
DIFERENCIAL DE SALÁRIOS NO EMPREGO JUVENIL DA REGIÃO NORDESTE: HÁ VIÉS DE SELEÇÃO DE GÊNERO E RAÇA SETORIALMENTE?

Wages differential in youth employment in the Northeast region: Is there a gender and race selection bias by sector?

Angel dos Santos Fachinelli Ferrarini

Doutora em Economia Aplicada pela Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ/USP). Professora na Universidade Federal de Rondonópolis (UFR). angel.ferrarini@ufr.edu.br

Kelly Cardoso Faro

Doutora em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Uberlândia. Professora na Universidade Federal de Rondonópolis (UFR). kelly.faro@ufr.edu.br

Resumo: O objetivo geral deste estudo é apresentar o diferencial de salário entre jovens nordestinos em quatro grandes setores, a saber: indústria, comércio, serviços e atividades domésticas, para verificar o possível viés de seleção de gênero e/ou raça nestes. Para tal, os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), para o ano de 2019, são utilizados através de um modelo *probit* corrigido pelo método de seleção de Heckman (1979) e decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973). Os dados apresentam elevada informalidade no público jovem, reduzido nível salarial com diferenças entre as atividades, sendo o emprego doméstico o de menor taxa de formalidade, e o setor de serviços o de maior escolaridade e rendimentos. Os resultados empíricos, pelo modelo de Heckman, sugerem a existência de discriminação salarial dentro da atividade, com redução salarial no público feminino e de cor não branca no setor industrial e de serviços. A ampliação dessa desigualdade é vista na decomposição de Oaxaca-Blinder quando comparados mulheres e homens entre diferentes setores, com destaque para as comparações entre as atividades de indústria e serviços e entre atividades domésticas e serviços, sendo esta última a de maior amplitude na diferença salarial.

Palavras-chave: diferencial de salários; setor; Nordeste; PNADC.

Abstract: This study presents the salary differential among young people from the Northeast in four sectors, such as: industry, commerce, services and domestic to verify gender and/or race selection bias in these sectors. For such, microdata reported by National Continuous Household Sample Survey (PNADC) for 2019 are used through a Probit model corrected by the Heckman (1979) method and Oaxaca-Blinder (1973) wage decomposition. The results shown high informality in the young population, low salary levels with differences between activities. Besides, the domestic employment had the lowest formality rate and the service sector highest level of education and income. When Heckman model was using, the wage discrimination within the activity presents a reduction in wages among females and non-whites in the industrial and services sectors. The expansion of this inequality is seen in the Oaxaca-Blinder decomposition when comparing women and men between different sectors, with emphasis on the activities of industry and services; and services, the latter being the one with the greatest amplitude in the wage gap.

Keywords: wage differential; sector; northeast; PNADC

Jel Code: C10; J08; J16; J38

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem a estrutura de rendimentos e de distribuição pautada pela assimetria de informação e caracterizada por um dos mais elevados graus de iniquidade no mundo. Tal composição de salários se reflete em desigualdade em termos de uma significativa incidência de pobreza e se apresenta de fundamental importância para o entendimento e avaliação da realidade social brasileira (NERI, 2019). Essa desigualdade salarial pode estar associada a possíveis discriminações no mercado de trabalho com relação a indivíduos igualmente produtivos alocados em um mesmo setor de atividade e região, mas que são remunerados de forma distinta dos demais indivíduos devido às características físicas, de gênero, de raça.

Sendo assim, os diferenciais de rendimento do trabalho podem estar associados às características inerentes à própria ocupação, como a produtividade e/ou qualificação do trabalhador (RAMOS; VIEIRA, 2001; LOUREIRO et al., 2011). No entanto, quando se trata de diferenças salariais que não podem ser atribuídas a esses fatores, mas sim às características pessoais dos trabalhadores, como gênero, etnia e idade, as discussões em torno da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho ganham uma complexidade adicional, tornando essas características o foco central desta pesquisa. Nesses casos, a literatura teórica intitula o fenômeno como “discriminação salarial” para registrar as incidências de menores salários às mulheres e aos indivíduos não brancos, por exemplo (BECKER, 1957; ARROW, 2015 [1971]; SPENCE, 1973).

Essa problemática é tão consternadora ao mercado de trabalho nacional que, desde 2011, tramita no Congresso Nacional um projeto de Lei (Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011) a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. Em fase de sanção presidencial, tal projeto de lei busca acrescentar um parágrafo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para determinar que caso o empregador considere o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, treinamento ou ascensão profissional, ele terá que pagar multa para o empregado de até 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o tempo de serviço prestado.

A preocupação do legislativo nacional denota que a discriminação salarial é prática comum por parte dos empregadores e reforça a importância desta presente pesquisa que, justamente, propõe um estudo empírico relevante por selecionar os jovens da Região Nordeste, como grupo etário e região geográfica com maiores vulnerabilidades de ingresso e permanência na força de trabalho.

Os estudos existentes têm se concentrado, principalmente, na desigualdade de rendimentos nacional e/ou regional, contemplando, em sua maioria, a população economicamente ativa (PEA) entre 15 e 60 anos, ignorando, por vezes, as realidades regionais e os diferentes grupos etários da PEA. Este estudo visa a preencher parte dessa lacuna ao propor a discussão para o público nordestino e jovem, como primeiro grupo de ingresso à PEA e tradicionalmente excluído no mercado de trabalho. Diante disso, o problema de pesquisa elencado segue o título do trabalho ao buscar resposta para a indagação: há viés de seleção de gênero e raça setorialmente no público jovem do Nordeste?

A hipótese é de viés de gênero e raça no mercado de trabalho setorial juvenil nordestino. Dessa forma, para obter tal resposta, o objetivo geral é de apresentar o diferencial de salário entre jovens nordestinos em quatro grandes setores, a saber: indústria, comércio, serviços e atividades domésticas, via decomposição do diferencial de salários, por gênero e raça, no emprego juvenil na Região Nordeste, tendo como base os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para o ano de 2019 (ano pré-pandemia). A metodologia consiste em estimar a participação no mercado de trabalho juvenil através de um modelo *probit*, corrigido pelo modelo de seleção de Heckman (1979), a partir do qual se realiza a mensuração do diferencial de salário/rendimentos nas principais atividades produtivas na Região Nordeste. No entanto, o diferencial de salário/rendimentos juvenil é realizado por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) com base nos estudos de Jann (2008).

A pesquisa é dividida em quatro seções, além desta breve introdução, sendo que a seguinte abarca a revisão de literatura empírica acerca do marco da desigualdade salarial por gênero, a chamada discriminação salarial. Ademais, na segunda seção também se apresenta um levantamento de pesquisas correlatas do enfoque regional e metodológico. Na terceira seção, o debate da inserção do jovem no mercado de trabalho e as medidas de política pública para abrandar a discriminação salarial desse grupo etário são apresentadas. A quarta seção destaca os pormenores da metodologia empírica utilizada e a base de dados, enquanto a última seção corresponde aos resultados do estudo econométrico e às discussões que repercutem. Por fim, são apresentados os comentários conclusivos.

2 DIFERENCIAL SALARIAL, POR GÊNERO E RAÇA, UM MARCO NA DESIGUALDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O mercado de trabalho no Brasil é complexo e diversificado, apresentando variações significativas em termos de características regionais, desigualdades de gênero, particularidades produtivas e setoriais. Para compreender as disparidades salariais no mercado de trabalho, que nem sempre estão associadas à discriminação, teorias que exploram as diferenças nas capacidades e recursos dos agentes produtivos são consideradas na análise deste presente estudo.

Um enfoque relevante é a Teoria do Capital Humano, desenvolvida por Becker (1964) e Schultz (1973), que aborda a ideia de que os diferenciais salariais podem ser explicados pelas variações nas qualificações e habilidades dos trabalhadores. Além disso, surge a Teoria do Credencialismo, discutida por acadêmicos como Brown (1995), Bills (1988) e Bills e Wacker (2003). O Credencialismo destaca a valorização de profissionais com formação superior, ressaltando a influência de fatores culturais na percepção das competências adquiridas por meio da educação, da linguagem e das práticas, em contraste com as habilidades reais dos indivíduos.

