

Economia do Trabalho

Discriminação no Mercado de Trabalho

Victor Rodrigues de Oliveira

Departamento de Economia – UFPR

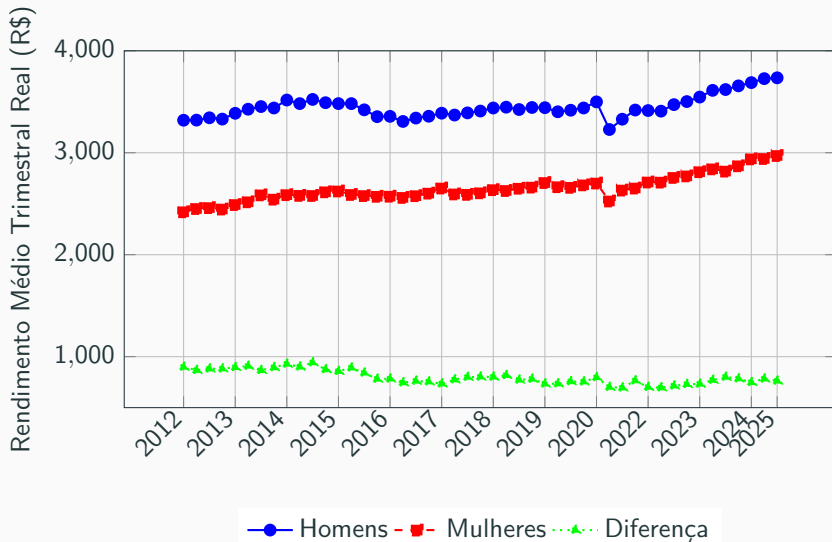
1. Bibliografia
2. Teorias Econômicas da Discriminação
3. Segmentação
4. Decomposição de Oaxaca

Introdução

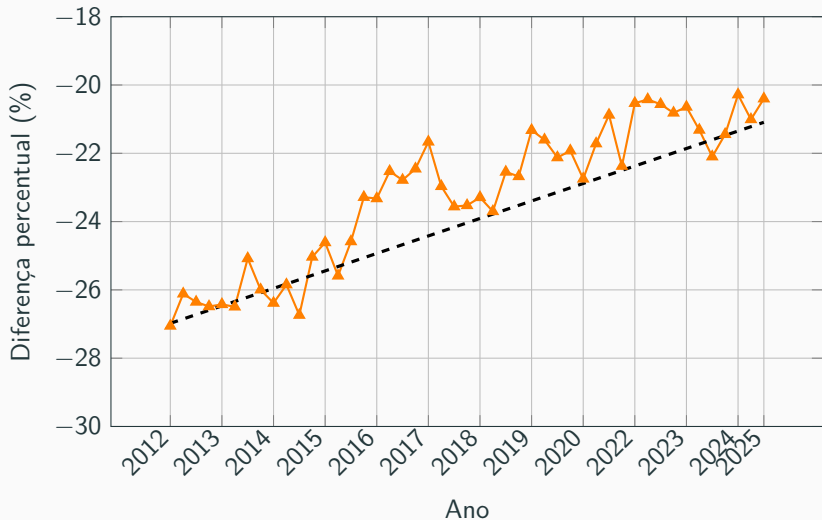
- Becker, G. The economics of discrimination. Chicago; University of Chicago press, 1957.
- Phelps, E. S. The statistical theory of racismo and sexism. American Economic Review, LXII, 1972.
- Oaxaca, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, v. 14, 1973.
- Arrow, K. Models of job discrimination. Discrimination in Labor Markets. Princeton University Press, 1973.
- Marshall, R. The economics of racial discrimination: a survey, Journal of Economic Literature, v. 12, 1974.

- Aigner, D.; Cain, G. Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 30, n. 2, 1977.
- Cain, G. The economic analysis of labor Market discrimination: a survey. *Handbook of Labor Economics*, v. 1, 1986.
- Hamermesh, D.; Biddle, F. Beauty and the labor Market. *American Economic Review*, v. 84, 1994.
- Oaxaca, R.; Ransom, M. R. On discrimination and the decomposition of wage differentials, *Journal of Econometrics* v. 61, 1994.
- Arrow, K. What has economics to say about racial discrimination. *Journal of Economics Perspectives*, v. 12, n. 2, 1998.
- Sachsida, A. Loureiro; P. Mendonça, M. J. C. Beleza e Mercado de Trabalho: Novas Evidências. *Economia Aplicada*, v. 8, n. 3, 2004.

