

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NO BRASIL

Mariana Feijó Ferreira Vianna

Nº de Matrícula: 0210719

Orientador: Gustavo Gonzaga

Co-Orientador: Rodrigo Soares

Novembro de 2005

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NO BRASIL

Mariana Feijó Ferreira Vianna

Nº de Matrícula: 0210719

Orientador: Gustavo Gonzaga

Co-Orientador: Rodrigo Soares

Novembro de 2005

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor.”

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”

A Deus, nosso Mestre Maior, refúgio para toda e qualquer situação difícil. À minha família que tanto amo e que se mostrou impecável no que diz respeito a apoio e força nesses longos e prazerosos quatro anos de faculdade. Ao meu marido que sempre foi tão presente e acolhedor nos momentos de desespero (leia-se madrugadas em claro estudando para as provas). Por fim, à minha filha querida que faz a cada dia valer a pena todo o esforço da conquista de mais essa vitória.

(Mariana Vianna)

Sumário:**Capítulo I – Tabelas e Gráficos****Capítulo II – Introdução****Capítulo III – Objetivos****Capítulo IV – Metodologia****Capítulo V – Variáveis da Base de Dados****Capítulo VI – Amostra****Capítulo VII – Regressões****Capítulo VIII - Conclusão**

I – Tabelas e Gráficos:**I.I – Tabela Número de Filhos Que Mora No Mesmo Domicílio Que a Mãe e/ou Pai**

Número de Filhos	Frequência	Percentual(%)	Acumulado (%)
0	816	7.01	7.01
1	5113	43.91	50.92
2	3809	32.71	83.63
3	1373	11.79	95.42
4	351	3.01	98.44
5	116	1.00	99.43
6	37	0.32	99.75
7	21	0.18	99.93
8	5	0.04	99.97
9	3	0.03	100.00
Total	11644	100.00	

I.II – Tabela Cor ou Raça

Cor ou Raça	Frequência	Percentual(%)	Acumulado(%)
Indígena	99	0.17	0.17
Branca	31857	53.52	53.69
Preta	4193	7.04	60.73
Amarela	219	0.37	61.10
Parda	23149	38.89	99.99
Ignorada	3	0.01	100.00
Total	59520	100.00	

I.III – Tabela de Educação por Classe

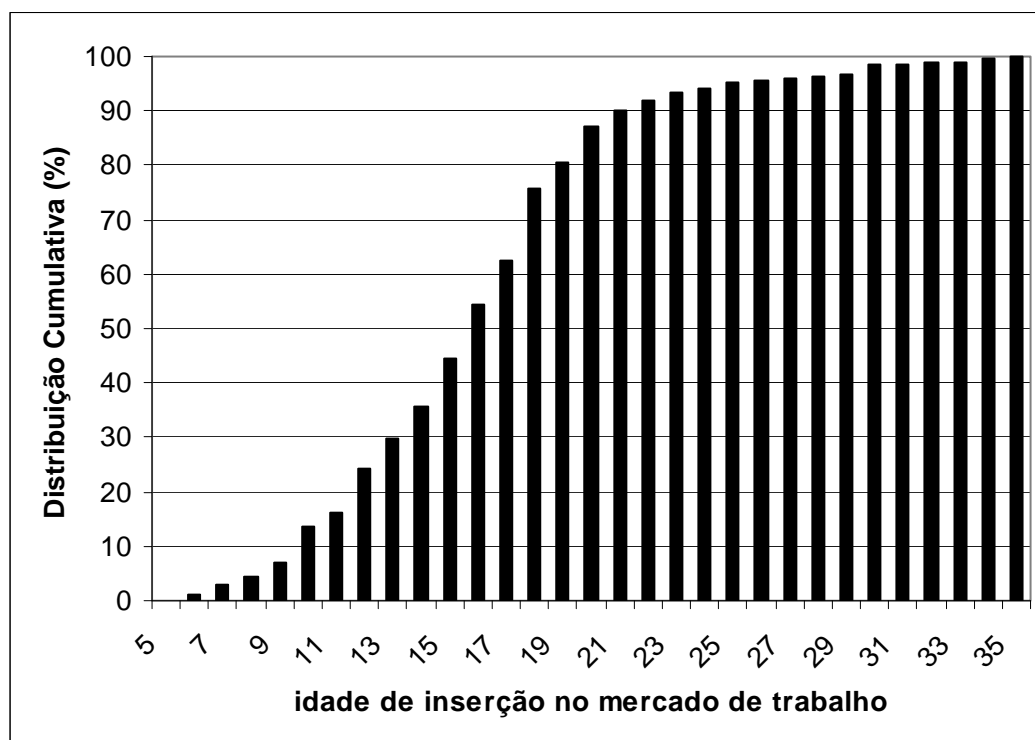
Classe de Educação	Frequência	Percentual(%)	Acumulado(%)
Analfabeto	1663	2.91	2.91
Primario Incompleto	3937	6.89	9.81
Primario Completo	4895	8.57	18.38
Ginásio Incompleto	9030	15.81	34.19
Ginásio Completo	6089	10.66	44.86
Colegial Incompleto	4573	8.01	52.87
Colegial Completo	18236	31.94	84.80
Superior Incompleto	3847	6.74	91.54
Superior Completo	4361	7.64	99.18
Mestrado e Doutorado	470	0.82	100.00
Total	57101	100.00	

