

# Economia do Trabalho e dos Recursos Humanos

## 9. Discriminação no mercado de trabalho

Licenciatura em Economia

**Luís Clemente-Casinhas**

<https://luisclementecasinhas.org/>

Universidade Autónoma de Lisboa - Departamento de Ciências Económicas e Empresariais

13 de Maio, 2024

# Discriminação

- A diferença salarial observada entre grupos demográficos resulta de dois fatores:
  - Diferenças nas características produtivas com as quais os grupos entram no mercado de trabalho (designadas de diferenças pré-mercado).
  - Diferenças na forma pela qual os grupos são tratados no mercado de trabalho.
- Se os trabalhadores, com características produtivas idênticas, são tratados de forma diferente, com base nos grupos demográficos a que pertencem, diz-se que existe discriminação no mercado de trabalho.
- Os grupos demográficos podem incluir género, raça, etnicidade, entre outros.
- Tipos de discriminação a ser analisada, utilizando como exemplos alguns dos grupos demográficos: discriminação feita pelo empregador, pelo trabalhador, pelo cliente, e discriminação estatística.

## O coeficiente de discriminação

- Suponha-se que existem dois tipos de trabalhadores, A e B, e que o mercado de bens e serviços e que o mercado de trabalho são competitivos:  $w_A$  e  $w_B$  são os seus respetivos salários.
- Se o empregador discriminar o grupo B, obtém desutilidade por contratar esse tipo.
- O empregador irá comportar-se como se o custo da contratação fosse  $w_B(1 + d)$ , em que  $d > 0$  é designado por coeficiente de discriminação.
- A perceção do custo pelo empregador excede o seu custo real, pelo que  $d$  corresponde ao *markup* no custo de contratação atribuído à discriminação.
- Se o trabalhador do grupo A discrimina o colega do grupo B, age como se recebesse  $w_A(1 - d)$ .
- O cliente que discrimina trabalhadores do grupo B age como se o preço que paga pelos produtos/serviços vendidos por esse grupo seja  $p(1 + d)$ .

# O empregador que discrimina

## Revisão da decisão do empregador que não discrimina

- Suponha-se que os trabalhadores do grupo A e B são substitutos perfeitos, sendo a função de produção da empresa (ignorando o papel do capital) dada por:

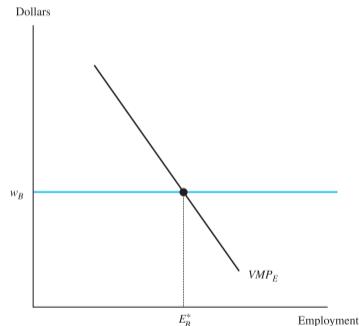
$$q = f(E_A + E_B)$$

em que  $E_A$  e  $E_B$  correspondem, respetivamente, ao número de trabalhadores dos grupos A e B.

- A produção apenas depende do número total de trabalhadores, independentemente do grupo a que pertencem.
- O produto marginal do trabalho é igual para os dois grupos, pelo que diferenças observadas nos seus salários não podem ser atribuídas a diferenças de competências.

# O empregador que discrimina

Revisão da decisão do empregador que não discrimina



- Assuma-se que  $w_B < w_A$ .
- Uma empresa que não discrimina irá contratar trabalhadores do grupo B até ao ponto que  $VMP_E = w_B$ .

Figura 1: A decisão de contratação do empregador que não discrimina.

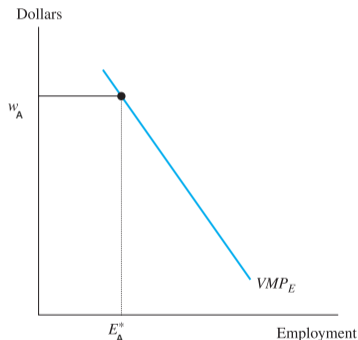
# O empregador que discrimina

## Emprego na empresa que discrimina

- Se o empregador discrimina o grupo B, age como se o salário correspondente seja  $w_B(1 + d)$  em vez de  $w_B$ .
- A decisão do empregador baseia-se na comparação entre  $w_A$  e  $w_B(1 + d)$ :
  - Empresa do tipo A: contrata apenas A porque  $w_B(1 + d) > w_A$ .
  - Empresa do tipo B: contrata apenas B porque  $w_B(1 + d) < w_A$ .
- Se a empresa do tipo A contrata apenas A, tal significa que o coeficiente de discriminação é muito elevado, visto que  $w_B < w_A$ .
- Ainda que a empresa do tipo B contrate apenas B, isso não significa que não discrimina (assumimos à partida que o empregador discrimina): apenas tem um coeficiente de discriminação relativamente pequeno.

