

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**UNIDADE DE ENSINO – SANTANA DO IPANEMA / CAMPUS SERTÃO**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**JOSÉ GUILHERME DE FARIAS SANTOS**

**A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DE**  
**ALAGOAS**

**SANTANA DO IPANEMA / AL**

**2019**

**JOSÉ GUILHERME DE FARIAS SANTOS**

**A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DE  
ALAGOAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Campus Sertão – Unidade Santana do Ipanema, como requisito básico para a conclusão do curso de Ciências Econômicas.

**Orientador:** Prof. Dr. Cristiano da Silva Santos.

**SANTANA DO IPANEMA / AL**

**2019**

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Unidade Educacional de Santana do Ipanema**  
Bibliotecária responsável: Larissa Carla dos Prazeres Leobino – CRB-4 2169

S237d Santos, José Guilherme de Farias  
A discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho de Alagoas /  
José Guilherme de Farias Santos. – 2019.  
42 f. : il.

Orientação: Cristiano da Silva Santos.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Econômicas) –  
Universidade Federal de Alagoas. Unidade Santana do Ipanema. Curso de  
Ciências Econômicas. Santana do Ipanema, 2019.

Bibliografia: f. 33- 36.  
Apêndice: 37- 42.

1. Discriminação racial. 2. Discriminação de gênero. 3. Mercado de  
trabalho. 4. Alagoas. I. Título.

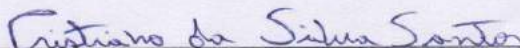
CDU : 331.5

**Folha de Aprovação**

**AUTOR: JOSÉ GUILHERME DE FARIAS SANTOS**

A Discriminação Racial e de Gênero no Mercado de Trabalho de Alagoas. Monografia de trabalho de conclusão de curso em Ciências Econômicas, da Universidade Federal de Alagoas, na forma **normalizada** e de uso obrigatório.

Monografia submetida ao corpo docente da Unidade de Ensino de Santana do Ipanema da Universidade Federal de Alagoas.

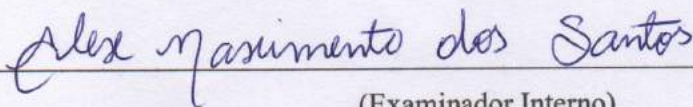


Prof. Dr. Cristiano da Silva Santos / UFAL (Orientador)

Banca Examinadora:



(Examinador Interno)



(Examinador Interno)

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por tudo que me foi permitido através da sua graça;

A minha família, por todo apoio ao longo dessa jornada;

A minha namorada Josefh, por toda paciência e incentivo;

Ao meu professor e orientador, Prof. Dr. Cristiano da Silva Santos, por ter acreditado no projeto e me auxiliado durante a elaboração;

Aos amigos da UFAL, principalmente ao Jaciel, que foram fundamentais na minha trajetória;

Ao Naruto Uzumaki, por mostrar que não devemos desistir dos nossos sonhos.

## RESUMO

O debate sobre a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho vem ganhando destaque nos últimos anos. No intuito de contribuir com essa discussão, o principal objetivo deste trabalho consiste na decomposição do diferencial de rendimentos para a raça (brancos e não brancos) e para o sexo (homens e mulheres) no mercado de trabalho, tendo como referência o mercado de trabalho alagoano. A metodologia utilizada foi equação minceriana para determinação dos salários e a decomposição Oaxaca-Blinder (1973) para a decomposição dos salários entre os grupos. Foi utilizada a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) referente ao ano de 2014. Com base nos resultados identificou-se que há um hiato salarial entre os brancos e não brancos, como também entre homens e mulheres. Parte dessa distinção é explicada por determinantes observáveis (efeito dotação), como no caso da raça em que brancos têm nível escolar maior que os negros. Porém, a maior parte da diferença nos rendimentos é justificada pelo efeito discriminatório, no qual os indivíduos têm as mesmas dotações, exercem as mesmas funções, mas recebem valores distintos. Por fim, sugere-se que pesquisas futuras analisem o processo histórico atrelado à raça e gênero no mercado de trabalho como forma de entender o atual modelo e que haja políticas públicas mais eficientes no combate à discriminação.

**Palavras-chave:** Discriminação; Mercado de Trabalho; Alagoas.

## **ABSTRACT**

The debate on racial and gender discrimination in the labor market has been gaining ground in recent years. In order to contribute to this discussion, the main objective of this study is to decompose the income differential for the race (white and nonwhite) and for sex (men and women) in the labor market, with reference to the Alagoano labor Market. The methodology used was a Mincerian equation for wage determination and the Oaxaca-Blinder decomposition (1973) for the decomposition of wages between groups. The National Household Sample Survey (PNAD) database for the year 2014 was used. Based on the results, it was found that there is a wage gap between whites and non-whites, as well as between men and women. Part of this distinction is explained by observable determinants (endowment effect), as in the case of race where whites have a higher school level than blacks. However, most of the difference in income is justified by the discriminatory effect, in which individuals have the same endowments, perform the same functions, but receive different values. Finally, it is suggested that future research analyze the historical process related to race and gender in the labor market as a way to understand the current model and to have more efficient public policies in the fight against discrimination.

**Keywords:** Discrimination; job market; Alagoas.

## **LISTA DE TABELAS E QUADROS.**

TABELA 1: TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO ALAGOANO: 2010 - 2013 .....	10
TABELA 2: ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EM ALAGOAS NO ANO DE 2014 .....	26
TABELA 3: DETERMINANTES SALARIAIS EM ALAGOAS NO ANO DE 2014.....	28
QUADRO 1: DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS .....	21
QUADRO 2: DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER (1973) POR RAÇA E SEXO – ALAGOAS, 2014. ....	30



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1	CARACTERIZAÇÃO DE PESQUISA .....	10
1.2	OBJETIVOS .....	12
<b>1.2.1</b>	<b>Geral</b> .....	12
<b>1.2.3</b>	<b>Específicos</b> .....	12
1.3	JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	14
2.1	DISCRIMINAÇÃO .....	14
2.1.1	DISCRIMINAÇÃO RACIAL .....	14
2.1.2	DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.....	15
2.2	DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO .	17
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	21
3.1	ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO .....	22
3.2	DELIMITAÇÃO DE PESQUISA: POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	23
3.3	ANÁLISE DE DADOS .....	24
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	26
4.1	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS .....	26
4.2	DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS PARA ALAGOAS.....	28
4.3	ANÁLISE DAS DIFERENÇAS SALARIAIS.....	29
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	32
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	34
	<b>APÊNDICE</b> .....	38

## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, assuntos relativos à discriminação salarial estão ganhando cada vez mais espaço, principalmente quando se é debatido sobre gênero e raça. Permitindo que esse tema seja argumentado em diversos lugares, tais como ruas, escolas, empresas e governo. Desta forma, entender e quantificar o diferencial de salários entre essas variáveis não é reduzir-se a um simples objeto de pesquisa, mas sim entender como toda a sociedade atual está funcionando. A existência de diferenciais nos rendimentos médios recebidos entre homens, mulheres, brancos e negros, não explicados por características produtivas (efeito dotação), é fato conhecido na literatura internacional (Altonji e Blank, 1999) e nacional (Loureiro, 2003). A relevância destes diferenciais é tanta que fez com que um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, liderado pela ONU com apoio de quase todos os países do mundo, inclusive o Brasil, fosse exatamente promover a igualdade entre essas as categorias.

Duas das mais comuns desigualdades estão relacionadas com o gênero, onde as mulheres estão em desvantagens em comparação aos homens em diversos aspectos da vida e em todos os países; e de raça, onde os negros por inúmeras gerações estiveram na condição de escravos ou foram segregados e discriminados na forma de “apartheid”, como aconteceu no Brasil, nos EUA e na África do Sul. (Silva, 2014)

A discriminação no mercado de trabalho é um assunto relevante e recorrente no âmbito internacional e nacional, não sendo diferente no aspecto estadual. Sendo de comum acordo que perguntar se existe discriminação, teríamos como resposta um sim trivial. Muito se discute sobre o tema, principalmente quando essa discriminação parte de duas variáveis: Raça e gênero. Medir ou quantificar a discriminação é uma prática difícil, muitas das vezes impossível. Mas uma das esferas na qual é possível mensurar os efeitos da discriminação é o mercado de trabalho. Nesse contexto, destacam-se trabalhos como o do Cavalieri e Fernandes (1998) e Soares (2000), que procuram identificar e quantificar a discriminação (de raça e gênero) existente no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Cavalieri e Fernandes (1998), para que de fato seja possível afirmar que existe discriminação no mercado de trabalho, diante dos maiores ganhos de homens frente às mulheres e indivíduos de cor branca frente aos não brancos, é necessário que os trabalhadores analisados sejam comparáveis em termos de produtividade e preferências, sendo a garantia desta hipótese o principal complicador em estudos de diferenciais de salários. Dessa forma, a contribuição deste trabalho para a literatura apresenta-se,

principalmente, por mensurar o efeito da discriminação através de uma técnica que permite decompor a diferença salarial onde exista um suporte comum das distribuições de características dos grupos analisados, verificando somente indivíduos com os mesmos atributos.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2014), o País tem 6,353 milhões de mulheres a mais do que homens; negros representam 54% da população brasileira, mas são só 17% dos mais ricos. Em estudo realizado por Marques e Sanches (2010), através de dados da PNAD (2006), foi possível inferir que uma mulher branca sem instrução recebia 71% do que um homem branco na mesma condição. Além disso, quando analisada a faixa de indivíduos com ensino superior, a desigualdade aumenta, sendo que mulheres brancas recebiam apenas 56% do que os homens com esse nível de escolaridade recebiam. O pior cenário ocorre quando se analisa mulheres negras com ensino superior que recebiam apenas 41% dos homens brancos. Conforme o artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal (1988), é vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Com base nesse aspecto, é sabido que se há a discriminação, esta é ilegal, datada em lei. Mas, na realidade, a desigualdade salarial, especialmente a resultante da discriminação contra negros e mulheres no mercado de trabalho, é um componente importante da elevada concentração de renda da economia brasileira.

