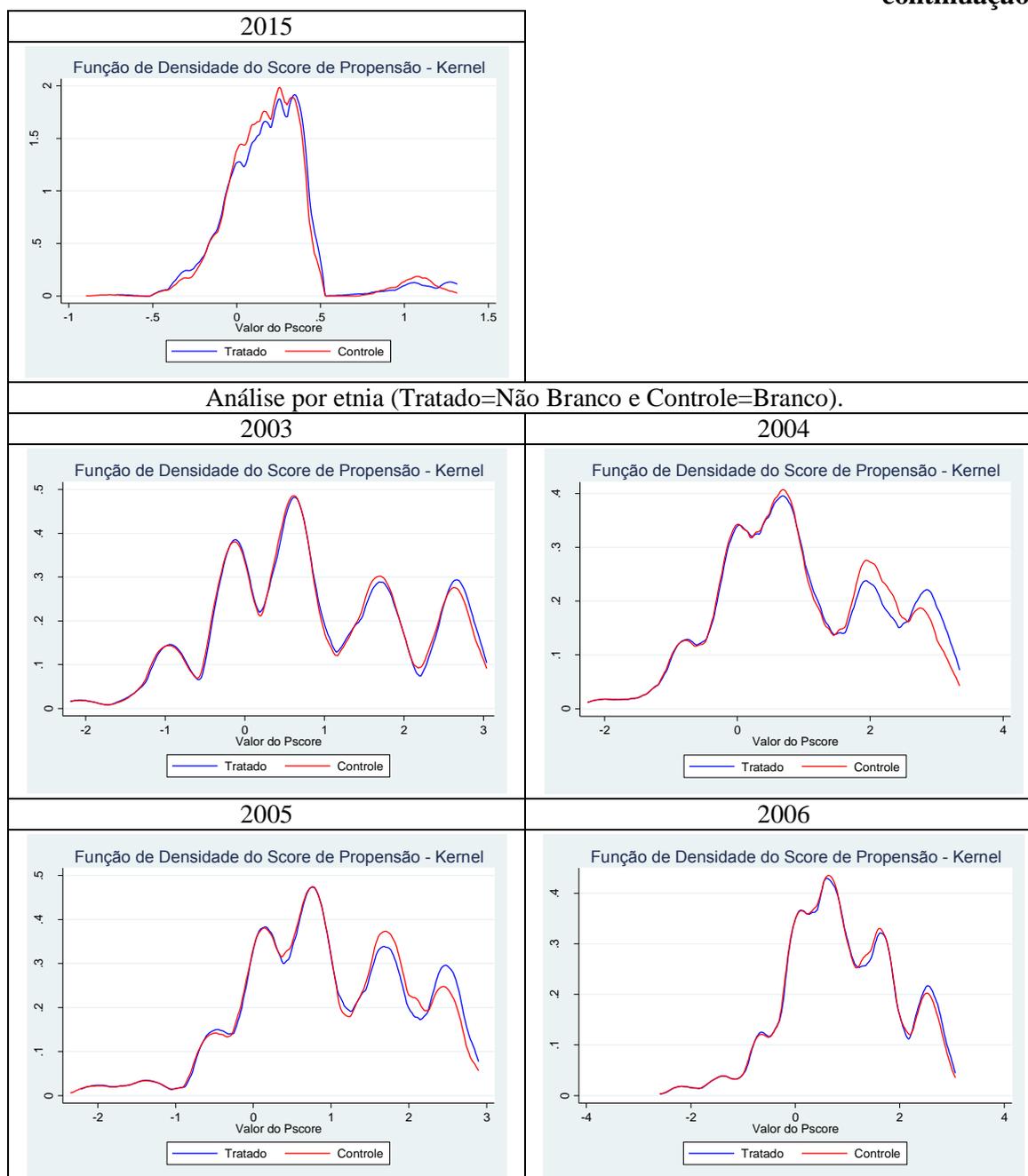
continua

continuação