# O empregador que discrimina

## Emprego na empresa que discrimina

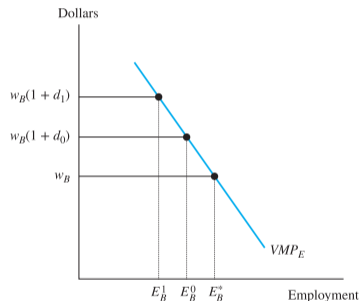


- A empresa do tipo A contrata trabalhadores do grupo A até ao ponto que  $VMP_E = w_A$ .
- Tal significa que paga um preço excessivo pelos seus trabalhadores e, por consequência, contrata poucos trabalhadores.

Figura 2: A decisão de contratação da empresa que discrimina - Empresa do tipo A.

# O empregador que discrimina

## Emprego na empresa que discrimina



- A empresa do tipo B também contrata poucos trabalhadores, tal que  $VMP_E = w_B(1 + d)$ .
- Quanto maior o coeficiente de discriminação, menor será o número de trabalhadores do grupo discriminado contratados.

Figura 3: A decisão de contratação da empresa que discrimina - Empresa do tipo B.



# O empregador que discrimina

## Discriminação e lucros

- A decisão da empresa do tipo A não é rentável porque poderia contratar o mesmo número de trabalhadores do tipo B a um custo menor mas também porque não contrata o número certo de trabalhadores.
- Uma empresa do tipo B também abdica de lucros por não contratar o número certo de trabalhadores.
- A discriminação não compensa e a competição no mercado é a melhor amiga do grupo discriminado.
  - A livre entrada e saída de empresas do mercado garante que os seus lucros não são excessivos.
  - Uma empresa que discrimine deve pagar por esta atitude com os seus próprios fundos.
  - Uma empresa que não discrimina (lucros mais elevados) poderá ser capaz de comprar as empresas que discriminam.

# O empregador que discrimina

## Discriminação e lucros

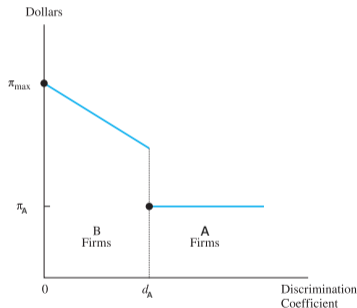


Figura 4: Lucros e o coeficiente de discriminação.

- A empresa mais lucrativa é a que tem um coeficiente de discriminação igual a 0.
- Empresas com  $d > 0$  reduzido continuam a contratar apenas trabalhadores do tipo B num número mais reduzido, com um lucro menor.
- A partir de  $d_A$ , a empresa contrata apenas trabalhadores do grupo A.
- Empresas do tipo A contratam o mesmo número de trabalhadores do tipo A independentemente de  $d$ .

# O empregador que discrimina

## O equilíbrio no mercado de trabalho

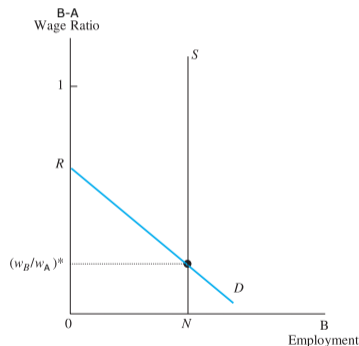


Figura 5: Determinação do rácio salarial B-A no mercado de trabalho.

- Se todos os empregadores discriminarem B e  $w_B/w_A > 1$ , nenhuma empresa contrata o grupo B.
- A partir de  $R < 1$ , a empresa assume o tipo B.
- À medida que  $(w_B/w_A)$  diminui, mais empresas se tornam do tipo B, e as empresas que já contratavam o grupo B aproveitam o salário ainda mais baixo.
- A curva da procura por trabalhadores B é descendente.

# O empregador que discrimina

## O equilíbrio no mercado de trabalho

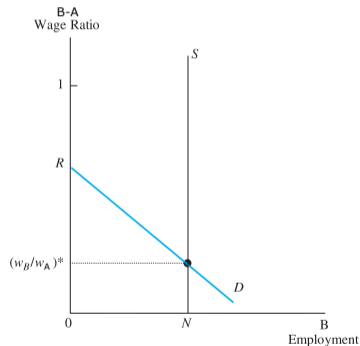


Figura 6: Determinação do rácio salarial B-A no mercado de trabalho.