Na Teoria da Segmentação do mercado de trabalho, a atenção se volta, em partes, para o tipo de ocupação a que o indivíduo é alocado, sendo a teoria utilizada na presente pesquisa, por abordar diferenças salariais por tipo de ocupação, o que permite, adequadamente, separar a característica da empregabilidade, como é discutido em Doeringer e Piore (1971) e Sorensen (1996). Quanto às discussões sobre os aspectos da discriminação salarial, os estudos seminais de Arrow (2015 [1971]) e de Becker (1957) embasam a presente pesquisa quanto às características físicas dos indivíduos.

No Brasil, Ramos e Vieira (2001) apresentam os diversos fatores que podem levar à existência de diferenciais de salário (como variações entre postos de trabalho, ou até dotações desiguais de qualificações) e afirmam que o mercado pode estar remunerando distintamente trabalhadores com base em atributos não produtivos (como cor e sexo). Nesses casos, ocorre discriminação no mercado de trabalho e este age como agente gerador de desigualdade ao remunerar diferenciadamente indivíduos que têm, a princípio, um mesmo potencial produtivo e que trabalham em postos de trabalho similares.

De forma empírica, Ramos e Vieira (2001) indicam que a variável cor foi a mais importante, em termos de contribuição bruta, na explicação da desigualdade salarial em sua pesquisa. Os autores explicam que os negros historicamente residem nas regiões geográficas mais pobres e, em média, ocupam postos de trabalho mais precários. Desse modo, fornecem respaldo para a tese do “racismo amigável”, na medida em que o diferencial de salários entre brancos e negros é determinado, em parte, pelas menores oportunidades de acesso destes últimos à educação e ao mercado de trabalho.

Cambota e Pontes (2007) atestam que a característica mais marcante do mercado de trabalho brasileiro é o diferencial de rendimentos por raça e gênero. Os autores concordam, em partes, com Ramos e Vieira (2001), quanto à afirmação de que as diferenças salariais podem também ser derivadas de fatores produtivos, como divergências na produtividade dos indivíduos ou quando envolvem níveis educacionais e experiência prévia como fatores preponderantes na composição

do rendimento, mas alegam que ainda são preponderantes salários inferiores a mulheres e não brancos em mesmas funções que homens brancos.

A sensibilidade dos salários em relação à escolaridade é bastante elevada no Brasil, todavia o que Cambota e Pontes (2007) enfatizam é a problemática da chamada discriminação salarial, que se apresenta quando indivíduos igualmente produtivos, alocados em posto de trabalho correspondentes, mas que recebem rendimentos distintos. Como as diferenças de gênero e raça, e nesta pesquisa incluímos também a faixa etária juvenil, são comumente relacionadas a tais distinções de proventos, os autores adotaram a expressão discriminação salarial. A pesquisa empírica semi-paramétrica dos autores, com base nos dados da PNAD de 2004, indicaram que a discriminação salarial é maior para o gênero feminino, avaliando as ocupações formais.

Guimarães (2002), ao analisar os dados das PNADs de 1989 e 1999, em perspectiva das mudanças na década, atesta que as desigualdades salariais mantêm padrões que distinguem os indivíduos por sexo e cor, sendo destinados os maiores rendimentos do trabalho aos homens autodeclarados brancos. Para a autora, os ambientes produtivos laborais são caracterizados pelo rendimento/hora podendo variar em função da pura e simples condição de sexo ou de cor do trabalhador, isto é, de fatores que desiguam as remunerações devido à clara “discriminação”, produzindo um efeito de segregação.

Desse modo, em perspectiva econômico-social, Guimarães (2002) observa a presença marcante de elos entre desigualdade, discriminação e intolerância nos ambientes de trabalho no Brasil. Alega que o padrão do mercado de trabalho brasileiro não avalia produtividade e não desenvolve competências, mas sim reproduz uma desigualdade étnico-social e de gênero que dita os menores salários às mulheres e aos não brancos.

Santos (2005) e Xavier e Tomás e Candian (2009) ao também estudarem, via diferentes metodologias empíricas (o primeiro, via distribuição condicional estimada pelo método de regressão quantílica, e o segundo, por estimação da distribuição marginal de rendimentos), as discrepâncias de rendimentos por gênero no mercado de trabalho brasileiro em diferentes anos, observam que salários menores eram atribuídos às características observáveis dos trabalhadores de sexo feminino e de cor autodeclarada não branca (negros e pardos). Desse modo, caracterizam tal segmentação de rendimento por esse motivo não produtivo como estrutura do mercado de trabalho brasileiro, problema que merece maiores estudos a fim de ser mais bem entendido e sanado. Quadros (2001), em pesquisa do panorama nacional da ocupação e desocupação entre os jovens brasileiros nos anos 1990, atestou que existem severos problemas na ocupação juvenil, afirmando ser esta precária, e que essa faixa etária é afetada mais intensamente pelas perdas de renda oriundas do trabalho.

Quadros (2004), a partir das PNADs de 1992 e 2002, examinou as estruturas ocupacionais por faixa de rendimento para verificar se nessas faixas haveria desigualdades de gênero e raça. O autor definiu cinco níveis salariais, sendo o limite superior acima de R\$ 2.500,00 reais por mês e o mínimo, ou chamado ínfimo, R\$ 250 por mês. Nas duas bases do IBGE, havia negros e mulheres nos estratos mais bem situados, o que revela que eles conseguem ingressar nesses níveis, porém são grupos minoritários, e suas condições salariais são distorcidas frente aos majoritários (homens brancos), com cerca de 15% em média de rendimentos menores. Já nos níveis intermediários e baixos, a distorção é menor do que 5%, ainda que exista, e a causa pode estar associada ao rendimento inadequado dessas faixas frente ao custo de vida. Dessa forma, o autor acrescenta ao debate que, além de a discriminação salarial ser um importante gargalo trabalhista nacional, as condições de acesso, por gênero, raça e idade, às ocupações mais bem remuneradas também devem ser questionadas.

Ademais, Quadros (2004) pondera que as diferenças nos níveis de rendimentos configuram-se nos perfis básicos, um masculino e outro feminino, que se diferenciam internamente em função da raça, com as mulheres negras sendo as mais penalizadas. O fenótipo cor no mercado de trabalho, para Quadros (2004), é crucialmente discriminador para os indivíduos não brancos.

Na mesma linha de argumentação, Camargo e Reis (2005) afirmam que o crescimento sistemático da taxa de desemprego aberto é, sim, mais acentuado para os trabalhadores mais jovens, notadamente para as faixas etárias de 18-20 e 21-23 anos. Ademais, sugerem que esse grupo etário está sempre em desvantagem frente aos demais, pela ausência de incentivos ao ingresso no setor produtivo; as remunerações são inferiores mesmo em funções iguais, pois os empregadores alegam estar oferecendo oportunidade de “aprendizado” e, por isso, distinguem salários. Além do mais, os jovens majoritariamente exercem ocupações da baixa classe média e dos operários, não se enquadrando em funções de alta remuneração.

Cabe destacar que a literatura empírica correlata também analisa o diferencial dos rendimentos entre homens e mulheres em termos regionais. A pesquisa de Margonato (2011), por exemplo, abarcando a formação do diferencial de salários femininos e por cor, segregando por setor de atividade econômica para a Região Sul do Brasil, a partir de dados da PNAD de 2002, 2005 e 2009, revelou que há desvantagens das mulheres negras e pardas quantos aos rendimentos auferidos no mercado de trabalho sulista, para todos os setores de atividade econômica. Ademais, Margonato (2011) destaca que o setor de atividades domésticas é o único que apresenta desvantagens de escolaridade para as mulheres da Região Sul, haja vista que para todos os demais setores a escolaridade tem influência positiva sobre o rendimento laboral feminino.

Pereira (2013), com metodologia análoga à da presente pesquisa, usando o modelo de Heckman e decomposição de Oaxaca-Blinder, analisa sete mesorregiões do Rio Grande do Sul por diferenças salariais de gênero e atesta que, apesar de apresentarem magnitudes variadas, há discriminação estatística contra as mulheres no estado e em todos os municípios analisados. O autor ainda pondera que embora as mulheres tenham, em média, um ano a mais de escolaridade que os homens naquele estado, tal magnitude não é revertida nos seus rendimentos.

A partir dessa discussão é que se insere o enfoque do presente estudo, ao avaliar se a faixa etária juvenil, no Nordeste, é afetada pelo fenômeno da discriminação salarial, haja vista que nessa fase da vida, para as mesmas áreas ocupacionais, há diferenças nos rendimentos, ou seja, se o processo de discriminação salarial começa cedo. Diante dessas discussões e apresentação de alguns estudos empíricos, ao longo dos anos 2000, a seção seguinte apresenta desafios da inserção do jovem no mercado de trabalho.