I.IV – Tabela Filho Com Menos De 5 anos De Idade

Filho com idade inferior a 5 anos	Frequência	Percentual(%)	Acumulado(%)
não	47,876	80.44	80.44
sim	11,644	19.56	100.00
Total	59,52	100.00	

I.V – Tabela Mulheres de 35 Anos Que Participam do Mercado de Trabalho

Idade Em Que Entrou No Mercado De Trabalho	Freqüência	Percentual	Acumulado(%)
5	1	0.17	0.17
6	6	1.00	1.17
7	10	1.67	2.84
8	10	1.67	4.51
9	15	2.50	7.01
10	40	6.68	13.69
11	15	2.50	16.19
12	48	8.01	24.21
13	33	5.51	29.72
14	36	6.01	35.73
15	52	8.68	44.41
16	60	10.02	54.42
17	48	8.01	62.44
18	79	13.19	75.63
19	30	5.01	80.63
20	38	6.34	86.98
21	19	3.17	90.15
22	11	1.84	91.99
23	9	1.50	93.49
24	3	0.50	93.99
25	8	1.34	95.33
26	1	0.17	95.49
27	3	0.50	95.99
28	3	0.50	96.49
29	1	0.17	96.66
30	11	1.84	98.50
31	1	0.17	98.66
32	1	0.17	98.83
33	1	0.17	99.00
34	4	0.67	99.67
35	2	0.33	100.00
Total	599	100.00	

I.VI - Gráfico Mulheres de 35 Anos que Participam do Mercado de Trabalho

II - Introdução:

É uma preocupação antiga dos economistas um fato presente em qualquer economia: desigualdades de remuneração entre os indivíduos. Tal questão aparece por conta da existência de diferenciais significativos de renda que persistem entre grupos de raça, cor, sexo e outros. Estes diferenciais não desaparecem mesmo quando são controlados por uma série de variáveis como educação, idade, ocupação, região de residência etc. Dessa forma, existe o argumento de que essas diferenças de renda constituem-se em uma evidência de que existe discriminação no mercado de trabalho.

Discriminação no mercado de trabalho pode ser definida como a situação onde pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo a qual pertencem. Ou ainda, existiria discriminação no mercado de trabalho se pessoas são diferenciadas pelo mercado com base em características não produtivas.

Este trabalho será focado nos diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres.

O sexo feminino, seja pela necessidade de contribuir para a manutenção da família, ou mesmo pelo desejo de se realizar profissionalmente, desde a segunda metade do século XX vem aumentando continuamente sua participação no mercado de trabalho. Tal processo se intensificou na década de 70 e continuou na década de 80 apesar da estagnação da economia e da deteriorização das oportunidades de emprego. Com a abertura econômica, continuou a tendência de crescente incorporação da mulher na força de trabalho. O que chama a atenção é o vigor e a persistência do seu crescimento. Com um acréscimo de 25 milhões de trabalhadoras entre 1976 e 2002, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa.