- Assuma-se que a oferta de trabalhadores do tipo B é perfeitamente inelástica.
- O rácio salarial de equilíbrio entre B e A é dado pela interseção entre a curva da procura e da oferta.
- A discriminação cria um intervalo salarial entre A e B.

## O trabalhador que discrimina

- Suponha-se que os trabalhadores do grupo A não gostam de trabalhar com trabalhadores do grupo B e que os últimos são indiferentes sobre a que grupo pertencem os primeiros.
- Trabalhadores do grupo A agem como se, em vez de  $w_A$ , recebem  $w_A(1 - d)$ .
- Um empregador que não discrimina nunca terá um ambiente de trabalho integrado: para contratar o grupo A, tem de pagar um diferencial salarial compensatório.
- Tal como a discriminação pelo empregador, a discriminação pelos colegas gera segregação: a empresa contrata quem aceitar um salário inferior.
- Ao contrário da discriminação pelo empregador, a discriminação pelos colegas não contribui para diferenças salariais entre trabalhadores dos dois grupos com competências iguais, nem afeta os lucros das empresas.
- Eventualmente, a competição pelo trabalho mais barato, iguala os salários.

## O cliente que discrimina

- Se os clientes discriminam, consoante quem lhes vende os produtos e serviços, agem como se pagassem  $p(1 + d)$  em vez de  $p$ .
- Desde que a empresa consiga segregar internamente os seus trabalhadores, a discriminação pelos clientes não terá grande impacto na procura do mercado de bens e serviços.
- Se a empresa não o conseguir fazer, procede à redução de preços para atrair clientes que discriminam, com redução salarial do grupo discriminado.
- O impacto dependerá da procura relativa por empregos de contacto e não contacto com clientes e da oferta de trabalhadores discriminados.

# Discriminação estatística

- As diferenças salariais entre grupos podem existir mesmo que não exista discriminação direta, quando pertencer a esses grupos tem informação sobre competências e produtividade associada.
- A decisão de um empregador que favorece um grupo em relação ao outro existe porque a informação que se consegue obter sobre a sua produtividade está sujeita a um grau de incerteza elevado.
- O empregador usa estatísticas sobre a performance média de um determinado grupo para prever a sua produtividade.
- Indivíduos em grupos com elevada produtividade média beneficiam de pertencer a esses grupos.
- Indivíduos em grupos com baixa produtividade média beneficiam de pertencer a esses grupos.

# Discriminação estatística

## Discriminação estatística e salários

- Suponha-se que se atribui uma pontuação  $T$  a todas as informações do currículo de um candidato, da entrevista e de quaisquer outros testes de triagem.
- A suposição de que  $T$  prevê perfeitamente a produtividade é muito irrealista.
- Os empregadores podem querer vincular a oferta salarial do candidato não apenas a  $T$  mas também a  $\bar{T}$  (pontuação média do teste do grupo ao qual o candidato pertence).
- A produtividade esperada do candidato será uma média ponderada de  $T$  e  $\bar{T}$ , com a oferta salarial da empresa a esse candidato a poder ser escrita como:

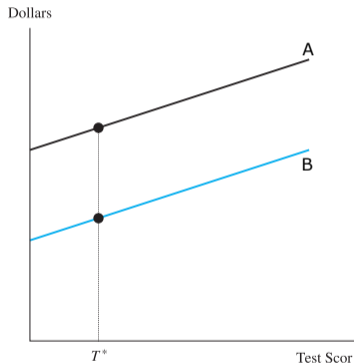
$$w = (1 - \alpha)\bar{T} + \alpha T$$

onde  $\alpha$  reflete a correlação entre  $T$  e a verdadeira produtividade.



# Discriminação estatística

## Discriminação estatística e salários

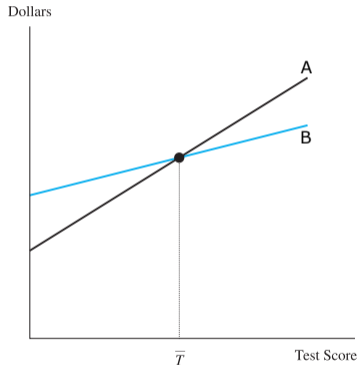


- Assuma que  $\bar{T}_B < \bar{T}_A$  e  $\alpha$  é igual para os dois grupos.
- Um trabalhador do tipo A que obtenha uma pontuação de  $T^*$  ganha mais do que um trabalhador do tipo B com a mesma pontuação.

Figura 7: Discriminação estatística e salários - Empresas do tipo A têm pontuação média mais elevada.

