

## O estado civil e a raça como determinantes do salário em Boston (EUA)

### Marital status and race as determinants of salary in Boston (USA)

### Estado civil y raza como determinantes del salario en Boston (EUA)

DOI: 10.34140/bjbv6n2-012

Submetido: 19/01/2024

Aprovado: 01/03/2024

#### **Luzolo Domingos Sanches-António**

Mestre em Economia Monetária e Financeira pela Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto / Escola de Hotelaria e Turismo da Universidade Agostinho Neto (ESHOTUR)  
Luanda. Angola  
luzolo.sanches@uan.ao

#### **Amilcar Sawindo Sanjimbi**

Licenciado em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto/ Faculdade de Economia da Universidade Mandume Ya Ndemofayo (UMN)  
Cidade do Lubango. Angola  
amilcarsanjimbi@umn.ed.ao

#### **Altino Isaías Silvano**

Licenciado em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade Mandume Ya Ndemofayo/ Faculdade de Economia da Universidade Mandume Ya Ndemofayo (UMN)  
Cidade do Lubango. Angola  
altino\_machel@hotmail.com

#### **José Francisco Lili**

Mestre em Gestão de Empresas pela Universidade do Algarve. / Escola Superior de Gestão, Hotelaria e turismo/ Instituto Politécnico de Ondjiva da Universidade Mandume Ya Ndemofayo (UMN)  
Cunene. Angola  
joselil364@gmail.com

#### **José António Mbumba Sassimba**

Licenciado em Ciências de Educação na Especialidade de Ensino da Matemática/ Escola Superior Politécnica do Moxico da Universidade José Eduardo dos Santos. Centralidade Heróis de Cangamba  
Luena. Angola  
josesassimba44@gmail.com

#### **Samuel Missende Nachingola Sachivango**

Mestre em Economia Monetária e Financeira pela Faculdade de Economia da universidade Agostinho Neto / Instituto Superior Politécnico Atlântida (ISPA)  
Luanda. Angola  
missendesamuel704@gmail.com

#### **Alberto da Silva Pascoal**

Mestre em Economia Monetária e Financeira pela Faculdade de Economia da universidade Agostinho Neto / Instituto Superior Politécnico Alvorecer da Juventude (ISPAJ)  
Luanda. Angola  
a.ombembwa@gmail.com

## RESUMO

O presente estudo tem como objectivo determinar se há ou não discriminação salarial em Boston baseada no estado civil e na raça. Nesta perspectiva a sua fundamentação teórica baseou-se nos modelos mincerianos bem como em estudos sobre a discriminação salarial utilizando-se modelos econométricos que permitiram a construção de um modelo de regressão múltipla. Para o efeito foi realizada uma análise por modelagem de variáveis de interesse tais como salário mensal, o estado civil, e a raça, bem como a inserção de algumas variáveis de controlo como anos de escolaridade, anos de experiência profissional e a média de horas semanais, procurando-se perceber o seu impacto no salário em Boston. A partir da especificação e diagnóstico do modelo econométrico, obteve-se como principal resultado, o facto de que no mercado de trabalho de Boston existe sim discriminação salarial baseado no estado civil e na raça.

**Palavras-chave:** salário, discriminação salarial, mercado de trabalho.

## ABSTRACT

This study aims to determine whether or not there is wage discrimination in Boston based on marital status and race. From this perspective, its theoretical foundation was based on Mincerian models as well as studies on wage discrimination using econometric models that allowed the construction of a multiple regression model. To this end, an analysis was carried out by modeling variables of interest such as monthly salary, marital status and race, as well as inserting some control variables such as years of schooling, years of professional experience and average weekly hours, in an attempt to understand their impact on salary in Boston. From the specification and diagnosis of the econometric model, the main result was that there is wage discrimination in the Boston labor market based on marital status and race.