Enquanto as taxas de atividade masculina mantiveram-se em patamares semelhantes, _entre 73 e 76% em praticamente todo o período_, as das mulheres se ampliaram significativamente. Se em 1976, 28 em 100 mulheres trabalhavam, adentramos o novo milênio com a metade das mulheres trabalhando ou procurando um trabalho.

Apesar disso, questões culturais, tradição e a evidente discriminação tendem a restringir a participação da mulher no mercado de trabalho. Vale lembrar que, a discriminação no mercado de trabalho se faz presente quando trabalhadores com

idênticas características produtivas são tratados diferentemente. Sabe-se que empregadores tendem a pagar menos as mulheres do que aos homens com a mesma experiência e que trabalham sob as mesmas condições e nas mesmas funções. Além disso, esses empregadores costumam reservar cargos de responsabilidade mais baixos para as mulheres. Esses fatores se combinam e acabam por gerar uma distribuição ocupacional desfavorável ao sexo feminino vis-à-vis os trabalhadores do sexo oposto e cria diferenças nos rendimentos de homens e mulheres dentro da mesma ocupação. O resultado é o caótico hiato salarial.

Tal diferencial de salários por gênero é um componente importante da desigualdade de renda no país, desincentiva a participação feminina no mercado de trabalho e impede que as mulheres complementem a renda familiar ou até mesmo garantam a renda principal, sobretudo nas classes mais pobres.

A diferença de rendimentos entre homens e mulheres se deve a componentes variados assim como suas implicações sociais. Portanto, a escolha dos instrumentos para combatê-la depende da identificação correta de seus determinantes. No Brasil, as bases de dados disponíveis ainda não foram totalmente exploradas.

No caso das mulheres casadas, a decisão de trabalhar ou não, muitas vezes é tomada juntamente com o marido. Uma família, ao decidir qual dos dois cônjuges irá ficar em casa e realizar a maior parte da criação dos filhos, deve levar em conta ganhos e perdas relacionados cada um. As perdas por ficar em casa significam o custo de oportunidade de trabalhar que é igual ao salário de mercado. Já os ganhos, dizem respeito às habilidades e ao prazer pela criação dos filhos.

Nesse contexto, é sabido que, devido à socialização, as mulheres tenham sido historicamente mais produtivas do que os maridos na criação dos filhos. Portanto, se a taxa salarial de uma mulher é mais baixa que a de seu marido e se ela é mais produtiva na criação dos filhos, é visivelmente melhor para a família que a mulher os crie. Porém, nem sempre a mulher tem essa escolha. Seja por não ter marido, seja pela necessidade de complementar a renda familiar.

Se a discriminação contra as mulheres fosse eliminada e se as funções dos sexos na educação dos filhos se tornasse menos desigual, cada vez mais homens estariam desempenhando esse papel.

Por estas questões históricas e culturais, a vida de trabalho esperada tem sido mais breve para as mulheres do que para os homens e isso é causado principalmente pelo papel que as mulheres têm desempenhado na criação dos filhos e na produção

doméstica. Dessa forma, as mulheres trabalhadoras não têm apresentado continuidade de experiência acumulada por seus colegas homens. Isso faz com que as mulheres mais novas que estão entrando no mercado de trabalho, evitem ocupações ou áreas de estudo em que suas qualificações se depreciem durante o período fora do mercado. Além disso, e pior do que isso, empregadores evitam contratar mulheres para funções que requerem muito treinamento no emprego, o que afeta os retornos que as mulheres podem esperar de um investimento em capital humano.

