

**XIX ECONOMIA DO CEARÁ EM DEBATE
07 DE DEZEMBRO DE 2023**

**ADMISSÃO POR PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO FORMAL NO BRASIL E NO
CEARÁ: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS REMUNERAÇÕES NOS ANOS DE 2010 E
2020**

**ADMISSION FOR FIRST EMPLOYMENT AND FORMAL REEMPLOYMENT IN
BRAZIL AND CEARÁ: COMPARATIVE ANALYSIS AMONG REMUNERATIONS IN THE
YEARS 2010 AND 2020**

Ana Letícia Alves de Sousa¹

Graduada em Economia pela Universidade Regional do Cariri (URCA)

Silvana Nunes de Queiroz²

Professora adjunta no Departamento de Economia e permanente no Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Urbana (PPGERU) na Universidade Regional do Cariri (URCA), e no Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGDEM/UFRN).

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar de maneira comparativa as remunerações entre os empregados recém-admitidos – primeiro emprego e reemprego – no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense, nos anos de 2010 e 2020. Os dados foram coletados a partir dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e utilizou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Os resultados apontam que, de modo geral, no Brasil e no Ceará, trabalhador do sexo masculino, com maior escolaridade, mais experiência e idade mais avançada, apresentam maiores rendimentos, sendo que a maior parte dessa diferença é atribuída a fatores não explicados pelas características dos trabalhadores. Em 2010, os admitidos por reemprego no Brasil e no Ceará apresentaram uma diferença remuneratória em relação aos inexperientes em cerca de 16,93% e 5,10%, respectivamente. No entanto, em 2020, essa disparidade caiu para 11,57% no Brasil em favor dos experientes, enquanto no Ceará os trabalhadores admitidos em seu primeiro emprego receberam 9,72% a mais comparativamente aos experientes. Ademais, constatou-se maior discriminação remuneratória no Brasil em comparação com o Ceará.

Palavras-chave: Admissão. Primeiro emprego. Reemprego. Discriminação. Remuneração.

Abstract: This study aims to analyze the presence of remuneration discrimination among those hired for their first job and for re-employment in Brazil and Ceará, in 2010 and 2020. The data were collected from the microdata of the Annual Social Information List (RAIS) and the Oaxaca-Blinder (1973) decomposition was used. The results indicate that, in general, in Brazil and Ceará, male workers, with higher education, more experience and older age, have higher incomes. Besides, most of this difference is attributed to factors not explained by the characteristics of the workers. In 2010, those admitted through re-employment in Brazil and Ceará had a remuneration difference in relation to inexperienced workers of approximately 16.93% and 5.10%, respectively. However, in 2020, this disparity dropped to 11.57% in Brazil in favor of experienced workers, while in Ceará, workers admitted to their first job received 9.72% more compared to experienced workers. In addition, greater remuneration discrimination was found in Brazil compared to Ceará.

Keywords: Admission. First job. Reemployment. Discrimination. Remuneration.

¹ E-mail: analeticia.alves@urca.br. Telefone para contato: (88) 98852-0344

² E-mail: silvana.queiroz@urca.br

Área Temática: Área 2 – Economia Social
Código JEL: J21, J31, J71

1. INTRODUÇÃO

As políticas macroeconômicas conduzidas a partir de 2003 favoreceram a economia brasileira ao longo dos anos subsequentes. Segundo Teixeira e Pinto (2012), o Brasil mostrou redução na taxa de juros, na inflação e na dívida externa, aumento nas reservas internacionais, crescimento do PIB próximo ao mundial, revelando crescimento econômico que impactou consequentemente de forma positiva o mercado de trabalho formal. Já a partir de 2015, o cenário começou a mudar, o Brasil passa a enfrentar crise política e econômica, se agravando entre 2019 e 2020, com a queda no consumo das famílias, nos investimentos, na importação, baixo crescimento do PIB e aumento da inflação, afetando negativamente a geração de empregos formais, aumentando consequentemente o desemprego, informalidade e precarização (MATTEI; HEINEN, 2022).

Entretanto, a economia mostrando expansão ou retração, não afeta de forma homogênea os empregados, é sabido que os efeitos impactam de forma diferenciada o grupo dos jovens, sendo os que compõem a maior massa dos que procuram o primeiro emprego e os que sofrem maior discriminação tanto na contratação quanto na remuneração. Os trabalhos desenvolvidos partem de diferentes análises teóricas os quais têm como principais fundamentos a teoria do capital humano, utilizando como variáveis preponderantes a escolaridade e a experiência profissional (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962; GONÇALVES; MONTE, 2008); teoria da segmentação, referindo-se à região, setor de ocupação na atividade econômica, entre outras variáveis (DOERINGER; PIORE, 1970; GOMES; SOUZA, 2018); e a teoria da discriminação, que tem por fundamento a discriminação em virtude da raça/cor e sexo (OAXACA; BLINDER, 1973).

Este estudo, a respeito da diferença remuneratória por primeiro emprego e reemprego no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense busca reduzir o hiato existente na literatura. É baseado na necessidade de compreender e delinear como se dá essa discriminação, trazendo as possíveis características que possam explicar e influenciar esse panorama, ampliar o debate na direção de estudos desenvolvidos posteriormente, além de auxiliar na implantação de políticas públicas. Então, diante do exposto é necessário fazer questionamentos a respeito das questões que norteiam este trabalho que são: há discriminação remuneratória em decorrência da forma de admissão no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense? Quais são as características que contribuem para a configuração desse cenário?

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar de maneira comparativa as remunerações entre os empregados recém-admitidos – primeiro emprego e reemprego – no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense, nos anos de 2010 e 2020. Isto porque, analisar as possíveis características que influenciam no ingresso dos jovens no primeiro emprego e reemprego é essencial para entender como se dá a estrutura do mercado de trabalho brasileiro e cearense.

É importante destacar que ao longo da década de 2010, principalmente a partir de 2016, o Brasil passou por mudança em seu modelo de gestão, adotando ideias neoliberais e uma política de austeridade. Essa mudança de paradigma marcou o fim de períodos de políticas desenvolvimentistas e enfraqueceu as conquistas sociais e do mercado de trabalho. Exemplificando esse cenário, destacam-se a reforma trabalhista de 2017 e a reforma da previdência em 2019. Além disso, esse período foi marcado por uma crise política que resultou no impeachment da presidenta Dilma Rousseff em 2016, desencadeando uma crise econômica e política, que posteriormente se somou ao enfrentamento da pandemia da COVID-19. Todos esses fatores tiveram impactos significativos na dinâmica do mercado de trabalho, gerando efeitos majoritariamente negativos.

No presente estudo será utilizado o tipo de pesquisa descritivo-explicativa com a finalidade de analisar as diferenças remuneratórias para os admitidos por primeiro emprego e reemprego, partindo da análise de dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Dessa forma, utiliza-se o

método dedutivo a partir da utilização do procedimento comparativo e econométrico, para apresentar e explicar as diferenças encontradas. O estudo utilizará de métodos tidos como quantitativos, a fim de analisar as características dos recém-admitidos e como isso impacta na remuneração.

Este artigo está dividido em cinco seções, começando pela introdução, seguida por uma seção que aborda as evidências empíricas sobre diferenças salariais, outra que trata da metodologia utilizada no estudo. A quarta seção apresenta os resultados da análise econométrica. E por último, tem-se as considerações finais.

2. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENÇAS SALARIAIS

O mercado de trabalho apresenta discrepâncias em sua estrutura e a partir dessa constatação estudos foram desenvolvidos a fim de entender a sua origem e permanência. Com o objetivo de entender a discriminação salarial sob suas diferentes vertentes, esta seção traz alguns estudos publicados no âmbito internacional e nacional, apresentando aspectos que influenciam nesse cenário.

2.1 Estudos Internacionais

Mincer (1962) desenvolveu um estudo analisando os custos, retornos e implicações do treinamento no trabalho nos Estados Unidos em 1939, 1949 e 1958. O autor afirma que aqueles que ingressam no primeiro emprego recebem menor remuneração e isso se deve ao fato de que esses indivíduos terão o benefício da primeira experiência no mercado de trabalho, investimento em capital humano, e irão desenvolver habilidades.

Doeringer e Piore (1970) preocuparam-se em analisar o mercado de trabalho sob a perspectiva da segmentação, utilizando como parâmetro para as suas análises a tecnologia, automação, discriminação racial, treinamento, entre outras variáveis, nos Estados Unidos entre 1964 e 1969. E os autores afirmam que não pode atribuir aos problemas do mercado de trabalho apenas as suas imperfeições e que deve ser levado em consideração as características pessoais e o comportamento dos indivíduos, visto que influenciam na remuneração.

Oaxaca e Blinder (1973) foram um dos principais estudiosos a desenvolverem métodos/metodologia de discriminação para determinados grupos com fundamento na teoria da discriminação. Um dos estudos mais conhecidos foi desenvolvido a partir das características de homens e mulheres, brancos e negros, nos Estados Unidos, em 1950, o qual foi identificado à existência de discriminação salarial para esses grupos. E puderam concluir que todas as diferenças nas características contribuem para uma redução na discriminação salarial, e que não é possível controlar todas as variáveis que provocam essa diferença salarial.

O'Neill (1985), estudou a tendência de redução na diferença salarial de gênero nos Estados Unidos na década de 1970, e percebeu que isso vem acontecendo no decorrer dos anos, e pode ser explicado pelo aumento da experiência profissional e da escolaridade por parte das mulheres. Constatou também que os trabalhadores menos qualificados enfrentam baixos salários devido à alta oferta de mão de obra desse grupo.

