

DIFERENÇAS SALARIAIS DE GÊNERO NO PRIMEIRO EMPREGO DOS TRABALHADORES: ANÁLISE NO ESTADO DA BAHIA EM 2013

Solange de Cassia Inforzato de Souza*

Magno Rogério Gomes**

RESUMO

Este artigo tem por objetivo mensurar as diferenças salariais e discriminação de gênero para os indivíduos que conseguiram o primeiro emprego no mercado de trabalho formal no estado da Bahia no ano de 2013, a partir dos microdados da RAIS 2013. Com o uso da metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder, afirmou-se a existência da discriminação sexual na primeira contratação no estado e chegou-se ao resultado de que a discriminação contra as mulheres é menor no primeiro emprego (12,5%) do que na condição de colaboradoras remanescentes das empresas (25%). A discriminação sexual no primeiro emprego é mais intensa entre os indivíduos de cor branca do que não branca e a característica que mais contribuiu para essa discriminação foi a produtiva (capital humano), pois os fatores produtivos dos homens são mais valorizados pelo mercado frente às mulheres. A discriminação ocupacional tem efeito negativo sobre o salário da mulher, o que reforça a hipótese de que as mulheres estão melhor inseridas no mercado de trabalho formal (ocupações que apresentam melhores rendimentos) do que os homens.

Palavras-chave: Discriminação salarial de gênero. Primeiro emprego. Decomposição de Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

This article aims to measure the pay gap and gender discrimination, for individuals who have achieved first job in the formal labor market in the state of Bahia in 2013, from the microdata of RAIS 2013. With use of the Oaxaca-Blinder decomposition, observed the existence of sex discrimination in the first hire in the state and came to the result that discrimination against women is lower in the first job (12.5%) than on condition of remaining contributors company (25%). Gender discrimination in the first job is more intense among white individuals than non-white and the characteristic that most contributed to this discrimination has been productive (human capital), the productive factors of men are more valued by the market compared to women. The occupational discrimination has a negative effect on the wages of women, which reinforces the hypothesis that women are better placed in the formal labor market (occupations that have higher yields) than men.

Keywords: Wage discrimination of gender. First job. Oaxaca-Blinder decomposition.

* Doutora em Educação e mestre em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora-associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL). solangeccassia@uol.com.br

** Graduado em Ciências Econômicas e mestrando em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). magnorg86@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a discriminação salarial no mercado de trabalho não é algo atual entre pesquisadores das ciências sociais e aplicadas, especialmente no Brasil, cujas características continentais e desigualdades regionais e de renda são significativas. Por outro lado, a primeira inserção dos brasileiros no mercado de trabalho torna-se relevante seja pela utilização de seu potencial produtivo ou como fator inibidor de práticas ilícitas diante das vulnerabilidades a que estão expostos muitos jovens na sociedade brasileira.

O entendimento teórico e empírico das diferenças salariais observadas nas classes trabalhadoras, especialmente as relacionadas ao primeiro emprego, é relevante pelos aspectos sociais e econômicos envolvidos, determinantes dos níveis de bem-estar da sociedade, segundo Silva (1987). Ainda, as novas características produtivas após a década de 1990 (Fontes e Arbex, 2000), bem como as transformações ocorridas na estrutura do mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes, aumentaram a importância dessa análise, que se soma às especificidades do primeiro emprego e à sua dimensão regional.

O estado da Bahia teve uma população estimada de mais de 15 milhões em 2014, com rendimento nominal mensal domiciliar per capita de R\$ 697,00, abaixo da média nacional (R\$ 1.052,00), e a desigualdade de renda medida pelo índice de Gini¹ em 2013 de 0,559 supera o índice nacional de 0,498 no mesmo ano, segundo o IBGE (2014).

De acordo com as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2013) para o estado, do montante da população em idade ativa (PIA), pessoas de 10 anos ou mais, 71,2% são economicamente ativas (PEA) e 28,8% faziam parte da população não economicamente ativa (PNEA). Do montante da população ocupada com 15 anos ou mais de idade 58,3% correspondia ao sexo masculino, e 47,7% ao sexo feminino. No mesmo ano a taxa de desocupação para o estado correspondeu a 8,7%, superior à taxa nacional que foi de 6,5%.

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

Os estudos empíricos para o Brasil (Cugini et. al, 2014; Fiuza-Moura, 2015) e Bahia (Cacciamali e Hirata, 2005; Salvato et al, 2008) confirmaram a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, assim como entre brancos e não brancos, a superioridade dos rendimentos dos homens e brancos, e a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo maior a discriminação entre os sexos do que por cor.

Diante disso, este artigo tem como objetivo analisar as diferenças salariais por gênero dos indivíduos inseridos no primeiro emprego formal na Bahia em 2013. A hipótese levantada é que há uma discriminação de gênero na contratação do trabalhador no primeiro emprego e, assim, os resultados estão limpos de viés de ganhos decorrentes de promoções ou tempo de serviço. A segunda seção resume as teorias e evidências sobre o assunto; na terceira, aplica-se a decomposição de Oaxaca-Blinder e, na quarta seção, interpreta os resultados. As conclusões estão na quinta seção.

¹ Quanto mais próximo de 1 mais desigual é a distribuição de renda, e quanto mais próximo de 0 indica que a renda é distribuída de forma homogênea.

2 DIFERENCIAL SALARIAL: TEORIAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Teoricamente, existem explicações para as desigualdades salariais sustentadas pela desigualdade de atributos produtivos, pela segmentação dos postos de trabalho e pela discriminação. No primeiro caso, a partir da teoria do capital humano, Mincer (1958,1974) justifica essas diferenças salariais pelas diferenças dos fatores produtivos dos indivíduos, escolaridade e experiência. A produtividade e os rendimentos de um trabalhador aumentam em função da elevação da escolaridade e de suas habilidades adquiridas com a experiência (BECKER, 1962).