Em suma, se os empregadores acreditam que as funcionárias possuam uma vida no mercado mais curta, eles têm menos incentivos a investir em capital humano feminino. E, se as próprias mulheres esperam uma vida de trabalho mais curta, elas estarão menos inclinadas a procurar empregos que exijam altos níveis de treinamento para atingir plena produtividade. Por fim, se as mulheres esperam que os empregadores as impeçam de preencher vagas que exijam grandes quantias de treinamento ou experiência, seus retornos esperados sobre os investimentos nessas ocupações serão diminuídos reduzindo assim seus incentivos para esse tipo de investimento.

Entretanto, as recentes elevações na taxa de participação feminina na força de trabalho, principalmente das mulheres casadas e em idade de ter filhos, estão causando dramáticas mudanças na aquisição de educação. À medida que esse papel de único membro da família suficientemente produtivo para criar os filhos muda, os incentivos para que as mulheres adquiram treinamento aumentam.

III - Objetivos:

Pesquisas revelam que em média, o hiato salarial entre os sexos é de quarenta por cento a favor dos homens. Além disso, quase não se observa a ocupação de cargos de chefia por mulheres. A priori, não é difícil achar que se trata puramente de preconceito. Porém, variáveis como educação, experiência, número de horas trabalhadas, ocupação, número de filhos e estado civil, dificilmente são levadas em consideração. Mensurar adequadamente o efeito de cada uma dessas parcelas no hiato salarial tem sido o esforço de muitos estudos sobre o tema.

Constatou-se que as mulheres, que tradicionalmente se graduavam menos, hoje em dia, têm revelado níveis de educação mais elevados que os dos homens. Mesmo tendo em média maior nível de escolaridade que os homens, as mulheres são as mais atingidas pela precarização das condições e relações trabalhistas, constatações que corroboram a permanência das desigualdades de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Além disso, enquanto setenta por cento dos homens pertencem à população economicamente ativa do Brasil, apenas cinquenta por cento das mulheres está inserida na força produtiva do país.

A fim de captar o efeito da variável educação e, até mesmo, da experiência, a maioria dos trabalhos subtraem da idade atual do indivíduo os anos de escolaridade. Tal procedimento é limitado e não qualifica o número de anos de estudo quanto à qualidade dessa escolaridade recebida. Apesar disso, essa é considerada uma aproximação razoável para mensurar a experiência de um indivíduo, pois o ciclo de vida produtivo é caracterizado pelo tempo de permanência no mercado de trabalho. Tal aproximação é ainda mais ineficiente quando tratamos das mulheres. Os ciclos reprodutivos e de casamento fazem com que elas se afastem temporariamente da força produtiva na maioria dos países. Portanto, idade e anos de escolaridade são inconsistentes com a determinação da experiência efetiva. Logo, este procedimento para mensurar a experiência pode provocar erros nas regressões de rendimentos femininas e por consequência uma superestimação da discriminação.

Outro fator que pode superestimar a discriminação feminina é a ocupação de cargos mais inferiores por mulheres como: empregadas domésticas, faxineiras e diaristas.

Tal preconceito pode se fazer presente também quando a cor for levada em consideração. Mulheres negras tendem a receber salários mais inferiores que as de cor branca.

Pretende-se com este trabalho estimar uma equação de rendimentos controlando por todas essas variáveis sendo o ponto chave a influência da variável experiência no hiato salarial. Busca-se, desta forma, contribuir para desvendar os mecanismos discriminatórios presentes no mercado de trabalho e alcançar caminhos rumo à igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

IV - Metodologia:

A fim de se atingir os objetivos citados acima, será estimada uma equação de rendimentos controlando por anos de escolaridade, experiência, número de horas trabalhadas, ocupação e cor.

Metodologia Básica

$$w = \alpha + \delta d + \sum_i \beta_i x_i + u$$

onde:

w = log do rendimento; x é um vetor de características pessoais e do próprio trabalho – como educação, experiência, cor, setor e posição na ocupação; d é a dummy de sexo que tem valor 1 se o sexo for masculino e 0 se o sexo for feminino.

Espera-se que inserindo todas as variáveis descritas acima, haja uma redução em δ que é o indicador da influência da dummy mulher sobre o rendimento.