**Keywords:** wage, wage discrimination, labor market.

## RESUMEN

Este estudio pretende determinar si existe o no discriminación salarial en Boston en función del estado civil y la raza. Desde esta perspectiva, su fundamentación teórica se basó en modelos mincerianos así como en estudios sobre discriminación salarial utilizando modelos econométricos que permitieron la construcción de un modelo de regresión múltiple. Para ello, se realizó un análisis modelizando variables de interés como el salario mensual, el estado civil y la raza, además de insertar algunas variables de control como los años de escolarización, los años de experiencia profesional y la media de horas semanales, en un intento de comprender su impacto sobre el salario en Boston. El principal resultado de la especificación y el diagnóstico del modelo econométrico fue que existe discriminación salarial en el mercado laboral de Boston en función del estado civil y la raza.

**Palabras clave:** salario, discriminación salarial, mercado laboral.

## 1 INTRODUÇÃO

O estado civil e a raça não devem determinar o salário de uma pessoa, contudo, em muitos casos, há disparidades salariais baseadas nessas características. Estudos mostram que, em muitas sociedades, mulheres e pessoas de minorias étnicas são pagas menos do que homens brancos por trabalho semelhante. Isso pode ser resultado de preconceitos inconscientes, discriminação sistêmica ou desigualdades históricas. A equidade salarial é um objetivo importante para promover a justiça social e econômica. Políticas que visam combater essas disparidades e promover a igualdade de oportunidades são essenciais.

Diante desse contexto de injustiça, o presente estudo propõe-se a realizar uma análise empírica da influência do estado civil e da raça nas disparidades salariais nos Estados Unidos da América (EUA),

buscando não apenas quantificar essas diferenças, mas também desvelar os mecanismos subjacentes que perpetuam tais disparidades.

## **Problema**

A persistência de disparidades salariais com base em fatores de identidade, como estado civil e raça, desafia os princípios fundamentais de igualdade e equidade que norteiam as sociedades modernas.

Deste modo é colocada a seguinte questão de investigação: qual é o impacto das variáveis estado civil e raça no salário mensal em uma determinada região?

## **Hipóteses**

H<sub>0</sub>: As variáveis estado civil e raça não têm impacto na determinação dos salários mensais;

H<sub>1</sub>: As variáveis estado civil e raça têm impacto na determinação dos salários mensais;

## **Objectivos**

O presente estudo propõe-se analisar e compreender a influência do estado civil e da raça no salário mensal nos Estados Unidos da América, destacando padrões e factores que contribuem para as disparidades salariais observadas.

### **Específicos:**

- a) Investigar a relação entre estado civil e salário, identificando diferenças salariais entre casados e solteiros em diversos sectores e níveis de emprego.
- b) Analisar a influência da raça na distribuição salarial, explorando disparidades entre pretos e brancos nos EUA.
- c) Identificar possíveis interações entre estado civil e raça que contribuam para variações nas remunerações mensais.

## **Objecto de Estudo**

Estudar de que forma as variáveis binárias como o género e a raça podem ou não determinar discriminação salário mensal nos Estados Unidos das Américas.

## **Justificativa**

A relação entre raça, estado civil e salário é um tópico complexo e muitas vezes envolve questões de discriminação e desigualdade. Vários estudos e dados sugerem que, em muitas sociedades, existem disparidades salariais entre diferentes grupos raciais e de género. Estudar a relação entre raça, estado civil

e salário é fundamental para promover a justiça, os direitos humanos, a eficiência económica, a diversidade e a inclusão, e para melhorar o bem-estar social e económico geral. A compreensão desta problemática é um passo crucial para implementar mudanças significativas que promovam a igualdade e a diversidade.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 PRINCIPAIS CONCEITOS

Tanto a raça quanto o estado civil, representam a possibilidade de serem captados efeitos importantes na mensuração das variações que ocorrem nos salários numa determinada região e num determinado período de tempo.

Neste sentido e segundo Mariano, Guimarães & Sousa (2018) as diferenças salariais observadas entre pessoas de diferentes origens étnicas e diferente género podem apresentar comportamentos diferenciados, dependendo do sector de trabalho e actividade desenvolvida, podem apresentar comportamentos diferenciados e por conseguinte impacto e intensidade diferentes.

É vasta a literatura sobre efeitos da raça e do estado civil na definição do salário, sendo comum as palavras-chave: Trabalhadores. Igualdade de género. Disparidade salarial. Discriminação racial pelo que a métrica de busca bibliográfica incluiu estes termos, pelo que passamos a conceptualizar os principais termos de busca encontrados na literatura consultada.