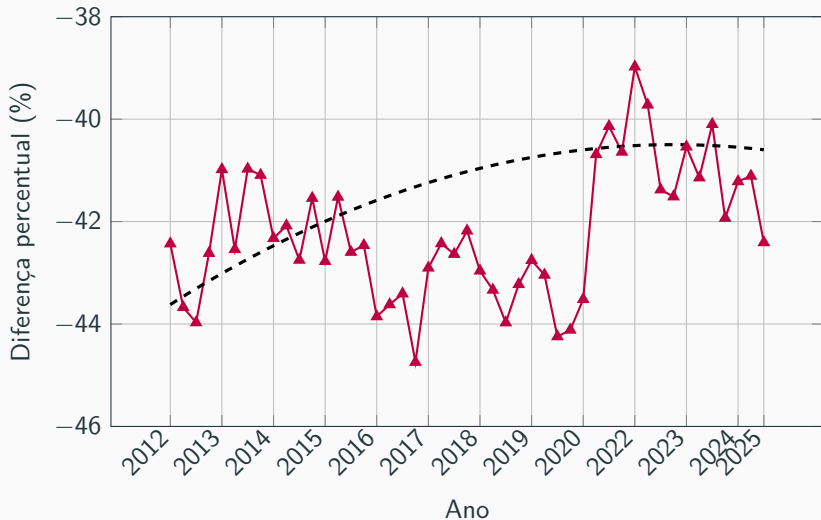
Rendimento Médio Trimestral Real das Pessoas Ocupadas: Brasil



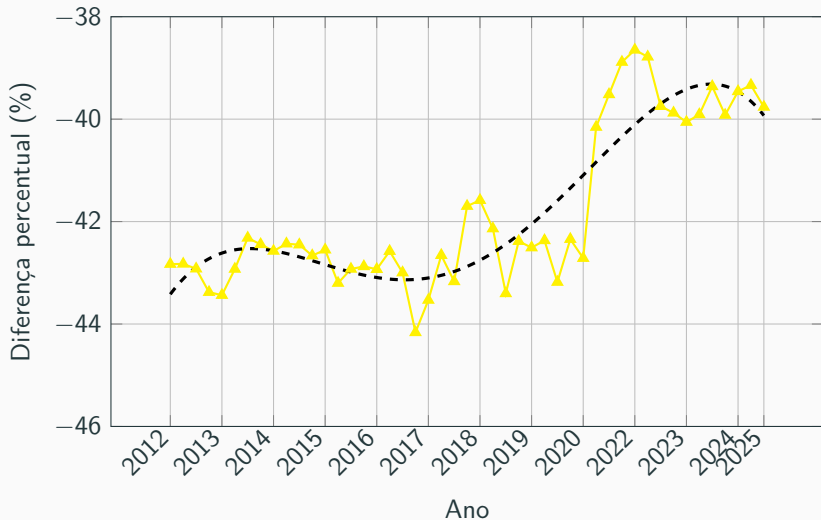
Diferencial de Rendimentos por Gênero: Brasil



Diferencial de Rendimentos por Raça: Brasil, Pretos



Diferencial de Rendimentos por Raça: Brasil, Pardos



- Por que as mulheres ganham menos do que os homens?
- Por que os negros ganham menos do que os brancos?
- Como podemos definir e medir discriminação?
- Quais as implicações da discriminação no mercado de trabalho?
- “Apesar do economista ter pouco a dizer sobre as raízes psicológicas do preconceito, pode interpretar este tipo de comportamento em termos de linguagem econômica (Borjas, 1996)”.

Teorias Econômicas da Discriminação

- Há significativas diferenças que parecem estar associadas somente a raça, gênero ou grupo étnico. Estas diferenças são consideradas como sinônimo de discriminação.
- Análise econômica de discriminação: visa explicar as diferenças de emprego e salário que persistem entre um grupo dentro da mesma força de trabalho e que não são justificados por diferenças na produtividade, nos investimentos em capital humano e pela existência de salários compensatórios.

- Discriminação: o tratamento desigual dispensado a um indivíduo baseado em um critério que seja irrelevante para a atividade econômica envolvida, tal como raça, gênero, orientação sexual, origem étnica, religião, idioma, aparência física etc.
- Tipos de discriminação: mercado de trabalho, entre as vizinhanças, segregação profissional, de linguagem, aparência física, dentro da família, etc.

- Segundo Oaxaca (2001), a discriminação refere-se as distinções ou diferenças feitas entre objetos ou indivíduos. Em economia, como na linguagem comum, a discriminação carrega consigo uma conotação pejorativa.
- O termo é geralmente reservado para distinções que são socialmente inaceitáveis e economicamente ineficientes.

- Gary Becker (1966) nós podemos dizer que existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que suas rendas sejam inferiores ao que justificariam suas habilidades.
- Discriminar: dar um tratamento diferente a favor ou com base em outro fator que não o mérito individual.