3 DESAFIOS DA INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Apesar dos diferenciais de produtividade intrínsecos a cada indivíduo alocado no mercado de trabalho, a discriminação do trabalho juvenil, de gênero ou raça envolve outros aspectos que sugerem discussões sobre as razões de, por exemplo, a ocupação feminina se concentrar em determinados setores (notadamente de menor rendimento), ou de haver baixa concentração de mulheres em posições de maior relevância dentro das empresas (de maior rendimento). Além disso, o público juvenil, se dividido em subfaixas etárias, apresenta maior dificuldade de ascensão ao emprego formal em faixas mais novas de idade, apresentando também maior volatilidade de rendimento e empregabilidade.

Nesse sentido, os jovens se apresentam como a faixa etária da PEA mais expressiva em perda de renda do trabalho no quinquênio 2014-2019, de acordo com Neri (2019). A faixa etária de 15 a 29 anos teve aumento de 41,2% da desigualdade de renda em relação ao conjunto da população ativa brasileira. Em sua análise comparativa dos grupos sociais mais prejudicados na dinâmica laboral, Neri (2019) aponta que a perda de renda dos jovens superou a de grupos tradicionalmente excluídos, como os dos analfabetos, negros e moradores das Regiões Norte e Nordeste, cujas reduções de proventos foram duas vezes maiores que a da média geral, enquanto que entre os jovens a perda foi cinco vezes maior, ressaltando a gravidade da desigualdade de renda juvenil.

Silva e Vaz (2020) advogam que, para além da faixa etária, é importante considerar as diferentes vulnerabilidades dos jovens que estão sem trabalhar e sem estudar, a maioria mais pobres e na condição de cônjuges com filho, com fundamental incompleto e na Região Nordeste. Os pesquisadores do IPEA apontam que a proporção dos que não estudam nem trabalham subiu de 23,4% em 2014 para 26,2% em 2019, caracterizando essa geração como jovens “nem nem”. Silva e Vaz (2020) ainda argumentam que os jovens compõem um grande grupo heterogêneo, desde os “nem nem”, sem estudar e trabalhar, até os desempregados de curto e de longo prazo incluídos na força de trabalho e aqueles que estão excluídos, todos com importantes desigualdades de renda.

No entanto, Urco et al. (2019) ressaltam que a geração *Millennials* apresenta elevado percentual de pessoas no mercado de trabalho; essa geração é composta por indivíduos de 19 a 39 anos, o que engloba parte do grupo juvenil. Além disso, os autores reforçam que as características desse público o distinguem das demais gerações, e que a mudança cultural afeta a permanência no trabalho. A busca por desafios e preparação acadêmica são características dos *Millennials*, e a condição do trabalho condicionará a permanência deles na atividade.

Além disso, o IPEA (2021), em parceria com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), apresentou estudos categorizando os jovens e sua dinâmica de inserção no mercado de trabalho brasileiro e, em perspectiva de evolução histórica, chama de tragédia juvenil o retrocesso recente do emprego dos jovens ocupando postos de pior qualidade (com baixa remuneração, baixa produtividade e ausência de proteção social), revelando tendência de pior trajetória futura.

Todavia, a análise do IPEA (2021) faz alguns apontamentos positivos, relativos à criação de política públicas voltadas a esse grupo etário, como o anúncio do governo federal do lançamento de um programa de redução de cerca de 30% de encargos trabalhistas do primeiro emprego para jovens de 18 a 29 anos. O Programa Verde e Amarelo¹ prevê a retirada e/ou redução de algumas obrigações patronais da folha de pagamento para gerar empregos entre jovens de 18 a 29 anos que nunca tiveram emprego formal.

De acordo com as premissas do programa, as empresas terão incentivos para contratar jovens por até dois anos, no limite de 20% do quadro de funcionários da empresa, com remunerações de até um salário mínimo e meio, sem precisar pagar a contribuição patronal para o Instituto Nacional do Seguro Social (de 20% sobre a folha). Ademais, a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) cairá de 8% para 2%, e o valor da multa poderá ser reduzido de 40% para 20%. Para os jovens contratados nesse Programa, os direitos trabalhistas garantidos na Constituição, como férias e 13º salário, serão mantidos e poderão ser adiantados mensalmente. Para ter força de lei, a medida provisória (MP) deve ser votada no congresso em até 120 dias e prevê contratação de 500 mil jovens até 2022, sendo essa a política pública mais recente que busca a inserção do jovem no mercado de trabalho nacional.

Caruso e Posthuma (2020) discorrem que, na perspectiva dos jovens, a falta de experiência é uma barreira para a transição escola-empresa, por isso as políticas de juventude precisam conciliar educação geral e formação profissional para serem eficazes na inserção laboral dos jovens. No estudo deles sobre políticas públicas para a juventude em vários países, os principais instrumentos utilizados se traduzem em ampliar o grau de correspondência entre as qualificações adquiridas pelos jovens e as características das vagas oferecidas no mercado de trabalho.

Desse modo, Caruso e Posthuma (2020) afirmam que entrada e permanência dos jovens no mercado de trabalho se elevam quando a capacitação está alinhada às necessidades das empresas; os jovens têm apoio de serviços de emprego e são acompanhados por um período mais longo de tempo (superior a 12 meses) para que, assim, eles consigam adquirir competências e qualificações, e para reduzir progressiva e lentamente o gargalo estrutural do desemprego juvenil.

1 Nome dado à Medida Provisória (MP) nº 905/2011, lançada em novembro de 2019, que determina a redução de encargos trabalhistas para fomentar a contratações de jovens no mercado de trabalho.

No entanto, o jovem novamente vai se defrontar com o tipo de empregabilidade fornecida na região de convívio, que poderá atender ou não às suas necessidades. Diante desse imbróglio, a seção a seguir apresenta a base de dados e a metodologia utilizada para ampliar a discussão para um recorte temporal (2019) regional e de público no mercado de trabalho.

4 METODOLOGIA E BASE DE DADOS

4.1 Base de dados

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde, Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS), juventude é uma categoria sociológica que representa um momento de preparação dos jovens para assumirem o papel de adulto na sociedade e abrange o período dos 15 aos 24 anos de idade. No Brasil, a atual Política Nacional de Juventude (PNJ), considera jovem todo cidadão (ã) de faixa etária entre os 15 e os 29 anos (SILVA; SILVA, 2011).

Posto isso, a base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) relativa ao ano de 2019². O diferencial de rendimentos foi construído para jovens ocupados, com rendimentos positivos, com faixa etária entre 15 e 29 anos. Quanto à cor da pele (raça), definiram-se variáveis binárias para indivíduos brancos e não brancos (amarelos, negros e pardos).

Quanto ao gênero, definiram-se variáveis binárias para mulheres e homens. Quanto à formalidade, definiram-se variáveis binárias para formal e informal e se o indivíduo era chefe de família. Quatro faixas de escolaridade foram definidas, a saber: (i) de 0 a 4 anos de estudo, (ii) de 5 a 8 anos de estudo, (iii) de 9 a 11 anos de estudo e (iv) acima de 12 anos de estudo. A classe de rendimento de trabalho foi definida com base no salário mínimo de 2019.

As atividades foram selecionadas conforme a descrição no dicionário da PNADC para atividades do trabalho principal, que inclui, a saber: i) indústria, ii) comércio, iii) serviços e iv) domésticas. A atividade agricultura foi excluída da amostra diante do elevado nível de informalidade e reduzido quantitativo de jovens nessa atividade. As atividades mal definidas foram excluídas. A variável experiência foi atribuída ao tempo de serviço na atividade principal, sendo uma *proxy* para o tempo de experiência no emprego. A Tabela 1 apresenta a seleção de variáveis utilizadas conforme descrição em dicionário da PNADC.