Diante dos argumentos expostos, esse trabalho teve como base de dados a PNAD 2014 e a metodologia econométrica da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), por ser o método mais utilizado na literatura sobre discriminação salarial para analisar seus efeitos. O intuito foi mensurar o comportamento do diferencial salarial tanto por gênero quanto por raça no mercado de trabalho alagoano. A mensuração usa métodos de regressão para separar a parcela dos diferenciais que seria devido às diferenças de características produtivas pessoais (efeito dotação) e outra parcela que seria devido a diferenças na remuneração destas características, parcela muitas vezes chamada de efeito discriminação, por não ser explicada por fatores observáveis. Devido aos métodos de regressão empregados na análise, esta se restringe à avaliação de diferenciais de rendimentos médios.

Posto isso, o presente estudo teve por objetivo estimar as equações de salários para homens e mulheres, brancos e não brancos, além do diferencial de salários por gênero e raça no mercado de trabalho alagoano no ano de 2014. Desta maneira é possível analisar se os resultados para o ano 2014 continuam a evidenciar a diferença salarial entre as variáveis estudadas, como também entender qual a parcela devida à discriminação nessa diferença.

## 1.1 CARACTERIZAÇÃO DE PESQUISA

O estado de Alagoas, localizado no litoral nordestino, tem como capital a cidade de Maceió e possui 102 municípios, numa área de aproximadamente 27.779,343 km<sup>2</sup>. Isso representa 1,78% da área da região Nordeste e 0,32% da área do território Nacional, sendo considerado o segundo menor estado do Brasil, sendo superior apenas ao estado de Sergipe. Alagoas divide-se em três mesorregiões (sertão, agreste e leste/zona da mata) e 13 microrregiões, tendo uma população total estimada em 3.332.822 habitantes.

Segundo o IBGE, em seu último Censo (2010), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do estado é de 0.631, sendo o último colocado no Brasil. No período de 2011 a 2014 o IDHM de Alagoas foi o pior do país. A população do estado divide-se em 1.625.464 homens e 1.715.064 mulheres.

Segundo o Anuário Estatístico de Alagoas, no ano de 2014, o Produto Interno Bruto (PIB) girou em torno de R\$ 40, 974.994.000 e a renda Per Capita foi de R\$ 12.335,00. Tendo como atividades produtivas o setor primário, no qual trabalha-se a matéria-prima e tem como principal atividade a agropecuária; o setor secundário, no qual trabalha-se a transformação da matéria-prima e tem como principal atividade a indústria; e o setor de relação interpessoal, o setor terciário que tem como principal atividade a distribuição de serviços.

Com o intuito de compreender o desenvolvimento do mercado de trabalho alagoano, foi feita uma análise dos anos anteriores (2010 a 2013) ao da nossa pesquisa. Utilizando dados como a taxa de desemprego, taxa de ocupação e o PIB corrente, conseguimos entender a dinâmica e o cenário do mercado de trabalho, possibilitando uma melhor análise das variáveis inseridas e estudadas em nossa busca.

Tabela 1: Tendências do mercado de trabalho alagoano: 2010 – 2013.

	2010	2011	2012 <sup>1</sup>	2013
Taxa de desemprego (%)	10,7	9,3	9,9	10
Taxa de ocupação (%)	44	45,3	51,4	52
PIB (em bilhões)	24575	28540	29545	37220

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Elaborada a partir dos dados da PNAD (2014).

<sup>1</sup> A PNAD utilizava como referência pessoas com 10 anos ou mais de idade. A partir de 2012 a faixa etária da PNAD passou a ser de 15 anos acima.

A taxa de desemprego corresponde ao indivíduo com idade mínima de 10 anos que se encontra sem emprego; ou seja, que se encontra disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não e que tenha realizado diligências para encontrar um emprego, nos últimos 30 dias. Já a taxa de ocupação é definida pela relação entre a população ocupada (PO) e a população em idade ativa (PIA). Ela determina, dentre aqueles potencialmente aptos para o trabalho (idade maior ou igual a 10 anos de idade), a proporção de pessoas que, efetivamente, têm uma ocupação. O PIB representa a soma, em valores monetários, de todos os bens e serviços finais produzidos numa determinada região, durante um período determinado. O PIB é um dos indicadores mais utilizados na macroeconomia, e tem o objetivo principal de mensurar a atividade econômica de uma região. Na contagem do PIB, consideram-se apenas bens e serviços finais, excluindo da conta todos os bens de consumo intermediários. Para analisar o comportamento do PIB de um país é preciso diferenciar o PIB nominal do PIB real. PIB nominal é calculado a preços correntes, ou seja, no ano em que o produto foi produzido e comercializado, e PIB real é calculado a preços constantes, onde é escolhido um ano-base para eliminar o efeito da inflação, e é este o mais indicado para análises, e foi o utilizado na nossa análise de tendência.

Com base no que foi exposto, podemos observar a evolução do mercado de trabalho alagoano, apresentando crescimento considerável do PIB e também da taxa de ocupação, enquanto a taxa de desocupação permanece em estabilidade. Entendendo isso, a presente pesquisa questionou a existência de discriminação racial (brancos e não brancos) e de gênero (homens e mulheres) no mercado de trabalho do estado de Alagoas, tendo como referência anual o ano de 2014. Visando identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência desse fenômeno.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Geral**

- Analisar os possíveis determinantes da discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho do estado Alagoas.

### **1.2.3 Específicos**

- Estudar as variáveis por raça e gênero;
- Apresentar os determinantes da discriminação no mercado de trabalho;
- Analisar se há desigualdades e diferenças salariais por gênero e raça em Alagoas.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O Brasil é um país de cultura escravocrata e com grande miscigenação de raças, onde aqui habitaram índios, africanos e europeus, sendo importante salientar que os africanos chegaram sob cultura escrava, era uma mercadoria (mão-de-obra) importantíssima utilizada no processo de produção da época. Estes fatores contribuíram para a existência de diversidades de culturas, valores e crenças.

O estado de Alagoas foi um dos mais fortes na luta contra a escravidão. Aqui aconteceu a maior resistência à cultura escravocrata, sendo feita por Ganga Zumba, e logo depois por seu sobrinho, Zumbi. Essa resistência teve lugar definido e ficou conhecido como o Quilombo dos Palmares, em União dos Palmares. Apesar das lutas, há em nosso estado um histórico negativo contra o povo negro, sendo como exemplo a quebra de xangô, que constituiu uma das maiores violências sofridas pelo povo de santo no país, tendo seus terreiros depredados e queimados, e seus líderes e pais de santos, espancados. Este fator constitui em problemas nos indicadores sociais do estado.

Somando-se a isso encontramos as desigualdades oriundas relativas às mulheres, que também foram oprimidas durante a longa conquista da cidadania no Brasil. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu no artigo 7º, inciso XX, a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos". Mas, infelizmente, essa realidade está distante do ideal. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), as mulheres enfrentam enormes desafios para encontrar e manter empregos decentes.

O mercado de trabalho do estado de Alagoas é pautado em três setores: serviços, agricultura e indústria. Porém, tem um alto índice de precarização, onde as relações de trabalho, em sua grande parte, são informais, sendo via contrato por tempo determinado, trabalho por conta própria, trabalho em domicílios, etc. Com base nisso, esse estudo contribuirá com informações relevantes, pois abordará a situação do mercado de trabalho alagoano, bem como o impacto econômico nas categorias estudadas.