Na teoria da segmentação, a necessidade de ajustes alocativos, a estrutura industrial, a tecnologia e o processo histórico e de lutas de classes são reveladores das diferenças de rendimento. Cacciamali (1978) e Lima (1980) dividem o mercado de trabalho em mercado primário e secundário. O primário é caracterizado por grandes empresas oligopolistas, empregos estáveis, alta produtividade, intensivo em tecnologia, altos salários, em geral há planos de carreiras, investimentos em treinamento, trabalhadores sindicalizados e baixa rotatividade. O mercado secundário é definido por pequenas empresas competitivas com baixos lucros, baixos salários, baixa produtividade, intensivo em mão de obra, alta rotatividade, estagnação tecnológica, más condições de trabalho, não existe plano de carreira, não há investimento em treinamentos, trabalhadores não sindicalizados etc.

Doeringer e Piore, expoentes na teoria da segmentação, defendem o ajuste alocativo como principal determinante da segmentação, resume Lima(1980). Para eles, são as características pessoais dos indivíduos que determinam o tipo de mercado em que eles serão inseridos. No segundo enfoque também apresentado por Lima (1980), a preocupação recai sobre o comportamento da estrutura industrial, cuja ênfase está nas características dos postos de trabalho, das firmas e a interação entre os agentes. Para Vietorisz e Harrison (1973) a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades econômicas, pois o segmento da empresa que investe em inovações tecnológicas incentiva a qualificação da mão de obra, que gera o aumento da produtividade e dos rendimentos dos trabalhadores do setor.

Outra vertente da teoria de segmentação é apresentada por Michael Reich et al apud Lima (1980), em que as desigualdades salariais decorrem de um processo histórico e da existência de diferentes classes sociais que acabam por ocasionar a segmentação do mercado de trabalho, destacando a responsabilidade do sistema educacional na manutenção de uma relativa imobilidade ocupacional e social intergeração.

No Brasil, Cacciamali (1978) sustenta a sua pesquisa na teoria da segmentação e identifica certas características da mão de obra que preencherão os postos de trabalho do tipo primário e secundário: *status* sócio econômico, idade, escolaridade, sexo e experiência irão determinar em qual tipo de emprego o indivíduo será alocado. Homens de maior escolaridade, experiência profissional e *status* sócio econômico obterão os melhores empregos no segmento primário, e os indivíduos homens e mulheres, entre os menos favorecidos da sociedade, desempenharão os empregos no secundário.

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

Por fim, as diferenças salariais podem ser explicadas pela discriminação de gênero e cor. Dadas as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência dos hiatos salariais é atribuída pela discriminação. Para Becker (1966,1975) existe discriminação econômica contra membros de um grupo sempre que os salários pagos sejam menores já descontadas as diferenças pelas habilidades individuais. Para Arrow (1971) a discriminação abrange o conceito de que as características individuais dos empregados que não estão relacionados a produtividade também são valoradas no mercado de trabalho, como características de raça, etnia e gênero. Em Phelps (1972) destaca-se a discriminação estatística, que

é oriunda do problema das informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e o potencial do empregado e, neste caso, o indivíduo é valorado tendo como base a média do grupo que pertence.

As forças da competitividade do mercado reduziriam ou eliminariam a discriminação ao longo do tempo, segundo Becker, porque as firmas menos discriminadoras, que contrata mais mulheres pelo salário menor, teria um menor custo de produção, forçando as empresas que discriminam a saírem do mercado. Por esta razão, sugere que a discriminação poderia ser maior em firmas ou setores que são mais protegidos e menos competitivos. (FRANCINE e KAHN, 2000, p.83).

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

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

Para o estado da Bahia, Cacciamali e Hirata (2005) expõe que a discriminação racial é maior entre os homens, e homens pardos e negros estão sempre em uma situação melhor do que a mulher branca. A discriminação contra a mulher é maior nos cargos com salários elevados e a situação se agrava para as mulheres negras.

Outra possível explicação para o hiato salarial entre homens e mulheres é o poder de negociação dos salários que cada grupo dispõe. As mulheres são em geral menos propensas a iniciar uma negociação almejando um aumento salarial. *“Nice girls don’t ask”* (boas garotas não perguntam) é a hipótese de Babcock e Laschever (2003).

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

Embora alguma diferença salarial possa ser decorrente do fato das mulheres evitarem a negociação, ainda sim existe um hiato salarial a favor dos homens, quando controladas as características individuais dos indivíduos.

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

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

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

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

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

Nos anos recentes, portanto, estudos empíricos confirmaram a diferenciação de salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres, assim como entre brancos e não brancos. Estes estudos constataram que os homens e os brancos apresentam rendimentos superiores às mulheres e aos não brancos, manifestaram a discriminação tanto de gênero quanto de cor, sendo um peso maior para a discriminação entre os sexos do que por cor.

Esta pesquisa avança para as especificidades do mercado de trabalho baiano, na busca da medida dos fatores que explicam as desigualdades de rendimentos, especialmente dos trabalhadores formais no primeiro emprego.

3 METODOLOGIA

3.1 Base dos dados

Para a realização deste estudo foram utilizados os microdados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do trabalho de 2013, para o estado da Bahia. A RAIS é uma pesquisa por registro administrativo, de âmbito nacional, com periodicidade anual, e é de declaração obrigatória para todos os estabelecimentos. Ela processa informações sociais relativas aos vínculos empregatícios formais, que visa gerar estatísticas sobre o mercado de trabalho formal a serem utilizadas na elaboração, monitoramento e implementação de políticas públicas de trabalho, emprego e renda, dentre outros.