V – Variáveis da Base de Dados

A pesquisa salarial está sendo realizada com base nas perguntas da PNAD 2003 (Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio). Porém, algumas perguntas não atendem exatamente aos interesses da investigação do hiato salarial em questão. Dessa forma, construiu-se algumas variáveis necessárias para o estudo dos rendimentos mensais.

A amostra pretendida para a análise necessita das seguintes características: indivíduos economicamente ativos, ou seja, precisam estar exercendo algum trabalho na semana de referência da pesquisa ou se não estiverem ocupados nesta semana, precisam estar afastados temporariamente do trabalho principal; devem ter idade entre 18 e 55 anos e esse emprego deve ser no setor privado não agrícola. Além disso, todos possuem posição de empregado no mercado de trabalho.

A fim de capturar se as mulheres são casadas ou se atuam como chefes de família, cruzamos a pergunta “condição na família” considerando apenas os itens “cônjuges” e “pessoa de referência” com a pergunta “sexo” considerando apenas o item “feminino”. Se o indivíduo for cônjuge do sexo feminino, concluímos que se trata de uma mulher casada. Já se for pessoa de referência do sexo feminino, temos um caso de mulher chefe de família. Tal variável é de extrema relevância uma vez que mulheres casadas, a fim de maximizar a utilidade da família, como dito anteriormente, tomam a decisão de quantas horas trabalhar juntamente com o marido. Além disso, podem decidir com os cônjuges sobre a divisão das tarefas domésticas e de criação dos filhos, caso os tenham.

É preciso também isolar os casos em que a mulher tenha filhos em idade inferior a cinco anos e se estes moram no mesmo domicílio que a mãe. Dessa maneira, investigamos o nível de dedicação destinado aos filhos e também possíveis saídas do mercado de trabalho durante a licença maternidade.

A fim de inferir sobre a transição das mulheres no mercado de trabalho, consideramos a pergunta referente ao número de trabalhos que a pessoa saiu no último ano, há quanto tempo está no trabalho atual e também a questão sobre a idade em que se entrou no mercado de trabalho.

Para analisar o nível de educação, as perguntas da PNAD mostraram-se ineficientes, pois apresentavam um corte a partir de 15 anos de estudo. Dessa forma, criamos a variável *anos de estudo* e separamos pelas seguintes classes:

- Analfabeto: será considerado analfabeto o indivíduo que não sabe ler e escrever; não frequenta e não frequentou escola ou creche ou ignorado ou não aplicável para este item; o curso mais elevado que frequentou foi creche ou pré-escolar; não concluiu, com aprovação, pelo menos a primeira série deste curso que frequentou anteriormente sendo o curso mais elevado que frequentou Elementar, Ensino Fundamental ou Creche.
- Primário Incompleto: esta classe é composta por indivíduos cujo curso frequentado mais elevado foi alfabetização de adultos sendo concluída apenas a primeira série deste curso; curso mais elevado frequentado foi primário ou ensino fundamental tendo concluído no máximo até a terceira série.
- Primário Completo: classe composta por indivíduos cujo curso mais elevado que frequentaram foi primário ou ensino fundamental sendo a quarta a última série concluída.
- Ginásio Incompleto: classe daqueles que tiveram o médio 1º ciclo como curso mais elevado podendo ter concluído até a terceira série e aqueles que frequentaram o Ensino Fundamental concluindo até a sétima série.
- Ginásio Completo: o curso mais elevado frequentado nesta classe é o médio 1º ciclo e a última série concluída é a quarta ou o curso mais elevado frequentado é o ensino fundamental e a última série concluída é a oitava.
- Colegial Incompleto: classe composta de indivíduos cujo curso mais elevado frequentado é o médio 2º ciclo ou ensino médio tendo concluído no máximo até a segunda série.
- Colegial Completo: tem como característica pessoas que frequentaram o médio 2º ciclo ou Ensino Médio concluindo até a terceira ou quarta séries.
- Superior Incompleto: frequentaram o Ensino Superior e concluíram até a terceira série.
- Superior Incompleto: indivíduos que concluíram o Ensino Superior até a quarta, quinta ou sexta séries.
- Mestrado ou Doutorado: indivíduos que concluíram o Ensino Superior até a sétima série.