Por fim, espera-se que o estudo contribua com a construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário, como também sirva de referência para os órgãos envolvidos e os acadêmicos adeptos com o conteúdo.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 DISCRIMINAÇÃO**

Para compreensão sobre o fenômeno da discriminação, em especial no Brasil, é necessário entender que este fenômeno está atrelado a um processo histórico, resultante do processo de colonização brasileira, no qual negros encontravam-se em situação de escravidão, enquanto brancos dominavam a elite; e mulheres, quando não eram escravas, desempenhavam somente o papel de dona do lar, não interferindo na vida cotidiana.

Segundo Delgado (2015), discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. Há duas formas de discriminar: a primeira, visível, reprovável de imediato e a segunda, indireta, que diz respeito a prática de atos aparentemente neutros, mas que produzem efeitos diversos sobre determinados grupos (Lima, 2011). A legislação brasileira considera crime o ato discriminatório, como se depreende a lei 7.716/89 (raça ou cor). Segundo o IPEA (2006), discriminação é a denominação atribuída a uma ação ou omissão violadora do direito das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como: raça, sexo, idade, crença, opção religiosa, nacionalidade, etc.

#### **2.1.1 DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

Desde a formação histórica brasileira, o negro sempre teve papel inferior ao branco. O negro chegou ao Brasil em forma de mercadoria, com o intuito de ser mão-de-obra para o trabalho escravo. Sofria discriminação e repressão, não possuía uma vida digna. Não era portador de direitos, somente obrigações. Após a lei áurea (na qual teoricamente os negros estariam livres da escravidão e poderiam usufruir da sua liberdade da forma que bem entendesse), os negros foram libertos sem a mínima condição de vida. Não tinham trabalho, moradia nem comida; isso induziu eles a voltarem para seus antigos “donos”, pois seria a única forma de manter-se vivo, lá trabalhariam remuneradamente, mas vivendo ainda analogamente como escravo.

A escravidão cessou, o ex-escravo tornou-se igual frente à lei, entretanto isso não lhe conferiu garantias de que ele seria aceito na sociedade, por isso viveram dias difíceis mesmo



após a abolição. Conforme Schwarcz (1987), a partir da análise de jornais do século XIX, a categoria negro passou a ser mais empregada na segunda metade do século, designando o escravo rebelde, fujão. “Não se trata de um mero ‘negro fujão’, mas sobretudo de um ‘creoullo’ que logo se transforma em “suspeito em potencial” e depois, “comprovadamente”, num ladrão e “mau-caráter”, o que, como veremos, é também uma representação comumente associada ao elemento negro, cativo ou liberto.” (Schwarcz, 1987, p.17)

Para Fernandes (1978), as dificuldades com que se depararam os negros em relação ao ajuste social podem ter suas origens no momento da mudança do sistema escravocrata para a nova ordem social competitiva ocorrida no final do século passado e início deste. A integração dos negros na sociedade contemporânea “dominada pelos brancos” foi difícil. Entravam em choque os padrões morais diferentes. Não houve um processo de ressocialização dos negros depois da abolição para uma sociedade centrada no trabalho e no contrato, foram “jogados à própria sorte”. Onde tínhamos de um lado a raça negra, cultura escravocrata, e, do outro lado, descendentes de europeus. Diante disso os negros foram segregados, mesmo após o regime da escravidão.

Com base nisso, o mercado de trabalho foi sendo ocupado pelos brancos, onde esses detinham os melhores cargos e funções, enquanto os negros os cargos mais pesados, quando raramente conseguiam arrumar um emprego. Esse processo gerou drásticas consequências sociais, até mesmo na formação das cidades, onde a maior parte negra vive em condições degradantes, em periferias onde a qualidade de vida é baixíssima. A ocupação majoritária do mercado de trabalho pelo branco imigrante acabou por empurrar a população não branca para as ocupações subalternas e mais desvalorizadas (Hasenbalg; Silva, 1988). Serviços domésticos, empregos informais e biscates foram as atividades que restaram aos não brancos, nas quais a maioria deles se encontra ainda hoje.

### **2.1.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO**

A discriminação de gênero é, sem sombra de dúvida, um dos assuntos mais relevantes na atualidade, pois assume as mais variadas formas e modalidades, principalmente as discriminações relacionadas ao acesso ao mercado de trabalho e ao tratamento diversificado na questão salarial. Historicamente, a mulher teve pouca participação no desenvolvimento da sociedade, sempre foi vista como dona do lar, mas sempre batalhou em busca dos seus direitos. Somente em 1932, através da constituição federal da época, foi conquistado o direito ao voto.

Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente. Isso é fruto de vários acontecimentos decorrentes de uma história de lutas e diversas conquistas, advindas de uma sociedade construída e fixada na superioridade masculina. (Garcia & Conforto, 2012). Essa simbolização acabou por fundar nossa ordem social que, mesmo depois de tantas revoluções e conquistas, ainda é presente em nossa meio. O homem sempre foi visto como superior, isso permitiu que por muito tempo a mulher ficasse impedida de agir livremente. O sexo foi a primeira forma de divisão do trabalho, pois na antiguidade aos homens cabiam as atividades mais árduas, como a pesca e a caça; enquanto para as mulheres ficavam as atividades domésticas, o cultivo da terra, etc. Com o advento da Revolução Industrial, houve uma abertura do mercado de trabalho para o gênero feminino, porém em condições precárias e baixo salário quando comparado ao do homem. (Leskinen, 2004)

Diversos órgãos tentam mudar esse cenário, como exemplo podemos citar a ONU que desde o seu início tornou o fato da igualdade do gênero muito importante, criando até uma convenção para promover a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu normas de proteção especial às mulheres, visando dar efetividade aos direitos das trabalhadoras nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados-membros. Assim, várias Convenções e Recomendações da OIT englobam diversas regras de proteção ao gênero feminino, como, por exemplo, as normas que determinam a inserção feminina no mercado laboral e que proíbem discriminação de gênero no ambiente de trabalho, as garantias voltadas à proteção da gestação e da maternidade, o respeito às características físicas da mulher, dentre várias outras normas jurídicas que visam uma igualdade material de gêneros. O ordenamento jurídico brasileiro também abrange a questão, tendo como objetivo promover o bem de todos sem qualquer tipo de discriminação.

Apesar das várias ações, ainda há diferenças no tratamento entre homens e mulheres. Fruto de uma herança cultural negativa, na qual os homens sempre foram detentores dos privilégios sociais. Isso não só acontece a nível nacional, como também mundial e em todos os aspectos, seja ele social, estudantil ou trabalhista.

## 2.2. A Discriminação Racial e de Gênero no Mercado de Trabalho

De acordo com Silva (2014), o mercado de trabalho é uma expressão utilizada pra se referir as formas de trabalho que possam existir, sendo remunerados de alguma forma, seja trabalho manual ou intelectual. As pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido. O mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho por parte dos empregados, e a demanda de trabalho por parte dos empregadores. Normalmente se constitui em três setores, onde o setor primário é lidado diretamente com a matéria prima, podendo ser citado a prática da agropecuária como principal atividade produtiva; o segundo setor é constituído pela transformação dessa matéria prima, é o setor que tem como principal atividade produtiva a atividade industrial; já o terceiro setor é pautado na relação interpessoal, constituindo como principal atividade a oferta de serviços.

O mercado de trabalho se constitui de emprego formal e informal, onde este não há registro e nem contribuição previdenciária, diferente do primeiro que há. O desemprego vem crescendo, muitas vezes por consequência das crises econômicas, que consequentemente elevam as atividades autônomas.

Borjas (1996) determina a existência de discriminação econômica no mercado de trabalho, quando diferenças de rendimentos e de oportunidades de emprego ocorrem entre trabalhadores com habilidades iguais no mesmo emprego. Isso significa dizer que trabalhadores com mesmo índice de escolaridade, aperfeiçoamento, experiência e produtividade têm seus rendimentos distintos devido à sua raça, sexo, religião, orientação sexual, nacionalidade e outras características irrelevantes para o exercício de seu trabalho. Várias correntes tentam entender e justificar economicamente a existência e a persistência desta distinção remuneratória nas empresas inseridas em ambientes competitivos.

Em sua revisão da literatura, Loureiro (2003) considera a discriminação no mercado de trabalho de um modo mais amplo do que apenas diferenças de rendimentos, classificando a discriminação em quatro tipos, sejam elas: *i*) Discriminação salarial: é aquela na qual os trabalhadores discriminados (por motivos não observáveis) recebem salários menores do que os outros trabalhadores, fazendo o mesmo trabalho. *ii*) Discriminação de emprego: é aquela que ocorre em momentos de baixa oferta de empregos, onde os trabalhadores discriminados são colocados em desvantagem, sendo, portanto, mais atingidos pelo desemprego. *iii*)

Discriminação de trabalho ou ocupacional: ocorre quando os trabalhadores discriminados são impossibilitados de assumir certas ocupações, tendo a mesma capacidade que os trabalhadores não discriminados. iv) Discriminação decorrente de oportunidade desigual para se obter capital humano: ocorre quando os trabalhadores discriminados encontram dificuldades ou são impossibilitados de aumentar sua produtividade, mediante educação ou treinamento no trabalho.