**Trabalhadores:** Trabalhador é todo homem ou mulher que exerce actividades com fins de auto-sustento e de dependentes, qualquer que seja a sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos sectores formais ou informais da economia (Filho, 2004).

**Género:** relativamente ao género, é feita referência a um conceito construído pelas ciências sociais nas últimas décadas para analisar a construção sócio histórica das identidades masculina e feminina (Godinho & Silveira, 2004).

**Disparidade salarial:** representa a diferença (em geral negativa) entre a remuneração do trabalho feminino, casado e a remuneração do trabalho masculino (Mincato, Dornelles Filho, & Soares, 2013).

Ainda para (Lima, 2018) o termo discriminação é aplicado a determinados segmentos sociais: negros, mulheres, idosos, imigrantes, pessoas com deficiência, em diferentes contextos, em especial no mercado de trabalho. **Discriminação racial:** qualquer distinção, exclusão, restrição, ou preferência em função da cor, raça, ascendência, origem nacional ou étnica é considerada discriminação racial (ACM, 2024).

### 2.2 RELAÇÃO GÉNERO, RAÇA E SALÁRIOS: UMA ABORDAGEM ECONÓMICA

São vários os factores que podem determinar o nível salarial numa determinada, economia, país ou mesmo região se urbana ou rural. Tal é o caso do grau de desenvolvimento económico apresentado por

diferentes regiões. As mais desenvolvidas apresentam um mercado de trabalho mais dinâmico e estável, com maiores oportunidades, e por isso menos sensíveis as variações nos níveis de actividade económica do que as regiões menos desenvolvidas. Porém, num contexto altamente competitivo no que diz respeito as condições de acesso e manutenção no mercado de trabalho a escala global, factores como o estado civil e a raça podem determinar o nível salarial dos trabalhadores.

Assim, existem na literatura consultada, evidências de que as variáveis género e raça exercem impacto económico assinalável sobre o mercado de trabalho, concorrendo nomeadamente para a concentração de renda em determinadas categorias etárias e sociais.

A desigualdade salarial, nomeadamente a resultante da discriminação contra negros e mulheres no mercado de trabalho, é uma componente importante da elevada concentração de renda nas economias (Bartalotti, 2007).

Sendo a concentração de renda num determinado grupo ou região factor de desequilíbrio e assimetrias entre classes e regiões, o estudo de variáveis como a raça e o género, cujo estudo pode ajudar a explicar o seu efeito sobre os salários, revela-se de interesse para o presente estudo.

“Entretanto, quando são estimadas equações de salários distintas para casados e solteiros, tem-se constatado uma situação recorrente: homens ganham, em média, maiores salários que as mulheres no mercado de trabalho” Cavalieri & Fernandes, 1998 citado por (Rafael Mesquita Pereira & Oliveira, 2016, p. 148).

Nesta perspectiva, partindo-se da importância económica da temática salarial, aliada a teorias económicas sobre o capital humano, como as de Schumpeter (1988) ou Freema (1987) é vasta a literatura económica que aborda os efeitos das características da mão-de-obra sobre os factores remuneratórios do capital humano.

### 2.3 INSTRUMENTALIZAÇÃO DE VARIÁVEIS DUMMY EM ESTUDOS ECONÓMICOS

“A literatura especializada referente a abordagem da análise de regressão sobre variáveis dummy desenvolveu-se, principalmente, a partir das décadas de 70 e 80 do século passado, embora tenha sido objecto de estudo” (Missio & Jacobi, 2007, p. 1).

Assim é comum encontrar-se na literatura relacionada com o estudo do efeito de noções subjectivas tais como o sexo raça local de residência nível de escolaridade e outros sobre o rendimento de determinado indivíduo nomeadamente o impacto que as variáveis mencionadas possam ter sobre o nível salarial de determinada realidade em estudo.