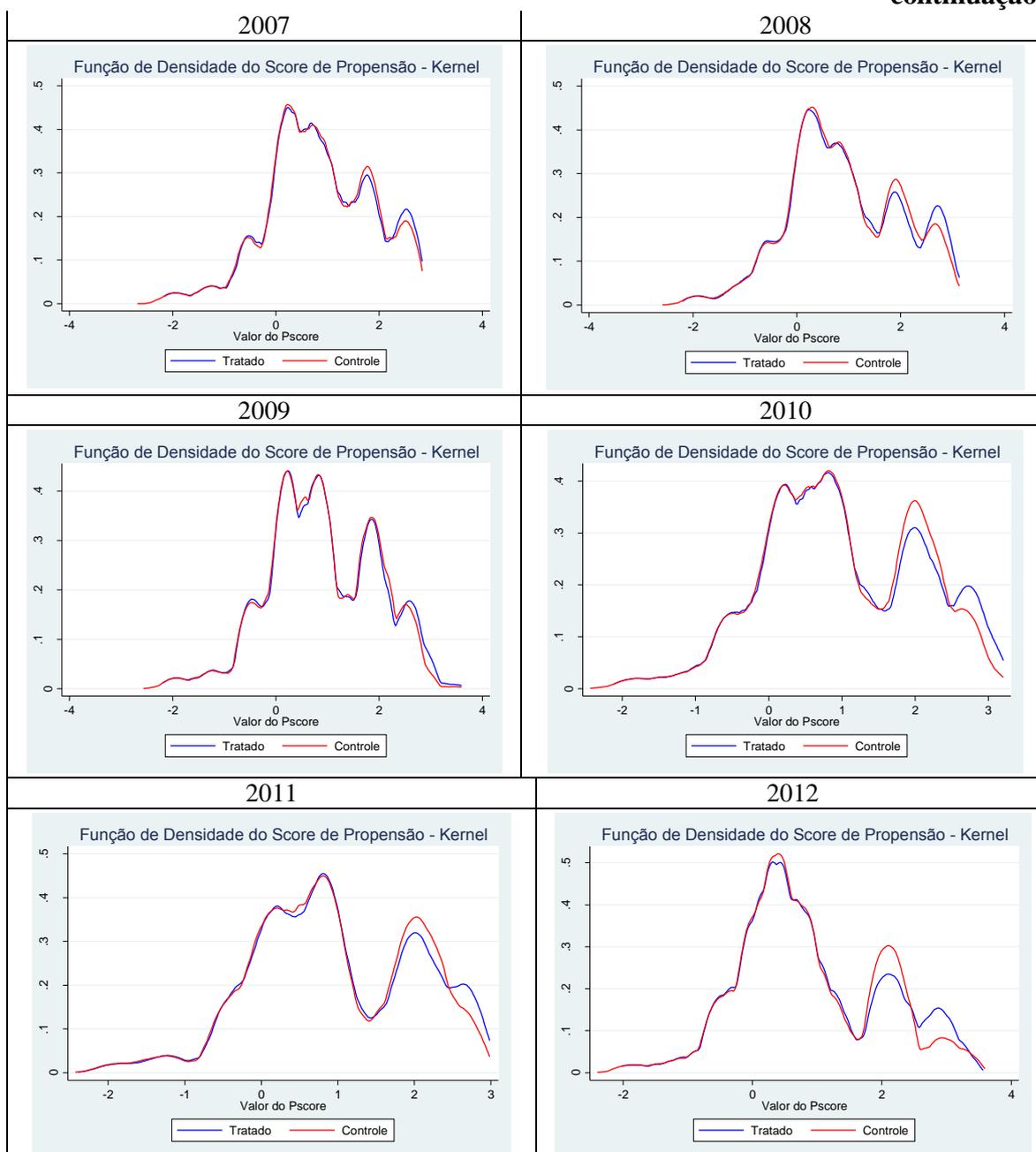
continua

continuação