Discriminação no Mercado de Trabalho

- No mercado de trabalho há discriminação?
- Afirma-se que existe atualmente discriminação no mercado de trabalho se os trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferencialmente devido aos grupos demográficos a que pertencem. (Ehrenberg & Smith, 2000)
- A noção de discriminação envolve o conceito de que as características pessoais dos trabalhadores não estão relacionadas a produtividade são também valorizadas no mercado (características tais com raça, grupo étnico, sexo, tem sido aduzidas neste contexto). (Arrow, 1973)

Discriminação no Mercado de Trabalho

- A discriminação pode se dar por sexo, idade, cor, estado civil, ou por ser a pessoa, portadora de algum tipo de deficiência.
- Pode ocorrer ainda, simplesmente porque o empregado propôs uma ação reclusat6ria, contra um ex-patr6o ou porque participou de uma greve.

Discriminação no Mercado de Trabalho

- Discrimina-se, ainda, por doença, orientação sexual, aparência, e por uma série de outros motivos, que nada têm a ver com os requisitos necessários ao efetivo desempenho da função oferecida.
- O ato discriminatório pode estar consubstanciado, também, na exigência de certidões pessoais ou de exames médicos dos candidatos a emprego.

Tipos de Discriminação no Mercado de Trabalho

- Discriminação salarial: trabalhadores do sexo feminino (negros) recebem salários menores do que do sexo masculino (brancos) fazendo o mesmo trabalho;
- Discriminação de emprego: quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo os mais atingidos pelo desemprego;
- Discriminação de trabalho ou ocupacional: significa que mulheres (negros) têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens (brancos) de executar esses trabalhos.
- Discriminação decorrente de oportunidades desiguais para obter capital humano: quando mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho.

Tipos de Discriminação no Mercado de Trabalho

- Os três primeiros tipos de discriminação são denominados como discriminação direta ou postmarket discrimination. Isto porque são observadas no mercado de trabalho depois dos indivíduos estarem empregados.
- O último tipo é designado como discriminação indireta ou premarket discrimination porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- O início da moderna análise da discriminação tem origem no trabalho seminal de Gary Becker de 1957, *Economics of Discrimination*.
- A análise econômica da discriminação, também conhecida como a teoria neoclássica da discriminação baseia-se na noção de que o preconceito é expresso em gosto discriminatórios por parte dos empregadores, trabalhadores e consumidores.
- Aspecto interessante: fundamentação microeconômica.

- A teoria de discriminação de Becker (1957) tem uma estrutura neoclássica determinada pelas preferências em discriminar, que podem ser de três tipos:
 1. Discriminação do empregador;
 2. Discriminação do empregado;
 3. Discriminação do consumidor.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- O modelo de Gary Becker (1957) permite que, em um mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências.
- Assume-se que os indivíduos têm comportamento racional e maximizam as suas utilidades com base nessas preferências.
- Os indivíduos racionais geram preferências por discriminação.
- Os indivíduos são igualmente produtivos e forças competitivas tendem a eliminar diferenciais de salários oriundos da ação do empregador em discriminar trabalhadores igualmente produtivos.
- Nessa economia, qualquer indivíduo pode negociar produtos ou serviços com base no gênero, raça, religião e etnia.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- Segundo Gary Becker (1957) se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, ou diretamente ou na forma de uma redução na renda.
- Nesse sentido, o autor conclui que essa maneira simples de ver o assunto chega à essência do preconceito e da discriminação.
- Ou seja, discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- Suponhamos que existam apenas 2 tipos de trabalhadores no mercado de trabalho: brancos e não brancos.
- Um emprego competitivo faz face a preços constantes para estes insumos:

$$\omega_{\text{branco}} = \omega_{\text{não branco}} \quad (1)$$

- Se o empregador tem algum tipo de preconceito contra não brancos, o empregador tem alguma desutilidade na contratação de trabalhadores negros.
- Em outras palavras, mesmo que o custo seja somente $\omega_{\text{não branco}}$ para contratar um trabalhador não branco, o empregador irá agir como ele custasse

$$\omega_{\text{não branco}}(1 + d) \quad (2)$$

onde d é um número positivo e chamado de coeficiente de discriminação.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- O preconceito racial faz com que o empregador não veja quais são os verdadeiros custos monetários incorridos na contratação de trabalhadores não brancos.
- O custo percebido pelo empregador para contratar excede o custo real.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- O coeficiente d nos mostra a percentagem dos custos de contratação de um trabalhador negro que é atribuída ao preconceito do empregador.
- Quanto maior for o preconceito, maior será a desutilidade de contratar o trabalhador não branco e maior será o coeficiente de discriminação d .
- O coeficiente de discriminação d monetiza os custos do preconceito, independentemente se ele tem origem no empregador, consumidor ou no trabalhador.
- A amplitude do coeficiente de discriminação varia de $-\infty < d < \infty$, em que $-\infty$ representa nepotismo e $+\infty$ representa discriminação.

- A definição de gosto pela discriminação pode ser aplicada para outros tipos de interação econômica além do descrito para o empregador.
 1. Trabalhadores brancos preconceituosos podem não gostar de trabalhar ao lado de trabalhadores não-brancos: ele agirá como se o salário fosse igual a $\omega(1 - d)$.
 2. Consumidor branco preconceituoso compra um produto de um vendedor negro: ele agirá como se o preço do produto fosse igual a $p(1 + d)$.