Ainda segundo Missio & Jacobi (2007) na análise de regressão a variável dependente pode ser influenciada por variáveis quantitativas e qualitativas. As variáveis quantitativas são facilmente mensuradas em alguma escala o que não ocorre com avaliar variáveis quantitativa qualitativas. Uma vez que estas indicam a presença ou não de uma determinada qualidade. Assim para quantificar determinadas

características atribuídas a determinadas variáveis constroem-se variáveis artificiais que assumem normalmente valores que entre 1 e zero como forma de tipo e ficar a presença ou não de determinado atributo na variável em estudo. Estas variáveis designam-se *dummy*.

As variáveis *dummy* que permitem perceber e modelar tanto o mercado de trabalho como a estrutura do próprio emprego numa determinada economia, pelo que, são largamente utilizadas em estudos de natureza económica nomeadamente naqueles que pretendem isolar o efeito de determinadas características associadas a variáveis que não são facilmente quantificáveis.

Um conjunto de teorias com larga aplicação no campo económico como é o caso da teoria do capital humano, permitiu a inclusão e operacionalização de variáveis *dummy* em estudos empíricos, como medida para remuneração da força de trabalho, tendo servido para estudiosos neoclássicos, explicar o diferencial salarial (Satel, Souza, & Campos, 2011).

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 ABORDAGEM UTILIZADA

O estudo realizar-se-á com base numa estratégia assente em duas componentes principais: revisão bibliográfica, pelo que o método proposto é o hipotético-dedutivo, onde segundo (Neto, 2007), são sintetizadas duas abordagens, dedutiva e indutiva por via da elaboração de hipóteses ou teorias seguidas de testes por via de experimentações. E por outro lado sobretudo para a parte empírica segue-se o método estatístico que recorrerá a técnica da regressão linear múltipla que incluirá duas *dummy*.

#### 3.2 PROCEDIMENTOS ADOPTADOS

A amostra é constituída por 935 observações de dados transversais sobre salários no estado de Boston-EUA, que pode ser encontrado no endereço <http://fmwww.bc.edu/ec-p/data/wooldridge/wage2.dta> acessado aos 27 de Fevereiro de 2024 às 14h50, sendo os resultados obtidos a partir da rodagem do modelo utilizando-se o aplicativo SPSS/20.

Para a concretização dos objectivos definidos o estudo definiu as seguintes variáveis: Salário mensal (variável dependente), média de horas semanais, anos de escolaridade, anos de experiência profissional (variáveis de controlo), *dummy* para raça e a *dummy* para o estado civil (variáveis independentes).

### 4 MODELO ECONÓMICO

Conforme a teoria económica, um eventual aumento salarial está associado com o surgimento de novas habilidades que normalmente estão ligadas ao aumento do nível educacional. Assim a teoria que se testa aqui tem como base o modelo minceriano, que descreve exactamente a relação entre salários e escolaridade no quadro das dinâmicas próprias do mercado de trabalho. Portanto, um aumento do salário

associa-se a um aumento no nível de escolaridade, pela via do aumento da concorrência e de uma maior procura de trabalho por parte das empresas.

Por outro lado existem outros factores que afectam o salário no mercado de trabalho como por exemplo o factor sexo, estado civil e raça. Assim temos o seguinte modelo teórico:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \dots + \beta_k X_k$ ; onde o Y é a variável dependente no caso o salário mensal,  $X_0, X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ , a variável independente no caso o nível de escolaridade  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  a constante e a inclinação, o quanto varia Y quando X variar uma unidade.

#### 4.1 MODELO ECONOMÉTRICO

Este trabalho visa estimar através de um modelo econométrico de regressão linear múltipla, com parâmetros que demonstrem e fundamentem a relação existente entre salário mensal e seus determinantes. Procuraremos demonstrar quantitativamente, através de uma amostra como os anos de escolaridade, experiência profissional, média de horas semanais, estado civil e raça estão associados ao salário, dessa forma testa-se a hipótese que uma maior escolaridade, ceteris paribus, aumenta as chances de um indivíduo auferir um salário mais elevado. Este modelo avalia também a posterior se ocorre discriminação na força de trabalho contra os solteiros bem como a influência do racismo na definição salarial.