Dessa base de dados foram extraídos apenas os indivíduos com mais de 15 anos que foram contratados pela primeira vez (Primeiro Emprego), e mantinham vínculo em 31 de dezembro de 2013 no estado da Bahia. Classificou-se os trabalhadores conforme a escolaridade em: baixa instrução (indivíduos com escolaridade igual ou inferior ensino fundamental incompleto), fundamental (indivíduos com escolaridade igual a fundamental completo ou ensino médio completo), ensino médio (indivíduos com ensino médio completo ou com graduação incompleta) e superior (indivíduos com escolaridade superior a graduação completa). Separou-se também os indivíduos segundo a cor da pele: brancos (indivíduos de cor de pele branca ou amarela) e não brancos (sendo os pardos e os pretos).

A construção das variáveis referentes às ocupações baseou-se na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), criada em 2002 e atualizada em 23/08/2004. A CBO nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Para os setores econômicos, utilizou-se a Classe de Atividade Econômica segundo a CNAE 1.0, revisada em 2002. No que se refere ao porte das empresas, seguiu-se o critério do SEBRAE por número de empregados. Para o setor da indústria classifica-se como: microempresa (até 19 ocupados); pequena empresa (de 20 a 99 ocupados); média empresa (de 100 a 499 ocupados); grande empresa (500 ou mais ocupados). Para o setor de serviços e comércio: microempresa (até 9 ocupados); pequena empresa (de 10 a 49 ocupados); média empresa (de 50 a 99 ocupados); grande empresa (100 ou mais ocupados), e Outras quando não se enquadrar em nenhum dos requisitos acima.

3.2 Decomposição do diferencial de salários - Oaxaca-Blinder

O método da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder consiste em desagregar as diferenças salariais provocadas pelas dotações, ou seja, pelos fatores relacionados à produtividade do indivíduo, e pelas diferenças atribuídas à discriminação. Como já mencionado, essa metodologia tem sido usada no Brasil por Cacciamali e Hirata (2005), Salvato et al. (2008), Souza (2011), Cugini et. al (2014) e Fiuza-Moura(2015) entre outros. Estes estudos confirmam a robustez da metodologia, uma vez que os resultados encontrados convergem para resultados similares e corroboram com a teoria econômica.

Blinder (1973) utilizou uma terminologia diferente, porém seguiu o mesmo raciocínio de Oaxaca(1973), e dividiu a decomposição de salários em três partes considerando a existência de um coeficiente de intercepto “*shift coefficient*”.

Aplicando as equações de Mincer (1958), “equações mincerianas”, para os grupos analisados têm-se:

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

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (2)$$

Onde, Y_i^H representa o logaritmo natural dos rendimentos e X_{1i}, \dots, X_{ni} as características dos indivíduos que explicam Y . O sobrescrito H indica “*High-wage*”, salário alto, do grupo em vantagem, e o sobrescrito L indica o “*Low-wage*”, salário baixo, do grupo em desvantagem. Utilizando as propriedades do método econométrico MQO, e subtraindo (2) de (1) tem-se:

$$\begin{aligned} (\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) - \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \\ = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L) \end{aligned} \quad (3)$$

Segundo Blinder (1973):

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

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

efeito indica que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações dos indivíduos, normalmente ligada à discriminação quando comparados grupos de gênero ou étnicos. Através dessa decomposição pode-se detectar o hiato salarial dos indivíduos referente às características relacionadas às particularidades dos segmentos, dos setores, de gênero, cor, e outros.

$(\beta_0^H - \beta_0^L)$ = proporção não explicada do diferencial. Esse termo diferencia-se do modelo

apresentado por Oaxaca (1973), denominado por Blinder de “*shift effect*”, que corresponde a diferença dos rendimentos única e exclusivamente pelo fato do indivíduo estar inserido em um grupo. Segundo Fiuza-Moura (2015), esta parcela é considerada um efeito de discriminação direta quando observados grupos de gêneros ou étnicos.

Considera-se a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada.

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (3.1)$$

Blinder (1973) também indica a possibilidade de decompor um quarto termo (interação), $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) (\beta_j^H - \beta_j^L)$, que, segundo o autor, apesar deste termo não ter uma explicação

econômica clara, o mesmo tem uma importância significativa. Uma vez inserido na decomposição essa interação minimiza a possível subestimação ou superestimação das partes explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes.

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

4 RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO

4.1 População, ocupação e rendimentos no primeiro emprego formal na Bahia

A tabela 1 traz um panorama das características individuais e regionais do primeiro emprego formal e privado, no estado da Bahia em 2013. Para o ano, a idade média dos indivíduos que engajaram em um primeiro emprego formal no estado foi aproximadamente de 27 anos para os homens e 28 para as mulheres. Na média de anos estudados as mulheres apresentaram uma leve superioridade em comparação com os homens.

No que tange à ocupação, do total de primeiras oportunidades geradas no estado, 53,41% ficaram com o sexo masculino e 46,59% com o sexo feminino. A região não metropolitana gerou 61% dos empregos, sendo 33,02% ocupadas pelos homens e 27,98% pelas mulheres. A região metropolitana da Bahia gerou 39% dos primeiros empregos, em que 20,39% foram ocupados pelos homens e 18,61 pelas mulheres. Ainda na tabela 1, o estado da Bahia se destaca pelo maior percentual de indivíduos que conseguiram um primeiro emprego ser de cor não branca, isso devido principalmente a característica da região, onde a maior parte da população tem sua cor de pele, parda ou preta.

No que se refere aos rendimentos, na média, homens ganham mais que as mulheres e apresentaram jornadas de trabalho superiores às das mulheres. Portanto, na média dos salários horas, não houve uma diferença significativa entre os sexos nessa classe de trabalhadores.