Tabela 1 – Descrição das variáveis selecionadas na PNADC para o estudo

Código	Variável	Descrição
V2009	Idade	Seleção de faixa de idade
V4040	Experiência jovem	Tempo de serviço
UF	UF	Seleção regional (estados do Nordeste)
V2007	Gênero	Desagregação homem e mulher
V2010	Raça	Binárias para cor (branco e não branco)
VD3006	Escolaridade	Anos de estudo
V403312	Renda	Faixas de renda
V4039c	Horas	Horas de trabalho mensal
V2005	Condição na família	Seleção de chefe de família
VD4002	Condição na ocupação	Ocupados
VD4010	Atividade no trabalho principal	Agrupamentos por grupos de atividades selecionadas para o estudo (Indústria, Comércio, Serviços e Atividades domésticas)
VD4009	Posição na ocupação	Seleção de categorias para formal e informal

Fonte: Elaborado com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

2 Não se considerou o ano de 2020 (ano da Pandemia de Covid-19), por se tratar de um ano atípico no mercado de trabalho. Além disso, o ano de 2019 marca, em tese, um processo de ascensão do mercado de trabalho, o primeiro ano de um novo governo e contempla dois anos da nova reforma trabalhista (Consolidação das Leis Trabalhistas de 2017).

As variáveis previamente apresentadas são utilizadas para traçar o perfil dos jovens ocupados no mercado de trabalho na Região Nordeste. A seleção das variáveis visa a identificar diferenças setoriais, de gênero e raça em duas simulações hipotéticas descritas via equações minceriana de rendimento e, posteriormente, a quantificação nos diferenciais salariais por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder.

4.2 Modelo Econométrico

A equação minceriana é a base de uma vasta literatura sobre determinação de salários. Mincer (1974) evidenciou que o rendimento dos agentes econômicos individuais é dependente de fatores associados à escolaridade e à experiência, além de outros atributos que podem envolver a produtividade ou não. No entanto, Mincer (1974) descreve que a análise dos rendimentos, via características do capital humano, poderia subestimar o poder dessas características sobre o rendimento, e tal fato se justificaria pela falta de informação individual direta sobre os investimentos pós-escolaridade, o que implicava adicionar todos os indivíduos em um mesmo grupo. Além disso, com o tempo, outros autores identificaram problemas quanto à endogeneidade das informações e elasticidade da oferta de trabalho feminino (LEME; WAJNMAN, 2001).

Diante disso, Heckman (1979) propôs um modelo de duas equações, a saber: (i) uma equação incluindo as características pessoais dos indivíduos³ e (ii) uma equação referente aos rendimentos dos indivíduos que participam do mercado. Posto isso, a abordagem econométrica, aqui utilizada, consiste em um modelo probabilístico (*Probit*⁴) para uma função salário em relação às variáveis de capital humano. A equação é estimada para grandes setores de atividade econômica (comércio, serviços, indústria, atividades domésticas) em que os jovens estão efetivamente ocupados. No modelo, a variável dependente assume valor 0 se o jovem não trabalhou e valor 1 se o jovem trabalhou, e essas equações de seleção são definidas a partir da seleção amostral de Heckman (1979).

Sendo assim, o procedimento de correção da seletividade⁵ de Heckman (1979) pode ser descrito como segue:

$$L_i^* = \beta Z_i + u_i \quad (\text{Eq.1})$$

Em que L^* representa a participação da força de trabalho jovem; Z_i é o vetor das variáveis⁶ que determinam a participação dessa força no mercado de trabalho. No entanto, a variável L^* é não observável, sendo estimada da seguinte forma:

$$L_i = 1 \text{ se } L_i^* > 0 \quad (\text{Eq.2})$$

$$L_i = 0 \text{ se } L_i^* \leq 0 \quad (\text{Eq.3})$$

Esse modelo bivariado pode, também, ser consultado nos estudos de Cameron e Trivedi (2005), Margonato (2011) e Pereira (2013). Posto isso, a equação salarial é definida por:

3 As escolhas das características (variáveis) dependem do problema de pesquisa e do banco de dados utilizado.

4 Observa-se aqui a probabilidade de uma pessoa participar no mercado de trabalho, no intuito de corrigir o viés de seletividade amostral nas equações salariais.

5 Problema de viés de seleção pode surgir por haver autoseleção nos dados (indivíduos) ou erros amostrais na seleção dos dados pelos pesquisadores (HECKMAN, 1979).

6 Estimadas para todos os setores.

$$W_i = \theta X_i + v_i \quad (\text{Eq.4})$$

Em que X_i é o vetor das variáveis determinantes do salário, de modo que W só será observado quando L^* for maior que zero. Assume-se ainda que u_i e v_i possuem uma distribuição bivariada normal, com média zero, desvio-padrão σ_u e σ_v e correlação ρ , de forma que:

$$\begin{aligned} E(W_i | W_i \text{ observado}) &= E(W_i | L_i^* > 0) = E(W_i | u_i > -\beta Z_i) \\ &= \delta X_i + E(v_i | u_i > -\beta Z_i) \\ &= \delta X_i + \rho \sigma_v \lambda_i(\alpha_u) \end{aligned} \quad (\text{Eq.5})$$

Ao rearranjar a equação 5, que é uma função inversa de Mills, apresenta as estimativas consistentes para os parâmetros da equação de rendimentos, sendo descrita por:

$$\lambda_i(\alpha_u) = \frac{\phi\left(\frac{\beta Z_i}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{\beta Z_i}{\sigma_u}\right)} \quad (\text{Eq.6})$$

Na qual o ϕ representa a função de densidade de probabilidade, e Φ , a função distribuição cumulativa para uma distribuição normal. Em Heckman (1979), o inverso da razão de Mills obtém estimadores consistentes na equação de rendimentos e sem viés de seletividade amostral. Desse modo, as equações de rendimento estimadas para jovens nas atividades selecionadas via PNADC têm como variável dependente o log da razão entre o salário e a jornada de trabalho (salário/hora), variáveis estas utilizadas para mensurar os diferenciais de salários⁷ nos setores, sendo, portanto, descrito como:

$$\ln W = X' \beta + v \quad (\text{Eq.7})$$

Trata-se de um modelo semilog, em que W representa o salário mensal/hora de trabalho que a mulher recebe ($\ln W =$ logaritmo natural), β são os coeficientes a serem estimados e X corresponde às variáveis explicativas do modelo. O conjunto de variáveis em X são idade, idade ao quadrado, experiência, mulher, cor da pele não branca, chefe de família, escolaridade; incluem-se, ainda, na equação de rendimentos, a razão inversa de Mills, representada pela variável λ ⁸, e o v , que representa o erro amostral.

A equação de seleção proposta neste estudo segue a seguinte forma funcional:

$$\begin{aligned} L_i &= \alpha_1 + \alpha_2 \text{idade} + \alpha_3 \text{idade}^2 + \alpha_4 \text{experiencia} + \alpha_5 \text{mulher} \\ &+ \alpha_6 \text{naobranca} + \alpha_7 \text{chef_familia} + \alpha_8 \text{mais12estudo} + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (\text{Eq.8})$$

7 Um aspecto importante na modelagem se refere à inclusão, na equação de seleção, de pelo menos uma variável diferente das que serão incluídas na equação de rendimentos, para que a variável λ carregue, na equação de rendimentos, as informações características da participação da força de trabalho (PEREIRA, 2013).

8 Se o coeficiente dessa variável for estatisticamente significativo, há indicativo de que a sua inclusão no modelo é necessária para corrigir o viés de seletividade da informação do salário.

Em que Li é uma variável binária, em que o subscrito i representa se a força de trabalho jovem atuou ou não no setor selecionado (indústria, comércio, serviços ou doméstico), e ε_i representa o termo de erro. Após esse estágio no modelo de Heckman, parte-se para a estimação da equação de rendimentos proposta neste estudo, com a seguinte forma funcional:

$$\ln Wi = \alpha_1 + \alpha_2 idade + \alpha_3 experiencia + \alpha_4 experiencia^2 + \alpha_5 mulher + \alpha_6 naobranca + \alpha_7 formal + \alpha_8 de5a8_{estudo} + \alpha_9 mais12_{estudo} + \varepsilon_i \quad (\text{Eq.9})$$

Após a estimação das equações de rendimento, são mensurados os diferenciais de salários por meio da decomposição *two-fold decomposition* de Oaxaca-Blinder (1973), apresentada por Jann (2008). O modelo supõe que não houve discriminação, e os efeitos das características específicas dos indivíduos sobre os salários serão idênticos para cada grupo considerado, de forma que a diferenciação é notada através de diferenças nos coeficientes estimados das equações de rendimento mincerianas, descritas anteriormente (última equação).