VI - Amostra:

A amostra que está sendo analisada possui 59520 indivíduos sendo 65,20% homens e 34,80% mulheres.

Como dito anteriormente, todos os indivíduos encontram-se ocupados na semana de referência na posição de empregados, com seus respectivos empregos no setor privado.

Na página 6, encontram-se as tabelas e gráficos com as principais características da amostra a fim de oferecer um panorama sobre sua composição.

A tabela I.I é referente ao número de filhos por indivíduo. Ela nos mostra que uma maioria de quase 44% possui apenas um filho que mora no mesmo domicílio e aproximadamente 34% possui dois. Foi criada também uma variável dummy *filho menor que 5 anos* que encontra-se na tabela I.IV. Optou-se por considerar apenas os filhos que residem no mesmo domicílio que os pais menores que 5 anos por motivo de querer capturar possíveis correlações entre o nível de dedicação da mulher aos seus respectivos filhos e sua permanência no mercado de trabalho.

Na tabela I.II podemos identificar as estatísticas quanto à cor ou raça dos indivíduos. Percebe-se que as duas categorias mais representativas são *preta e indígena* com 53,52% para a primeira e quase 39% para a segunda.

As estatísticas relativas à educação dos indivíduos estão apresentadas na tabela I.III. Sua distribuição percentual foi consideravelmente uniforme sendo a classe Colegial Completo a mais abrangente com um percentual de quase 32%. (as definições de cada classe encontram-se no capítulo V – Base de dados)

Na tabela IV está a idade que a mulheres de 35 anos que participam do mercado de trabalho se inseriram neste. O gráfico I.VI descreve o padrão da inserção dessas mulheres na atividade econômica. Pode-se perceber que com 25 anos, quase todas as mulheres já tinham entrado no mercado. Tal fato é muito positivo para o sexo feminino, pois significa que boa parte dessas mulheres já possui pelo menos uns dez anos de experiência profissional. Isso só tende a aumentar seus rendimentos.

Além das estatísticas mais importantes da amostra, antes de rodar as regressões, foram feitas algumas correlações entre as variáveis a fim de provar estatisticamente o que se supõe na teoria.

A correlação simples entre salário horário e educação encontrada foi 0.0250, o que garante que educação e salário tendem a caminhar juntos, na mesma direção de

crescimento. Já salário horário e mulher quando correlacionados, produzem um valor igual a -0.0034 , ou seja, o fato de um indivíduo ser do sexo feminino impacta negativamente no salário. Para número de filhos e salário horário também foi encontrado um número negativo mostrando que filhos podem impactar negativamente no salário da mulher.

VIII – Regressões

$$1) \ln \text{whorario} = \alpha + b \text{exp} + c \text{exp}^2 + d \text{educa} + e \text{mulher} + f \text{negpa} + u$$

onde:

$\ln \text{whorario}$ = log do salário horário

exp = experiência

exp^2 = experiência ao quadrado

educa = nível de educação

mulher = variável dummy mulher

negpa = variável dummy negro/pardo

u = erro ou resíduo

Os coeficientes encontrados foram:

$$a = -0.2670115$$

$$b = 0.0232271$$

$$c = 0.0000932$$

$$d = 0.1435254$$

$$e = -0.3051752$$

$$f = -0.2381028$$

$$2) \ln \text{whorario} = \alpha + b \text{exp} + c \text{exp}^2 + d \text{educa} + e \text{mulher} + f \text{negpa} + g \text{tempo_emprego} + h \text{transi\c{c}ao_ano} + u$$

onde:

tempo_emprego = tempo em que o indivíduo encontra-se no mesmo emprego

transicao_ano = dummy indicativa se o indivíduo saiu ou não de algum emprego no período de um ano caso esteja no trabalho principal a menos de um ano.