Conforme Barros e Mendonça (1995) procuram ressaltar, há essencialmente duas razões para explicar as disparidades em remuneração do trabalho: as que resultam de diferenças de produtividade (observáveis, atreladas ao efeito dotação) e as que decorrem de discriminação ou de segmentação na remuneração de trabalhadores com a mesma produtividade (as não observáveis, conhecidas como efeito discriminação). No primeiro caso, é natural que trabalhadores com maiores níveis de escolaridade, experiência ou outras características sejam intrinsecamente mais produtivos e recebam maiores remunerações. Como, nesse caso, as diferenças de remuneração são apenas a tradução das desigualdades preexistentes em produtividade, diz-se que essa parcela da desigualdade em remuneração é apenas revelada pelo mercado de trabalho. Entretanto, nem todas as diferenças em remuneração resultam dessas diferenças intrínsecas de produtividade entre trabalhadores reveladas apenas pelo mercado de trabalho. Boa parte delas ocorre entre trabalhadores perfeitamente substituíveis no processo de produção, isto é, aqueles que, se trocassem entre si os postos que ocupam, não alterariam o nível da produção em nenhum deles. Nesse caso, temos que o mercado de trabalho remunera de forma diferenciada trabalhadores com a mesma produtividade intrínseca e, portanto, certamente gera desigualdades. O mercado gera desigualdade tanto quando remunera de forma diferenciada homens e mulheres ou brancos e negros de mesma produtividade, como quando existem diferenças de remuneração entre trabalhadores perfeitos substitutos na produção ocupando postos em distintos segmentos do mercado de trabalho. No primeiro caso, dizemos que os diferenciais decorrem de discriminação no mercado de trabalho e, no segundo, de sua segmentação.

A participação dos negros e das mulheres vem crescendo ao longo dos anos, porém estes ainda sofrem alguns entraves como desigualdade salarial ou até mesmo oportunidades de empregos. Segundo Santos (2001), o racismo é um componente da estruturação do mercado de trabalho. Sob qualquer aspecto que se observe, a raça pesa, é um condicionante que influencia o lugar do negro nos postos de trabalho. Para a mulher negra, a situação é ainda pior. Para

mudar essa realidade exige investimento em pelo menos duas medidas: é preciso equalizar as liberdades de acesso à educação, em qualquer nível, que permitam às pessoas ingresso independente da raça ou gênero. No mundo do trabalho, também tem que haver um bom sistema de cotas, solução que não é permanente, mas necessária para se alcançarem percentuais melhores, especialmente na esfera privada.

A crescente presença da mulher no mercado de trabalho representou uma importante mudança no cenário econômico nacional. Sua inserção ocorreu de forma gradativa, intensificando-se nos anos 70. No transcorrer do tempo, mudanças foram ocorrendo na geração e estrutura dos empregos. A partir de então a mulher passou a ganhar espaço e reconhecimento no mercado de trabalho brasileiro. Diante deste processo de evolução, o número de mulheres, em 2011, representava 46,1% da população economicamente ativa (IBGE, 2012).

Divididas entre o trabalho e os afazeres domésticos, as mulheres têm uma jornada de trabalho cada vez maior. Ainda assim, as conquistas de espaço no mercado de trabalho permanecem desiguais em relação aos homens. O hiato salarial entre os gêneros continua elevado mesmo quando as mulheres possuem um grau de escolaridade maior (Oliveira, 2003).

A discriminação de gênero no mercado de trabalho ocorre quando um tratamento adverso é dado a determinados grupos de pessoas, mesmo que possuam formação educacional e experiência profissional idênticas, as mesmas preferências e atributos produtivos. A atribuição de salários diferenciados deve-se principalmente a características demográficas, no caso específico a diferença de sexo (Ometto et al, 1999).

Segundo Nascimento (1999), a mulher não é dotada da mesma resistência física que do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais.

Apesar das alterações no mercado de trabalho e na estrutura familiar as mulheres ainda têm um longo caminho a ser percorrido, pois é muito comum a existência de preconceitos e barreiras no mercado. A desigualdade de gênero está diminuindo, mas ainda é persistente em nossa sociedade. Portanto, a necessidade de se verificar a evolução das mulheres no mercado de trabalho brasileiro decorre de sua participação ser maior e notável, mostrando sua importância crescente para a dinâmica da economia e para a formação da renda familiar.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Utilizou-se dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a qual é fornecida com frequência anual, exceto nos anos censitários, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A PNAD utilizada será a de 2014. As variáveis selecionadas foram escolhidas baseadas na teoria do capital humano e com base na literatura sobre os diferenciais de rendimentos no mercado de trabalho, assegurando, portanto, os seus níveis de importância quanto à explicação dos retornos salariais. O quadro abaixo sintetiza as variáveis adotadas.

Devido algumas restrições da pesquisa, diversos filtros de seleção foram utilizados para se chegar a uma amostra mais homogênea possível.

Quadro 1: Descrição das variáveis.

Variáveis	Descrição
LN.W	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal
Educação	Anos de Educação
Experiência	Experiência do indivíduo <sup>2</sup>
Experiência <sup>2</sup>	Experiência ao quadrado
Sexo	1 se o indivíduo for do sexo masculino; 0 caso contrário.
Raça	1 se o indivíduo for Branco; 0 caso contrário.
Estado Civil	1 se o indivíduo for casado; 0 caso contrário.
Sindicato	1 se o indivíduo é filiado a algum sindicato; 0 caso contrário.
Formal	1 se o indivíduo pertence ao setor formal; 0 caso contrário.
Horas	Horas de trabalho por semana.
Indústria	1 se pertence a atividades industriais; 0 caso contrário.
ComSer	1 se pertence a atividades de comércio e Serviço; 0 caso contrário.
Social	1 se pertence a atividades de Educação, Saúde e Social; 0 caso contrário.
Outras	1 se pertence a outras atividades; 0 caso contrário.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

A pesquisa foi formada de acordo com o seu objetivo: coleta de dados, dimensão temporal e local da extração dos dados.

<sup>2</sup> Experiência=idade-anos de educação-6, em que se assume que o indivíduo ingressa no mercado de trabalho após a fase escolar; 6 é a idade em que a pessoa ingressa na escola no Brasil. A anexação dessa variável enfatiza a importância do treinamento no mercado de trabalho

### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Esta análise tem aspecto quali-quantitativo, pois envolveu métodos quantitativos e qualitativos para a obtenção de uma análise mais profunda do assunto da pesquisa; de caráter exploratório que para Gil A.C (2008, p.46) “tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. A pesquisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso. (Prodanov e Freitas, 2013).

Sendo esta pesquisa quali-quantitativa e de caráter exploratório, cuja principal vantagem conforme Gil A.C (2008) consiste em uma maior amplitude da cobertura de fenômenos observados, onde o procedimento na coleta de dados será através de pesquisa bibliográfica, no intuito de ter uma maior familiaridade no assunto, tendo como fonte de pesquisa a PNAD (2014).

Em todos os modelos a discriminação ocorre quando trabalhadores não são remunerados de modo “justo”. Ou seja, de acordo com suas produtividades. Desta forma a caracterização da discriminação se dá quando não é possível justificar, a partir de medidas de produtividade pessoais, os diferenciais de rendimentos.

Uma das primeiras tentativas de se formular uma medida que captasse discriminação no mercado de trabalho foi elaborada por Oaxaca (1973), o qual desenvolveu uma medida para decompor as diferenças salariais entre homens e mulheres nos Estados Unidos. Os resultados indicaram que o diferencial de salários entre homens e mulheres era bastante significativo, e que uma substancial proporção desses diferenciais era atribuída aos efeitos da discriminação. Em seguida, Blinder (1973) desenvolveu uma metodologia para quantificar a discriminação no mercado de trabalho americano por meio de um sistema de equações simultâneas. A partir da estimação do sistema, o autor conclui que o diferencial de salário entre homens e mulheres é atribuído em cerca de 2/3 à discriminação absoluta no mercado de trabalho.

A partir da metodologia desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), posteriormente denominada de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), as estimativas da presença de discriminação no mercado de trabalho tornaram-se rotina, uma vez que tal metodologia permite realizar uma decomposição das diferenças salariais em dois efeitos: discriminação (não explicada) e diferenças entre as características individuais (explicada).

No Brasil, alguns estudos buscam mensurar a magnitude dessa discriminação. Usando um modelo minceriano adaptado, Cavalieri e Fernandes (1998) constatam que em média tanto os rendimentos dos homens são superiores aos das mulheres assim como os de pessoas não brancas são inferiores aos de pessoas de cor branca.