Análise Econômica da Discriminação: Gary Becker (1957)

- O coeficiente de discriminação d de Becker (1957), torna possível incorporar explicitamente o ato mas não a causa da discriminação num modelo econômico e estudar seus efeitos sobre o mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito aos salários e emprego.

Modelo do Empregador Discriminador

- O comportamento do empregador discriminador pode ser visto através de uma função de utilidade U que depende do nível de lucro π e do percentual de empregados negros N do tipo:

$$U = f(\pi, N) \quad (3)$$

em que

- U_{mg} dos lucros é $\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$.
- U_{mg} de empregar trabalhadores negros é $\frac{\partial U}{\partial N} \leq 0$.
- Supõe que trabalhadores brancos (B) e trabalhadores negros (N) são substitutos perfeitos e a firma toma o preço como dado.

Modelo do Empregador Discriminador

- O produto y é uma função da mão-de-obra L que pode ser escrita como:

$$y = y(L) = y(B + N) \quad (4)$$

em que L é o total de empregados.

- O problema do empregador discriminador é maximizar seu lucro de acordo com a função:

$$\pi = py(L) - \omega_B B - \omega_N N \quad (5)$$

em que $\frac{\partial \pi}{\partial L} > 0$ e $\frac{\partial^2 \pi}{\partial L^2} < 0$.

Modelo do Empregador Discriminador

- Supõe-se que tanto a produtividade marginal como a produtividade média são iguais para os dois grupos de trabalhadores brancos e negros:

$$\frac{\partial y}{\partial B} = \frac{\partial y}{\partial N} = \frac{\partial y}{\partial L} \quad (6)$$

- Becker (1957) define o coeficiente de discriminação de mercado como sendo a taxa diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra perfeitamente substituíveis,

$$d = \frac{\omega_B - \omega_N}{\omega_N} \quad (7)$$

- Na ausência de discriminação, os trabalhadores de cada tipo receberiam salários de acordo com suas produtividades (situação de mercado competitivos).

- Becker (1957) propôs que a discriminação fosse medida por um coeficiente de discriminação d , que descreve a intensidade da discriminação.
- O coeficiente de discriminação d assume valores de zero até mais infinito $[0, +\infty)$:
 - $d < 0$ implica em nepotismo
 - $d > 0$ implica em discriminação
 - $d = 0$ não há distinção entre os trabalhadores

Modelo do Empregador Discriminador

- Suponha agora que o empregador discriminador observe dois grupos de trabalhadores A e B igualmente produtivos na produção.
- O empregador discriminador age como se o salário real fosse $\omega_N(1 + d)$.
- O empregador discriminador decide contratar se:
 - $\omega_N(1 + d) < \omega_B$: contrata somente negros, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja maior do que os custos.
 - $\omega_N(1 + d) = \omega_B$: trabalhadores brancos e negros serão contratados, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja igual aos custos.
 - $\omega_N(1 + d) > \omega_B$: contrata somente brancos, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja menor do que os custos.

Modelo do Empregador Discriminador

- Se o trabalhador negro é discriminado, o seu salário imposto é $\omega_N(1 + d)$, onde ω_N é o salário do trabalhador negro e $d > 0$ é a desutilidade causada pela presença do trabalhador negro na força de trabalho.
- Seja ω_B o salário pago ao trabalhador branco que não é discriminado. A condição necessária para minimização dos custos é:

$$\frac{PMgB}{PMgN} = \frac{\omega_B}{\omega_N(1 + d)} \quad (8)$$

- Na ausência de discriminação, para ambos os fatores, o valor da produtividade marginal representa a curva de demanda por mão-de-obra.
- Se $d > 0$, então um existe um “trade-off” entre π e N .

Modelo do Empregador Discriminador

- Há somente dois tipos de trabalhadores no mercado de trabalho: não brancos e brancos.
- As firmas operam num ambiente competitivo e devem decidir quanto da cada insumo devem contratar a fim de maximizar seus lucros.
- Os trabalhadores não brancos são substitutos perfeitos na produção.
- Assim, a função de produção pode ser escrita como:

$$Q = f(E_B + E_N) \quad (9)$$

em que Q é a produção da empresa, E_B indica o número de trabalhadores brancos contratados e E_N indica o número de trabalhadores não brancos contratados.

Modelo do Empregador Discriminador

- A produção Q depende do número total de trabalhadores contratados, independentemente de sua raça.
- Em outras palavras, a firma obtém o mesmo produto se contrata 50 trabalhadores não brancos ou 50 trabalhadores brancos ou ainda 25 de cada. Assim, temos que a produtividade de ambos é assumida ser igual.
- Deste modo, qualquer diferença que surja no status econômico dos dois grupos não pode ser atribuída ao diferencial de habilidades mas deve surgir do comportamento discriminador dos participantes do mercado.