O'Neill e Polachek (1993) estudaram a redução da discriminação salarial entre os diferentes gêneros na década de 1980, nos Estados Unidos, e notaram que desde 1976 esse fenômeno vinha acontecendo com redução, aproximada, de 1% ao ano. Essa queda no hiato salarial pode ser explicada pelo fato das mulheres estarem se qualificando para empregos que possuam maior remuneração. E ao analisarem possíveis características que poderiam influenciar na discriminação salarial, constataram que a escolaridade e experiência profissional explicam de um terço a metade.

Pastore e Marcinkowska (2004), em 1998, investigaram a existência de diferença salarial de gênero entre os jovens de 18 a 24 anos da Itália, e afirmaram que 70% da diferença geral é inexplicável. As mulheres sofrem mais discriminação que os homens tanto na fase jovem quanto na fase adulta, e os jovens enfrentam maior taxa de desemprego e discriminação. Aqueles que procuram pelo primeiro emprego enfrentam dificuldades, pois não têm como competir com os que já possuem experiência e qualificação.

Kunze (2005) investigou a diferença salarial entre os jovens na Alemanha entre 1975 e 1990, e percebeu que no início da carreira consiste em uma discriminação remuneratória de 25% em detrimento das mulheres, que têm o maior índice de desemprego no início da carreira. As empresas estão menos dispostas a investir em capital humano para as mulheres devido à alta taxa de desistência destas, no entanto, aproximadamente 50% da diferença salarial pode ser explicada pela qualificação profissional. Além disso, mais de 40% da assimetria ficou sem explicação, contudo, a experiência profissional e capital humano são variáveis significativas para fins de análise.

Outro estudo a respeito da discriminação salarial entre gênero, Jeddi e Malouche (2015) dedicaram-se a análise para a Tunísia, em 2005, e perceberem que a mulher recebe 16% a menos do que os homens, sendo explicado pela desvalorização da mão-de-obra feminina. Ademais, a diferença salarial pode também ser explicada pelo nível de educação, setor ocupacional, idade juntamente com a experiência de trabalho.

De acordo com Dias, Joyce e Parodi (2020), ao estudarem sobre a disparidade salarial no Reino Unido, entre 1993 a 2018, notaram que a experiência profissional é a variável mais importante, pois explica até dois terços da diferença salarial entre homens e mulheres. Apontaram também a ocupação e as características do trabalho, contudo, essas variáveis explicam menos essa assimetria. As autoras destacaram que as diferenças salariais decorrentes do gênero são essencialmente universais entre os países, e os indivíduos que possuem baixa escolaridade apresentam discrepância maior quando comparado com aqueles que possuem maior instrução acadêmica.

2.2 Estudos Nacionais

A literatura nacional também apresenta estudos com a finalidade de entender como se dá a discriminação salarial sob diferentes óticas. Nesse sentido, Monte, Araújo e Lima (2007), em seu estudo a respeito da inserção por primeiro emprego e reemprego no mercado de trabalho brasileiro, em 2000, constata que há diferentes chances de inserção ocupacional para determinados grupos, com maior oportunidade para os indivíduos que procuram o reemprego. Os resultados também mostraram que os homens têm maior probabilidade de inserção ocupacional em detrimento das mulheres e os que buscam a inserção por reemprego são mais facilmente admitidos quanto aos que estão à procura do primeiro emprego.

Ao analisar a situação do jovem no mercado de trabalho brasileiro, Pochmann (2007) verificou que o desemprego se concentra entre 15 e 24 anos de idade, para ambos os sexos, entre 1995 e 2005. Na sua análise os maiores índices de violência recaem sobre os jovens menores de 25 anos, os quais podem ser explicados em decorrência das baixas oportunidades de emprego e, assim, são condicionados a migrarem para atividades ilícitas. Com relação à escolaridade, mesmo apresentando avanço nas taxas, a qualidade do ensino tem piorado e se torna empecilho para ingressar no primeiro emprego. Destacou que devido ao cenário constatado, as políticas públicas de fomento ao ingresso no mercado de trabalho formal para os jovens são ineficientes.

Reis (2015), ao analisar a transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil de 2006 a 2012 corroborou o que a literatura tem mostrado, que a experiência prévia facilita a entrada daqueles que buscam por emprego. Quer dizer, aqueles que estão à procura do primeiro emprego enfrentam dificuldades, e se agrava quando desejam ingressar no mercado de trabalho de melhor qualidade. Ao comparar jovens e adultos que buscam por reemprego, eles apresentam facilidades semelhantes na probabilidade de lograrem êxito na busca por emprego no mercado de trabalho formal. Contudo, os jovens sem experiência têm chances menores de conseguirem o primeiro emprego e esse grupo enfrenta alta rotatividade, postos de trabalho precarizados e longo período de desemprego.

Em um estudo a respeito da análise da inserção ocupacional dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, entre 2002 e 2016, Carrijo (2017) levou em consideração a contratação por primeiro emprego, concluindo que há diferença em como o mercado de trabalho absorve a mão de obra masculina e feminina, mesmo quando são igualmente qualificadas. Ademais, esse tratamento diferenciado dificulta o acesso das mulheres no mercado de trabalho e a ascensão profissional. Importante destacar que, os admitidos por

primeiro emprego obtêm a primeira oportunidade de trabalho em categorias de menor qualidade, menor remuneração, maior precariedade e maior informalidade.

Neves, Gonçalves e Lima (2015), constataram a escolaridade, experiência profissional e idade, como condicionantes para inserção no mercado de trabalho ao estudarem os fatores que influenciam a empregabilidade dos jovens no Nordeste, em 2011. Em contrapartida, ser do sexo feminino, não branco, com baixa renda e ter filhos, constituem em óbice ao ingresso no mercado de trabalho. O grupo juvenil representa a maioria à procura do primeiro emprego e possui o percentual mais elevado de desemprego, devido à dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Destacam a necessidade de iniciativas que priorizem educação de qualidade e ações para empregabilidade dos jovens.

Quanto aos estudos voltados à admissão por primeiro emprego e reemprego no Ceará, de 1994 a 2009, Barbosa (2011) verificou que aqueles que buscam sua primeira inserção no mercado de trabalho formal encontram maiores dificuldades, devido à falta de experiência e qualificação. Ao analisar o comportamento do primeiro emprego na indústria de transformação no estado, verificou que o percentual de empregabilidade para esse grupo se verifica com maior expressividade nos postos de trabalho que necessitam de intensidade da mão de obra na produção. O autor conclui que o Ceará atraiu muita indústria de transformação a partir dos anos de 1990, devido aos incentivos fiscais, a elevada oferta de mão de obra e os baixos salários. No entanto, os empregadores exigem cada vez mais qualificação e ainda há predominância do sexo masculino nos empregos.

No relatório desenvolvido pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2018), a respeito da admissão por primeiro emprego nos pequenos negócios, em 2017, observou-se que há maior inserção desse grupo nas micro e pequenas empresas, correspondendo a um total de 55% de absorção no total de 1,4 milhões de jovens com sua primeira ocupação no mercado de trabalho. O maior percentual se destina a faixa etária até 24 anos e maior contratação do sexo masculino. Levando em consideração o Nordeste, ocupa a terceira posição na quantidade de oportunidades para inserção no primeiro emprego, e o estado do Ceará também ocupou a terceira posição na região, perdendo apenas para a Bahia e Pernambuco. Com isso, conclui que os pequenos negócios têm um papel essencial no que diz respeito à admissão por primeiro emprego.

A partir dessa breve revisão de literatura internacional e nacional foi identificada que a experiência profissional (teoria do capital humano) é um dos fatores mais determinantes para o jovem ingressar no mercado de trabalho formal. Em relação as outras variáveis, foram identificadas a escolaridade e o sexo como atributos que também influenciam na inserção do jovem. Outrossim, pode-se notar que com a dificuldade de adentrar no primeiro emprego, eles se sujeitam a trabalhos com menor salário e maior precariedade, gerando assim, insatisfação, causando a alta rotatividade dos mesmos.

3. METODOLOGIA

A análise restringiu-se aos anos de 2010 e 2020, no caso específico desse estudo, e a base de dados foi direcionada aos empregados admitidos por primeiro emprego e por reemprego. Para o alcance dos objetivos foram utilizadas as seguintes variáveis: remuneração média, sexo (masculino e feminino), idade (entre 16 e 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos e acima de 49 anos), escolaridade (analfabeto, até a 5ª série incompleta, 5ª série completa, 6ª a 9ª série do ensino fundamental, fundamental completo, médio incompleto e completo, e o ensino superior incompleto e completo), regime de contratação (celetista, estatutário e outros, que se refere aos regimes avulsos, contratação por lei estadual e municipal, contrato por tempo determinado e prazo determinado, menor aprendiz e temporário), e o porte do estabelecimento (pequeno porte, com menos de 50 funcionários; médio porte, de 50 a 499 funcionários; e grande porte, mais de 500 funcionários).

A construção da variável ocupação se baseou na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), dividindo-se em nove grupos: Grupo 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresas e gerentes), Grupo 2 (Profissionais da ciência e da arte), Grupo 3 (Técnicos do nível médio), Grupo 4 (Trabalhadores de serviços administrativos), Grupo 5 (Trabalhadores

dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados), Grupo 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca), Grupo 7 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais), Grupo 8 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais) e Grupo 9 (Trabalhadores em serviço de reparação e manutenção).

Com o objetivo de analisar de maneira comparativa as remunerações entre os empregados recém-admitidos – primeiro emprego e reemprego – no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense, nos anos de 2010 e 2020, foi feita análise econométrica com base no modelo Oaxaca-Blinder, dividida em duas análises: a primeira, com a finalidade de analisar se há discriminação remuneratória entre os empregados recém-admitidos, utiliza o teste de igualdade das médias. No tocante a segunda análise utiliza o procedimento de Oaxaca-Blinder, para estimar a diferença remuneratória no que diz respeito às habilidades dos empregados e à discriminação.