Com esse intuito, a metodologia utilizada foi a de Oaxaca-Blinder, onde é separada as equações *mincerianas* para brancos e negros, homens e mulheres, verificando assim as suas remunerações no mercado de trabalho pautado em suas características. A mensuração do nível de discriminação, com base no método de Oaxaca-Blinder, dá ênfase à análise de atributos individuais. É o método mais utilizado na literatura para identificar e decompor a discriminação. Este modelo admite que se não houver discriminação os efeitos estimados das características dos indivíduos sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados.

O modelo baseia-se em estimativas da função do salário do tipo minceriana (Mincer, 1974) para os grupos a serem considerados, isto é, relação do logaritmo natural do salário com o investimento em capital humano. Na equação de salário de Mincer, o efeito das variáveis de capital humano determina o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo.

A decomposição de Oaxaca pode ser aplicada utilizando as médias das variáveis e as estimativas das equações de salário de ambos os sexos e raças nos setores formal e informal para verificar a existência e o nível de discriminação no mercado de trabalho. A decomposição de Oaxaca-Blinder segue o método de estimação de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO).

### **3.2 DELIMITAÇÃO DE PESQUISA**

Para Gonçalves (2008), não raro o assunto de pesquisa é confundido com o tema. O primeiro é mais abrangente, comportando diversas possibilidades de recorte, enquanto que o segundo consiste naquilo que o pesquisador pretende abordar com parâmetros precisos em sua pesquisa. Com isso, diversas pessoas conseguem abordar o mesmo assunto, porém isso não



significa que todos abordarão o mesmo tema. Entende-se que o tema é o assunto delimitado. Há vários critérios de delimitação, como por exemplo o espacial e o temporal.

Para Gil (2002, p.162), o critério espacial é preciso delimitar o *locus* de observação, entende-se o local onde o fenômeno a ser estudado ocorre. O parâmetro espacial escolhido implicará no resultado dos dados obtidos e nas conclusões do estudo. Gil (2002, p.162) entende sobre o critério temporal o período que o fenômeno analisado será circunscrito. Podemos definir a realização da pesquisa situando nosso objeto no tempo presente, ou recuar no tempo, procurando evidenciar a série histórica de um determinado fenômeno. Para Rudio (1985), a delimitação da pesquisa deve se ater à definição de “campo de observação”. Para isso, além de analisar o critério espacial e temporal, é necessário que se observe a população a ser estudada. A população consiste na definição de quem será o objeto da pesquisa. A população do estudo dependerá da área de conhecimento na qual ele se insere e no propósito de cada pesquisa.

Entendendo o que foi exposto e delimitando o campo da nossa pesquisa nos três critérios apresentados, o presente trabalho, no critério espacial, foca sua análise no mercado de trabalho de Alagoas. Como critério temporal, utilizando a base de dados do PNAD, foi analisado o ano de 2014. Enquanto critério populacional, a pesquisa consistiu em analisar duas variáveis dentro do mercado de trabalho alagoano: raça e gênero; no intuito de expor se há discriminação salarial entre homens e mulheres, e brancos e não brancos.

### 3.3 ANÁLISE DE DADOS

De maneira a promover uma melhor análise dos dados, este capítulo consiste em utilizar como instrumento de análise dos dados a equação de salários minceriana e decompor o diferencial de salários através da metodologia apresentada por Oaxaca (1973). Para isso, nesta pesquisa será utilizado dados da PNAD 2014 para desenvolvimento do modelo apresentado.

Formalmente, a primeira parte do procedimento é composta pela estimação de equações mincerianas desenvolvida por Mincer (1974), em que é possível fazer inferências sobre o retorno de cada variável explicativa sobre o logaritmo natural do salário ( $\ln W$ ), o qual é explicado por um vetor de variáveis ( $X_i$ ) de controle e de discriminação. As variáveis de controle são: educação, experiência; já as de discriminação são gênero e cor.

$$\ln W = \beta_i X_i + u_i$$

Para calcular o diferencial, por meio da decomposição de Oaxaca e Blinder (1973), são estimadas equações de salários para ambos os grupos em análise.

$$\ln W_A = \beta_A X'_A + u_A$$

$$\ln W_B = \beta_B X'_B + u_B$$

Onde  $W$ ,  $X$  e  $u$  são o rendimento, conjunto de variáveis explicativas e o termo de erro aleatório, respectivamente. Os subscritos A e B representam os dois grupos em comparação. Decompondo o diferencial (decomposição two-fold, ou em dois termos), obtém-se a seguinte equação:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}_A - \ln \bar{W}_B &= (\bar{X}_A - \bar{X}_B) \hat{\beta}_B + \bar{X}_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \\ &\quad \text{Efeito dotação} \quad \text{Efeito discriminação} \end{aligned}$$

O termo  $(\bar{X}_A - \bar{X}_B) \hat{\beta}_B$  é a parte do diferencial atribuída às características produtivas dos indivíduos, denominado neste trabalho de “efeito dotação”. Aqui o coeficiente de B é mantido fixo, e avalia-se o diferencial em função das características observadas. Enquanto  $\bar{X}_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$  é a parte do diferencial que é atribuída à diferença nos retornos das características individuais, mas que não são produtivas, aqui denominado de “efeito discriminação”. Esse procedimento será realizado para o grupo que pode haver discriminação, brancos e não brancos e mulheres e homens.

Sendo os subscritos A, o grupo de mulheres (m) e não brancos (nb) e B, o grupo de homens (h) e brancos (b). Portanto, serão obtidas as seguintes decomposições:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_h &= (\bar{X}_m - \bar{X}_h) \hat{\beta}_h + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h) \\ &\quad \text{Efeito dotação} \quad \text{Efeito discriminação} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}_{nb} - \ln \bar{W}_b &= (\bar{X}_{nb} - \bar{X}_b) \hat{\beta}_b + \bar{X}_{nb} (\hat{\beta}_{nb} - \hat{\beta}_b) \\ &\quad \text{Efeito dotação} \quad \text{Efeito discriminação} \end{aligned}$$

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Estatísticas descritivas

Faz-se pertinente realizar uma análise descritiva dos dados para se ter, inicialmente, algumas evidências sobre o diferencial de salários, tanto por gênero quanto por raça, no mercado de trabalho alagoano. Na Tabela 2 consta as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas para cada grupo estudado.

**Tabela 2: Estatística descritiva das variáveis em Alagoas no ano de 2014.**

Variáveis	Não Branco		Branco		Mulheres		Homens	
	Média	SD	Média	SD	Média	SD	Média	SD
Rendimento	970,05	1474,11	1339,34	2068,45	963,52	1474,11	1135,44	1613,67
Educação	7,95	0,33	9,83	4,61	9,87	0,28	7,65	4,63
Experiência	23,14	14,40	20,94	14,52	21,39	0,64	23,20	14,75
Sexo	0,64	0,03	0,61	0,49	0,00	0,00	1,00	0,00
Casado	0,07	0,01	0,08	0,27	0,08	0,01	0,07	0,26
Sindicalizado	0,11	0,01	0,12	0,32	0,12	0,01	0,11	0,31
Emprego Formal	0,57	0,03	0,64	0,48	0,57	0,02	0,61	0,49
Indústria	0,06	0,01	0,10	0,35	0,03	0,01	0,09	0,33
Comércio e Serviços	0,31	0,02	0,30	0,46	0,44	0,02	0,22	0,42
Social	0,12	0,01	0,14	0,35	0,26	0,01	0,05	0,21

Nota: SD = Desvio Padrão.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Com base nos dados da Tabela 2 percebe-se que há diferença salarial tanto para a raça (brancos e não brancos) como para o sexo (homens e mulheres). Quando se trata do quesito raça, de acordo com a tabela, podemos perceber a disparidade salarial entre brancos e não brancos. Os brancos recebem maiores rendimentos e também têm um nível escolar maior, porém a experiência dos não brancos é superior. Percebe-se que os brancos têm um maior índice de formalidade trabalhista (carteira assinada), enquanto os não brancos têm um índice maior de informalidade. Os brancos dominam a área industrial e social, enquanto os não brancos têm maior participação no setor do comércio e serviço.

Para os brancos tem-se uma média aproximada de 21 anos de experiência e de 10 anos de qualificação. Em relação ao salário, os alagoanos brancos auferem um rendimento mensal de R\$ 1.339,34.

O grupo dos não brancos possui média aproximada de 23 anos de experiência e 8 anos de qualificação. Em termos salariais, possui rendimento mensal de R\$ 970,05, indicando um rendimento menor quando comparado com o grupo dos brancos. O grupo define-se por a maioria ser homem (64%), trabalhar no setor formal (57%) e atuar no setor de Comércio e Serviços (31%).

Fazendo uma análise do gênero, podemos notar que os homens têm rendimentos superiores aos das mulheres, mesmo estas tendo um nível educacional maior. Percebe-se que a experiência masculina é superior, isso pode agir a favor do rendimento superior. Os homens têm um maior índice de formalidade trabalhista e dominam a área industrial; já as mulheres têm maior índice de informalidade no trabalho, e dominam as áreas do comércio, serviços e social.