No nosso modelo de regressão múltipla, a variável dependente será o salário mensal e a variável explicativa os anos de escolaridade, experiência profissional, média de horas semanais, estado civil e a raça. Este processo tentará captar como um aumento marginal nos anos de escolaridade de um indivíduo qualquer homem ou mulher aumenta as chances de auferir um salário maior, e ao mesmo tempo procurará responder se existem diferenças salariais pelo facto de ser casado ou solteiro e ainda pelo facto de ser preto ou branco.

Teremos assim o seguinte modelo:

$$SM = \beta_0 + \beta_1 MHS + \beta_2 AE + \beta_3 AexpP + \beta_4 Casado_d + \beta_5 Preto_d + \epsilon$$

Onde as variáveis estão assim definidas:

SM: representa o salário mensal;

AE: representa os anos de escolaridade;

AexpP: representa os anos de experiência profissional;

Casado<sub>d</sub>: representa a dummy para casados;

Preto<sub>d</sub>: representa a dummy para a raça;

$\epsilon$ : representa o termo de erro ou qualquer variação aleatória que afecta o salário mensal.

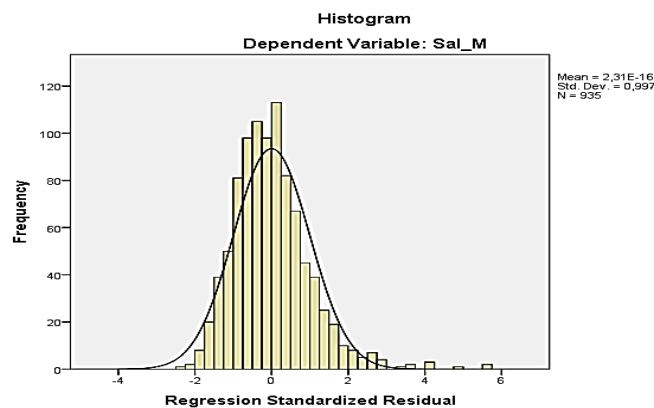
## 5 ESTIMATIVA DOS PARÂMETROS DO MODELO ECONÔMETRICO

Neste ponto, antes de passarmos para a estimação dos parâmetros pelo método dos mínimos quadrados ordinários, em primeiro lugar no sentido de termos alguma confiança nos mesmos como melhores parâmetros não enviesados (BLUE), vamos certificar-nos que são observados os pressupostos da regressão linear múltipla.

### 5.1 DIAGNÓSTICO DO MODELO

O gráfico 1 mostra que considerando o salário mensal como variável dependente falha claramente o pressuposto da normalidade, pois o desenho do sino não parece tão bem aperfeiçoado, revelando-se alguma assimetria nos dados.

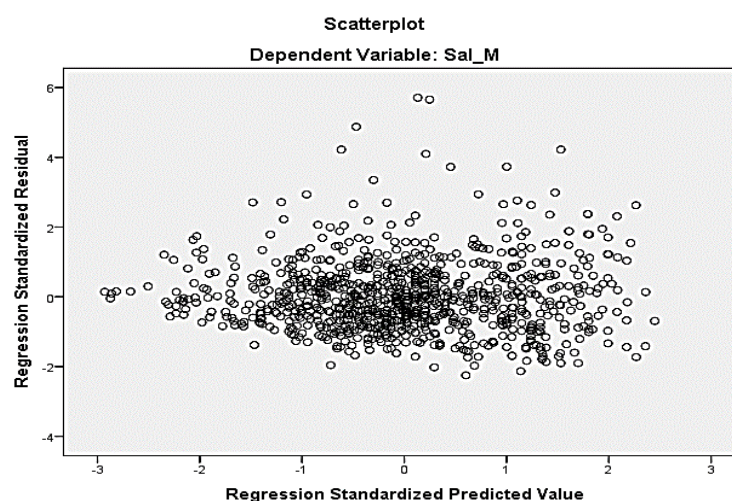
Gráfico 1: Histograma



Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

O gráfico 2, permite-nos verificar o pressuposto da homocedasticidade, isto a partir da variancia.