A partir das equações de rendimento são obtidos os valores médios do log da razão entre salário/hora de cada setor comparativamente com a média dos demais setores na mesma região.

$$\overline{\ln W} = X' \beta + v \quad (\text{Eq.9})$$

A partir das equações de rendimento, calculam-se os valores médios para o log salário/hora nas atividades, em relação àqueles observados no setor serviços, tido como grupo base, devido aos maiores rendimentos obtidos nesse setor. A diferença do \ln do rendimento médio dos jovens nos diferentes setores pode ser expressa como a diferença da estimação no ponto médio das variáveis explicativas de cada grupo, ou seja, o método consiste em decompor as diferenças médias no log salarial tendo como base uma regressão de modo contrafactual.

A equação denominada por Jann (2008) como “*two-fold decomposition*” divide o total de rendimentos em dois componentes, a saber: (i) parte explicada pelas diferenças de características de produtividade (nível de escolaridade, experiência, idade) e (ii) parte não explicada (residual), que não pode ser contabilizada pelos determinantes selecionados na equação de rendimentos e que é frequentemente atribuída a características de discriminação. Tendo por base tal explicação, a equação “*Two Fold*” é dada por:

$$R = [E(X_A)E(X_B)]' \beta^* + [E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta_B - \beta^*)] \quad (\text{Eq.10})$$

O primeiro componente dessa equação $[E(X_A)E(X_B)]' \beta^*$ é a parte do diferencial de renda que é “explicada” pelas diferenças entre os grupos A e B, e o segundo componente $[E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta_B - \beta^*)]$ é a parte não explicada.⁹ Esta segunda parte pode apresentar resultado positivo ou negativo (discriminação positiva ou negativa), dependendo do sinal.

Outra importante informação nesse processo de seleção de dados: o procedimento de Oaxaca foi, em um segundo momento, controlado para mulheres (if=mulher), para que além da discriminação setorial, os dados pudessem fornecer informações quanto à discriminação por gênero

9 Conforme descrito em Pereira (2009), é importante reconhecer que essa parte também captura todos os efeitos potenciais de diferenças em variáveis não observadas.

(se houver) contribuir ou não para as diferenças salariais¹⁰. Além disso, como os resultados são expressos em escala logarítmica (preconizado pelo modelo), os dados foram transformados em escala original (R\$/hora), usando a formulação descrita em JAM (2008, p.18). O tipo de decomposição utilizado foi o modelo *pooled*.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados da PNADC de 2019 reportam uma população ocupada feminina jovem de 38,5% e masculina de 61,51% na Região Nordeste. Desse total de jovens, cerca de 77% se autodeclararam como não brancos. Os dados preliminares também mostram que o nível educacional, em termos percentuais, altera-se ao longo das faixas de escolaridade, ou seja, em determinadas faixas se observa maior escolaridade no público feminino, enquanto que em outras faixas de escolaridade o público masculino seria maior.

Entretanto, de um modo geral, o grupo de jovens mulheres tem maior escolaridade na faixa mais elevada educacional (mais de 12 anos de estudo). Sendo assim, a Tabela 2 sintetiza e evidencia as faixas de escolaridade classificadas por setor produtivo e gênero e apresenta o percentual de renda média, atividade e gênero, bem como a renda média geral, por atividade jovem, nos setores de análise.

Tabela 2 – Variáveis selecionadas por atividade e gênero no Nordeste em 2019

Variáveis	Atividades				Gênero	
	Indústria	Comércio	Serviços	Doméstica	Homem	Mulher
Escolaridade 0 a 4 anos (%)	1,95%	1,89%	0,77%	3,61%	4,72%	1,05%
Escolaridade 5 a 8 anos (%)	15,70%	12,56%	7,30%	21,87%	21,36%	8,87%
Escolaridade 9 a 11 anos (%)	22,30%	20,28%	13,63%	28,66%	23,35%	16,19%
Escolaridade mais de 12 anos (%)	60,04%	65,27%	78,30%	45,86%	50,57%	73,89%
Total Escolaridade	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Renda até 1 SM (%)	65,73%	68,48%	58,88%	95,91%	61,89%	66,39%
Renda de 1 a 2 SM (%)	28,86%	26,13%	28,47%	3,87%	23,29%	19,53%
Renda de 2 a 5 SM (%)	5,20%	4,93%	10,99%	0,22%	5,96%	5,77%
Renda de 5 a 10 SM (%)	0,14%	0,33%	1,36%	0	0,71%	0,41%
Renda acima de 10 SM (%)	0,07%	0,28%	0,30%	0	8,15%	7,90%
Renda_Média (R\$/mês)	R\$940,4	R\$915,9	R\$1.175,2	R\$452,4		
Chefe de Família (%)	25,95%	22,21%	21,72%	24,42%	76,57%	23,43%
Formal (%)	46,76%	39,51%	38,00%	9,66%	58,16%	41,84%

Fonte: Elaborado com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Apesar dos níveis mais elevados de escolaridade, a formalidade no público jovem ainda é baixa, sendo de 37,41% no total (homens e mulheres), ou seja, entre os jovens que se autodeclararam como ocupados, mais de 62% estão na informalidade. Os dados da Tabela 2 evidenciam uma maior formalidade na atividade industrial (46,76%) e a menor formalidade na atividade doméstica (9,66%). Além disso, as variáveis selecionadas mostram um retrato, específico no tempo, da empregabilidade em termos de renda e da responsabilidade desses jovens com a residência em que vivem, transmitida pela variável chefe de família. Os dados sugerem que a falta de formalidade, em todas as atividades, pode ser um entrave para o avanço da renda e, nesse quesito, a atividade doméstica se destaca, por apresentar elevado percentual de jovens com renda de até um salário mínimo (95,91%), o que indica que a reforma trabalhista não alterou a dinâmica de elevada informalidade nessa atividade, ao menos não em relação ao público juvenil.

10 Ver detalhes em Jam (2008, p.4).

Diante desses resultados, a seção seguinte apresenta o resultado para os determinantes da participação dos jovens no mercado de trabalho no Nordeste em 2019, seguido pela seção de determinação salarial desses jovens e, posteriormente, o resultado para a diferenciação salarial descrita na metodologia.

5.1 Determinantes da participação dos jovens no mercado de trabalho no Nordeste em 2019

Esta seção apresenta os determinantes da participação do emprego juvenil na Região Nordeste, no ano de 2019. A Tabela 3 apresenta os resultados identificados no modelo de seleção de Heckman proposto, ou seja, apresenta os resultados relativos à probabilidade de seleção dos jovens para ingressarem no mercado de trabalho¹¹ de acordo com os setores produtivos analisados, bem como seus respectivos coeficientes estimados. A nota técnica abaixo da tabela descreve o nível de significância estatística dos resultados.

No presente resultado, a variável *lambda* apresentou sinal negativo nos serviços de atividades domésticas, indústria e comércio, indicando que fatores não mensurados que aumentariam a probabilidade de participação no mercado de trabalho diminuem os salários; o mesmo não foi observado no setor de serviços. Kassouf (1994) descreve que o sinal negativo para esse coeficiente, em uma análise por gênero e atividade, pode indicar a existência de benefícios em não estar ocupado em uma atividade formal, o que seria condizente com os dados preliminares descritos na Tabela 2. Além disso, ressalta-se que o jovem pode estar ocupado e informal, obtendo talvez uma renda maior do que em outras atividades formais, ou seja, apesar de a formalidade contribuir positivamente para o incremento da renda (Tabela 4), o acesso ao emprego pode ocorrer via informalidade, sendo a formalidade um entrave para o público jovem acessar determinadas atividades.

Nesse ponto, é possível retomar a discussão em Caruso e Posthuma (2020), ao descreverem que a falta de experiência é uma barreira para a transição escola-empresa, e que a permanência dos jovens no mercado de trabalho se elevará quando a capacitação deles estiver alinhada às necessidades das empresas. Sendo assim, os resultados e discussões evidenciam a importância de iniciativas do poder público e/ou parcerias público-privadas para amenizar essa lacuna de acesso ao emprego formal.

É importante ressaltar que a variável idade ao quadrado capta a queda da produtividade do trabalho devido ao aumento da idade. Os resultados mostram que essa variável foi negativa em todos os setores, estatisticamente significativa nos setores indústria e serviços e não significativa em comércio e atividades domésticas, sugerindo que apesar de o público ser jovem, a variável produtividade não pode ser descartada como variável que impacta o mercado de trabalho desde as primeiras fases do emprego, e que a queda na produtividade nos setores da indústria e de serviços exige maior aprofundamento quanto ao tipo de atividade (qualidade) dos empregos demandados aos agentes jovens.