Para a identificação da diferença remuneratória no que diz respeito ao tipo de admissão, se por primeiro emprego ou por reemprego, será utilizada uma equação de rendimentos minceriana, a qual segue:

$$\ln w_j = \alpha_r + \gamma z_j + \sum_{l=1}^k \beta_l X_{lj} + u_j \quad (1)$$

Em que, $\ln w_j$ é o logaritmo neperiano dos salários; X_l são as variáveis explicativas associadas à produtividade da mão-de-obra ($l=1, \dots, k$); Z é a variável dummy que assume valor 0 para empregados admitidos no reemprego e 1 para os empregados admitidos no primeiro emprego; u_j são os erros aleatórios que obedecem às hipóteses estatísticas usuais; α , γ , e β são parâmetros estimados.

A definição para uma possível discriminação salarial é dada pela diferença entre a remuneração média. Sendo assim, o salário médio dos admitidos por primeiro emprego é dado por \bar{w}_{pe} , enquanto o salário médio dos empregados admitidos por reemprego é dado por \bar{w}_r :

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_r - \ln \bar{w}_{pe} \quad (2)$$

Muitas variáveis podem afetar as diferenças salariais como a escolaridade, idade, experiência, sexo, raça/cor, além de outros atributos. Dessa forma, é mais apropriado para uma definição de discriminação salarial comparar empregados que possuam o mesmo nível de qualificação. Esse ajuste pode ser feito através das estimações de regressões que relacionam os rendimentos dos empregados com as características socioeconômicas e habilidades. Podendo, portanto, serem expressas pela equação 3, referente aos empregados admitidos por reemprego, e equação 4, que diz respeito aos empregados admitidos por primeiro emprego:

$$\ln \bar{w}_r = \hat{\alpha}_r + \sum_{j=1}^n \bar{X}_r^j \hat{\beta}_r^j \quad (3)$$

$$\ln \bar{w}_{pe} = \hat{\alpha}_{pe} + \sum_{j=1}^n \bar{X}_{pe}^j \hat{\beta}_{pe}^j \quad (4)$$

Sendo que $\ln \bar{w}_r$ e $\ln \bar{w}_{pe}$ representam o logaritmo do salário médio; $\hat{\alpha}_r$ e $\hat{\alpha}_{pe}$ são os coeficientes estimados do intercepto; $\hat{\beta}_r^j$ e $\hat{\beta}_{pe}^j$ representam o vetor coluna dos coeficientes de inclinação estimados para j-ésimo regressores; \bar{X}_r^j e \bar{X}_{pe}^j são vetores linha da média dos j-ésimo regressores. Ainda existem N variáveis definidas para N conjunto de regressores.

Sendo assim, o modelo de regressão pressupõe que a diferença do salário bruto é descrita, dadas as propriedades dos mínimos quadrados ordinários (MQO), conforme segue:

$$\ln \bar{w}_r - \ln \bar{w}_{pe} = \hat{\alpha}_{r0} + \sum_{j=1}^N \bar{X}_r^j \hat{\beta}_r^j - \hat{\alpha}_{pe0} - \sum_{j=1}^N \bar{X}_{pe}^j \hat{\beta}_{pe}^j \quad (5)$$

Sendo \bar{X}_r a escolaridade média do empregado admitido por reemprego e \bar{X}_{pe} a escolaridade média do empregado de primeiro emprego. Quando somar e subtrair o lado direito da equação 5, o termo $\sum_{j=1}^N \bar{X}_{pe}^j \hat{\beta}_{pe}^j$ pode-se decompor o diferencial de salário bruto entre os empregados admitidos por reemprego e por primeiro emprego, conforme segue a equação 6, conhecida como a decomposição de Oaxaca:

$$\ln \bar{w}_r - \ln \bar{w}_{pe} = \underbrace{(\hat{\alpha}_{r0} - \hat{\alpha}_{pe0}) + \sum_{j=1}^N \bar{X}_r^{(j)} \Delta \hat{\beta}_r^{(j)}}_{\text{discriminação}} + \underbrace{\sum_{j=1}^N \Delta \bar{X}_{pe}^j \hat{\beta}_{pe}^{(j)}}_{\text{habilidades}} \quad (6)$$

A equação 6 descreve a diferença do salário bruto formado da parcela referente as diferenças da variável habilidades do trabalhador e da parcela atribuída à discriminação do mercado de trabalho.

A variável dependente analisada é a remuneração média, e são utilizadas as seguintes variáveis explicativas para aplicação no modelo: sexo, idade, escolaridade, regime de contratação, porte da empresa, grupo ocupacional e região (Brasil e estado do Ceará). Para que haja uma melhor adequação da equação de salários e decomposição de Oaxaca ao uso das variáveis binárias (dummies) devem ser feitas algumas alterações. Destarte, o salário será determinado pelas seguintes variáveis indicadoras: dummy do sexo (assume-se valor 1 para masculino e 0 caso contrário); dummy da escolaridade (a categoria analfabeto foi utilizada como referência); dummy da idade (utilizou a faixa etária de 16 a 24 anos como referência); dummy do regime de contratação (“outros” foi usada como referência); dummy do porte de empresa (pequena empresa foi utilizada como referência); dummy do grupo ocupacional (o Grupo 5 foi utilizado como base).

4. ANÁLISE ECONOMETRICA DOS TRABALHADORES ADMITIDOS POR PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO NO BRASIL E NO CEARÁ, EM 2010 E 2020

No contexto do mercado de trabalho, é essencial destacar as habilidades e características que os trabalhadores adquirem, as quais influenciam tanto na sua contratação quanto na sua remuneração. Dessa forma, esta seção visa contribuir para a compreensão dos determinantes remuneratórios no setor formal, considerando a discriminação entre aqueles contratados por primeiro emprego e por reemprego, nos anos de 2010 e 2020, no Brasil e no Ceará. A análise desses fatores pode auxiliar na formulação de políticas públicas e projetos de capacitação por parte das empresas que possam contribuir para a promoção da equidade na empregabilidade e na remuneração dos trabalhadores.

Para verificar a existência de diferenças nas remunerações entre os recém-admitidos, utilizou-se como variável dependente o logaritmo natural da remuneração média, e um conjunto de 7 variáveis explicativas (sexo, tipo de admissão, escolaridade, faixa etária, regime de contratação, porte da empresa e grupo ocupacional), procurando identificar os trabalhadores que se encontravam com vínculo ativo em dezembro de 2010 e em dezembro de 2020, dado que os empregadores são obrigados a informar todos os admitidos no ano-calendário, e pode ser que um mesmo sujeito apareça mais de 1 vez no conjunto de dados. É válido ressaltar que se optou por utilizar quase toda a população, contudo, informações extremas foram excluídas, como a remuneração média nominal inferior a R\$ 100,00. Ademais, como o objetivo é analisar comparativamente a remuneração dos recém-admitidos, tornou-se necessário deflacionar a remuneração média pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), utilizando como referência o ano de 2020.

Na Tabela 1 é apresentada a análise a respeito do teste de igualdade das médias para a variável logaritmo da remuneração média, na terceira e quarta coluna o valor médio do logaritmo da remuneração média, e na quinta o resultado do teste-t para duas amostras independentes. Cumpre notar que no Brasil os admitidos por primeiro emprego recebem menos se os comparar com os admitidos por reemprego tanto no

ano de 2010 como no de 2020, apesar dessa diferença ter reduzido. Trazendo a análise para o Ceará, o ano de 2010 apresenta diferença remuneratória a favor dos contratados por reemprego, contudo, em 2020, esse cenário se inverte, pois os trabalhadores sem experiência começam a auferir maiores rendimentos. Todos os valores do teste de igualdade das médias corroboraram com a hipótese da existência de discriminação remuneratória, quase sempre em favor dos trabalhadores com experiência, à exceção do Ceará em 2020. O p-value apresentou-se inferior a 0,05 ($\Pr(|T| > |t|) = 0,0000$), podendo rejeitar a hipótese nula ($H_a: \text{diff} \neq 0$), ou seja, as médias dos dois grupos – primeiro emprego e reemprego – são diferentes e estatisticamente relevante.

No Brasil, em 2010, a média da remuneração para os admitidos por primeiro emprego é de 7,1656, enquanto do reemprego é de 7,3349, já no ano de 2020, a média do salário para os trabalhadores sem experiência aumenta para 7,2185, mas ainda é inferior ao observado para o reemprego, enquanto os trabalhadores com experiência permanecem, praticamente, no mesmo patamar (7,3343). Esses resultados mostram que os trabalhadores experientes apresentam, em média, um salário superior, não diferindo do que os estudos já vêm apontando, que há diferença na remuneração em favor dos trabalhadores admitidos por reemprego, podendo afirmar a experiência ocupacional como um importante fator de determinação salarial (GONÇALVES; MONTE, 2008; MENDONÇA ET AL., 2012; GOMES; SOUZA, 2018).

Tabela 1 – Teste de igualdade de médias para o logaritmo da remuneração média real* – 2010/2020 – Brasil e Ceará

Anos	Local	Admitidos por Primeiro Emprego	Admitidos por Reemprego	Teste de igualdade das médias
2010	Brasil	7,1656	7,3349	-479,0950
	Ceará	7,0126	7,0637	-33,0588
2020	Brasil	7,2185	7,3343	-224,6146
	Ceará	7,2392	7,1421	42,0316

Fonte: Elaborada pela autora com base nos microdados da RAIS (2010/2020).