Os coeficientes para essa regressão foram:

$$a = -0.2499673$$

$$b = 0.014804$$

$$c = 0.0000473$$

$$d = 0.1022689$$

$$e = -0.280552$$

$$f = -0.228053$$

$$g = 0.0493666$$

$$h = 0.0107649$$

$$3) \ln \text{whorario} = \alpha + b \text{exp} + c \text{exp}^2 + d \text{educa} + e \text{mulher} + f \text{negpa} + g \text{tempo_emprego} + h \text{transi\c{c}\~{a}o_ano} + i \text{filho_5anos} + u$$

onde:

filho_5anos = dummy que indica se o indivíduo possui ou não algum filho de cinco anos ou menos

Coefficientes encontrados:

$$a = -0.0135956$$

$$b = 0.0151958$$

$$c = 0.0000453$$

$$d = 0.1015153$$

$$e = -0.2516575$$

$$f = -0.2281874$$

$$g = 0.0484523$$

$$h = 0.0092747$$

$$i = -0.0523144$$

$$4)) \ln \text{whorario} = \alpha + d \text{educa} + e \text{mulher} + f \text{negpa} + u$$

Coeficientes encontrados:

$$a = 0.3989653$$

$$d = 0.1217174$$

$$e = -0.3408725$$

$$f = -0.2927769$$

VIII - Conclusões:

Os resultados da regressão 1 nos mostram que educação e experiência afetam positivamente os salários, enquanto o fato do indivíduo ser mulher ou negro afeta negativamente. O coeficiente encontrado para mulher foi -0.3051752 , indicador de que as mulheres têm rendimentos em torno de 30% menores do que os rendimentos dos homens. Desconfia-se de que parte desse percentual pode ser referente às discriminações que existem em relação à mulher no mercado de trabalho por uma série de motivos. Por conta disso, decidiu-se regressar novamente o salário em todas as variáveis descritas anteriormente só que dessa vez incluindo progressivamente a cada regressão posterior uma variável indicativa de discriminação.

Na regressão 2 foram incluídas as variáveis `tempo_emprego` que indica há quanto tempo o indivíduo está no emprego principal e `transição_ano` que indica se a pessoa saiu de algum emprego em um ano dado que estava no emprego principal há menos de um ano. O motivo da inclusão dessas variáveis é para tentar captar possíveis transições no mercado de trabalho da mulher. Podemos perceber que quando essas variáveis são levadas em conta, o coeficiente da dummy mulher cai de -0.305 para -0.280 , ou seja, parte desse diferencial é referente a permanência da mulher no mesmo emprego e também ao fato dela sair e entrar no mercado constantemente.

Na regressão 3, foi incluída apenas a dummy `filho_5anos`, que indica se o indivíduo possui ou não algum filho com cinco anos ou menos. Tal inclusão foi feita para apurar o fato de que muitos empregadores tendem a discriminar a mulher caso ela possua filho(s) por volta dessa idade. Isso acontece pela desconfiança de que filhos pequenos demandam muito da mãe e isso impacta negativamente na dedicação ao emprego. Dessa forma, os salários ofertados a esse tipo de mulher podem ser mais baixos. A redução do coeficiente da dummy mulher para $-0,251$ mostra isso empiricamente.

Na quarta regressão foram retiradas todas as variáveis de experiência e percebeu-se que o coeficiente mulher saltou para $-0,34$ mostrando que quanto mais experiência a mulher tiver, melhor será seu salário.

Em suma, através das regressões pode-se provar empiricamente o que a teoria previa. Existe discriminação feminina no mercado de trabalho e essa discriminação se deve a fatores diversos tais como número de filhos, filhos pequenos e possíveis entradas e saídas do mercado de trabalho por motivo de gestação fazendo com que menos capital

humano seja investido nas mulheres comparativamente aos homens. Isso ocorre devido à suposição por parte do empregador de que mulheres por esses fatores relacionados acima possuem um grau de “apego” ao trabalho inferior ao do homem.

Bibliografia:

- **Ehrenberg, R. e Smith, R. (2000), A Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública, Quinta Edição, Makron Books**
- **Borjas, G. (2005), Labor Economics Third Edition, McGraw-Hill**