Há uma certa formalização do mercado, apresentando-se num nível considerável que gira em torno de 57% a 64%. É notável a variação dessa formalização para brancos e para homens, onde podemos perceber que há uma grande dispersão em relação à média da formalização trabalhista. Analisando os setores econômicos, podemos perceber que há maior evidência de trabalhadores no setor comercial, com maior índice na área de comércio e serviços. Averiguando a variável estado civil, podemos perceber que apenas 7% ou 8% são casados, ocorrendo uma maior flutuação entre homens. Já na área sindical, a média varia entre 11% e 12%, mas há uma certa dispersão dentro das categorias Brancos e Homens.

Diante da breve análise feita sobre as variáveis em Alagoas foi possível perceber que há uma disparidade salarial tanto por gênero como por raça, e que essa diferença pode estar associada à discriminação. Podemos tomar como exemplo a variável gênero, na qual homens têm rendimentos maiores que mulheres mesmo estas tendo um nível escolar maior. Entretanto, tais evidências não são suficientes para atestar a existência de uma possível discriminação entre os gêneros e raças. É válida, e assim será exposta na próxima seção, uma análise referente a esse resultado com o intuito de verificar se essa disparidade tem relação com a discriminação no mercado de trabalho ou se está atrelada a fatores relacionados à produtividade dos indivíduos.

## 4.2 Determinação dos salários para Alagoas

Na Tabela 3 são apresentados os coeficientes das equações de determinação de salários (mincerianas) para os quatro grupos em estudo no estado de Alagoas no ano de 2014. Os valores dos coeficientes expressam o ganho percentual sobre o salário que o trabalhador auferir ao realizar um acréscimo de uma unidade da variável contínua (experiência, anos de educação, entre outras) ou por estar inserido em determinado grupo descritos por variáveis categóricas (cor, gênero, setor, entre outras).

Em 2014 observa-se que um ano a mais de educação proporciona aos brancos uma elevação salarial de 11,5%, enquanto que, para os não brancos, o retorno é de apenas 7,3%. O mesmo não é observado quando se compara o retorno percentual entre os homens e as mulheres, que tiveram um retorno de 8,2% e 8,5, respectivamente.

**Tabela 3: Determinantes salariais em Alagoas no ano de 2014.**

Variáveis	Não Brancos	Branco	Variáveis	Homens	Mulheres
Constante	4,810***	4,394***	Constante	4,841***	4,925***
Sexo (Homem=1)	0,350***	0,235***	Raça (Branco=1)	0,018	0,093**
Anos de educação	0,073***	0,115***	Anos de educação	0,082***	0,085***
Se é filiado a algum sindicato	0,086	0,094	Se é filiado a algum sindicato	0,075	0,134
Setor formal	0,469***	0,406***	Setor formal	0,433***	0,498***
Horas de trabalho por semana	0,013***	0,013***	Horas de trabalho por semana	0,012***	0,013***
Se pertence a atividades industriais	-0,259**	-0,132	Se pertence a atividades industriais	-0,062	-0,406**
Se pertence a atividades de comércio e serviços	-0,232	-0,084	Se pertence a atividades de comércio e serviços	0,004	-0,402
Se pertence a atividades Educação Saúde social	-0,050	-0,101	Se pertence a atividades Educação Saúde social	0,125	-0,302
Se pertence a outras atividades	-0,296**	-0,043	Se pertence a outras atividades	-0,059	-0,376
Experiência do indivíduo	0,027***	0,017**	Experiência do indivíduo	0,029***	0,019***
Experiência ao quadrado	0,000***	0,000	Experiência ao quadrado	0,000***	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Nota: \*\*\* significativo a 1%; \*\* significativo a 5%.

Com relação a variável “experiência do indivíduo” percebe-se que o retorno percentual é maior para os não brancos (2,7%), quando comparados com os brancos (1,7%). Comparando

os grupos por sexo, os homens tiveram um retorno de 2,9% enquanto as mulheres tiveram retorno de apenas 1,9%.

Quando se comparar trabalhadores inseridos no setor formal com os demais, todos apresentam retorno positivo e significativo, independente da raça ou sexo. O mesmo acontece quando se observa as “horas de trabalho por semana”, todos apresentaram um retorno em torno de 12 ou 13%.

No que se refere ao gênero, a variável *dummy* Sexo apresenta retorno positivo: isso mostra que a mulher recebe menos que o homem nos grupos dos não brancos e dos brancos. Considerando a variável *dummy* Raça, ser branco não tem impacto significativo no salário no grupo dos homens enquanto ser branco no grupo das mulheres traz um retorno maior e significativo sobre o salário.

### **4.3 Análise das diferenças salariais**

Foram calculados os efeitos decomposição de Oaxaca, por se tratar do método mais utilizado na literatura para determinação do efeito discriminação entre gêneros e entre raças no mercado de trabalho, bem como para que seja possível verificar se os resultados obtidos superestimam o diferencial entre os grupos analisados. As estimações de Oaxaca para o mercado de trabalho alagoano foram realizadas com a finalidade de verificar a magnitude do diferencial e os impactos dos efeitos dotações e discriminação nas equações de rendimento, utilizando as variáveis recorrentes na literatura, descritas no Quadro 1. Dessa forma, foi estimada a equação de rendimentos completa para gênero e raça.

Comparando as duas variáveis podemos perceber que há uma superestimação salarial para a classe que aqui será denominada como dominante. Esta composta pelos brancos no quesito raça, e pelos homens no quesito gênero. Através do quadro 2 poderemos entender se essa disparidade salarial é explicada por características observáveis (efeito dotação) ou por características não observáveis (efeito discriminação).

Avaliando a decomposição de Oaxaca-blinder (1973) por raça, podemos perceber uma grande diferença nos rendimentos recebidos pelos brancos quando comparados aos não brancos. Uma pequena parte dessa divergência salarial na variável raça é explicada por características observáveis, pelo efeito dotação. Ou seja, diante da nossa análise percebemos que brancos têm um nível de escolaridade maior, têm mais empregos formais, etc. Essas

características observáveis representam 33% na disparidade salarial positiva dos brancos em relação aos não brancos. Entretanto, a maior parte da diferença salarial é explicada por características não observáveis, ou seja, pelo efeito discriminatório. Este efeito aumenta o hiato salarial entre as duas categorias. Diante dos resultados, podemos constatar que os não brancos recebem menos por ter dotações inferiores (como por exemplo o nível educacional); e além disso, percebe-se que a maior parte desse desnível na percepção dos rendimentos salariais acontece pelo fato dos não brancos não fazerem parte da categoria dominante (brancos).

**QUADRO 2: DECOMPOSIÇÃO OAXACA E BLINDER (1973) POR RAÇA E SEXO – ALAGOAS, 2014.**

Análise Raça	$(\bar{X}_{nb} - \bar{X}_b) \hat{\beta}_b$	$\bar{X}_{nb} (\hat{\beta}_{nb} - \hat{\beta}_b)$	$\ln \bar{W}_{nb} - \ln \bar{W}_b$
Características:	Efeito Dotação	Efeito Discriminação	Total:
	-0,207285109	-0,420519775	-0,62780488
	33%	67%	
Análise Sexo	$(\bar{X}_m - \bar{X}_h) \hat{\beta}_h$	$\bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_h)$	$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_h$
Características:	Efeito Dotação	Efeito Discriminação	Total
	0,12785696	-0,399335147	-0,271478187
	-47%	147%	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Vale ressaltar que o valor superior a 100% para o efeito discriminação denota que a diferença de rendimento deveria ser favorável às mulheres. Deste modo, a medida de discriminação por gênero obtida a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) apresenta uma dimensão superior a própria diferença no rendimento, ou seja, o efeito discriminação é maior que a própria diferença salarial observada.

Explorando a decomposição por gênero, constata-se uma desproporção salarial a favor dos homens em relação à remuneração auferida pelas mulheres. Analisando os efeitos das características, podemos perceber que o efeito dotação age no sentido de reduzir essa disparidade remuneratória entre a categoria gênero. Como fora visto, as mulheres têm um nível educacional maior que os homens, maior participação na área do comércio, serviço e social. Essas características observáveis têm um papel fundamental, pois conseguem limitar a diferença salarial dentro dessa variável. Por outro lado, as características não observáveis agem para aumentar essa desigualdade. Esse resultado indica que embora as mulheres apresentem dotações superiores aos homens, mesmo em ocupações que apresentam maiores salários e

exijam trabalhadores com maiores níveis educacionais, esse efeito é pequeno. Ou seja, mesmo os homens apresentando dotações menores ou próximas às das mulheres, eles continuam recebendo mais. Embora o efeito das características observáveis das mulheres seja pequeno, ele age de forma mais forte em reduzir os diferenciais de rendimentos. Por outro lado, o efeito discriminatório é sempre superior, agindo para aumentar o diferencial de rendimentos.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou analisar os possíveis determinantes da discriminação racial (brancos e não brancos) e de gênero (homens e mulheres) no mercado de trabalho alagoano. Para isso foi utilizada a metodologia de Oaxaca-Blinder, pois este é um dos métodos mais utilizados na literatura brasileira para determinação dos diferenciais de rendimentos entre as categorias, e consiste em utilizar como instrumento de análise dos dados a equação de salários (Mincer, 1974) e decompor o diferencial de salários através da metodologia apresentada por Oaxaca (1973). A base de dados foi a PNAD 2014, tendo enfoque no estado de Alagoas, mais especificamente em seu mercado de trabalho. Se valendo para tal de variáveis de controle: educação, experiência, etc; e variáveis de discriminação: gênero e cor.