Notas: $\Pr(|T| > |t|) = 0,0000$.; $H_a: \text{diff} \neq 0$. *Deflacionada com base no INPC utilizando como referência o ano de 2020.

O aumento na média da remuneração para os trabalhadores admitidos por primeiro emprego pode ser explicado pela execução das políticas públicas com viés específico para esse grupo durante os governos no período em estudo, em nível federal e estadual, como a criação de escolas profissionalizantes e da Secretaria Nacional da Juventude, constituindo-se um importante fator de fomento para inclusão, participação e promoção da equidade no mercado de trabalho, como também pode ser o reflexo da escolha das variáveis desse estudo. Alguns autores (PADILHA, 2010; GARCIA ET AL., 2012; GALVÃO; QUEIROZ, 2017) enfatizam a importância de implementar e executar ações direcionadas aos jovens, já que constituem a maior parcela que buscam sua primeira ocupação formal como meio de minorar a discriminação e facilitar sua entrada em atividades remuneradas, visto a necessidade de promoção de oportunidades iguais de empregabilidade para aqueles que procuram o primeiro emprego.

Voltando a análise para o Ceará, o ano de 2010 seguiu a tendência observada nacionalmente, os admitidos por primeiro emprego apresentaram uma média remuneratória de 7,0126 frente a uma média de 7,0637 para o reemprego, apesar da pequena diferença, esse resultado mostra que os trabalhadores inexperientes recebiam menos do que aqueles que possuíam uma experiência ocupacional anterior. No entanto, em 2020, esse cenário muda, os empregados por primeiro emprego passam a apresentar uma média remuneratória de 7,2392, e o reemprego de 7,1421, evidenciando que a experiência profissional, embora seja uma característica relevante para explicar a diferença na remuneração, não é o único fator decisivo que influencia na estrutura salarial entre os trabalhadores recém-admitidos, devendo, portanto, levar em consideração outros elementos. Segundo Blau e Kahn (2000), a discriminação salarial pode ser influenciada pela estrutura salarial geral, tipo de emprego, setores e qualificações profissionais.

Alguns fatores podem ser levados em consideração para explicar a discriminação na remuneração em favor dos admitidos por primeiro emprego no Ceará em 2020, como a escolaridade, o porte da empresa

e o grupo ocupacional. Considerando os admitidos por nível de escolaridade, enquanto no Brasil houve redução de admitidos por primeiro emprego e na remuneração média para quem possuía ensino superior completo, o Ceará caminhou no sentido inverso, segundo dados extraídos da RAIS, os números de admissões cresceram para esse grupo (21.665 – 2010; 23.921 – 2020) e a remuneração também (R\$ 2.724,53 em 2010, frente a R\$ 3.081,93 em 2020), enquanto os contratados por reemprego não acompanharam esse aumento na mesma proporção, podendo ser um fator que explique o aumento na média das remunerações. Segundo Gálvez (1999), quando há recessão econômica, os empregadores têm preferência por trabalhadores com maior nível educacional. Contudo, deve levar em consideração as políticas públicas executadas ao longo dos anos pelos governadores.

Como supracitado, outro fator que pode explicar esse resultado são as admissões por porte empresarial. É sabido que as empresas de grande porte são as que mais contratam e as que pagam maiores remunerações, mesmo com as crises política, sanitária e econômica, elas foram as que menos demitiram e que houve maior ganho na remuneração entre 2010 e 2020, conforme dados da RAIS, enquanto o ganho para os admitidos por primeiro emprego foi de R\$ 442,05, dado que passou de R\$ 1.511,96 em 2010 para R\$ 1.954,01 em 2020, os trabalhadores experientes tiveram ganho menor (R\$ 217,79), ao sair de R\$ 1.500,08 em 2010 para R\$ 1.717,87 em 2020.

E, por fim, sabendo que os setores ocupacionais também impactam na remuneração, deve-se, portanto, considerar as contratações por grupo ocupacional. No Ceará, o maior contingente de contratação de empregados sem experiência, em 2010, se concentrava no Grupo 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados), e importa notar que esse é o segundo grupo que paga menor remuneração. Já no ano de 2020, apesar das reduções nos números de admissões em todos os grupos ocupacionais, o Grupo 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresas e gerentes) foi o único que apresentou aumento nas contratações por primeiro emprego (13.533 em 2010 para 16.703 em 2020), e outro ponto que deve ser levado em consideração é que este setor apresenta a maior remuneração média, R\$ 3.185,29 em 2020. Esse fator pode também ter impactado na elevação da média da remuneração, já que os admitidos por reemprego não acompanharam proporcionalmente esse aumento.

Dessa forma, deve-se considerar diversas variáveis que podem influenciar nesse cenário, não devendo se ater somente a teoria do capital humano, a qual utiliza como variáveis preponderantes a escolaridade e a experiência profissional, mas também deve-se considerar o setor de ocupação na atividade econômica e a região, pois a depender das políticas públicas locais adotadas, podem refletir diretamente nas admissões e na estrutura salarial. Conforme Blau e Kahn (2000), não se deve levar em consideração apenas o viés do capital humano, mas também outras variáveis, pois com esse incremento é possível explicar ainda mais a disparidade.

Com o objetivo de examinar a relação entre a variável dependente – logaritmo natural da remuneração média – e as variáveis independentes, a regressão foi estimada por meio do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) robusto, com correção da heterocedasticidade. Essa análise tem como propósito verificar se os coeficientes de regressão representam a mudança esperada na variável dependente.

Os resultados estimados a partir do modelo linear para o ano de 2010 estão presentes na Tabela 2, e pode-se observar que todas as variáveis foram significativas ao nível de 1%, ressaltando a importância de tais regressores para a explicação do incremento salarial. Acerca dos sinais dos coeficientes na Tabela 2, eles apresentaram o sinal esperado de acordo com as hipóteses prévias, o que sugere uma relação positiva ou negativa entre as variáveis independentes e a variável dependente, é importante destacar que essa interpretação é fundamental para compreender a direção e a magnitude das relações entre as variáveis.

Conforme pode ser observado, o modelo apresenta um poder explicativo de 34,22% para o Brasil e de 32,29% para o Ceará. Além disso, o teste F retornou um valor inferior a 0,001, indicando que as variáveis utilizadas no modelo são conjuntamente significativas para todas as equações no nível de significância de 1%. Analisando os dados dispostos, pode-se observar que a variável sexo indica que os homens possuem rendimentos superiores aos das mulheres, e isso é evidenciado pelo valor positivo e estatisticamente

significativo do parâmetro estimado. Ao analisar os dados referentes ao Brasil e ao Ceará, é possível verificar que, em ambos espaços, os homens apresentam um rendimento superior ao das mulheres. No Brasil, o sexo masculino recebe, em média, 19,50% a mais que o feminino, enquanto no Ceará essa diferença é um pouco menor (14,34%). Portanto, os resultados confirmam a hipótese inicial de que existe uma disparidade remuneratória entre os sexos, com isso, as mulheres enfrentam maiores desafios para obter uma remuneração adequada ao seu capital humano, o que pode ser atribuído à discriminação no mercado de trabalho, como seletividade, discriminação de gênero, desigualdade de oportunidades, entre outros obstáculos.

Ao analisar a variável tipo de admissão, é possível constatar que as suposições formuladas foram aceitas e confirmadas, indicando que trabalhadores admitidos por reemprego têm um salário superior em relação aos admitidos por primeiro emprego. Esse fato é comprovado pelos valores negativos dos coeficientes estimados para ambos os recortes geográficos estudados. No Brasil, os admitidos por primeiro emprego recebem, em média, 10,99% menos do que os admitidos por reemprego, enquanto no Ceará essa diferença é de 6,57%. De acordo com os resultados obtidos, nos dois locais analisados, os trabalhadores inexperientes recebem uma remuneração menor em comparação aos trabalhadores com experiência prévia, o que sugere a existência de discriminação.

Tabela 2 - Regressão linear para a variável dependente logaritmo da remuneração média real – 2010 – Brasil e Ceará**

Variáveis		Brasil		Ceará	
		Coefic.	Estatística T	Coefic.	Estatística T
Constante		6,3638*	4397,51	6,3028*	984,89
Sexo	Masculino	0,1950*	760,04	0,1434*	104,46
Experiência	Sem experiência (Primeiro Emprego)	-0,1099*	-366,01	-0,0657*	-46,92
Escolaridade	Até 5ª Incomp.	0,1009*	79,64	0,0487*	9,27
	5ª Completa	0,1545*	122,19	0,0564*	10,23
	6ª a 9ª Fundam	0,1623*	132,78	0,0543*	10,74
	Fundam. Comp.	0,2113*	174,48	0,0741*	14,85
	Médio Incomp.	0,1873*	152,68	0,0593*	11,66
	Médio Comp.	0,3067*	254,55	0,1443*	29,18
	Super. Incomp.	0,5282*	382,35	0,3679*	56,75
Faixa Etária	Super. Comp.	0,8666*	599,51	0,6312*	96,34
	De 25 a 29 anos	0,1009*	334,29	0,0855*	55,09
	De 30 a 39 anos	0,1496*	504,96	0,1070*	68,58
	De 40 a 49 anos	0,1714*	438,84	0,1279*	61,90
Regime de Contrato	Acima de 49 anos	0,2104*	361,97	0,1942*	56,19
	CLT	0,2609*	362,41	0,3025*	84,95
Porte da Empresa	Estatutário	0,2234*	218,61	0,1886*	37,87
	Médio Porte	0,1093*	415,97	0,0976*	72,45
Grupo Ocupacional	Grande Porte	0,1772*	543,64	0,1393*	87,34
	Grupo 1	0,4635*	401,07	0,4273*	85,46
	Grupo 2	0,3256*	328,99	0,2939*	56,71
	Grupo 3	0,2209*	388,71	0,1396*	49,96
	Grupo 4	0,0479*	152,60	0,0549*	35,35
	Grupo 6	-0,0162*	-33,68	-0,0689*	-30,72
	Grupo 7	0,1397*	518,16	0,0596*	47,80
	Grupo 8	0,1038*	197,45	0,0145*	5,56

	Grupo 9	0,2005*	251,76	0,1731*	33,92
--	----------------	---------	--------	---------	-------

Fonte: Elaborada pela autora com base nos microdados da RAIS (2010).