Modelo do Empregador Discriminador

- Se os salários de trabalhadores não brancos determinado pelo mercado é menor que o salário de brancos, uma empresa que não discrimina contratará apenas esse tipo de trabalhador.
- Ela contratará trabalhadores não brancos até o ponto em que o salário deles for igual ao valor do produto marginal da mão de obra, ou E_N .

$$\omega_N = VPMg \quad (10)$$

Modelo do Empregador Discriminador

- O preconceito pode tomar a forma de uma aversão a se associar com minorias e pode se manifestar pela preferência na contratação e no tratamento discriminatório preferencial;
- Aqui é assumido que alguns empregadores tem “gostos” por discriminação no sentido de que sua utilidade é afetada de modo adverso pelo emprego e pelos salários pagos ao grupo que está sendo discriminando.
- Embora os custos monetários do emprego de brancos e não brancos seja dado por seus respectivos salários, ω_B e ω_N , a desutilidade experimentada pela contratação dos não brancos afeta o custo líquido, de tal modo que:

$$\omega_B = \omega_N(1 + d) \quad (11)$$

$$d = \frac{\omega_B - \omega_N}{\omega_N} \quad (12)$$

- Visto que $VPFMg^B = VPFMg^N$ temos por hipótese que:

$$\omega_B + d = \omega_N \quad \text{ou} \quad \omega_B = \omega_N - d \quad (13)$$

- O Valor do Produto Físico Marginal (VPM) é a receita adicional gerada pela contratação de uma unidade extra de insumo (como trabalho), calculada multiplicando o produto físico marginal (PMg) pelo preço de venda do produto final (P).

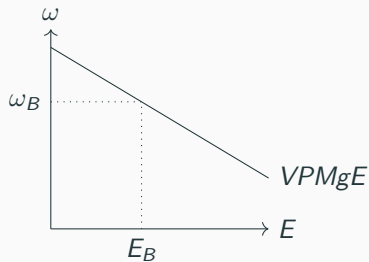
Decisão de Contratação de uma Firma Preconceituosa

- A contratação do empregador não é baseada na comparação de ω_B e ω_N , mas na comparação de ω_B e $\omega_N(1 + d)$. O empregador contratará o insumo que tem o preço ajustado pela utilidade mais baixa.
- A regra de decisão para um empregador que discrimina não brancos é:
 - Contratar somente não brancos se $\omega_N(1 + d) < \omega_B$
 - Contratar somente brancos se $\omega_N(1 + d) > \omega_B$
- A equação acima realça uma implicação do modelo de Becker de discriminação do empregador.
- Contanto que os trabalhadores negros e brancos sejam substitutos perfeitos, as empresas têm uma força de trabalho segregada.

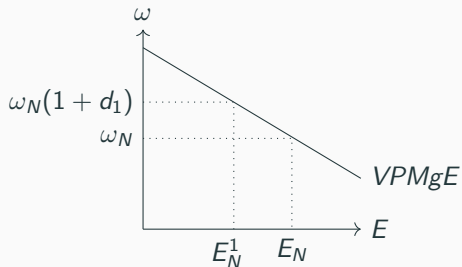
Decisão de Contratação de uma Firma Preconceituosa

- Considere dois tipos de empresas:
 1. aquela que contrata uma força de trabalho totalmente branca – empresas brancas
 2. aquelas que empregam uma força de trabalho totalmente não branca – empresas não brancas
- A etnia da força de trabalho na empresa depende do coeficiente de discriminação.
- Os empregadores que tem pouco preconceito, e baixo d , contratarão apenas não brancos;
- Os empregadores muito preconceituosos, com d alto, contratarão apenas brancos.

Decisão de Contratação de uma Firma Preconceituosa



(a) Empresa branca



(b) Firma Não Branca

Decisão de Contratação de uma Firma Preconceituosa

- As empresas preconceituosas podem ser brancas (se d for muito alto) ou não brancas (se d for muito baixo).
- A empresa branca contrata trabalhadores brancos até o ponto em que o $\omega_B = VPMg$.
- A empresa não branca contrata trabalhadores não brancos até o ponto em que o ω_N ajustado pela utilidade for igual ao $VPMg$.
- As empresas preconceituosas contratam menos trabalhadores do que as empresas sem preconceito.

Modelo de Consumidor Discriminador

- A preferência dos consumidores discriminadores em querer ser atendidos por determinados tipos de trabalhadores em detrimento de outros, por exemplo, pode provocar reduções nos salários desses trabalhadores discriminados.
- Além disso, esse tipo de comportamento tende a gerar mercados segregados.

Modelo de Consumidor Discriminador

- Se os consumidores tem um gosto por discriminação, suas decisões de consumo não são baseadas sobre preços do bem p , mas sobre a utilidade ajustada do preço, ou seja, $p(1 + d)$ em que d é o coeficiente de discriminação.
- Assim, por exemplo, se os brancos não gostam de comprar de vendedores negros, a discriminação dos consumidores reduz a demanda por bens e serviços vendidos pela minoria.