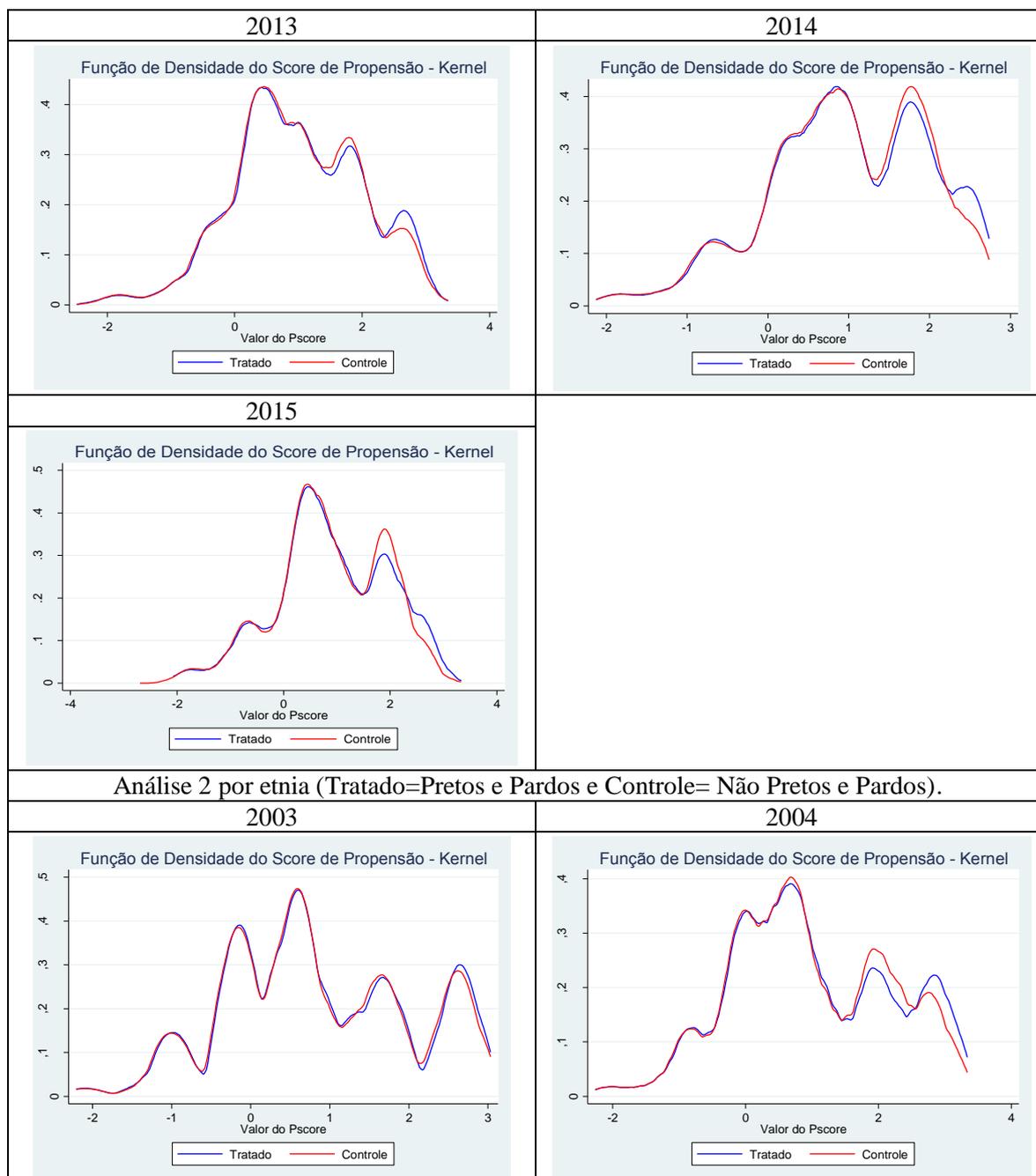
continua

continuação