Notas: * Significativo a 1%.; Prob > F = 0.0000; Brasil: R-squared = 0,3422.; Ceará: R-squared = 0,3229.

**Deflacionada com base no INPC utilizando como referência o ano de 2020.

Considerando a variável escolaridade, constatou-se que os parâmetros de educação estimados apresentam uma relação positiva com a remuneração média, ou seja, quanto maior o nível de escolaridade, maior tende a ser o salário. Tanto no Brasil quanto no Ceará é notável que todos os coeficientes estimados apresentaram valores positivos e estatisticamente significantes, indicando uma tendência remuneratória crescente, exceto para o ensino médio incompleto em que o coeficiente foi inferior em comparação com aqueles que não chegaram a frequentar esta etapa de ensino, sugerindo que a conclusão do ensino médio é um fator importante na obtenção de salários mais altos.

Explorando o cenário brasileiro, constata-se que, em média, os trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados (como o superior completo) recebem 86,66% a mais do que os analfabetos. No entanto, é importante destacar que essa diferença é distinta de acordo com a região do país, no Ceará, por exemplo, essa diferença é um pouco menor, e chega a 63,12%. Esses resultados reforçam a teoria do capital humano, que sugere uma relação positiva entre o investimento em educação e a remuneração dos trabalhadores, indicando que o aprimoramento de habilidades e competências torna a mão de obra mais valorizada no mercado de trabalho e, por conseguinte, resulta em salários mais elevados. Com efeito, esses dados ressaltam a importância do investimento em educação para ingressar no mercado de trabalho e obter maiores salários.

Debruçando-se um pouco mais sobre os níveis de escolaridade, em específico ao coeficiente apresentado para o nível médio incompleto, cabe ainda frisar que existem diversas razões pelas quais uma pessoa com ensino fundamental completo pode receber mais do que alguém com ensino médio incompleto. Uma possível explicação é que devido a heterogeneidade dos setores no mercado de trabalho, pode-se ter uma maior demanda do trabalhador com nível de educação mais baixo que aquele com ensino médio incompleto. Além disso, o nível de remuneração pode também variar de acordo com a qualidade dos postos de trabalhos ofertados, a demanda de habilidades e competências específicas, entre outros fatores econômicos, sociais e regionais. Mesmo que pareça contraditório em termos de escolaridade, é possível que existam profissões que valorizem mais o ensino fundamental completo do que o ensino médio incompleto. Um estudo desenvolvido pelo IPEA (2022) mostra que é possível que aqueles que concluíram o ensino fundamental, apresentem características não observáveis que possam influenciar tanto na sua inserção no mercado de trabalho quanto no rendimento auferido.

Também foi observada uma relação positiva entre faixa etária e salário médio, ao analisar os valores dos coeficientes positivos, indicando que trabalhadores pertencentes as faixas etárias mais elevadas tendem a receber salários mais altos, pois pode estar associada ao tempo de experiência e aquisição de habilidades específicas. Os resultados mostram que tanto no Brasil quanto no Ceará, há uma relação positiva e crescente entre a idade e o salário médio. Ao comparar a faixa etária de 25 a 29 anos com a de 16 a 24 anos, observa-se que no âmbito nacional, a primeira recebe em média 10,09% a mais que a segunda, enquanto no Ceará essa diferença é de 8,55%. A disparidade na remuneração se acentua ainda mais na faixa de 30 a 39 anos, com um aumento de 14,96% nos rendimentos no Brasil, e de 10,70% no Ceará. Para a faixa de 40 a 49 anos, a diferença fica em 17,14% no Brasil, e de 12,79% no Ceará. E, por fim, a assimetria cresce ainda mais para aqueles com mais de 49 anos, que recebem em média 21,04% a mais que os jovens no Brasil, enquanto no Ceará essa diferença se aproxima, ficando em 19,42%.

Esse fenômeno já foi abordado na literatura por Becker (1962), que argumenta que os rendimentos tendem a aumentar conforme a idade avança, indicando uma diferença salarial em função da idade. Entretanto, esses dados reforçam a suposição de que os jovens enfrentam discriminação no mercado de trabalho, recebendo salários menores do que os trabalhadores de faixas etárias mais avançadas, por troca de oportunidades de aprendizado, falta de experiência, crescimento profissional, entre outros fatores já mencionados por outros estudos. É importante destacar que esse tipo de discriminação pode afetar de forma significativa os jovens, pois influencia na rotatividade dos mesmos no mercado de trabalho.

No que diz respeito ao regime de contratação, foi adotado a categoria outros como referência, e constata-se que os trabalhadores estatutários e os contratados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) obtêm rendimentos mais elevados, como evidenciado pelos coeficientes positivos. Observa-se que no Brasil, os trabalhadores contratados pela CLT recebem, em média, 26,09% a mais do que a categoria outros, enquanto no Ceará essa diferença chega a 30,25%. Já para o regime estatutário, embora a discrepância seja menor do que a verificada na categoria anterior, a diferença ainda é significativa, em âmbito nacional, os trabalhadores estatutários ganharam, em média, 22,34% a mais do que a categoria outros, enquanto no Ceará essa diferença é de 18,86%. Esses dados mostram que o regime de contratação pode impactar de forma significativa na remuneração, como já salientando por Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Assim, a escolha das variáveis é importante, visto que contribuem para o resultado das discriminações, e o regime de contratação é uma delas.

Trazendo a discussão a respeito do porte da empresa, como comprovado pelos coeficientes positivos, observa-se que os empregados de uma empresa de grande porte recebem remuneração superior em comparação com aqueles contratados por empresas de pequeno ou médio porte, observado nos dois recortes geográficos estudados. Considerando a análise realizada, foi possível observar que o porte da empresa impacta de forma positiva na remuneração dos trabalhadores. No Brasil, os empregados de empresas de médio porte apresentam um ganho remuneratório de 10,93% superior aos de empresas de pequeno porte, e a diferença se amplia para 17,72% no caso de empresas de grande porte. De forma semelhante, no Ceará, os trabalhadores contratados por empresas de médio porte recebem, em média, 9,76% a mais do que os contratados por pequenas empresas, enquanto aqueles que atuam em empresas de grande porte apresentam uma diferença de 13,93% entre as remunerações. Tais resultados evidenciam a importância do porte da empresa como fator determinante na remuneração dos trabalhadores, que segundo Souza (2013), as empresas de pequeno e médio porte tendem a ter uma produtividade do trabalho menor, o que pode justificar a remuneração mais baixa oferecida aos seus empregados.

E, por fim, em relação ao grupo ocupacional, é importante destacar a disparidade na remuneração entre os trabalhadores recém-admitidos de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Segundo os resultados obtidos, os trabalhadores inseridos no Grupo 1, que engloba membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes, apresentam uma remuneração mais elevada em comparação aos demais grupos, seguido pelo Grupo 2, que engloba profissionais da ciência e da arte. Os resultados apontam que o Grupo 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados) apresenta os menores rendimentos em relação aos demais grupos ocupacionais, a única exceção a essa tendência é o Grupo 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca), que auferem rendimentos ainda mais baixos do que o Grupo 5. Tal resultado está em consonância com a literatura, que indica que setores como serviços, comércio e agricultura geralmente oferecem salários mais baixos (MEDEIROS, 2015). Por outro lado, observa-se que o Grupo 1 e o Grupo 2 apresentam maiores rendimentos, indicando a existência de desigualdades remuneratórias significativas entre os diferentes grupos ocupacionais.

Ao considerar o grupo ocupacional, destaca-se a diferença de remuneração entre os trabalhadores recém-admitidos nos Grupos 1 e 2 em relação aos do Grupo 5, formado por trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados. No Brasil, o Grupo 1, apresenta um ganho médio de 46,35% em relação ao Grupo 5, enquanto o Grupo 2 apresenta diferença de 32,56%. No Ceará, os trabalhadores do Grupo 1 recebem, em média, 42,73% a mais do que os do Grupo 5, enquanto os do Grupo 2 apresentam uma diferença de 29,39%. Os resultados corroboram a importância do grupo ocupacional na remuneração dos trabalhadores, uma vez que os Grupos 1 e 2 compreendem cargos de maior qualificação e demandam mão de obra qualificada, apresentando uma diferença significativa em relação ao Grupo 5, o qual é composto por trabalhadores de baixa qualificação e, conseqüentemente, menor remuneração.

A Tabela 3 segue a mesma perspectiva da análise realizada anteriormente, ou seja, examinar os resultados a partir da estimação da regressão linear, mas desta vez focada no ano de 2020, e importa observar que os coeficientes obtidos no último ano em análise se assemelham aos de 2010.