# Discriminação estatística

## Discriminação estatística e salários



- Assuma agora que  $\bar{T}_B = \bar{T}_A$  e  $\alpha_B < \alpha_A$ .
- Um trabalhador do tipo A que obtenha uma pontuação superior a  $\bar{T}$  ganha mais que um trabalhador do tipo B.
- Um trabalhador do tipo A que obtenha uma pontuação inferior a  $\bar{T}$  ganha menos que um trabalhador do tipo B.

Figura 8: Discriminação estatística e salários - O teste é melhor predictor para o trabalhador do tipo A.

## Medir a discriminação

- Suponha que o salário médio do grupo M e do grupo F são dados, respetivamente, pelas seguintes funções:

$$\bar{w}_M = \alpha_M + \beta_M \bar{s}_M \text{ e } \bar{w}_F = \alpha_F + \beta_F \bar{s}_F$$

em que  $\beta_M$  e  $\beta_F$  refletem o aumento no salário médio dos grupos M e F se a educação média desses grupos,  $\bar{s}_M$  e  $\bar{s}_F$  aumentarem, respetivamente.

- Uma possível definição de discriminação será:

$$\Delta \bar{w} = \bar{w}_M - \bar{w}_F = \alpha_M + \beta_M \bar{s}_M - \alpha_F - \beta_F \bar{s}_F$$

# Medir a discriminação

## A decomposição de Oaxaca-Blinder

- $\Delta\bar{w}$  pode dever-se aos dois grupos terem competências diferentes e/ou à discriminação no mercado de trabalho.
- Para decompor o diferencial nestas componentes adotamos a decomposição de Oaxaca-Blinder, através da soma e subtração do termo  $(\beta_M \times \bar{s}_F)$  à expressão anterior, originando:

$$\Delta\bar{w} = \underbrace{[(\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F)\bar{s}_F]}_{\text{Discriminação}} + \underbrace{\beta_M(\bar{s}_M - \bar{s}_F)}_{\text{Competências}}$$

- Caso  $\bar{s}_M = \bar{s}_F$ , o termo último termo é igual a 0.
- Se  $\beta_M > \beta_F$  e/ou  $\alpha_M > \alpha_F$ , o termo "Discriminação" será positivo.

# Medir a discriminação

## A decomposição de Oaxaca-Blinder

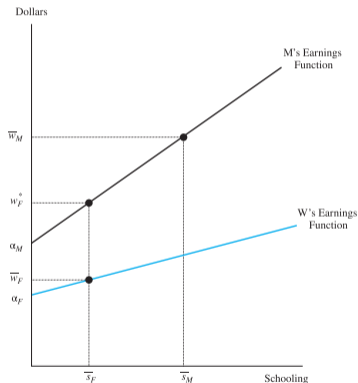


Figura 9: Medir o impacto da discriminação no salário.

- Assuma que  $\alpha_M > \alpha_F$ .
- Se  $\bar{s}_M > \bar{s}_F$ , a disparidade salarial bruta entre os dois grupos é dada por  $\bar{w}_M - \bar{w}_F$ .
- Se trabalhadores do grupo F fossem tratados como M, ganhariam  $w_F^*$ .
- Diferença salarial devida à discriminação:  $w_F^* - \bar{w}_F$ .
- Diferença salarial devida à diferença de escolaridade média:  $\bar{w}_M - w_F^*$ .

# A teoria em ação

Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90, 715-741.

*Durante décadas, os músicos que tocaram nas principais orquestras sinfónicas dos Estados Unidos foram escolhidas a dedo pelo diretor musical da orquestra. O diretor normalmente faria um teste com os alunos de um selecionado grupo de professores e escolheria sozinho o vencedor. Esse processo de contratação normalmente levava a uma orquestra composta na sua maioria por músicos do sexo masculino. (...) Como parte de um esforço para tornar o processo de contratação mais justo e para aumentar a diversidade, as grandes orquestras adotaram um processo de audições "cegas" nas décadas de 1980 e 1990. Os candidatos tocariam uma peça musical escondidos atrás de (...) um grande pedaço de pano pesado pendurado do teto. (...) A introdução de audições cegas aumentou muito a representação das mulheres nas maiores orquestras sinfónicas. (...) Na década de 1990, mais de 20 por cento dos músicos das grandes orquestras eram mulheres, e cerca de metade desse aumento foi diretamente atribuído à adoção do processo de triagem cega.*

# Referências

- Borjas, G. (2024). *Labor Economics* (9<sup>th</sup> ed.). McGraw Hill.
- Ehrenberg, R., Smith, R. & Hallock, K. (2021). *Modern Labor Economics* (14<sup>th</sup> ed.). Routledge.