Tabela 3 – Resultado da equação de seleção de jovens, por setor de atividade na Região Nordeste – 2019

Variáveis	Indústria	Comércio	Serviços	Domésticas
Idade	0,1989 ***	0,00973	0,1057 ***	0,0259
Idade ²	-0,0043***	-0,00078	-0,0014 **	-0,0004
Experiência	0,0481** *	0,0378 ***	-0,0443***	- 0,1864 ***
Mulher	-0,3763 ***	-0,3005***	0,0096	1,4494 ***
Não Branca	0,0943 ***	- 0,03851	-0,0565 **	0,1499 ***

11 Decisão de ofertar trabalho: 1= oferta e 0 = não oferta.

Variáveis	Indústria	Comércio	Serviços	Domésticas
Chef_Família	0,0922 **	0,0745 ***	-0,0723 ***	0,0873 **
mais12anos	-0,2055 ***	-0,0927***	0,4582 ***	-0,7881 ***
Constante	-3,3437***	-0,1609	-1,9367 ***	-1,9345 ***
Amostra	1.394	3.845	4.927	919

Nota: Nível de significância $p < 0,01$ ***, $p < 0,05$ ** e $p < 0,1$ *, e para $p > 0,1$ o parâmetro foi não estatisticamente significativo.

Fonte: Resultados da pesquisa.

A variável experiência, representada como uma *proxy* para o tempo de serviço atual desse jovem, foi estatisticamente significativa em todos os setores. No entanto, o sinal para essa variável foi controverso com a literatura nos setores de serviços e de atividades domésticas, em que o sinal foi negativo e estatisticamente significativo, indicando que a depender da experiência, a contribuição não seria favorável para essas duas atividades. Ressalta-se que o setor de serviços é um setor que envolve múltiplas habilidades, e que, por se tratar de um público jovem, talvez a experiência nesse setor, de fato, não seja uma variável relevante para o jovem ofertar sua força de trabalho, pois o jovem pode ser um microempreendedor individual, prestador de serviços, etc. No entanto, nos setores industriais e comércio, a experiência contribui positivamente para a oferta de trabalho.

A variável que representa a cor da pele (raça não branca) apresentou sinais negativos para o setor de comércio e serviços, mas não estatisticamente significativos para o comércio, sugerindo que diante da elevada representatividade do público jovem não branco no Nordeste (75%) o resultado pode ser inconclusivo e dúbio a depender da atividade. No entanto, o sinal negativo indica que nessas atividades a cor não branca tem desvantagem em relação aos jovens brancos; uma possível razão atribuída a isso se deve à característica intrínseca à própria atividade que aborda o público diretamente, em que, a depender do tipo de comércio, a aparência (cor branca) importa. É importante salientar que a Região Nordeste é vasta e apresenta as mais diversas atividades no setor de serviços, que abrange atividades culturais, artesanatos, prestação de serviços e tantas outras, o que indica que uma análise intrasetor apresentaria um avanço nessa discussão.

Além disso, na atividade de indústria e de atividades domésticas, o resultado do sinal do coeficiente positivo, sendo estatisticamente significativo para esses setores, indica que há uma maior possibilidade de inserção de jovens não brancos. Aparentemente, ser negro contribuiria positivamente para a alocação desse jovem nessas atividades, sendo que o emprego doméstico apresentaria a menor renda.

Importante destacar que a variável chefe de família contribui positivamente na decisão de ofertar trabalho, com exceção no setor de serviços, em que ser jovem e chefe de família poderia contribuir negativamente para a alocação dessa mão de obra nesse mercado. A variável mulher indica que ser mulher e decidir ofertar sua mão de obra nas atividades produtivas elencadas seria positivo para as atividades de domésticas e serviços, sendo negativa a decisão de ofertar na indústria e no comércio.

A variável que representa a escolaridade acima de 12 anos de estudo foi estatisticamente significativa em todas as atividades e positiva somente no setor de serviços, sendo negativa nos demais setores, sugerindo que uma maior qualificação educacional na Região Nordeste faz o jovem migrar sua força de trabalho para o setor de serviços, indicando que os demais setores não são tão atrativos para ofertar a mão de obra com nível educacional mais elevado.

5.2 Determinantes Salariais do Emprego Juvenil no Nordeste em 2019

Esta seção apresenta os resultados da equação de rendimentos do público jovem ocupado na Região Nordeste para os setores de análise. A Tabela 4 apresenta os coeficientes obtidos na equação de rendimentos, e a nota explicativa abaixo da tabela mostra os níveis de significância obtidos em cada coeficiente. Na equação de seleção, as variáveis experiência e experiência ao quadrado

apresentaram sinais coerentes com a literatura, sendo estatisticamente significativas em todos os setores, com exceção da variável experiência ao quadrado no setor de domésticas. No entanto, por se tratar de um público jovem, esse resultado sugere que a geração (*Mileennials*), que apresenta características pessoais distintas de outras gerações, pode necessitar de mudanças para outros empregos que satisfaçam suas buscas pessoais (uma renda mais elevada, acesso ao conhecimento e outras situações hipotéticas), o que difere de outras gerações e de outro público de análise, conforme sugerem Urco et al. (2019).

Tabela 4 – Resultado da equação de determinante salarial juvenil, por setor de atividade na Região Nordeste em 2019

Variáveis	Indústria	Comércio	Serviços	Domésticas
Idade	0,0275***	0,0380***	0,0559 ***	0,0283***
Experiência	0,2591**	0,2115***	0,2287 ***	0,2638**
Experiência ²	-0,0442**	-0,0297**	-0,0363 ***	-0,0276
Mulher	-0,2677***	0,0933***	-0,0568 ***	-0,4226
Não Branca	-0,9020**	-0,0316	-0,1199 ***	0,0536
Formal	0,4748***	0,3390***	0,2276***	0,4208***
Esc5a8	-0,1129**	-0,0045	-0,1548 ***	-0,0135
Mais12	0,1880***	0,12044***	0,5597 ***	0,1320
Constante	0,4140	0,5185***	-0,7528 ***	0,5242
Observações	1.394	3.845	5.496	919

Nota: Nível de significância $p < 0,01^*$, $p < 0,05^{**}$ e $p < 0,1^{***}$, e para $p > 0,1$ o parâmetro foi não estatisticamente significativo.

Fonte: Resultados da pesquisa.

Ser mulher reduz o salário na indústria e serviços, e no comércio aumentaria os rendimentos. A cor não branca reduz os rendimentos na indústria, comércio e serviços. A variável emprego formal foi significativa em todas os setores e contribui positivamente para o aumento do retorno salarial, ou seja, apesar da baixa formalidade identificada (Tabela 2) em todas as atividades, o emprego formal contribui para o aumento do rendimento em mais de 47% na indústria e em mais de 42% no serviço de atividades domésticas, sugerindo que políticas que favoreçam a formalidade gerariam ganhos de bem-estar para esse público.

Em relação à escolaridade, observa-se que uma baixa escolaridade (de 5 a 8 anos) contribui negativamente para a formação de salários em todas as atividades, enquanto que uma maior escolaridade (mais 12 anos) implicaria maiores retornos nos rendimentos, mesmo no setor de atividades domésticas, apesar de o coeficiente, nessa atividade, não ser estatisticamente significativo. Outra importante observação quanto à escolaridade é a de que, para o setor de serviços, uma escolaridade acima de 12 anos aumentaria o retorno dos rendimentos em 55,9%, sendo esse aumento de 12% no comércio e de 18,9% na indústria. Uma baixa escolaridade contribui para a redução salarial.

Apesar de os resultados encontrados para o público juvenil não destoarem, substancialmente, do que a literatura empírica diz em relação à discriminação de gênero e raça, para o público da PEA, o resultado positivo para a variável mulher no comércio sugere que a ampliação das mulheres no mercado de trabalho pode estar contribuindo para o direcionamento delas a determinadas atividades em detrimento de outras. No entanto, é importante destacar, conforme o estudo do IPEA (2021), que o direcionamento, por certas vezes, vai para atividades de reduzida escolaridade, piores condições de trabalho, baixa formalidade, entre outros aspectos. Ou seja, além da evidente discriminação de gênero (indústria e serviços) e raça (indústria e serviços) no público juvenil, há ainda a necessidade de rever a qualidade do emprego, o acesso aos direitos trabalhistas, o acesso à qualificação profissional, que são variáveis de difícil mensuração e generalização. No entanto, os resultados aqui apresentados evidenciam a importância de ampliar as políticas de inclusão e permanência ao emprego formal juvenil.