- Se as preferências se estendessem para empregos que requeiram grandes responsabilidades para a maioria e empregos menos responsáveis pela minoria, então a segregação profissional será observada.
- O preconceito pelo consumidor é importante somente em ocupações onde os trabalhadores estão em contato direto com os consumidores. Os consumidores dos bens manufaturados não conhecem a raça ou sexo dos trabalhadores onde os produtos são feitos, mas eles observam os vendedores que os servem.

- Uma das implicações da discriminação do cliente é que isso levará a postos de trabalho segregados, pelo menos nas ocupações com elevado contato com os clientes.
- As preferências dos consumidores por serem atendidos por determinadas pessoas implica numa segregação no emprego em setores de serviços e no comércio varejista, setores onde há um contato pessoal entre o cliente (consumidor) e o trabalhador.

- A presença de discriminação do cliente reduzirá os ganhos para grupos desfavorecidos de forma diferente em profissões diferentes, dependendo do preconceito do cliente com relação a cada uma delas.
- No longo prazo, os trabalhadores igualmente produtivos dos grupos de negros e brancos, por exemplo, podem receber os mesmos salários, mas os do grupo discriminado irão ser segregados em empregos que não envolvem interação com o grupo de consumidores discriminadores.

Modelo de Empregado Discriminador

- A discriminação dos trabalhadores (colegas de trabalho) é dita ser a mais poderosa fonte de discriminação visto que os motivos para a sua existência são fortes, pois eles competem por empregos e há um contato pessoal próximo no local de trabalho.
- No modelo de Becker (1957), os trabalhadores do grupo majoritário possuem um gosto por discriminação se, quando for oferecido um salário ω_B para um emprego que implica em ter que trabalhar com os membros do grupo N , ele age como se a taxa de salários fosse $\omega_N(1 - d)$.
- A variável d é o coeficiente de discriminação do trabalhadores e é igual ao montante de desutilidade experimentado ou de desutilidade do contato com o grupo N .

- Devido ao seu preconceito, os trabalhadores do grupo B irão concordar em trabalhar com os trabalhadores do grupo N somente se a eles for pago um prêmio salarial igual a $\omega_B d$.

- No longo prazo, o modelo de Becker (1957) prediz que as firmas irão se tornar completamente segregadas, tendo um grupo de trabalhadores todos B ou todos N a fim de evitar os elevados custos de mão-de-obra de uma força de trabalho integrada.
- Qualquer diferencial salarial discriminatório irá desaparecer visto que se o grupo de trabalhadores B receber um salário mais elevado, as firmas irão se deslocar para os baixos salários empregando os trabalhadores do grupo N .

- A discriminação pelos empregados não afeta a lucratividade das firmas porque elas pagam o mesmo preço por uma hora de trabalho e porque os trabalhadores negros e brancos são substitutos perfeitos, não há vantagem em ser uma firma branca ou negra.
- Assim, não há formas de mercado que irão levar a uma tendência de redução da importância da discriminação dos empregados ao longo do tempo.

- Uma teoria que é geral e amplamente aceita na explicação da persistência de discriminação é a teoria de discriminação estatística, retratada nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e por Arrow (1973).
- A discriminação estatística surge a partir do problema de informação imperfeita. Em muitos casos é caro, se não impossível, obter informações necessárias sobre a produtividade de um potencial empregado.

- Devido a incerteza, os empregadores usam características individuais para prever sua produtividade no emprego:
 - Educação
 - Experiência
 - Estado civil
 - Gênero
 - Raça
- A discriminação estatística não resulta ou têm origem no preconceito, mas é fruto de um problema referente a predição do desempenho do trabalhador devido a incerteza sobre o seu desempenho.

- Segundo Lester Turrow (1975, *Equity of Concepts of the World of Work*), nós podemos dizer que a discriminação estatística ocorre sempre que um indivíduo é julgado com base numa característica média do grupo ou dos grupos aos quais ele pertence ao invés de se basear em suas próprias características pessoais.
- O grupo realmente possui as características descritas ou pertencentes ao grupo, mas os julgamentos são incorretos com respeito a muitos indivíduos dentro do grupo.

- Para Ehremberg & Smith (2000) a discriminação estatística pode ser vista com parte de um problema de seleção e contratação (hiring) que surge quando as características pessoais observáveis que estão correlacionadas com a produtividade não constituem fatores de previsão perfeitos.

- Oaxaca (2001) destaca que a teoria da discriminação estatística é uma abordagem que se baseia ou repousa sobre os custos de informação e riscos ao invés de gostos por discriminação, como em Becker (1957) ou no poder de monopólio como em Robinson (1933) para explicar as disparidades de renda entre diferentes grupos demográficos na sociedade.