Tabela 1 - Perfil dos trabalhadores que engajaram no primeiro emprego formal na Bahia em 2013

Variáveis	Homens	Mulheres
Idade (média)	26,88	27,72
Anos de estudo (média)	10,47	11,45
Salário mensal (média)	R\$ 971,35	R\$ 860,51
Horas contratadas por semana (média)	41,48	39,66
Salário hora (média)	6,08	6,12
Participação do primeiro emprego (%)	53,41	46,59
Região Metropolitana (%)	20,39	18,61
Região Não Metropolitana (%)	33,02	27,98
Branco (%)	15,78	15,68
Pardos (%)	73,78	76,37
Pretos (%)	10,44	7,95

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

A Tabela 2 apresenta o grau de instrução dos trabalhadores e a correlação com os rendimentos. A maior parte dos trabalhadores empregados pela primeira vez na Bahia concluiu o ensino fundamental ou médio. Em termos de rendimentos, os indivíduos com nível superior apresentaram ganhos 4 vezes maiores que os indivíduos com ensino médio. Também, em média, a escolaridade dos homens foi valorada a mais que a escolaridade das mulheres.

Uma consideração importante é a de que trabalhadores com ensino fundamental tiveram, para ambos os sexos, maiores salários horas do que os indivíduos com ensino médio. Uma explicação pode estar na jornada de trabalho desses indivíduos, conforme mostra a Tabela 2A. A média das horas de contrato desses indivíduos de mais escolaridade é menor, portanto na divisão dos salários pelas horas de trabalho, a média do ensino médio é menor porque executa uma maior jornada de trabalho. Este resultado pode indicar que os empregos “*part-time*” para estes trabalhadores, estão remunerando melhor que os empregos “*full-time*”.

Na Bahia, 46,6% da população ocupada no primeiro emprego são mulheres. As trabalhadoras com ensino médio e superior são mais presentes nesse mercado (36,85%) do que os trabalhadores homens, mas seu rendimento hora para esses níveis de escolaridade são mais baixos.

Os trabalhadores no primeiro emprego formal seguem o padrão brasileiro em que o ensino médio é predominante (64,65%), mas o salário hora médio é baixo (R\$5,15). As políticas públicas de acesso ao primeiro emprego e de estímulo ao ensino superior e médio no Brasil alimentam a escolarização da população que busca o espaço no mercado de trabalho.

Tabela 2 – Participação (%) e Salário hora médio (R\$) dos trabalhadores do primeiro emprego formal, por gênero e escolaridade no mercado de trabalho na Bahia, em 2013.

Escolaridade	Homem		Mulher		Total	
	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)
Baixa instrução	2,44	4,83	0,75	4,42	3,19	4,73
Fundamental	17,50	5,60	8,98	6,25	26,48	5,83
Médio	31,35	5,35	33,29	4,96	64,65	5,15
Superior	2,12	24,46	3,56	18,19	5,68	20,53
Total	53,41	6,08	46,59	6,12	100,00	6,10

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Tabela 2.A – Jornada de trabalho (média) e Salário hora médio (R\$) dos trabalhadores do primeiro emprego formal, por gênero e escolaridade no mercado de trabalho na Bahia, em 2013.

Escolaridade	Homem		Mulher		Total	
	(Média)	(R\$)	(Média)	(R\$)	(Média)	(R\$)
Baixa instrução	42.65	4,83	41,29	4,42	42,29	4,73
Fundamental	39.48	5,60	36,03	6,25	38,22	5,83
Médio	42.22	5,35	40,75	4,96	41,46	5,15
Superior	37.18	24,46	35,00	18,19	35,81	20,53
Total	41,48	6,08	39,66	6,12	100,00	6,10

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Ao desagregar os empregados por grupos ocupacionais, nota-se que a maior parte dos primeiros empregos gerados no estado foi para cargos operacionais (trabalhadores dos serviços e produção), 82,64% (Tabela 3). Em termos de rendimentos, com exceção da ocupação de nível técnico, os salários/hora dos homens foram superiores aos das mulheres, o que pode indicar uma possível valorização pela ocupação ao sexo masculino. Outro ponto importante é o de que quando a ocupação é melhor qualificada as diferenças salariais são maiores entre os gêneros, colocando o homem em vantagem.

Tabela 3 – Participação (%) e Salário hora médio (R\$) dos trabalhadores do primeiro emprego formal, por gênero e grupo ocupacional no mercado de trabalho na Bahia em 2013.

Grupo Ocupacional	Homem		Mulher		Total	
	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)
Diretores	0,07	24,18	0,08	13,16	0,14	18,34
Gerentes	0,72	12,02	0,62	7,88	1,33	10,10
Profissionais das Ciências e Artes	1,63	25,10	2,92	18,38	4,55	20,79
Técnicos de nível médio	2,68	7,62	4,39	7,90	7,07	7,79
Trabalhadores dos Serviços	26,18	5,46	34,09	5,07	60,27	5,24
Trabalhadores da Agricultura	3,61	4,35	0,64	3,86	4,25	4,28
Trabalhadores da Produção	18,53	5,10	3,85	4,09	22,37	4,93
Total	53,41	6,08	46,59	6,12	100,00	6,10

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Destaque geral para participação dos trabalhadores dos serviços para ambos os sexos (60,3%), com remuneração/hora abaixo da média das ocupações (\$5,24), e para os profissionais das ciências e das artes que têm o rendimento/hora mais alto entre as ocupações (20,79). Além da ocupação dos serviços, os homens sem experiência no mercado de trabalho formal encontram mais vagas na produção e reparos na indústria (18,53%), o que não lhes conferem resultados favoráveis em termos salariais. A trabalhadora, no entanto, encontra vagas em ocupações técnicas de nível médio e como profissionais das ciências e das artes, o que garante um salário/hora importante.

De acordo com o censo demográfico de 2010, a população de cor branca na Bahia correspondia a pouco mais de 22%, mais de 17% se declararam preto, e aproximadamente 60% correspondia as pessoas de cor parda, e ligeiramente mais de 1% se declararam amarela ou indígena. Portanto, conforme Tabela 4, não é estranho observar que a maior participação nos primeiros empregos foi dos indivíduos de cor de pele não branca, 84,26%. A distribuição por gênero seguiu a mesma proporção da média, com pouco mais 15% dos empregados pela primeira vez sendo da cor branca. Em termos de salário/hora, não foi muito divergente dos outros estudos empíricos, em que indivíduos da cor branca foram valorados a mais do que os indivíduos não brancos. Com exceção dos indivíduos de cor preta, os salários/horas dos homens foram superiores aos das mulheres.