Gráfico 2: Dispersão



Fonte: Elaboração própria com SPSS/20



Ainda o gráfico da dispersão mostra também que falha o pressuposto da homocedasticidade, pois é possível verificar alguns resíduos muito distantes da recta. Como proceder nestes casos, no sentido de resolver o problema da normalidade e homocedasticidade?

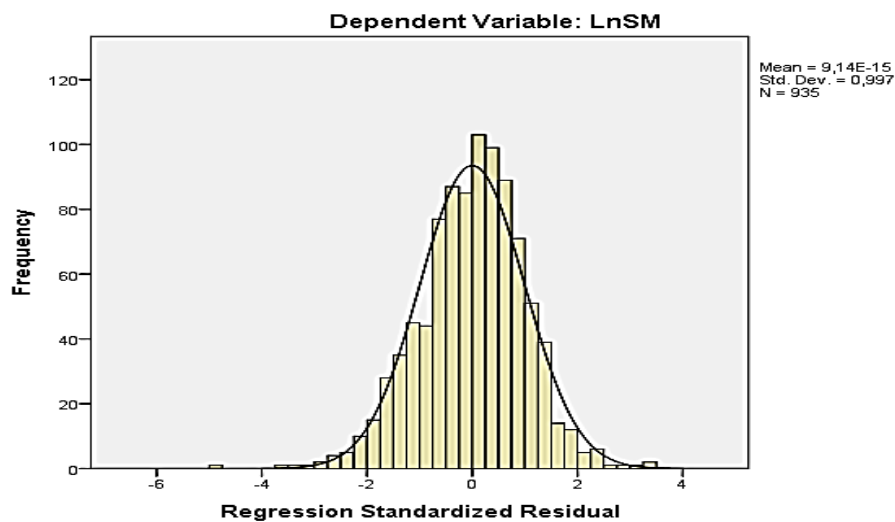
Quando tal acontece o aconselhável é logaritmizar as variáveis por forma a encurtar ou apertar ainda mais os dados; nesse caso teremos de logaritmizar a variável salário mensal e de seguida estimar novamente o modelo.

Assim, o gráfico acima, mostra a dispersão dos resíduos em torno da média, com o mesmo podemos analisar a linearidade e a variância ser ou não constante. Observa-se que quanto ao pressuposto da linearidade a tendência nos dados é linear na relação entre as variáveis.

Quanto ao pressuposto da variância constante, vê-se claramente que tudo está em conformidade, pois o aumento do salário não gera grandes dispersões dos resíduos.

Em resumo a partir deste gráfico podemos admitir a possibilidade de estarem presentes os três pressupostos de Gauss-Markov ou seja, linearidade, homocedasticidade e normalidade.

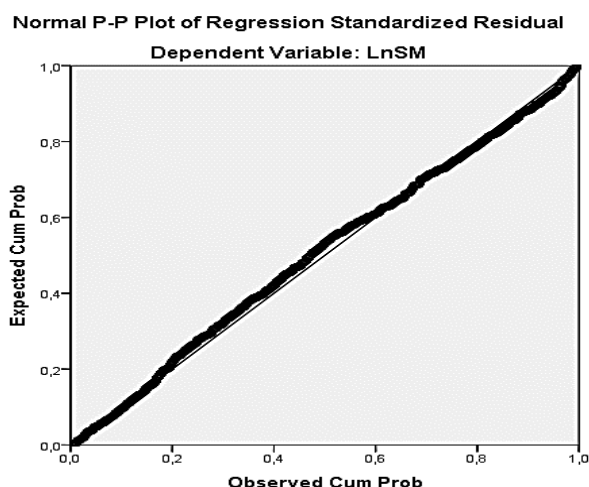
Gráfico 3: Histograma



Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

A partir do gráfico 3 consegue-se observar que a normalidade também está presente, ou seja é possível observar que o desenho do sino está bem aperfeiçoado o que indica que os dados são simétricos;

Grafico 4: PP plot



Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

O gráfico 4, acima PP plot, vê-se que praticamente não se verifica um afastamento da diagonal, o que quer dizer que existe uma concordância entre os valores observados e os valores esperados do salário mensal, pelo que por essa via o pressuposto da normalidade está presente.