- A teoria estatística da discriminação está relacionada ao tipo e a quantidade de informação usadas nas decisões de contratação pelas empresas.
- Aqui a discriminação é vista com parte do problema de selecionar um trabalhador quando as características pessoais observáveis que estão correlacionadas com a produtividade não são preditores perfeitos desta.

- A discriminação estatística surge porque as informações obtidas do currículo e das entrevistas não predizem perfeitamente a verdadeira produtividade do trabalhador.
- A incerteza sobre a verdadeira a produtividade do trabalhador encoraja o empregador a usar alguma estatística sobre o desempenho médio do grupo para prever uma característica particular da produtividade do trabalhador.
- Como resultado temos que os candidatos dos grupos com alta produtividade se beneficiam enquanto os que pertencem aos grupos de baixa produtividade não.

- As firmas utilizam tanto dados individuais e dados de grupo na decisão de contratação quando a primeira não for um preditor perfeito da produtividade.
- Contudo, o uso destes dados pode levar ao surgimento de uma discriminação porque as pessoas com as mesmas características produtivas irão ser tratadas de um modo diferentes com base numa base sistemática que dependerá da afiliação do grupo.

- A racionalidade subjacente ao uso da discriminação estatística é similar a literatura referente a teoria da sinalização e *screening*.
- A discriminação estatística ocorre porque é dispendioso ou simplesmente impraticável para os empregadores obter informações detalhadas sobre cada empregado potencial.

- As informações limitadas que são disponíveis são insuficientes para permitirem que o empregador preveja, de forma acurada, quais dos candidatos será o mais produtivo dos empregados.
- Como resultado da informação imperfeita, o empregador utiliza considerações simples tais como raça, gênero, idade, na escolha entre candidatos, critérios que, em média podem ser apropriados como indicadores de produtividade, mas que, de um modo geral são imprecisos para um dado indivíduo.

- I1** Ao contrário da modelo neoclássico de “gosto” por discriminação, o empregador não é prejudicado pela pratica da discriminação. Ao contrário, o empregador é um beneficiário, pois ele irá aumentar os lucros minimizando os custos de contratação.

Dado que a obtenção de informações detalhadas sobre cada candidato é dispendiosa (é cara), as características percebidas de cada grupo de candidatos é um meio barato de selecionar (*screening*) os empregados.

- 12** O modelo de discriminação estatística não indica, necessariamente que um empregador esteja sendo malicioso em seu comportamento de contratação. As decisões devem estar corretas, racionais e lucrativas em média.
- O único problema é que muitos trabalhadores que diferem do grupo médio irão ser discriminados.

- 13** Não há necessidade de a discriminação estatística diminuir ao longo do tempo, ela pode persistir por que aqueles que a praticam podem dela se beneficiar, não porque tenham um preconceito em si, mas porque há assimetria de informação no mercado de trabalho.

- I4** O uso de dados de grupos tende a se tornar um meio de seleção mais oneroso à medida em que os membros de cada grupo se tornam mais similares.

- 15** Uma abordagem em termos de políticas públicas que tem sido adotadas para lidar com a discriminação estatística tem sido a de editar leis de direitos civis e de leis de contratação justa que proíbam a discriminação por características tais como raça, gênero ou estado civil.

Uma outra política adotada para acabar com a discriminação estatística é a que requer que os testes de contratação usados pelas empresas para recrutar pessoas é que os escores dos testes sejam relacionados com o desempenho do emprego.

16 A discriminação estatística implica que os indivíduos com capacidades produtivas idênticas podem ter diferentes salários devido ao fato de que pertencem a diferentes grupos.

Contudo, ela não explica a discriminação entre grupos. Ela não nos permite compreender porque indivíduos pertencentes a diferentes grupos demográficos recebem, persistentemente um pagamento mais baixo do que os membros dos outros grupos.

- 17 Se o desempenho de um indivíduo é realmente independente dos seus membros num grupo demográfico preciso, a observação repetida desta observação será suficiente para um empregador chegar a conclusão de sua verdadeira estimativa sobre a produtividade, a qual é, por hipótese independente do membro do grupo.

Segmentação

- Segmentação é essencialmente o ato de dividir um mercado em grupos diferentes de empregados que desejam trabalhos separados.
- No limite, todo empregado é potencialmente um segmento de mercado separado porque todo trabalhador terá necessidades diferentes.