Tabela 4 – Participação (%) e Salário hora médio (R\$) dos trabalhadores do primeiro emprego formal, por gênero e etnia no mercado de trabalho na Bahia em 2013.

Grupos étnicos	Homem		Mulher		Total	
	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)
Branco	15,78	7,77	15,68	6,62	15,74	7,23
Pardo	73,78	5,71	76,37	5,64	74,99	5,67
Preto	10,44	6,07	7,95	6,49	9,27	6,24
Total	53,20	6,08	46,80	6,12	100,00	6,10

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Na análise por setor, Tabela 5, observou-se que os setores que mais contribuíram para a geração dos primeiros empregos independente do sexo, foram os setores do serviços e comércio, 75,67%, e o setor que melhor remunerou os trabalhadores foi o setor de serviços. Os trabalhadores homens, independente do setor que estavam inseridos, tiveram um salário/hora superior ao das mulheres.

Tabela 5 – Participação (%) e Salário hora médio (R\$) dos trabalhadores do primeiro emprego formal, por gênero e setor econômico no mercado de trabalho na Bahia em 2013.

Setor	Homem		Mulher		Total	
	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)
Agricultura	3,59	4,73	0,99	4,35	4,58	4,64
Comércio	17,41	4,51	14,49	4,33	31,90	4,43
Serviços	18,24	7,91	25,53	7,50	43,77	7,67
Indústria	14,17	6,00	5,58	4,80	19,75	5,66
Total	53,41	6,08	46,59	6,12	100,00	6,10

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

O setor da indústria, dominado pelo sexo masculino, também foi o setor que apresentou a maior diferença de salários entre os sexos, na média, R\$ 1,2 a mais para os homens. Considerou-se o setor de comércio como o mais homogêneo nos rendimentos dos trabalhadores.

A partir das características individuais dos indivíduos e da segmentação impostas pelas ocupações, setores, tamanho das empresas e o fator regional, fez-se a investigação dos determinantes dos salários pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários.

4.2 Determinação de salários para o primeiro emprego - equações “mincerianas”

A tabela seguinte (7) apresenta as equações de determinação de salários estimadas para os indivíduos que engajaram no primeiro emprego formal na Bahia em 2013. Os valores dos coeficientes representam o ganho percentual sobre o salário do indivíduo ao acrescentar uma unidade do aspecto em questão.

Os resultados apontam que, em geral, para as características inatas dos trabalhadores, o indivíduo do sexo masculino recebe em média 10,63% a mais que as mulheres, e se tem a cor de pele branca, independente do sexo, recebe em média 6,74% a mais que o indivíduo não branco. Para a equação dos homens, o homem branco recebe 8,2% a mais que os homens não brancos; para a equação das mulheres, esse retorno devido a cor branca também é positivo porém menor, 4,3% a favor das mulheres brancas.

Na análise dos fatores produtivos, (capital humano do trabalhador), para todas as equações, um ano a mais de idade aumenta os salários dos indivíduos em aproximadamente 1%, entretanto, este aumento é decrescente para cada ano completado. Em relação à escolaridade, os dados mostraram que a medida que o indivíduo aumenta seus anos de estudo, independente do sexo, o mesmo auferir ganhos maiores. Homens com ensino superior recebem 83,5% a mais que os homens com baixa instrução; para o sexo feminino esse retorno foi de 71,2%. Os resultados estão de acordo com o esperado pela teoria do capital humano, pois para maior escolaridade e experiência os rendimentos do trabalho tendem a aumentar.

Na comparação das diferentes ocupações com as relacionadas à agricultura, para a equação dos homens, trabalhadores operacionais ou na produção, ganham em média pouco mais de 9 % em relação aos trabalhadores da agricultura, profissionais de nível técnico recebem 21,2% a mais, Gerentes, 50,15%, Profissionais das Ciências e Artes 56,7%, e Diretores com um ganho de aproximadamente 77% a mais que os trabalhadores da Agricultura. Para a equação das mulheres, Operacionais, Técnicos, Gerentes, Profissionais das Ciências e Artes, e Diretores, recebem respectivamente, 9,5%, 21,5%, 43%, 46,9% e 63,6% a mais que os trabalhadores das ocupações relacionadas a Agricultura.

Dos retornos salariais decorrentes do setor em que estão inseridos, homens do setor de serviços ganham 10,2% a mais que os homens no setor de comércio. Para as mulheres esse retorno é pouco mais de 5% para os setores da Agricultura, Indústria e Serviços na comparação com o setor de Comércio.

O fator regional influencia positivamente os retornos dos indivíduos. Conseguir um primeiro emprego nas regiões metropolitanas da Bahia, proporcionou um salário maior de 11,9% para os homens e 8,3% para as mulheres, na comparação com pessoas que conseguiram um primeiro emprego fora das regiões metropolitanas do estado.

No que tange ao tamanho das empresas contratantes, observou-se que homens que engajaram no primeiro emprego em uma empresa de grande porte, auferiram um retorno de 15,4% a mais que os homens empregados em uma microempresa. Para as mulheres das grandes empresas esse retorno, na comparação com mulheres empregadas pelas microempresas, obtiveram 20,8% a mais de salários.