5.3 Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder

De acordo com parte da literatura consultada, o diferencial de rendimentos pode ser explicado pela discriminação (salarial ou setorial) e não, necessariamente, pela produtividade, o que contraria a ideia de igualdade de oportunidades. Além disso, a diferença salarial por sexo ou raça potencializa essa desigualdade. As diferenças de rendimento são analisadas para os setores de indústria, comércio e atividades domésticas comparativamente ao setor de serviços. As análises foram feitas considerando dois aspectos: jovens e diferença setorial; se mulher e diferença setorial. A Tabela 5 exibe os resultados relativos à disparidade salarial entre jovens em diferentes setores. Ao analisar os componentes totais da equação de seleção de Heckman, podemos examinar como o diferencial de renda salarial se manifestaria caso os jovens em questão compartilhassem as mesmas características dos demais jovens empregados no setor de serviços, que geralmente têm uma renda média mais elevada.

Os resultados evidenciam que, se os jovens compartilhassem características semelhantes, as disparidades salariais se estabeleceriam em 12% entre a indústria e os serviços, 18% entre o comércio e os serviços, e substanciais 89% entre o setor doméstico e os serviços. Entretanto, quando se analisa os resultados a partir das características dos jovens, as desigualdades são mais notáveis no setor de atividades domésticas, com uma explicação de 35,5%, enquanto no setor de comércio, apenas 0,4% da disparidade é explicada por meio das características dos indivíduos. Curiosamente, as diferenças entre a indústria e os serviços são principalmente atribuídas a outros fatores (resíduos) em vez das características individuais mencionadas. Em outras palavras, parece que os níveis de escolaridade, experiência e idade não são determinantes significativos na explicação das disparidades salariais entre os setores de indústria e serviços, e têm uma influência limitada na diferença entre o comércio e os serviços. Esses resultados estão alinhados com as características demográficas do público analisado, que demonstra semelhanças notáveis nos níveis de escolaridade e formalidade entre os setores de indústria, comércio e serviços.

Tabela 5 – Diferença salarial setorial, componentes explicados e não explicados para os jovens no Nordeste no ano de 2019

Setor	Coef.	P-Valor	Componente	Coef.	P-Valor
Serviços	R\$ 5,67	0,000	Explicado	-2,0%	0,000
Indústria	R\$ 5,06	0,000	Não Explicado (Resíduos)	14,4%	0,000
Diferença %	12%	0,000			
Serviços	R\$ 5,90	0,000	Explicado	0,4%	0,000
Comércio	R\$ 5,00	0,000	Não Explicado (Resíduos)	17,5%	0,000
Diferença %	18%	0,000			
Serviços	R\$ 5,84	0,000	Explicado	35,5%	0,000
Domésticas	R\$ 3,08	0,000	Não Explicado (Resíduos)	52,2%	0,000
Diferença %	89%	0,000			

Fonte: Resultados da pesquisa.

Ainda em relação ao grupo jovem, pode-se notar que para as atividades de serviços, indústria e comércio, o componente explicativo não é elevado, e mesmo assim há diferença salarial média de R\$ 0,61 por hora (R\$ 5,67 – R\$ 5,06) entre serviços e indústria, de R\$ 0,90 entre serviços e comércio e de R\$ 2,76 entre serviços e atividades domésticas. Como é evidente, o modelo de Oaxaca estima duas regressões específicas de grupo e modelo e, em seguida, executa a decomposição, e esses resultados mostram as previsões médias, por grupos, e suas diferenças.

Entretanto, esses resultados são alterados quando as mesmas características (variáveis selecionadas) são consideradas na análise de diferencial de rendimentos do público feminino sobre o público jovem, ou seja, mantendo os mesmos atributos quanto à idade, experiência, experiência ao

quadrado, não branco, formal e dois níveis de escolaridade distintos (de 5 a 8 anos e mais de 12 anos), as diferenças salariais tendem a se acentuar no público feminino. Os resultados na Tabela 6 mostram que a diferença salarial se amplia na atividade industrial, sendo amenizada no comércio.

O componente explicativo reflete a variação média (positiva ou negativa) no salário das mulheres jovens inseridas no setor considerado se tivesse as mesmas características dos jovens ocupados em outros setores. A parte não explicada (residual) é atribuída à discriminação salarial e captura os efeitos potenciais de diferenças em variáveis não observadas.

Tabela 6 – Diferença salarial setorial, componentes explicados e não explicados para os jovens no Nordeste no ano de 2019 (If = Mulher)

Setor	Coef.	P-Valor	Componente	Coef.	P-Valor
Serviços	R\$ 5,32	0,000	Explicado	2,9%	0,000
Indústria	R\$ 3,82	0,000	Não Explicado (Resíduos)	35,3%	0,000
Diferença %	39%	0,000			
Serviços	R\$ 5,28	0,000	Explicado	-5,0%	0,000
Comércio	R\$ 4,94	0,000	Não Explicado (Resíduos)	12,4%	0,000
Diferença %	7%	0,000			
Serviços	R\$ 5,73	0,000	Explicado	25,4%	0,000
Domésticas	R\$ 3,02	0,000	Não Explicado (Resíduos)	51,4%	0,000
Diferença %	90%	0,000			

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nesse contexto, excetuando-se a atividade doméstica, que apresenta de forma evidente menor escolaridade e formalidade em comparação com os jovens em outras áreas, observa-se que a comparação setorial entre as demais atividades é melhor explicado pelo componente residual. Ademais, as disparidades salariais se acentuam ao analisar as características produtivas entre o público feminino e os demais jovens (homens). No setor de serviços e indústria, a diferença salarial passa a ser de R\$ 1,50 por hora, no setor de serviços e comércio a diferença se ameniza e passa a ser de R\$ 0,86.

Os resultados permitiram corroborar a hipótese inicial da pesquisa, de que existe, sim, viés de gênero e raça dos jovens nordestinos nos diferentes setores de atividade econômica, o que demonstra similaridade com a literatura econômica apresentada por Cambota e Pontes (2007); Silva e Vaz (2020); e Caruso e Posthuma (2020), que qualificam as condições gerais do mercado de trabalho para os jovens, associadas à discriminação salarial e regional, como “tragédia juvenil”.

Por fim, cabe destacar que a atividade de domésticas, tradicionalmente realizada pelo público feminino, apresenta maior informalidade e menores rendimentos, $\frac{1}{4}$ dos jovens são chefes de família, e mais de 70% têm, ao menos, 9 anos de escolaridade. O conjunto dos resultados demonstra que, apesar de a discussão sobre a discriminação salarial ser tradicional na literatura de mercado de trabalho, a discriminação por gênero e raça, setorialmente, no público jovem permanece.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a importância do mercado de trabalho na dinâmica econômica nacional e do impacto do emprego e seu rendimento nos indivíduos ingressantes na PEA (os jovens), o objetivo deste artigo foi fazer uma avaliação do viés de gênero e raça (branco e não branco) do emprego juvenil na Região Nordeste, para os diferentes setores de atividade econômica, a saber: comércio, indústria, serviços e atividades domésticas. Esta investigação é importante por, além de fazer um recorte na faixa etária (jovens) mais excluída do mercado de trabalho (NERI, 2019), também per-

fila por gênero e raça a fim de verificar se os jovens sofrem do fenômeno da discriminação salarial entre setores na Região Nordeste.

Os microdados selecionados da PNAD Contínua de 2019 foram fundamentais para dar o suporte à metodologia empírica desta pesquisa, que consistiu em estimar a participação no mercado de trabalho juvenil através de um modelo *probit*, corrigido pelo modelo de seleção de Heckman (1979), que permitiu a mensuração dos rendimentos nas principais atividades produtivas na Região Nordeste. Ademais, o diferencial de salário/rendimentos juvenil foi realizado por meio de uma adaptação da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) com base nos estudos de Jann (2008).