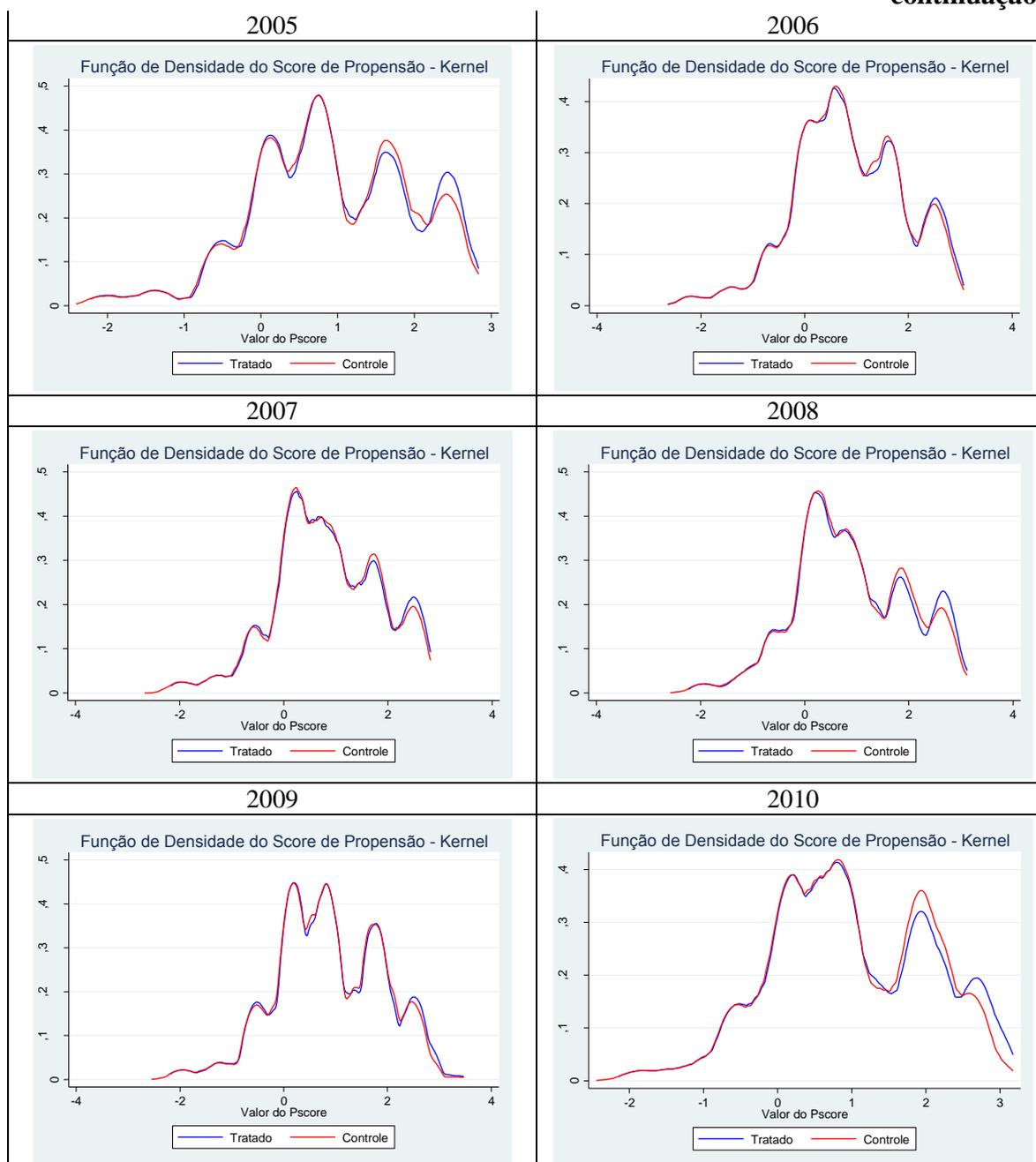
continua

continuação