Decomposição de Oaxaca

- Como os economistas medem a discriminação no mercado de trabalho?
- Suponha que nós temos dois grupos de trabalhadores, Homens (M) e Mulheres (F).
- O salário médio dos homens é dado por $\bar{\omega}_M$, enquanto o salário médio das mulheres é dado por $\bar{\omega}_F$. Uma possível definição de discriminação é dada pela diferença nas médias salariais:

$$\Delta\bar{\omega} = \bar{\omega}_M - \bar{\omega}_F \quad (14)$$

Decomposição de Oaxaca

- Uma definição mais apropriada de discriminação no mercado de trabalho compara os salários de trabalhadores igualmente qualificados.
- Aqui assumimos que a única variável relevante seja a escolaridade, a qual denotamos por s , e que afeta os rendimentos.
- Função de ganhos dos homens

$$\omega_M = \alpha_M + \beta_M s_M \quad (15)$$

- Função de ganhos das mulheres

$$\omega_F = \alpha_F + \beta_F s_F \quad (16)$$

- O coeficiente β_M nos diz quanto do aumento do rendimento dos salários dos homens em função de um ano adicional de escolaridade, enquanto que o coeficiente β_F nos fornece o mesmo dado para uma mulher.

- O modelo de regressão implica que o diferencial bruto de salários pode ser escrito como

$$\Delta \bar{\omega} = \bar{\omega}_M - \bar{\omega}_F = \alpha_M + \beta_M \bar{s}_M - \alpha_F - \beta_F \bar{s}_F \quad (17)$$

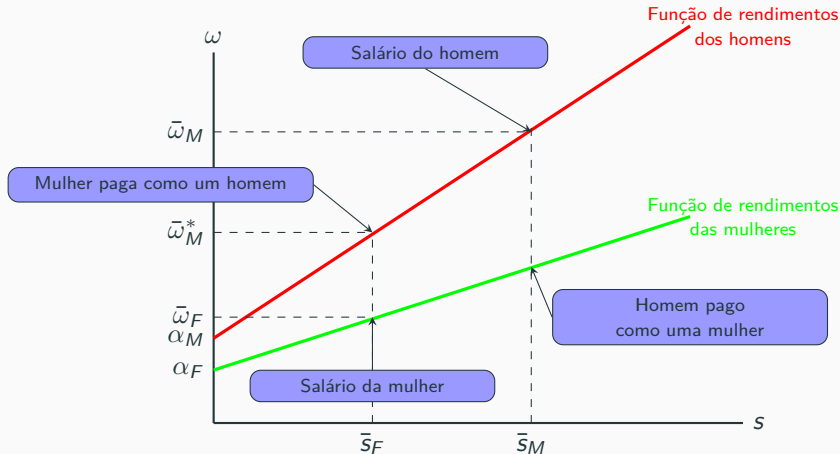
- Nós podemos descrever a diferença salarial bruta como

$$\Delta\bar{\omega} = \underbrace{(\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F)\bar{s}_F}_{\text{Diferencial devido à discriminação}} + \underbrace{\beta_M(\bar{s}_M - \bar{s}_F)}_{\text{Diferencial devido a diferenças nas habilidades}} \quad (18)$$

- O segundo termo na equação surge porque os dois grupos diferem em suas habilidades.
- O primeiro termo na equação surge devido ao tratamento diferente dos homens e mulheres o qual é tipicamente definido como discriminação.

- O diferencial bruto de salário que pode ser decompostos em função as diferenças nas características entre os dois grupos e uma parte que permanece inexplicada e que nós chamamos de discriminação.

Decomposição de Oaxaca: Mensuração do Impacto da Discriminação



Decomposição de Oaxaca: Exemplo Numérico

	Mulher (F)	Homem (M)
ω	R\$ 25.000,00	R\$ 45.000,00
s	10	15
β	2.500	3.000

$$\text{Explicada} = \hat{\beta}_M (\bar{s}_M - \bar{s}_F) = 3.000 \times (15 - 10) = \text{R\$15.000,00}$$

$$\text{Não Explicada} = (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F) \bar{s}_F = (3.000 - 2.500) \times 10 = \text{R\$5.000,00}$$

- A validade da medida de discriminação obtida da decomposição de Oaxaca depende em grande medida do fato de termos controlado todas as dimensões nas quais as habilidades dos dois grupos diferem.
- Se existe alguma habilidade que afete os rendimentos, mas que esteja fora do modelo de regressão, nós iremos ter uma medida incorreta da discriminação do mercado de trabalho.

Decomposição de Oaxaca: Crítica

- Uma crítica contra a decomposição de Oaxaca para inferir sobre discriminação é apresentada por Butler (1982). Segundo este autor, tentativas de medir discriminação no mercado de trabalho por diferenças nos coeficientes das regressões entre brancos e negros, não levam em conta o fato de que tais coeficientes são obtidos de equações na forma reduzida, sendo assim um amálgama dos coeficientes estruturais das equações de demanda e de oferta.
- Dessa maneira, por causa da discriminação do lado da oferta, sofrida no passado, a provisão de educação e de outras oportunidades de qualificação é menor para a pessoa negra.
- Logo, a demanda por trabalhadores negros deve ser mais elástica que a demanda por trabalhadores brancos. Em tais casos, mesmo que brancos e negros fossem idênticos em todos os outros aspectos, os coeficientes β 's dos brancos seriam maiores que os β 's dos negros e qualquer medida de discriminação baseada nessas diferenças seria sobreavaliada.