Tabela 6 - Equações de salários horas para homens e mulheres, Bahia, 2013

Variáveis	Geral	Homens	Mulheres
Características inatas			
Homem	0,1062*	-	-
Branco	0,0674*	0,0822*	0,0428*
Fatores Produtivos (Baixa instrução - Omitida)			
Idade	0,0096*	0,0164*	0,0018***
Idade ²	- 0,0001*	- 0,0001*	- 0,0000*
Ensino Fundamental	0,0672*	0,0764*	0,0706*
Ensino Médio	0,0996*	0,1118*	0,0808*
Ensino Superior	0,7681*	0,8351*	0,7122*
Ocupações (Trab. Agricultura – Omitida)			
Diretores	0,7062*	0,7680*	0,6362*
Gerentes	0,4731*	0,5015*	0,4299*
Profissionais das Ciências e Artes	0,5011*	0,5667*	0,4689*
Técnicos de nível médio	0,2027*	0,2121*	0,2149*
Trabalhadores Operacionais	0,0982*	0,0927*	0,0952*
Trabalhadores da Produção	0,0809*	0,0987*	0,0012 ^{ns}
Setores (Comércio– Omitida)			
Agrícola	0,0863*	0,0788*	0,0525*
Serviços	0,0825*	0,1024*	0,0573*
Indústria	0,0722*	0,0825*	0,0527*
Região			
Região Metropolitana	0,1061*	0,1192*	0,0833*
Porte da Empresa (Micro– Omitida)			
Pequena	0,0534*	0,0549*	0,0512*
Media	0,1207*	0,1287*	0,1057*
Grande	0,1775*	0,1544*	0,2088*
Outras	0,1065*	0,1246*	0,1186*
Constante	0,8756*	0,8026*	1,0994*

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980)

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 5%; (***) significância a 10%; (NS) não significante

A mensuração das equações “mincerianas” comprovam que as características das mulheres são valoradas de maneira divergente das características dos homens no primeiro emprego residentes na Bahia. Com o uso da decomposição de Oaxaca-Blinder podem-se determinar as origens da discriminação de salários contra a mulher e os impactos salariais decorrentes dos diferentes fatores.

4.3 Decomposição das diferenças salariais para o primeiro emprego na Bahia

Os dados resumidos nesta seção apresentam a decomposição de Oaxaca-Blinder na qual as diferenças salariais foram desagregadas na parcela explicada pelas diferenças das características (cor da pele, aspectos produtivos, ocupação, setor, tamanho da empresa e região), e na parcela referente à discriminação de gênero. A base das interpretações foi o salário das mulheres, como em Jann (2008), Jones e Kelley(1984) e Blinder(1973).

A parte explicada corresponde ao aumento médio nos salários das mulheres se elas tivessem as mesmas características que os homens. A parte referente à discriminação de gênero corresponde às diferenças dos coeficientes das regressões “mincerianas” dos homens e mulheres, que quantifica a variação nos salários das mulheres ao aplicar os coeficientes dos homens nas características femininas, mais o valor da constante².

Inicialmente, na análise dos indivíduos que não foram empregados no ano estudado – manteve o emprego dos anos anteriores - Tabela 7, observou-se que para o salário/hora médio das mulheres se equiparar ao salário hora médio dos homens, deveria se ter um reajuste positivo de 14,11%. Caso as mulheres tivessem as mesmas características masculinas seus salários sofreriam uma redução de 8,73% (parcela explicada), indicando que provavelmente as mulheres sejam mais qualificadas que os homens. Pela parte não explicada (discriminação) os salários hora médio das mulheres deveriam ter um aumento de 25,02%, isto é, em média as características femininas são valoradas negativamente na comparação com as características masculinas.

Tabela 7 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais dos Homens e Mulheres remanescentes no emprego nos anos anteriores a 2013.

Grupo	Coeficientes	Coeficientes na forma exponencial
Homens	1,9996*	7,39
Mulheres	1,8676*	6,47

Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	- 0,0913*	- 69,20	- 8,73
Discriminação	0,2233*	169,20	25,02
Diferença total	0,1320*	100	14,11

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, Utilizou o procedimento de erros robusto de White, ver White (1980)

Nota: (*) significância a 1%

Como o objetivo deste estudo é a análise da discriminação entre os gêneros dos trabalhadores que engajaram em um primeiro emprego no ano de 2013, avançou-se para essa classe de ocupados. Os dados apontaram que o salário hora médio das mulheres foi inferior ao salário hora médio dos homens, isto é, para que a mulheres tivessem seus salários iguais aos masculinos, seria necessário que os seus rendimentos tivessem um aumento de 8,97%. Os impactos salariais decorrentes da discriminação (12,05%) e dos fatores estudados (-6,80%) estão na Tabela 8.

A parte explicada pelos fatores já elencados evidencia o impacto no salário das mulheres se elas tivessem as características dos homens que foi de uma redução de 6,8%. Desse percentual destaca-se o impacto dos aspectos produtivos e da ocupação, mostrando que as mulheres têm mais capital humano do que os homens e estão melhores inseridas nas ocupações.

² A constante é o termo que não há uma explicação segundo (Jann, 2008; Jones e Kelley, 1984, Blinder,1973), pois esses autores apresentam como parte das diferenças salariais única e exclusivamente pelo fato do individuo pertencer àquele grupo. Blinder (1973) denomina esta diferença de “*shift effect*”.

A parte não explicada por aqueles fatores (discriminação de gênero e cor) mostra o impacto no salário das mulheres se as suas características fossem valoradas de mesma forma que as características masculinas, o que corresponde a um cenário de ausência de discriminação; nessas condições, o salário das mulheres deveria ter um aumento de 12,05%. E se os aspectos produtivos fossem contratados pelo mesmo valor empregado aos homens o salário das mulheres deveria ter um aumento de mais de 35%.