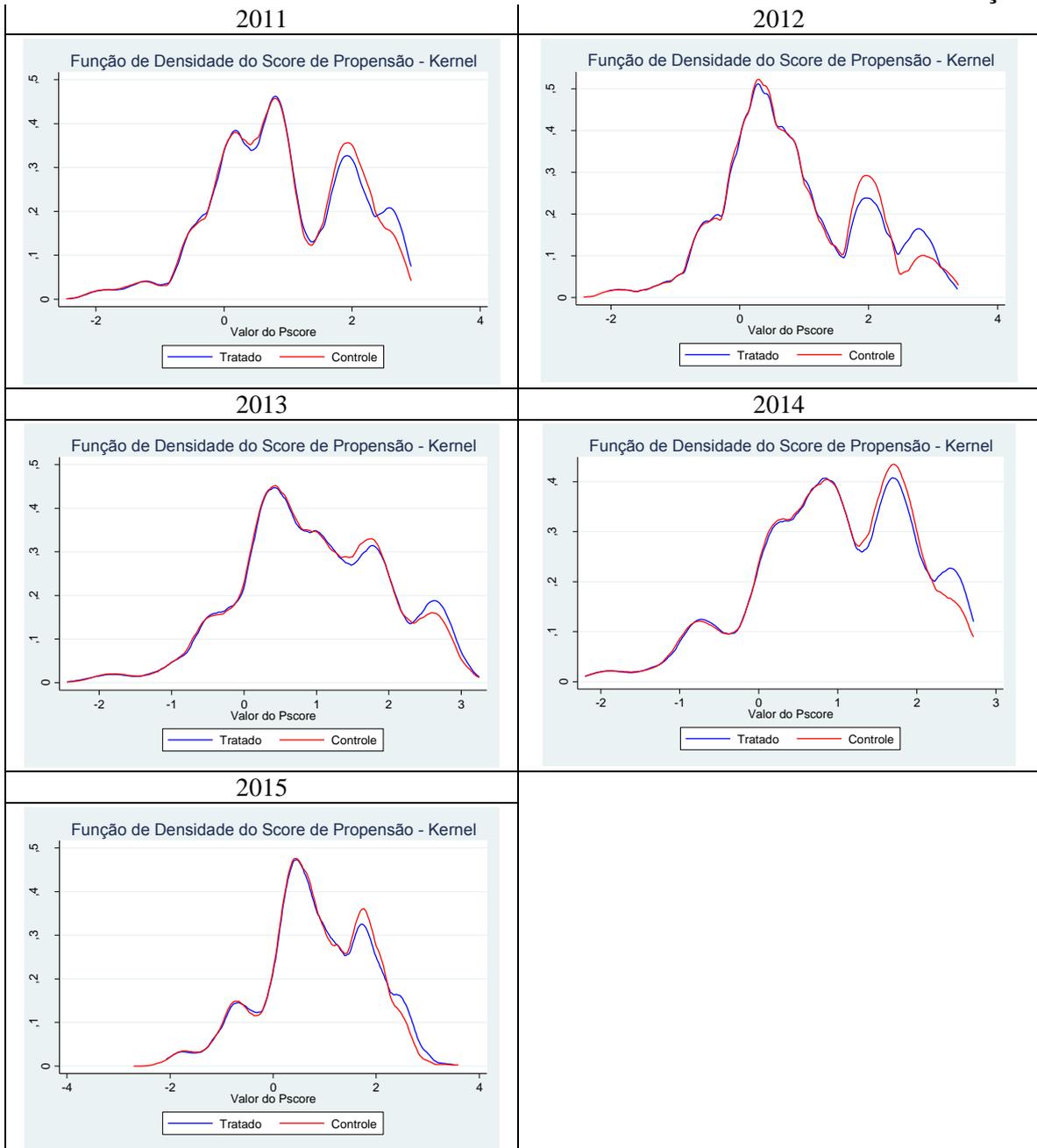
continua

continuação



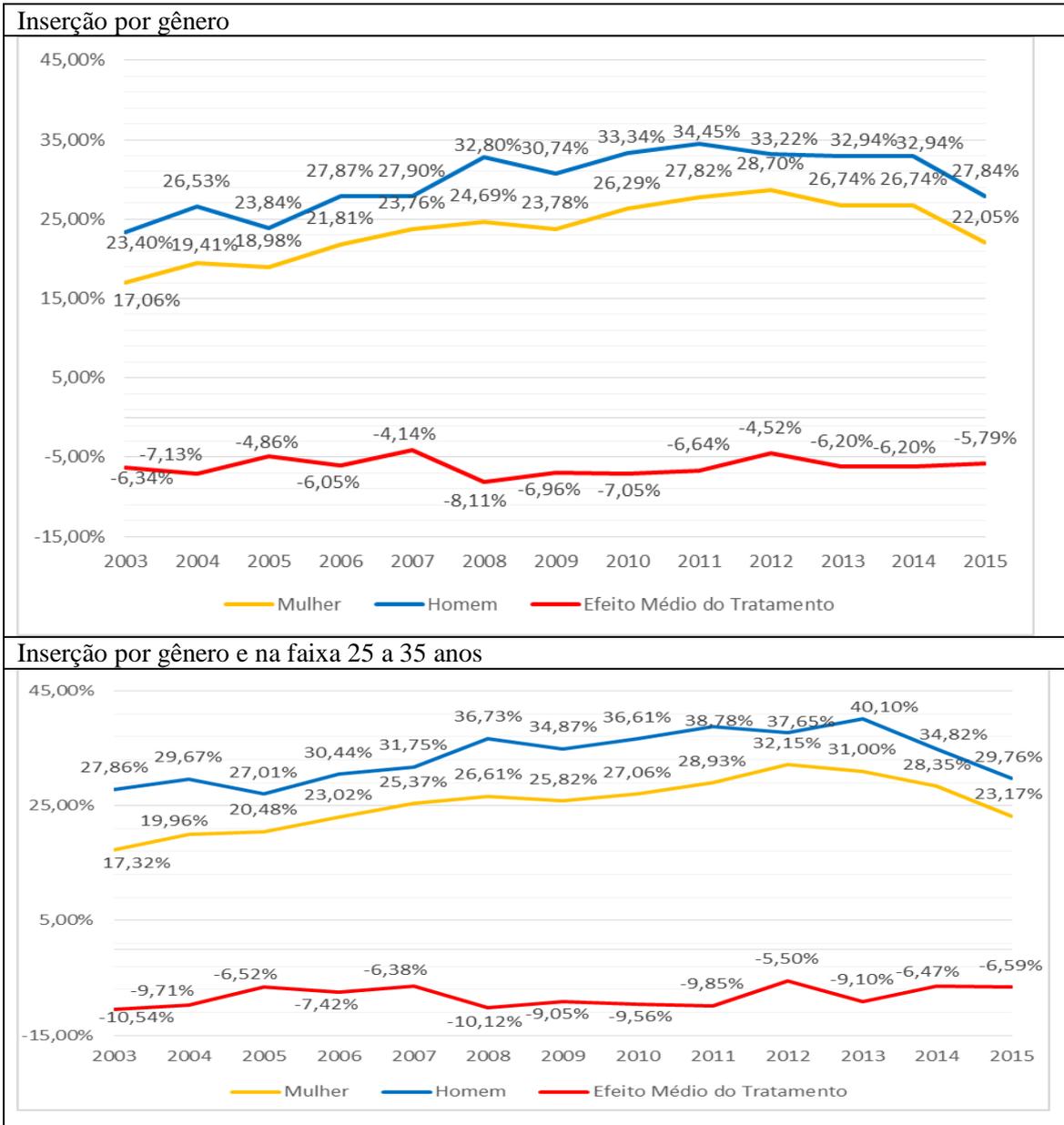
continua

continuação



Fonte: Elaboração própria.