Inicialmente, o teste F foi realizado para verificar a significância conjunta das variáveis utilizadas no modelo, e o resultado apresentou um valor baixo, inferior a 0,001, indicando que as variáveis são, em conjunto, significativas a um nível de 1%. Além disso, foi possível observar que a maioria delas associadas às características dos indivíduos e de sua ocupação são significantes individualmente, com exceção de algumas, conforme apresentado na tabela 3. Quanto aos sinais dos coeficientes, estes retornaram o esperado, de acordo com as suposições levantadas. É importante ressaltar que o modelo apresenta um poder explicativo de 31,58% para o Brasil e de 30,44% para o Ceará. Esses resultados indicam que o modelo possui certa capacidade de explicar as variações nas remunerações, porém, outros fatores não incluídos também podem influenciar.

Ao analisar a Tabela 3 é possível constatar que os resultados obtidos são similares aos diagnósticos com base na Tabela 2. Verifica-se que, mesmo após 10 anos, o sexo masculino continua auferindo maiores remunerações, embora a diferença tenha reduzido. No Brasil, este grupo ganha em média 14,89% a mais que o sexo feminino, enquanto no Ceará a diferença é de 11,75%. Blau e Kahn (2000) já apontavam para esse problema e enfatizavam que apesar da redução da assimetria salarial entre os sexos decorrente do aumento das políticas públicas adotadas, é improvável que essa disparidade desapareça completamente.

Um ponto importante a ser ressaltado é considerar a análise por tipo de admissão, apesar do coeficiente ter se mostrado negativo, indicando menor remuneração para os admitidos por primeiro emprego, apresentou queda na diferença remuneratória entre os tipos de admissão. Enquanto no Brasil em 2010, a discriminação remuneratória entre os admitidos era de 10,99%, em 2020 diminuiu para 7,76%; já no Ceará, os admitidos por primeiro emprego recebiam 6,57% menos que os admitidos por reemprego, mas a assimetria reduziu para 0,68%, em 2020. Esse resultado pode indicar eficiência nas políticas públicas adotadas, no entanto, é possível que os trabalhadores com experiência prévia estejam aceitando empregos de menor remuneração devido a falta de oportunidades em melhores ocupações, crise econômica vivenciada desde 2015 e a Reforma Trabalhista de 2017 que precarizou os postos de trabalhos.

Tabela 3 - Regressão linear para a variável dependente logaritmo da remuneração média real – 2020 – Brasil e Ceará**

Variáveis		Brasil		Ceará	
		Coefic.	Estatística T	Coefic.	Estatística T
Constante		6,5411*	3213,34	6,4573*	532,93
Sexo	Masculino	0,1489*	483,32	0,1175*	67,08
Experiência	Sem experiência (Primeiro Emprego)	-0,0776*	-162,05	-0,0068*	-2,74
Escolaridade	Até 5ª Incomp.	0,0116*	5,72	-0,0065	-0,54
	5ª Completa	0,0375*	17,95	0,0162	1,25
	6ª a 9ª Fundam	0,0355*	18,18	0,0000	0,00
	Fundam. Comp.	0,0664*	34,51	-0,0033	-0,29
	Médio Incomp.	0,0256*	13,24	-0,0339*	-2,91
	Médio Comp.	0,1179*	62,17	0,0355*	3,12
	Super. Incomp.	0,2396*	118,73	0,1401*	11,50
	Super. Comp.	0,5019*	249,00	0,4025*	33,38
Faixa Etária	De 25 a 29 anos	0,1094*	284,52	0,1140*	53,19
	De 30 a 39 anos	0,1835*	519,63	0,1832*	92,40
	De 40 a 49 anos	0,2120*	492,28	0,2101*	81,42
	Acima de 49 anos	0,2096*	358,98	0,2287*	61,98
Regime de Contrato	CLT	0,2624*	418,89	0,2624*	78,23
	Estatutário	0,2877*	282,76	0,1790*	30,72
Porte da Empresa	Médio Porte	0,0822*	260,26	0,1188*	66,61
	Grande Porte	0,1463*	378,37	0,1718*	85,00

Grupo Ocupacional	Grupo 1	0,5679*	442,76	0,4156*	78,87
	Grupo 2	0,4062*	406,17	0,3906*	71,54
	Grupo 3	0,2130*	363,87	0,1881*	57,25
	Grupo 4	0,0048*	12,93	0,0090*	4,52
	Grupo 6	0,0512*	82,86	-0,0455*	-11,59
	Grupo 7	0,1293*	377,65	0,0509*	28,53
	Grupo 8	0,1219*	186,16	0,0474*	12,22
	Grupo 9	0,2013*	213,87	0,2292*	32,97

Fonte: Elaborada pela autora com base nos microdados da RAIS (2020).

Notas: * Significativo a 1%.; Prob > F = 0.0000; Brasil: R-squared = 0,3158; Ceará: R-squared = 0,3044. **Deflacionada com base no INPC utilizando como referência o ano de 2020.

As políticas públicas têm como objetivo combater problemas históricos e promover a inclusão social e o desenvolvimento econômico, buscando reduzir a desigualdade social, regional e econômica. Nesse sentido, foram implementadas diversas políticas públicas no período de 2010 a 2020, a fim de estimular o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Entre elas, destacam-se o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), criado em 2011 pela Lei 11.513, que busca formar mão de obra qualificada para o mercado de trabalho. Além disso, em 2013, foi publicado o Estatuto da Juventude, que estabelece direitos relacionados à profissionalização, trabalho, renda e educação. Por sua vez, no Ceará destaca-se o Programa Primeiro Passo, criado em 2007, que capacita jovens de 14 a 29 anos em busca do primeiro emprego. Outra iniciativa relevante é o Programa Verde e Amarelo, lançado em 2019, que tem como objetivo principal auxiliar os jovens na inserção no mercado de trabalho no país.

Observa-se que tanto para o Brasil quanto para o Ceará, a escolaridade continua a ser um fator relevante na determinação da remuneração, evidenciado pela relação positiva direta entre essas variáveis. Considerando o Brasil, é possível notar que a diferença na remuneração entre os trabalhadores aumenta conforme se eleva o grau de escolaridade, acentuando-se ainda mais nos três últimos níveis. Em relação à categoria de analfabetos, que foi utilizada como referência, trabalhadores que concluíram o ensino médio recebem 11,79% a mais, enquanto aqueles com ensino superior incompleto apresentam uma diferença de 23,96%, e os que concluíram o ensino superior mostram uma diferença ainda maior de 50,19% na remuneração.

Ainda analisando a variável escolaridade, mas voltando a análise para o Ceará, os coeficientes dos 4 (quatro) primeiros níveis de escolaridade – até a 5ª série incompleta, 5ª série completa, 6ª a 9ª série do fundamental e fundamental completo – apresentaram coeficientes insignificantes, pois os seus valores de p mostraram-se maior que o nível de significância previamente estabelecido. Ou seja, a relação entre a remuneração média e a escolaridade não são estatisticamente significativas para esses graus de estudo, não podendo afirmar que há uma relação linear entre as variáveis e, conseqüentemente, não podemos utilizar esse coeficiente para fazer previsões precisas a respeito da regressão.

Conforme salientado, os trabalhadores com ensino médio incompleto apresentaram um coeficiente inferior em relação aos demais graus de escolaridade, além disso, o coeficiente negativo indica que esse grupo recebe, em média, 3,39% a menos que os analfabetos. Os resultados da análise mostraram um aumento progressivo nos coeficientes à medida que os níveis de escolaridade aumentavam, sendo mais expressivos para os trabalhadores com ensino superior completo. Embora a diferença na remuneração entre esse grupo e os trabalhadores analfabetos tenha diminuído entre 2010 e 2020, ainda é significativa, chegando a uma remuneração 40,25% maior. Assim, é possível afirmar que a escolaridade exerce uma influência significativa nos rendimentos dos trabalhadores recém-admitidos (SCHULTZ, 1961; MINCER, 1962).

Debruçando-se sobre a variável faixa etária, a disparidade remuneratória em relação aos jovens ainda é uma realidade no mercado de trabalho brasileiro e cearense. Ao comparar os trabalhadores acima de 49 anos com aqueles entre 16 e 24 anos, nota-se que o ganho remuneratório dos primeiros é cerca de 20% superior em 2020. Essa desigualdade é resultado de diversos fatores, incluindo a preferência das

empresas por trabalhadores mais experientes, mesmo que os jovens possuam qualificação e experiência equivalentes (BECKER, 1962; GONÇALVES; MONTE, 2008). Essa situação se agrava ainda mais em contextos de crise econômica e altas taxas de desemprego, visto que os jovens são os mais impactados com a desestruturação do mercado de trabalho (PAULO; ALVES, 2019).

Fazendo uma avaliação tanto para o Brasil quanto para o Ceará, é possível constatar que, em relação aos trabalhadores de 16 a 24 anos, em 2020, todas as outras faixas etárias apresentaram remuneração superior à observada no ano de 2010. No Brasil, a discriminação em detrimento dos que possuem de 16 a 24 anos é evidenciada pelo fato de que os trabalhadores com idade entre 25 e 29 anos recebem, em média, 10,94% a mais que a faixa etária de referência, enquanto no Ceará essa diferença é de 11,40%. À medida que a idade aumenta, a diferença na remuneração também aumenta, visto que para aqueles que têm de 30 a 39 anos, a diferença é de 18,35% no Brasil (contra 14,96% em 2010) e de 18,32% no Ceará (contra 10,70% em 2010). Já para os trabalhadores com idade entre 40 e 49 anos, a diferença média em relação aos mais jovens é de 21% em ambos os recortes geográficos analisados. Por fim, para aqueles com mais de 49 anos, a diferença remuneratória em relação aos jovens é de 20,96% no Brasil e de 22,87% no Ceará. Isso pode sugerir a criação de políticas públicas efetivas que promovam a equidade salarial, incentivem a capacitação e a inserção dos jovens no mercado de trabalho, além da oferta de oportunidades, implementação de programas de treinamento e desenvolvimento profissional por parte das empresas.