Tabela 8 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais dos Homens e Mulheres que obtiveram primeiro emprego no estado da Bahia, 2013

Grupo	Coefficientes	Coefficientes na forma exponencial	
Homens	1,5754*	4,83	
Mulheres	1,5320*	4,63	

Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	-0,0704*	-161,97	-6,80
Cor de pele (branca)	0,0001	0,18	0,01
Aspectos produtivos	-0,0384*	-88,33	-3,76
Ocupação	-0,0232*	-53,47	-2,30
Setor	-0,0044*	-10,17	-0,44
Porte da Empresa	0,0015*	3,34	0,15
Região Metropolitana	-0,0059*	-13,53	-0,59
Discriminação de gênero	0,1138*	261,97	12,05
Cor de pele (branca)	0,0062*	14,21	0,62
Aspectos produtivos	0,3047*	701,40	35,63
Ocupação	-0,0425*	-97,83	-4,16
Setor	0,0038	8,69	0,38
Porte da Empresa	-0,0024*	-5,59	-0,24
Região Metropolitana	0,0144*	33,11	1,45
Constante	-0,1703*	-392,02	-15,66
Diferença total	0,0859*	100	8,97

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980).

Nota: (*) significância a 5%; (sem asterisco) não significativo

Ao dividir os indivíduos pelo gênero de cor branca, o salário médio dos homens brancos foi na média R\$ 5,28 e o salário das mulheres brancas R\$ 4,85, o que resultou na diferença de - 8,97% contra as mulheres, ou seja, para que as mulheres pudessem ter os mesmos rendimentos dos homens, o seu salário teria que ter um acréscimo de 8,97% (Tabela 9).

Na decomposição da parcela explicada pelos fatores (aspectos produtivos, ocupação, setor, tamanho de empresa e pela região que está inserido), destacaram-se os aspectos produtivos e a ocupação, indicando que caso as mulheres tivessem as mesmas características produtivas dos homens seus salários reduziriam em mais de 4%, e se as mulheres estivessem inseridas nas mesmas ocupações dos homens seus salários reduziriam em média 5,67%. Esses resultados corroboram com outros resultados encontrados como em Fiuza-Moura (2015), no qual as mulheres em média apresentam os fatores produtivos, principalmente a escolaridade, superiores aos dos homens e estão melhores colocadas no mercado de trabalho formal que os homens.

Há discriminação de gênero entre os indivíduos brancos e ela provoca um impacto salarial de 18,48%. A maior parte dessa discriminação é devida aos fatores produtivos das mulheres serem valorados de forma inferior aos dos homens, pois se os coeficientes dos homens fossem atribuídos a essa característica feminina os salários das mulheres deveriam ter um reajuste positivo de 29,97%. Outro efeito discriminação digno de nota: a discriminação ocupacional tem efeito negativo sobre o

salário da mulher de 9,82%, o que reforça a hipótese de que as mulheres brancas estão melhor inseridas no mercado de trabalho formal (ocupações que apresentam melhores rendimentos) do que os homens brancos.

Tabela 9 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais dos Homens Brancos e Mulheres Brancas que obtiveram primeiro emprego no estado da Bahia, 2013

Grupo	Coefficientes	Coefficientes na forma exponencial	
Homens Brancos	1,6649*	5,28	
Mulheres Brancas	1,5790*	4,85	

Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	-0,0837*	-97,41	-8,03
Aspectos produtivos	-0,0426*	-49,61	-4,17
Ocupação	-0,0583*	-67,90	-5,67
Setor	0,0077	8,93	0,77
Porte da Empresa	0,0049*	5,66	0,49
Região Metropolitana	0,0047*	5,50	0,47
Discriminação de gênero	0,1696*	197,41	18,48
Aspectos produtivos	0,2621*	305,18	29,97
Ocupação	-0,1033*	-120,29	-9,82
Setor	0,0227*	26,38	2,29
Porte da Empresa	-0,0100*	-11,62	-0,99
Região Metropolitana	0,0093*	10,85	0,94
Constante	-0,0112	-13,09	-1,12
Diferença total	0,0859*	100	8,97

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Nota: Para minimizar o problema de heteroscedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980)

Nota: (*) significância a 5%; (sem asterisco) não significativa

Os dados da Tabela 10 permitem afirmar que as diferenças salariais entre homens e mulheres do grupo não branco foram menores, pois para que os salários das mulheres possam chegar na média dos salários dos homens, teriam que ter um acréscimo de 3,61%. Na parte explicada destacou a ocupação, ou seja, se as mulheres estivessem inseridas nas mesmas ocupações dos homens seus salários reduziriam em média 4,28%.

A medida da discriminação sexual indicou que, caso as características das mulheres fossem valorizadas em termos de salários na mesma magnitude que os atributos dos homens (se não houvesse discriminação), o salário das mulheres deveria ter um acréscimo de 10,93%. A maior parte dessa discriminação é devida aos fatores produtivos, 36,82%: caso os postos de trabalho remunerassem as mulheres como remuneram os homens, os salários delas deveriam ter um acréscimo de 2,16%, se as mulheres conseguissem um primeiro emprego na região metropolitana, na Bahia e não houvesse a discriminação de gênero, os salários médios deveriam ter um acréscimo de 1,2%.

Tabela 10 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença de rendimentos salariais dos Homens não brancos e Mulheres não brancas que obtiveram primeiro emprego no estado da Bahia, 2013

Grupo	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial
Homens Brancos	1,5586*		4,75
Mulheres Brancas	1,5232*		4,59
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	- 0,0683*	- 192,81	- 6,60
Aspectos produtivos	- 0,0174*	- 49,17	- 1,73
Ocupação	- 0,0437*	- 123,38	- 4,28
Setor	- 0,0043*	- 12,06	- 0,43
Porte da Empresa	0,0014*	3,98	0,14
Região Metropolitana	- 0,0043*	- 12,19	- 0,43
Discriminação de gênero	0,1037*	292,81	10,93
Aspectos produtivos	0,3135*	884,92	36,82
Ocupação	0,0214**	60,36	2,16
Setor	- 0,0046	- 12,99	- 0,46
Porte da Empresa	- 0,0028*	- 7,94	- 0,28
Região Metropolitana	0,0118*	33,28	1,20
Constante	- 0,2355*	- 664,80	- 20,98
Diferença total	0,0354*	100	3,61

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do MTE/RAIS 2013.