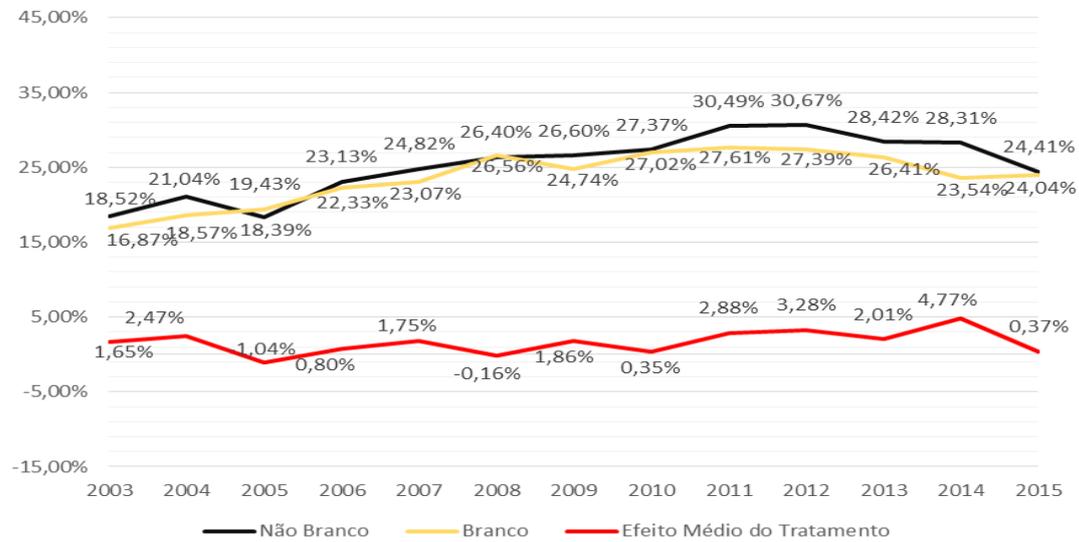
APÊNDICE C – Análise da diferença de chances.



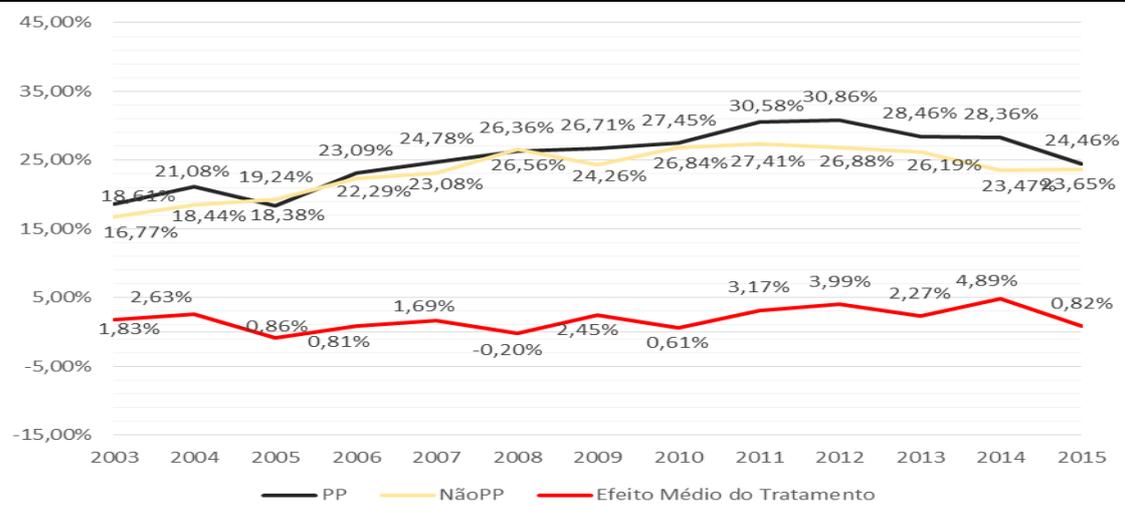
continua

continuação

Inserção por etnia (brancos e não brancos)



Inserção por etnia (pretos e pardos contra não pretos e pardos)



Fonte: Elaboração própria.