## 5.2 RESUMO DO MODELO

As tabelas seguintes apresentam na íntegra como ficou o modelo depois da sua estimação feita com o auxílio do software SPSS 20.

Assim sendo na tabela 1, temos presentes todas as variáveis que serão utilizadas no modelo, bem como o método que se utilizou.

Tabela 1: Variáveis estudadas

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Preto, Casado, MHS, AExpP, AE <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: LnSM

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

Tabela 2: Matriz das correlações

	LnSM	MHS	AE	AexpP	Casado_D	Preto_D
LnSM	1					
MHS	-0,047	1				
AE	0,312	0,091	1			
AexpP	0,021	-0,062	-0,456	1		
Casado_D	0,150	0,033	-0,059	0,106	1	
Preto_D	-0,232	-0,108	-0,179	0,056	-0,053	1

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

A matriz das co correlações é importante pois nos permite saber se há ou não indícios de multicolinearidade, pois segundo Gujarati (2010) se o nível de correlação for de 0,8 ou mais existe indícios de multicolinearidade, conforme se pode ver todos os valores obtidos estão abaixo daquele. Por outro lado esta tabela nos permite verificar também que existe alguma relação entre as variáveis a serem estimadas pelo modelo.

A tabela 2.1, abaixo, é uma outra forma de confirmar a existência ou não de multicolinearidade;

Tabela 2.1: Diagnostico de multicolinearidade

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	MHS	AE	AExpP	Casado	Preto
1	1	4,911	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,01
	2	,854	2,398	,00	,00	,00	,00	,00	,94
	3	,119	6,419	,00	,01	,03	,64	,02	,01
	4	,087	7,508	,00	,02	,02	,01	,95	,00
	5	,022	14,901	,00	,73	,32	,05	,00	,00
	6	,006	28,372	,99	,24	,64	,30	,03	,05

a. Dependent Variable: LnSM

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

Pelo índice de condição observa-se que não há multicolinearidade (pois o índice é inferior a 30). O que pode-se dizer que o pressuposto da multicolinearidade também foi observado.

Tabela 3: Resumo do modelo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,186	,3800617	1,751

a. Predictors: (Constant), Preto, Casado, MHS, AExpP, AE b. Dependent Variable: LnSM

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

Da leitura que se pode fazer rapidamente na tabela acima, centraremos a nossa atenção no R<sup>2</sup> ou coeficiente de determinação e o desvio padrão. Assim, percebe-se que 19% da variabilidade da proporção do logaritmo natural do salário mensal é explicado conjuntamente pelo nível de média de horas semanais, anos de escolaridade, anos de experiência profissional e a dummy para o estado civil e a raça.

O coeficiente de determinação ajustado mostra que todas as variáveis que entraram no modelo contribuem positivamente para a explicação da variável logaritmo natural do salário mensal. Por outro lado, em torno da média do logaritmo natural do salário mensal há uma dispersão de 0,38 (desvio padrão, que mede a distância média à recta da regressão do salário mensal, para cima ou para baixo

Sendo que todos os demais elementos do modelo parecem bem ajustados, a única conclusão que se pode chegar para explicar o valor baixo do coeficiente de determinação tem que ver com a ausência de variáveis relevantes ao modelo, ou seja erro da má especificação do modelo. Que poderá ser comprovado com a aplicação do teste de Fisher.

Tabela 4: ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,465	5	6,293	43,566	,000 <sup>b</sup>
	Residual	134,191	929	,144		
	Total	165,656	934			

a. Dependent Variable: LnSM  
b. Predictors: (Constant), Preto, Casado, MHS, AExpP, AE

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

A leitura da tabela ANOVA permite-nos de facto verificar que a soma dos quadrados totais é de 165,656 (indicador importante no cálculo do R<sup>2</sup>). Todavia essa tabela é importante na medida em que nos permite saber a significancia do modelo pela estatística F.

### Teste F:

Se H<sub>0</sub>: B<sub>0</sub>=B<sub>1</sub>=B<sub>2</sub>= B<sub>3</sub>=B<sub>4</sub>=B<sub>5</sub>=0, sendo que o P-Value <0,0001 significa que rejeita-se a hipótese nula, ou seja sabemos que pelo menos a variável nível de escolaridade ou dummy para o estado civil ou raça explicam o modelo, o mesmo pode-se dizer que o modelo faz sim sentido.