Nota: Para minimizar o problema de heteroescasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980)

Nota: (*) significância a 1%; (**) significância a 10%; (sem asterisco) não significante

As informações resultantes desta investigação constataram que os indivíduos que obtiveram um primeiro emprego formal na Bahia em 2013 sofreram a discriminação em termos salariais contra as mulheres, e essa discriminação é maior quando observado o grupo étnico – brancos. Os aspectos produtivos (capital humano) das mulheres foram os mais discriminados na Bahia, para o grupo do primeiro emprego.

É importante ressaltar que os resultados não trazem nenhuma evidência sobre os ganhos com habilidades ou dons individuais dos trabalhadores. Há estudos que avaliaram o desempenho de homens e mulheres em ambientes competitivos e concluíram que os homens apresentaram melhores performance em relação às mulheres nesses ambientes (GREEZY, 2004; 2009).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou as diferenças salariais por gênero dos indivíduos inseridos no primeiro emprego formal privado na Bahia. A decomposição usual dessas diferenças e a incorporação de outras dimensões explicativas e os impactos salariais permitiram o avanço nos estudos da economia regional do trabalho.

As respostas salariais das características dos trabalhadores são resumidas: o indivíduo do sexo masculino e de cor de pele branca recebe em média maiores salários; os retornos da escolaridade são maiores para os homens; as ocupações de conteúdo mais elevado (gerência, ciências e artes) remuneram melhor e contam com maior participação das mulheres. Pessoas cujo primeiro emprego ocorre nas regiões metropolitanas e em empresa de grande porte auferiram um retorno mais alto.

Em relação às diferenças salariais e à discriminação, constatou-se que houve maior diferença salarial bem como uma maior discriminação contra as mulheres para o grupo de indivíduos remanescentes do emprego formal do que para os indivíduos que foram empregados pela primeira

vez em 2013. Também observou que para o primeiro emprego, houve uma maior discriminação contra as mulheres do grupo étnico branco do que para os não brancos.

A diferença salarial de gênero pode ser explicada especialmente pelos aspectos produtivos e pela ocupação exercida, ou seja, caso as mulheres tivessem as mesmas características produtivas e a mesma ocupação dos homens os seus salários se reduziriam. Esses resultados confirmam as evidências para o mercado de trabalho brasileiro. A discriminação de sexo foi detectada e a maior parte é devida aos fatores produtivos das mulheres serem valorados de forma inferior aos dos homens. Por outro lado, a discriminação ocupacional tem efeito negativo sobre o salário da mulher, o que reforça a hipótese de que as mulheres estão melhor inseridas no mercado de trabalho formal (ocupações que apresentam melhores rendimentos) do que os homens.

Nos grupos étnicos, confirma-se a discriminação sexual cujo impacto salarial decorrente da discriminação é menor entre os não brancos. Os fatores produtivos (capital humano) e as ocupações foram os que mais colaboraram para a discriminação contra as mulheres, sendo que os fatores produtivos foram menos valorizados no grupo dos não brancos do que no grupo dos brancos.

Diante dos achados desta pesquisa e corroborando a Declaração Universal dos Direitos Humanos que documenta que toda pessoa tem direito ao trabalho e igual e justa remuneração por igual trabalho prestado, portanto, é importante a ação das políticas públicas, da legislação e da fiscalização contra a discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho.

REFERENCIAS

ARROW, K. The theory of discrimination. In: **Conference on Discrimination in labor markets**, Princeton University, n.30A, October, 1971.

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

BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 2 ed. New York: **National Bureau of Economic Research**, 1975.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Gender Differences in Pay. **American Economic Review**, v. 14, n. 4, pp. 75-99, Autumn, 2000.

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

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

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

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

CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; LOPES, R. L.; DEVIDÉ, A. J.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: **Anais do XI Encontro de Economia Paranaense**, Apucarana, 2014.

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

CARD, D.; CARDOSO, A. R.; KLINE, P. Bargaining and the Gender Wage Gap: A Direct Assessment, **IZA DP** , August, 2013.

- FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.
- FONTES, R.; ARBEX, M. A. Desemprego e Mercado de Trabalho: Ensaio Teóricos e Empíricos, **Editora UFV**, Viçosa, 2000.
- GNEEZY, U.; LEONARD, K. L.; LIST, J. A. Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society. **Econometrica**, v.77, n. 5, p. 1637-1664, September, 2009.
- GNEEZY, U.; RUSTICHINI A. Gender and competition at a young age. **American Economic Review** . v. 94. n. 2, p. 377-381, May, 2004.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio: **Síntese de Indicadores, 2013**. Rio de Janeiro, 2014.
- JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The Stata Journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479. May, 2008.
- JONES, F. L.; KELLEY, J. Decomposing Differences between Groups A Cautionary Note on Measuring Discrimination. **Sociological Methods and Research**, v.12, n. 3, p. 323-343, 1984
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 50-79. 1962.
- MINCER, J. **Schooling, Experience and Earnings**, New York: National Bureau of Economic Research. 1974.
- OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3. Oct. 1973.
- PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The american economic review**. V.62, n. 4, p. 659-661. September, 1972.
- SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de Trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. **Anais do XIII Seminário sobre a Economia Mineira. Cedeplar**, Universidade Federal de Minas Gerais. 2008.
- SCHULTZ, T., W. Investment in human capital. **American Economic Review**, v. 51, n., p. 1-17, mar. 1961
- SEBRAE. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2013. 6.ed. Brasília, DF: **DIEESE**, 2013.
- SILVA, L. M. Mulher e Cultura. **Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher. Belo Horizonte/MG**, Universidade Federal de Minas Gerais, 1987.
- SOUZA, P. F. L. **A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009**. 2011. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Economia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.
- VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376. May, 1973.