Ao observar a remuneração dos trabalhadores por regime contratual tendo como referência a categoria outros, e supondo que este grupo apresenta menor remuneração, é possível constatar que a hipótese de discriminação remuneratória por regime de contratação levantada é verdadeira, pois tanto no Brasil como no estado cearense, os contratados pela CLT e pelo regime estatutário apresentam maiores salários no ano de 2010 e de 2020. Essa diferença é confirmada pelo valor positivo e estatisticamente significativo do parâmetro estimado. De fato, no Brasil e no Ceará, os trabalhadores admitidos pela CLT ganham, em média, 26,24% a mais do que os contratados pela categoria outros, enquanto os empregados estatutários recebem um valor ainda maior, em torno de 28,77%. Já no Ceará, essa diferença é um pouco menor, mas ainda relevante, correspondendo a uma vantagem de 17,90% para os trabalhadores estatutários.

Em relação ao porte da empresa, não houve mudança significativa nos coeficientes estimados em 2020 em comparação a 2010, pois verificou-se que os trabalhadores admitidos por empresas de médio e de grande porte ainda recebem salários mais altos. Especialmente para as grandes empresas, a diferença na remuneração em relação às pequenas é bastante expressiva, atingindo 14,63% no Brasil e 17,18% no Ceará. Esses resultados sugerem que o tamanho da empresa continua a ser um fator importante que impacta na remuneração dos recém-admitidos.

Finalmente, observando os coeficientes estimados por grupo ocupacional, constatou-se que o Grupo 1 (membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes) juntamente com o Grupo 2 (profissionais da ciência e da arte), ainda apresentam os maiores rendimentos em relação aos demais grupos ocupacionais em 2020. Os resultados positivos da regressão revelaram um aumento significativo na discriminação remuneratória entre os grupos ocupacionais, sobretudo do Grupo 1 e do Grupo 2 em relação aos demais. Em 2010, no Brasil, já havia uma diferença remuneratória significativa, mas em 2020 o Grupo 1 apresentou um aumento de mais de 10 pontos percentuais em detrimento do Grupo 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados), com uma diferença de 46,35% em 2010 para 56,79% em 2020; já o Grupo 2 apresentou uma assimetria de 40,62%. No Ceará, em 2020, o Grupo 1 recebe em média 41,56% a mais que a ocupação de referência, enquanto a diferença para o Grupo 2 é de 39,06%.

Em síntese, os dados indicam que o Brasil tanto em 2010 quanto em 2020 apresentou maior discriminação remuneratória a favor dos admitidos por reemprego, e em ambos os recortes geográficos analisados, os trabalhadores recém-admitidos do sexo masculino, com mais experiência, maior nível de escolaridade, idade mais avançada, contratados pela CLT e pelo regime estatutário, empregados em empresas de grande e médio porte e ocupantes de qualquer grupo ocupacional, à exceção do Grupo 6, apresentam maiores remunerações em comparação aos trabalhadores do sexo feminino, com menos experiência, menor nível de escolaridade, mais jovens, contratados pela categoria outros, empregados em

empresas de pequeno porte e trabalhadores admitidos no Grupo 5. Esses resultados indicam a existência de uma relação direta e positiva entre as características pessoais e ocupacionais com a remuneração dos trabalhadores recém-admitidos.

Após a realização do teste-t para duas amostras independentes e da regressão linear por meio do MQO robusto para os indivíduos admitidos por primeiro emprego e por reemprego no mercado de trabalho formal, torna-se viável a aplicação da técnica de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), como descrito na metodologia. Essa técnica permite desagregar a diferença na média da variável dependente entre os dois grupos em duas partes distintas, a fim de avaliar quanto dessa diferença pode ser explicada por fatores observáveis, como sexo, idade, escolaridade, experiência, entre outros, e quanto pode ser atribuída ao efeito da discriminação.

A fim de permitir a comparação dos diferenciais de rendimento entre trabalhadores recém-admitidos, foram analisados tanto os admitidos por primeiro emprego quanto os admitidos por reemprego, e os resultados dessa análise estão apresentados na Tabela 4. Ao analisar a remuneração no mercado de trabalho formal dos empregados brasileiros e cearenses, constatou-se que, em geral, os trabalhadores admitidos por reemprego (ou seja, aqueles com experiência prévia no mercado de trabalho) recebem remunerações mais elevadas do que os trabalhadores inexperientes. É importante destacar que todos os coeficientes estimados pelo método Oaxaca-Blinder apresentaram significância estatística ao nível de 1%, isso aumenta a confiança na validade desses resultados e sugere que as diferenças nas remunerações observadas entre os grupos analisados são estatisticamente significativas.

Tabela 4 - Decomposições de Oaxaca-Blinder – 2010/2020 – Brasil e Ceará

Anos	Diferencial e Decomposição	Coeficientes	
		Brasil	Ceará
2010	Diferencial		
	Primeiro Emprego	7,1656*	7,0126*
	Reemprego	7,3349*	7,0637*
	Diferença	-0,1693*	-0,0510*
	Decomposição		
	Explicado	-0,0344*	0,0305*
2020	Diferencial		
	Primeiro Emprego	7,2185*	7,2392*
	Reemprego	7,3343*	7,1420*
	Diferença	-0,1157*	0,0972*
	Decomposição		
	Explicado	-0,0406*	0,1452*
	Não Explicado	-0,0751*	-0,0479*

Fonte: Elaborada pela autora com base nos microdados da RAIS (2010/2020).

Nota: * Significativo a 1%.

Ao trazer a análise para o ano de 2010, observa-se que no Brasil, em média, a remuneração dos trabalhadores admitidos por reemprego é maior do que a dos trabalhadores admitidos por primeiro emprego, isso é evidenciado pelo coeficiente médio do logaritmo natural da remuneração média que foi de 7,3349 para o grupo de reemprego e de 7,1656 para o grupo de primeiro emprego, resultando em uma diferença remuneratória de 0,1693. No Ceará, embora a diferença seja menor, ainda é possível notar que os trabalhadores admitidos por primeiro emprego recebem, em média, uma remuneração inferior à dos trabalhadores admitidos por reemprego, visto que este grupo apresenta uma média de salário estimada em 7,0126, enquanto para o reemprego é de 7,0637, apresentando uma diferença de 0,0510 entre os salários.

Ao analisar a decomposição estimada da remuneração, percebe-se que no Brasil, 20,32% (0,0344) da diferença remuneratória entre os grupos é explicada pelas variáveis do modelo, como as características

individuais e ocupacionais, enquanto que 79,68% (0,1349) da diferença é atribuída a fatores não observáveis, indicando a existência de discriminação no mercado de trabalho formal brasileiro. É importante destacar que essa parte inexplicada indica a existência de outras variáveis relevantes que não foram consideradas na análise e que podem estar influenciando a diferença na remuneração entre os recém-admitidos.

No Ceará, a parte explicada corresponde a 0,0305 e a parte inexplicada é de -0,0815, esse resultado indica que os trabalhadores admitidos por reemprego recebem cerca de 5,10% a mais do que os trabalhadores contratados por primeiro emprego. No entanto, a parte inexplicada negativa indica a existência de fatores não observáveis diretamente que estejam contribuindo para a redução dos salários dos trabalhadores admitidos por primeiro emprego e que não foram considerados no modelo.

Considerando o ano de 2020, é possível observar que apesar da discriminação ter reduzido em mais de 5 pontos percentuais entre os anos analisados, ela ainda é presente no mercado de trabalho brasileiro. Ao analisar a remuneração média dos trabalhadores inexperientes e dos admitidos por reemprego, observa-se uma diferença remuneratória significativa, pois enquanto a média do coeficiente do logaritmo natural da remuneração média dos trabalhadores inexperientes foi de 7,2185, para os admitidos por reemprego foi de 7,3343, resultando em uma diferença de 0,1157. Essa assimetria representa cerca de 11,57% a mais na remuneração dos trabalhadores admitidos por reemprego em comparação aos do primeiro emprego.

Os resultados dispostos na Tabela 4 evidenciam que os trabalhadores experientes têm uma vantagem comparativa sobre os inexperientes, o que pode ser justificado por diversos fatores, como idade, sexo e experiência profissional. No entanto, é importante salientar que essa percepção não se aplica a todo contexto, pois pode variar de acordo com as características do mercado de trabalho, setor de ocupação, porte empresarial e região. Em relação à decomposição remuneratória, observa-se um coeficiente de 0,0406 que consegue explicar uma parcela da diferença nas remunerações, enquanto uma diferença de 0,0751 não pode ser explicada por essas mesmas variáveis. De acordo com Hlavac (2022), a parte inexplicada da diferença de resultado médio tem sido frequentemente atribuída à discriminação, mas também pode estar relacionada a influência de variáveis não observadas.

Para o Ceará, em 2020, os coeficientes obtidos indicam que o logaritmo natural do salário médio é de 7,2392 para os admitidos por primeiro emprego e de 7,1420 para os trabalhadores experientes, resultando em uma diferença de 0,0972 que pode ser explicada pela decomposição Oaxaca-Blinder. Cabe ressaltar que essa discriminação é favorável aos empregados inexperientes. Quanto aos resultados da decomposição, observa-se que a diferença remuneratória de 0,0972 entre os recém-admitidos pode ser decomposta em 0,1452, que pode ser explicada pelas variáveis utilizadas no modelo, e em -0,0479 que permanece inexplicável.