A partir da decomposição, a análise mostrou que em relação à raça há uma diferença remuneratória em virtude de alguns determinantes. Essa pequena distinção, conhecida como efeito dotação (ou características observáveis), pôde ser explicada pelo grau de escolarização, tendo os brancos maior nível escolar nesse sentido; maior número de empregos formais, no qual brancos detinham maior número de empregos com carteira assinada; e maior número de empregos no setor industrial, que em tese tem maiores rendimentos quando comparado aos do setor comercial, serviço e social. O maior impacto e que por razão chama atenção está atrelado às características não observáveis, correspondendo a 67% do hiato salarial existente na categoria. Esse efeito é conhecido como discriminatório, pois não há evidência observável que justifique a distinção salarial desproporcional entre as duas amostras quando exercem a mesma função. Diante do exposto, entendemos que os não brancos têm salários menores por ter dotações inferiores e, principalmente, por não fazer parte da classe dominante (brancos).

Em relação ao gênero, os resultados obtidos apontam que há uma grande diferença salarial entre homens e mulheres. Aqui, os determinantes (características observáveis) agem no sentido de reduzir essa disparidade. A educação foi a grande responsável pelo efeito discriminação não ser ainda maior. Apesar das mulheres apresentarem níveis educacionais maiores que os homens, elas continuam a receber menos. Isso pode ser explicado, em boa parte, pelo nível de experiência, na qual os homens levam vantagem; ou pela área de trabalho industrial que, como já dito acima, tem rendimentos maiores. Em que pese o efeito dotação induza para que haja uma redução nesse desnível, o efeito discriminatório induz a uma maior disparidade salarial em favor do sexo masculino.

Os resultados obtidos para as variáveis raça e gênero no mercado de trabalho alagoano mostram que há um hiato salarial em favor dos brancos no quesito raça e para os homens no

questo gênero. Resultado explicado em pequena parte por características observáveis, mas em sua maior parte justificado por um processo histórico discriminatório – no qual mulheres exerciam afazeres domésticos e negros trabalhos manuais, sem qualquer requisito de qualificação – que permanece até hoje.

A discriminação de gênero e raça são apenas uma das possíveis no mercado de trabalho, antes e após a inserção do trabalhador. Normalmente, muitas outras delas acontecem, não somente na remuneração, mas também na inserção e interação com os outros trabalhadores. Entendendo isso, faz-se necessário estudar outros tipos de discriminações, tal como a deficiência física, por exemplo. Desta maneira, entender o impacto destas variáveis nos seus rendimentos salariais pode proporcionar melhores informações para políticas públicas por parte do estado alagoano. Sendo muito importante estudos nas áreas econômica e social como forma de entender esse problema. Por políticas públicas, ações ativas no mercado de trabalho e na educação (como exemplo das quotas) podem auxiliar na redução desse viés negativo.

Por conseguinte, sugere-se que pesquisas futuras analisem o processo histórico ao qual os negros e mulheres estão atrelados. Isso facilitará a compreensão do atual modelo no mercado de trabalho alagoano, facilitará a análise da evolução e será mais eficiente no sentido de reduzir a disparidade salarial existente no meio inter-racial e intergênero.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Cienc. Cult.** vol.58. n.4. São Paulo, out/dez, 2006.

ALAGOAS EM DADOS E INFORMAÇÕES. **Anuário Estatístico do Estado de Alagoas.** Alagoas: 2017. Maceió, 2018. Disponível em: <<http://anuario.dados.al.gov.br/Territorio.php>>. Acesso em: 10 de maio de 2019.

ALICIEWICA, P; ANTUNES, P. R; CHIAPETTI, R. A. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho.** Cascavel. Disponível em: <[http://cac-  
php.unioeste.br/eventos/cingen/artigos\\_site/convertido/9\\_Areas\\_Afins\\_das\\_Ciencias\\_Sociais\\_Aplicadas/Discriminacao\\_de\\_genero\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://cac.php.unioeste.br/eventos/cingen/artigos_site/convertido/9_Areas_Afins_das_Ciencias_Sociais_Aplicadas/Discriminacao_de_genero_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 03 de maio de 2019.

ALTONJI, J. G.; BLANK, R. M. **Race and gender in the labor market.** Handbook of Labor Economics, v. 3, p. 3143-3259, 1999.

BARROS, R. P. MENDONÇA, R. S. P. **Os determinantes da desigualdade no Brasil.** Rio de Janeiro: Texto para Discussão, n. 377. 1995.

BECCARI, C. B. **Discriminação social, racial e de gênero no Brasil.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1991/Discriminacao-social-racial-e-de-genero-no-Brasil>>. Acesso em: 03 de maio de 2019.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, 8: 436-455. 1973.

BORJAS, G. J. **Labor Economics.** 6<sup>a</sup>. New York: McGraw-Hill, 1996.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 25 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 30 de janeiro de 2019.

BRASIL. Lei Federal 7.716, de 5 de Janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.** Brasília, 5 de janeiro de 1989. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2019.

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. **Estud. Econ.** vol.35. n.4. São Paulo, out /dez, 2005.

CAMBOTA, J. N; PONTES, P. A. DESIGUALDADE DE RENDIMENTOS POR GÊNERO INTRA-OCUPAÇÕES NO BRASIL, EM 2004. **Revista Econ. contemp.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, maio/ago. 2007.

CAVALIERI, Claudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia**

**Política = Brazilian Journal of Political Economy**. São Paulo: Editora 34, v. 18, n. 1, p. 158-175, jan./mar.1998.

CUGINI, S. C. B; et al. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: **ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE**, v 11, 2014, Unespar, Apucarana, Paraná, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. Ed., São Paulo. LTr, 2015

FERNANDES, F. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. São Paulo: Ática, 1978.

FILHO, G. B. M. **Discriminação salarial e segregação ocupacional: uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009)**. João Pessoa – PB. 2011. Disponível em:< <http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/4991#preview-link0>>. Acesso em: 10 de abril de 2019.

GARCIA, L. S; CONFORTO, E. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. 2012. Disponível:<[www.fee.tche.br/download/jornadas/2/h7-03.pdf](http://www.fee.tche.br/download/jornadas/2/h7-03.pdf)>. Acesso em: 10 de maio de 2019.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, J. A. T. **Critérios para delimitação do tema**. Blog Metodologia da Pesquisa. Disponível em:< <http://metodologiadapesquisa.blogspot.com/2008/10/>>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

HASENBALG, C. & SILVA, N. V. **Estrutura Social, Mobilidade e Raça**. São Paulo: Vértice. 1988.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Disponível em: < <https://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

\_\_\_\_\_- **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD)**, 2006. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2006/default.shtm>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

\_\_\_\_\_- **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD)**, 2012. Disponível em:< [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default\\_sintese.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default_sintese.shtm)>. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

\_\_\_\_\_- **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMÔMICA APLICADA – IPEA. **Programa Brasil, Gênero e Raça: Superando a Discriminação no Trabalho**. Brasília, 2006. Disponível em:< [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Programa\\_discrim\\_Brasil-1.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Programa_discrim_Brasil-1.pdf)>. Acesso em: 20 de abril de 2019.

LESKINEN, M. **Educación una clave hacia la igualdad.** *Revista Observatorio Social*, núm. 5, 2004.

LIMA, J. L. A. Direitos humanos e discriminação racial. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set. 2011. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/direitos-humanos-e-discriminacao-racial/>> . Acesso em: 18 de maio de 2019.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Mar 2003, vol.57, no.1, p.125-157.

MARIANO, F.Z; COSTA, E. M; et al. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Nopo. **Estud. Econ.**, São Paulo, vol.48 n.1, p. 137-173, jan.-mar. 2018.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes.** In: Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. 216 p. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

MINCER, J. **Schooling, Experience and Earning.** Columbia University Press, 1974.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: SARAIVA, 1999.

OAXACA, R. L. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, 14: 693-709. 1973.

OIT. **Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global.** Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 de fevereiro de 2019.

OLIVEIRA, Ana. A segregação ocupacional por gênero e seus efeitos sobre os salários no Brasil. In: WAJNMAN, Simone & MACHADO, Ana (org.). Mercado de Trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares do Brasil. Belo Horizonte, UFMG, p.121-136, 2003.