Entre os principais resultados, a elevada informalidade setorial se mostrou como um agravante no público jovem e que afeta os rendimentos e, em consequência, os direitos trabalhistas. Em contraposição, a formalidade e níveis elevados de escolaridade (anos de escolaridade) contribuem positivamente para os incrementos nos rendimentos, indo ao encontro da literatura. As diferenças setoriais vão além das características intrínsecas das atividades, a discriminação de gênero no público jovem se mostrou mais latente na indústria e nas atividades de serviços, bem como a cor não branca. Tais resultados corroboram a hipótese norteadora desta pesquisa, de que os jovens nordestinos sofrem de discriminação salarial por gênero e raça em todos os setores, ainda que de forma desigual entre eles.

Além disso, há diferença salarial média de R\$ 0,61 por hora entre a indústria e a atividade de serviços, de R\$ 0,90 entre serviços e comércio e de R\$ 2,76 entre serviços e domésticas. Esses valores se ampliam no público jovem feminino; quando comparado ao público masculino, a diferença salarial passa a ser de R\$ 1,50 por hora entre os setores de serviços e indústria, entre os setores de serviços e comércio a diferença se ameniza para R\$ 0,86.

Ou seja, os rendimentos dos jovens de mesmo grupo setorial do mercado de trabalho nordestino apresentam diferenças a partir do gênero, com valores negativos sobre as mulheres, que recebem menores salários em mesmas atribuições que os homens. Os resultados revelam que, para além das dificuldades concernentes ao ingresso e permanência dos jovens no mercado de trabalho, eles ainda são afetados pela discriminação salarial, já apontada na literatura, ou seja, nessa fase da vida, para os mesmos setores, há diferenças nos rendimentos. O processo de discriminação salarial começa cedo na primeira faixa etária da PEA (juvenil) da Região Nordeste.

De um modo geral, os resultados e discussões apresentadas ao longo das seções evidenciam que, aparentemente, políticas individuais podem não estar surtindo os efeitos desejados no público juvenil regional e poderiam ter sua eficácia ampliada se realizadas em conjunto com outras políticas de incentivo à inovação, à industrialização e à produtividade, além de políticas regionais. Cada estado pode promover suas políticas no intuito de ampliar o acesso do jovem ao primeiro emprego formal, como é o caso do governo da Bahia, com o Programa 1º Emprego. Entretanto, além das poucas políticas regionais e apesar de discussões em andamento no congresso nacional, medidas que visem à redução das discriminações por gênero e raça são incipientes no Brasil, apesar da constatação empírica da existência dessas discriminações.

A discussão sobre qualidade da ocupação juvenil não foi mensurada nesta pesquisa por fugir do escopo de análise pretendido. Todavia, as impressões empíricas permitem sugerir que novas e modernas políticas públicas de inserção e permanência dos jovens do mercado de trabalho devem ser propostas levando em consideração questões como: i) as características dessa faixa etária e suas heterogeneidades inerentes dentro da ampla faixa dos 15 aos 29 anos (de adolescentes a jovens adultos); ii) as particularidades geográficas/regionais (que se diferem em muito do padrão geral nacional); iii) a escolaridade e formação profissional que podem direcionar o setor de empregabilidade e o nível salarial desse grupo etário; e, por fim, iv) a necessidade de medidas de redução e/ou extinção gradual da perniciosa discriminação salarial de mulheres e não brancos que acomete os jovens.

Por fim, como limitações do estudo, o ano de 2019 representa um recorte no tempo e pode não representar mudanças no emprego juvenil adequadamente, e a Região Nordeste é analisada em sua totalidade, o que não representa a heterogeneidade intrarregional existente. Além disso, em estudos futuros, pode haver a inclusão de outras variáveis, como o impacto de ter ou não filhos, e a ampliação do uso de outras variáveis, além das utilizadas neste estudo, para compor a experiência no mercado de trabalho. Sugere-se também o uso da metodologia para avaliação de políticas públicas específicas.

REFERÊNCIAS

- ARROW, K. J.; ASHENFELTER, O; REES, A. **The theory of discrimination**. Princeton University Press, 2015 [1971].
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1957. 178p.
- BECKER, G. S. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. New York: Columbia University Press, 1964.
- BILLS, D. B. Credentials and capacities: Employers' perceptions of the acquisition of skills. **The Sociological Quarterly**, v. 29, n. 3, p. 439-449, 1988.
- BILLS, D. B.; WACKER, M. E. Acquiring credentials when signals don't matter: Employers' support of employees who pursue postsecondary vocational degrees. **Sociology of Education**, p. 170-187, 2003.
- BROWN, D. K. **Degrees of control: A sociology of educational expansion and occupational credentialism**. Teachers College Press, 1995.
- CAMARGO, J. M; REIS, M. C. **Desemprego dos Jovens no Brasil: os efeitos da estabilização da inflação em um mercado de trabalho com escassez de informação**. Rio de Janeiro: IPEA, 2005. Texto para discussão n. 1116.
- CAMBOTa, J. N.; PONTES, P.A. Desigualdade de Rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, 11(2): 331-350, maio/ago, 2007.
- CARUSO; L. A.; POSTHUMA, A. C. Subsídios para a formulação de políticas públicas de Juventude no Brasil. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 70. Dossiê: **jovens e mercado de trabalho na pandemia**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2020.
- DOERINGER, P. P; PIORE, M. J. M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Me Health. 1971.
- GUIMARÃES, N. A. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu** (17/18) 2001/02, p. 237-266.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica: Journal of the econometric society**, p. 153-161, 1979.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019**. Brasília-DF. Disponível em: [Divulgação mensal | IBGE](#). Acesso em: 15 fev. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 70**. Dossiê: jovens e mercado de trabalho na pandemia. Ipea: Brasília, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&&view=article&&id=36978&&Itemid=9. Acesso em: 10 ago. 2021.

JANN, Ben et al. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

KASSOUF, A. L. The Wage Rate Estimation Using the Heckman Procedure. **Revista de Econometria**, n. 1, 1994.

LOUREIRO, P. R. A.; SACHSIDA, A.; MOREIRA, T. B. S. Is There Discrimination Among Brazilian Lawyers? A Random-Effects Approach. **Análise Econômica**, v. 29, n. 56, p. 293-307, 2011.

MARGONATO, R. C. G. **Diferenciais de rendimento do trabalho feminino nos setores econômicos da região Sul do Brasil**. Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR, 96 p., 2011.

MINCER, J. Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2. 1974. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c1762/c1762.pdf>. Acesso em: abr. 2021.

NERI, M. C. Juventude e Trabalho: Qual foi o impacto da crise sobre os jovens? E os nem-nem? **FGV Social**, Rio de Janeiro, nov. 2019, 28 p.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, p. 693-709, 1973.

PEREIRA, R. M. **Os Diferenciais de Rendimentos por Gênero no Rio Grande Do Sul: Uma Aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder**. Dissertação (Mestrado em Organizações e Mercado) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, 2013.

QUADROS, W. Gênero e Raça na desigualdade social brasileira recente. **Estudos Avançados**, 18 (50), 2004.

QUADROS, W. O desemprego juvenil no Brasil dos anos noventa. **Cadernos do Cesit**, n. 31, Unicamp/IE, 2001.

RAMOS, L., VIEIRA, M. L. **Desigualdades de rendimentos no Brasil nas décadas de 1980 e 1990: evolução e principais determinantes**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001, 16 p. Texto para discussão n. 803.

SANTOS, R. V. **Desigualdade de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil em 1999**. Dissertação (Pós-Graduação em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005, 88 p.

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

SILVA, R. S.; SILVA, V. R. Política Nacional de Juventude: trajetória e desafios. **Caderno CRH**, v. 24, n. 63, p. 663-678, 2011.

SILVA; E. R.; VAZ, F. M. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 70. Dossiê: **Jovens e mercado de trabalho na pandemia**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2020.

SORENSEN, A. B. The structural basis of social inequality. **American Journal of Sociology**, v. 101, n. 5, p. 1333-1365, 1996.

SPENCE, M. Job market signaling. *In: **Uncertainty in economics***. Academic Press, 1978. p. 281-306.

URCO, C. F. C. et al. Felicidade no trabalho na geração dos Millennials, novos desafios para os administradores. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 9, p. 14571-14582, 2019.

XAVIER, F. P.; TOMÁS, M. C.; CANDIAN, J. Composição ocupacional por gênero, associação a sindicatos e desigualdades de rendimentos do trabalho no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 78-113, jun. 2009.