A parte inexplicada negativa indica a existência de discriminação remuneratória que afeta negativamente os trabalhadores que possuem maior remuneração – admitidos por reemprego - e que não pode ser explicada pelas variáveis selecionadas do modelo, favorecendo o salário dos empregados inexperientes. Esses resultados indicam que as discriminações nas remunerações entre os grupos analisados são influenciadas tanto por fatores explicáveis, como o sexo, a experiência, o regime de contratação, o grupo ocupacional, quanto por fatores não explicáveis pelo modelo. Dessa forma, as características dos empregados brasileiros e cearenses que mais influenciaram na contratação se convergem, pois de acordo com os dados levantados, o mercado de trabalho, em regra, apresenta preferência pelo sexo masculino, maiores níveis de escolaridade e idade mais elevada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de destacar os principais aspectos que causam a ocorrência da discriminação no mercado de trabalho, o presente estudo teve como objetivo principal analisar comparativamente os salários entre os empregados recém-admitidos – primeiro emprego e reemprego – no mercado de trabalho formal brasileiro e cearense, no ano de 2010 e 2020.

Os resultados obtidos a partir do teste de igualdade de médias para o logaritmo da remuneração média apresentaram significância ao nível de 1%, e todos os valores corroboraram com a hipótese da existência de discriminação remuneratória, quase sempre em favor dos trabalhadores com experiência, no Brasil e no Ceará, tanto em 2010 quanto em 2020. Segundo Blau e Kahn (2000), a discriminação salarial pode ser influenciada pela estrutura salarial geral, tipo de emprego, setores e qualificações profissionais.

Quanto a regressão múltipla por meio dos Mínimos Quadrados Ordinários para o Brasil e o Ceará, o modelo apresenta, em média, um poder explicativo de 30%. Os dados indicam que o Brasil tanto em 2010 quanto em 2020 apresentou maior discriminação remuneratória a favor dos admitidos por reemprego, e em ambos os recortes geográficos analisados, o mercado de trabalho apresentou diferença na remuneração em prol dos trabalhadores do sexo masculino, mais experientes, com maior nível de escolaridade, idade mais elevada, contratados pela CLT e pelo regime estatutário, empregados em empresas de grande e médio porte e ocupantes de qualquer grupo ocupacional, à exceção do Grupo 6. Esses resultados indicam a existência de uma relação direta e positiva entre as características pessoais e ocupacionais com a remuneração dos trabalhadores recém-admitidos.

No tocante à decomposição de Oaxaca-Blinder, constatou-se que, em geral, os trabalhadores admitidos por reemprego (ou seja, aqueles com experiência prévia no mercado de trabalho) recebem remunerações mais elevadas se os comparar com os trabalhadores inexperientes, no Ceará e especialmente no Brasil, mas com o efeito da discriminação diminuindo entre 2010 a 2020.

A parte inexplicada negativa indica a existência de discriminação salarial que afeta negativamente os trabalhadores que possuem maior remuneração – admitidos por reemprego – e não pode ser explicada pelas variáveis selecionadas do modelo, favorecendo o salário dos empregados inexperientes. Esses resultados indicam que as discriminações salariais entre os grupos analisados são influenciadas tanto por fatores explicáveis, como o sexo, a experiência, o regime de contratação, o grupo ocupacional, quanto por fatores não explicáveis, ou melhor, não usado no modelo, como determinação, força de vontade entre outros.

Em suma, as características dos empregados brasileiros e cearenses que mais influenciaram na contratação se convergem, pois de acordo com os dados levantados, o mercado de trabalho, em regra, apresenta preferência pelo sexo masculino, maiores níveis de escolaridade e idade mais elevada. E, em regra, nos dois recortes geográficos analisados, os trabalhadores admitidos por reemprego recebem salários mais elevados do que contratados por primeiro emprego, indicando que a experiência influencia positivamente na remuneração e que as variáveis selecionadas impactam de forma significativa para obtenção dos resultados estimados nos modelos. Oaxaca (1973) concluiu que as variáveis escolhidas contribuem significativamente para o resultado das discriminações, contudo, não é possível controlar todas aquelas que provocam a diferença salarial.

Portanto, os resultados deste estudo mostram que grupos menos favorecidos ainda enfrentam desafios, corroborando com a hipótese de existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro e cearense, tanto na inserção como na remuneração, visto que é um mercado concorrencial e bastante seletivo, e também verificou-se que a diferença remuneratória foi maior no Brasil em comparação com o Ceará.

Este artigo procurou contribuir com o debate acerca da discriminação remuneratória entre os trabalhadores recém-admitidos no mercado de trabalho brasileiro e cearense nos anos de 2010 e 2020, com o intuito de preencher o hiato existente na literatura sobre o assunto, especialmente no que diz respeito ao Ceará. No entanto, é importante ressaltar que este trabalho não é conclusivo, mas sim uma análise da diferença remuneratória entre o primeiro emprego e reemprego em um período específico. Portanto, é necessário que os futuros estudos sejam realizados para outros estados/regiões do país, com diferentes tipos de admissão, para que se possa ter uma visão mais ampla e completa das diferenças salariais no mercado de trabalho. Além disso, vale lembrar que o modelo Oaxaca-Blinder utilizado neste estudo é limitado, pois apenas aborda a discriminação dentro do mercado de trabalho e não leva em consideração o acesso ao mesmo, dessa forma, seria interessante utilizar outros modelos para controlar possíveis vieses de seleção amostral.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, F. B. **O comportamento do primeiro emprego na indústria de transformação do Estado do Ceará**. 2011. 100 p. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Gender Differences in Pay. **Economic Perspectives**, v. 14, n. 4, p. 75-99, 2000.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. **Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

CARRIJO, B. C. P. S. **Análise do primeiro emprego e seu efeito sobre a trajetória ocupacional do jovem – 2002 a 2016**. 2017. 72 p. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2017.

DIAS, M. C.; JOYCE, R.; PARODI, F. The gender pay gap in the UK: children and experience in work. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 36, n. 4, p. 855-881, 2020.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**. 1970. Disponível em: <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2022.

GALVÃO, T. L.; QUEIROZ, S. N. Retrato do desemprego juvenil no Brasil e no Ceará nos anos de 2004 e 2014. **Carta Social e do Trabalho**, n. 36, p. 46-61, 2017.

GÁLVEZ, M. E. L. Escolaridade e inserção no mercado de trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, n. 107, p. 133-148, 1999.

GARCIA, M. F; ET AL. A condição do jovem no mercado de trabalho brasileiro: uma análise comparativa entre o emprego e o primeiro emprego (1999-2009). **Economia**, Brasília, v. 13, n. 3a, p. 481–506, 2012.

GOMES, M. R; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: Uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. **Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Universidade Federal de Minas Gerais, Caxambu, 2008.

HLAVAC, M. **Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R**. 2022. Disponível em: <<https://cran.r-project.org/web/packages/oaxaca/vignettes/oaxaca.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Ofertas de escolas e retorno do ensino médio entre os jovens no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11532/1/TD_2804_Web.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2023.

JEDDI, H.; MALOUCHE, D. **Wage gap between men and women in Tunisia**. 2015. Disponível em: <<https://arxiv.org/pdf/1511.02229.pdf>>. Acesso em: 29 maio 2022.

KUNZE, A. The evolution of the gender wage gap. **Labour Economics**, v. 12, n. 1, p. 73-97, 2005.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. **Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 43-61, 2022.

MEDEIROS, C. A. A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 4, n. 2, p. 263–292, 2015.

MENDONÇA, T. G.; ET AL. Determinantes da inserção de mulheres jovens no mercado de trabalho nordestino. **Econômica do Nordeste**, v. 43, n. 4, p. 161-174, 2012.

MINCER, J. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. **Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 50-79, 1962.

MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano. **Economia e Desenvolvimento**, Recife, v. 7, n. 1, p. 139 – 177, 2007.

NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência. **Contextus - Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 2, p. 61-81, 2015.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, p. 693-709, 1973.

O'NEILL, J. The Trend in the Male-Female Wage Gap in the United States. **Labour Economics**, v. 3, n. 1, p. 91-116, 1985.

_____.; POLACHEK, S. W. Why the gender gap in wages narrowed in the 1980s. **Labour Economics**, v. 11, n. 1, p. 205-228, 1993.

PADILHA, P. V. M. **A inserção do jovem no mercado de trabalho e políticas públicas de primeiro emprego no Brasil**. 2010. 48 f. Monografia (Graduação em economia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

PASTORE, F.; MARCINKOWSKA, I. **The gender wage gap among young people in Italy**. Discussion Paper 82 – Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica (CELPE), 2004.

PAULO, E. M.; ALVES, C. L. B. Dinâmica e tendências recentes do trabalho juvenil na região Nordeste (2012 – 2017). **GeoNordeste**, São Cristóvão, n. 3, p. 40–55, 2019.

POCHMANN, M. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://observatoriodoensinomedio.ufpr.br/wp-content/uploads/2014/04/situac3a7c3a3o-do-jovem-no-mercado-de-trabalho-marcio-pochman.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

RAIS – **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php>. Acesso em: 16 fev. 2023.

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015.

SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Relatório Especial do CAGED: Primeiro emprego nos pequenos negócios - 2017**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Relat%C3%B3rio%20do%20CAGED%20-%20Primeiro%20emprego%20nos%20pequenos%20neg%C3%B3cios%20-%202017.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

SOUZA, L. N. Emprego formal na Bahia na primeira década do século XXI: caminhou-se na direção do trabalho decente? **Brasileira de Desenvolvimento Regional**, Blumenau, v. 1, n. 2, p. 157–172, 2013.

TEIXEIRA, R. A.; PINTO, E. C. A economia política dos governos FHC, Lula e Dilma: dominância financeira, bloco no poder e desenvolvimento econômico. **Economia e Sociedade**, v. 21, n. 3, p. 909-941, 2012.