OMETTO, A. M., HOFFMAN, R. ALVES, M. C. Participação da mulher no mercado de trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, 53(3):287-322. 1999.

ONU, Brasil. **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.** 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 19 de abril de 2019.

PASCHOALINO, P. A. T; et al. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Rev. Econ. NE**, Fortaleza, v. 48, n. 3, p. 43-54, jul./set., 2017.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª ed. Novo Hamburgo, RS: Universidade FEE VALE, 2013.

ROLAND, E. M. S. **Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor.** Boletim de Mercado de Trabalho do Ipea no. 13.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

SANTOS, L. C. C. **Trabalha, trabalha negro: participação dos grupos raciais no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador**. Bahia Análise & Dados: População, Meio Ambiente e Desenvolvimento, v. 10, n. 4, mar. 2001

SCHWARCZ, L. M. **Retrato em branco e negro. Jornais, escravos e cidadãos em São Paulo no final do século XIX**. 2ª edição. São Paulo: Cia. Das Letras, 1987.

SILVA, Juacy. **Desigualdade de gênero e raça**. Gazeta digital. Cuiabá, 2014. Disponível em: <<http://www.gazetadigital.com.br/conteudo/show/secao/106/og/1/materia/437306/t/desigualdade-de-genero-e-raca>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2019.

SILVA, R. M. C. A Constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Informação Legislativa**. Out./dez. 2013. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502945/000991853.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2019.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 2000.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A: Estatística descritiva da variável cor.

Variáveis	Não Branco		Branco	
	Média	SD	Média	SD
Rendimento	970,05	1474,11	1339,34	2068,45
Educação	7,95	0,33	9,83	4,61
Experiência	23,14	14,40	20,94	14,52
Sexo	0,64	0,03	0,61	0,49
Casado	0,07	0,01	0,08	0,27
Sindicalizado	0,11	0,01	0,12	0,32
Emprego Formal	0,57	0,03	0,64	0,48
Indústria	0,06	0,01	0,10	0,35
Comércio e Serviços	0,31	0,02	0,30	0,46
Social	0,12	0,01	0,14	0,35

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Elaborado a partir dos dados da PNAD (2014).

**APÊNDICE B: Estatística descritiva da variável gênero**

Variáveis	Mulheres		Homens	
	Média	SD	Média	SD
Rendimento	963,52	1474,11	1135,44	1613,67
Educação	9,87	0,28	7,65	4,63
Experiência	21,39	0,64	23,20	14,75
Sexo	0,00	0,00	1,00	0,00
Casado	0,08	0,01	0,07	0,26
Sindicalizado	0,12	0,01	0,11	0,31
Emprego Formal	0,57	0,02	0,61	0,49
Indústria	0,03	0,01	0,09	0,33
Comércio e Serviços	0,44	0,02	0,22	0,42
Social	0,26	0,01	0,05	0,21

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Elaborado a partir dos dados da PNAD (2014)



**APÊNDICE C: ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO DOS NÃO BRANCOS:**

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,65336756
R-Quadrado	0,42688916
R-quadrado ajustado	0,42203976
Erro padrão	0,611822
Observações	1312

## ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	11	362,468306	32,95166	88,02929	1,3902E-148
Resíduo	1300	486,624002	0,374326		
Total	1311	849,092308			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>
Interseção	4,81023174	0,17642822	27,26453	8E-130
Sexo	0,35019912	0,0404771	8,651784	1,47E-17
Anos de educação	0,073353	0,00471267	15,56506	3,19E-50
Se é filiado a algum sindicato	0,0859953	0,05586326	1,539389	0,123953
Setor formal	0,46888638	0,03844795	12,19535	1,81E-32
Horas de trabalho por semana	0,01284277	0,0012786	10,04438	6,5E-23
Se pertence a atividades industriais	-0,2589222	0,12574438	-2,05912	0,039682
Se pertence a atividades de comércio e serviços	-0,2322971	0,15291273	-1,51915	0,128968
Se pertence a atividades Educação Saúde social	-0,0496102	0,16012807	-0,30982	0,756751
Se pertence a outras atividades	-0,2960016	0,15032329	-1,9691	0,049154
Experiência do indivíduo	0,02713082	0,00394811	6,871851	9,8E-12
Experiência ao quadrado	-0,0002794	7,0578E-05	-3,95805	7,97E-05

FONTE: Elaboração própria.

NOTA: Elaborada a partir dos dados da PNAD (2014).

## APÊNDICE D: ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO DOS BRANCOS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,653118277
R-Quadrado	0,426563484
R-quadrado ajustado	0,413664094
Erro padrão	0,675020746
Observações	501

### ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	11	165,7454	15,06776	33,0685	2,22E-52
Resíduo	489	222,8143	0,455653		
Total	500	388,5597			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	
Interseção	4,394221617	0,190878	23,02112	5,48E-80	
Sexo	0,235428144	0,06946	3,389429	0,000757	
Anos de educação	0,114901468	0,008733	13,15688	4,63E-34	
Se é filiado a algum sindicato	0,094302322	0,100045	0,942603	0,346349	
Setor formal	0,40649914	0,071426	5,691232	2,18E-08	
Horas de trabalho por semana	0,012899676	0,002661	4,84823	1,68E-06	
Se pertence a atividades industriais	-	0,132109762	0,09961	-1,32627	0,185369
Se pertence a atividades de comércio e serviços	-	0,084063408	0,103846	-0,8095	0,41862
Se pertence a atividades Educação Saúde social	-	0,101005389	0,127769	-0,79053	0,4296
Se pertence a outras atividades	-	0,042748922	0,075384	-0,56709	0,570916
Experiência do indivíduo	0,016682089	0,006857	2,432755	0,015342	
Experiência ao quadrado	7,05831E-05	0,000126	0,561759	0,574538	

FONTE: Elaboração própria.

NOTA: Elaborada a partir dos dados da PNAD (2014).

## APÊNDICE E: ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO DAS MULHERES

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,682297019
R-Quadrado	0,465529222
R-quadrado ajustado	0,45656706
Erro padrão	0,638087032
Observações	668

### ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	11	232,6412155	21,1492	51,94385	7,7723E-82
Resíduo	656	267,0937194	0,407155		
Total	667	499,7349349			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>
Interseção	4,924958372	0,292745724	16,82333	4,56E-53
Cor ou raça	0,092731474	0,055762557	1,66297	0,096796
Anos de educação	0,0850346	0,007559884	11,24814	5,8E-27
Se é filiado a algum sindicato	0,133613852	0,081265583	1,644163	0,100622
Setor formal	0,497994743	0,05962961	8,351467	4,01E-16
Horas de trabalho por semana	0,012992377	0,00175987	7,382579	4,72E-13
Se pertence a atividades industriais	-0,406211406	0,196771907	-2,06438	0,039375
Se pertence a atividades de comércio e serviços	-0,401962188	0,262925569	-1,52881	0,126795
Se pertence a atividades Educação Saúde social	-0,30150026	0,268523301	-1,12281	0,26193
Se pertence a outras atividades	-0,375952323	0,263316997	-1,42776	0,153838
Experiência do indivíduo	0,018566882	0,005998141	3,09544	0,002049
Experiência ao quadrado	-0,000108999	0,000117544	-0,9273	0,35411

FONTE: Elaboração própria.

NOTA: Elaborada a partir dos dados da PNAD (2014).

## APÊNDICE F: ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO DOS HOMENS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,621092436
R-Quadrado	0,385755814
R-quadrado ajustado	0,379792279
Erro padrão	0,633092404
Observações	1145

### ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	11	285,1908205	25,92644	64,68575	8,3008E-112
Resíduo	1133	454,1131895	0,400806		
Total	1144	739,3040101			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>
Interseção	4,841262135	0,117349418	41,2551	6,9E-228
Cor ou raça	0,018428559	0,043199151	0,426595	0,669755
Anos de educação	0,082357134	0,005113138	16,10696	1,03E-52
Se é filiado a algum sindicato	0,075194181	0,062386826	1,205289	0,228343
Setor formal	0,432789924	0,042256014	10,24209	1,32E-23
Horas de trabalho por semana	0,01240522	0,00157539	7,874379	7,97E-15
Se pertence a atividades industriais	-0,062191004	0,073545211	-0,84562	0,397946
Se pertence a atividades de comércio e serviços	0,003819728	0,079624031	0,047972	0,961747
Se pertence a atividades Educação Saúde social	0,125004309	0,11375028	1,098936	0,272029
Se pertence a outras atividades	-0,058593561	0,065825281	-0,89014	0,373581
Experiência do indivíduo	0,028627709	0,004316191	6,632633	5,1E-11
Experiência ao quadrado	-0,000250959	7,49916E-05	-3,3465	0,000845

FONTE: Elaboração própria.

NOTA: Elaborada a partir dos dados da PNAD (2014).