Tabela 5: Estimação dos coeficientes

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,684	,136		41,700	,000	5,417	5,952		
	MHS	-,005	,002	-,094	-3,164	,002	-,009	-,002	,981	1,019
	AE	,073	,006	,381	11,286	,000	,060	,086	,766	1,305
	AExpP	,018	,003	,182	5,475	,000	,011	,024	,785	1,274
	Casado	,200	,041	,147	4,921	,000	,120	,279	,983	1,017
	Preto	-,222	,038	-,176	-5,833	,000	-,296	-,147	,955	1,047

a. Dependent Variable: LnSM

Fonte: Elaboração própria com SPSS/20

### Estimação da recta:

$$\text{Ln\_SM} = -0,005\text{MHS} + 0,073\text{AE} + 0,018\text{AexpP} + 0,200\text{Casado\_D} - 0,222\text{Preto\_D}$$

## 5.3 INTERPRETAÇÃO DOS COEFICIENTES

### 5.3.1 Interpretação das variáveis dummy

- Em média mantendo-se todas as outras variáveis explicativas constantes, o salário de um casado é 20% superior ao de um solteiro nos estados unidos da américa;
- Em média mantendo-se todas as outras variáveis explicativas constantes, os pretos (raça preta) ganham menos 22,2% que os brancos nos estados unidos da américa;

### 5.3.2 Interpretação das variáveis MHS, AE e AexpP

- O coeficiente -0,005 significa que mantendo todas as outras variáveis explicativas constantes uma hora a mais de Média de horas semanais diminui o valor esperado do logaritmo natural do salário mensal em 0,05%.
- O coeficiente 0,073 significa que mantendo todas as outras variáveis explicativas constantes um ano a mais de escolaridade, aumenta o valor esperado do logaritmo natural do salário mensal em 7,3%.
- O coeficiente 0,018 significa que mantendo todas as outras variáveis explicativas constantes um ano a mais de experiência profissional aumenta o valor esperado do logaritmo natural do salário mensal em 1,8%.
- Os coeficientes estandardizados mostram que de facto o nível de escolaridade é a variável mais importante em explicar o logaritmo natural do salário mensal comparativamente as outras variáveis.

### 5.4 TESTES DE HIPÓTESES (ESTATÍSTICA T)

$H_0: \beta_0 = 0$  (Teste t para a constante) pelo resultado obtido rejeita-se também a hipótese nula, isto é faz sim algum sentido manter a constante no modelo. Sabendo que o  $P\text{-value} < 0,0001 < 0,05$ , logo a decisão passa por rejeitar a hipótese nula, no nosso caso podemos afirmar que existe um salário mínimo, considerando o pressuposto inicial de que todo o indivíduo possui o primeiro nível de escolaridade completo (o salário mínimo corresponde a previsão de  $\text{Ln\_SM}=5,684$ ). Portanto rejeita-se a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%.

$H_0: \beta_1 = 0$  (Teste t para a média de horas semanais) sendo que o  $P\text{-Value} < 0,0001 < 0,05$  a decisão passa por rejeitar também a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%. Todavia, este coeficiente apresenta um sinal negativo contrariamente ao esperado.

$H_0: \beta_2 = 0$  (Teste t para os anos de escolaridade) sendo que o  $P\text{-Value} < 0,0001 < 0,05$  a decisão passa por rejeitar também a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%. Ou seja, confirma-se a hipótese de que um nível maior de escolaridade aumenta as chances do indivíduo auferir um salário maior.

$H_0: \beta_3 = 0$  (Teste t para os anos de experiência profissional)

Sendo que o  $P\text{-Value} < 0,0001 < 0,05$  a decisão passa por rejeitar também a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%. O mesmo quer dizer que de facto mais tempo de permanência na empresa ou no sector isto acaba por influenciar positivamente e significativamente na definição do salário mensal.

$H_0: \beta_4 = 0$  (Teste t para a variável dummy para o estado civil-casado) sendo que o P-

Value $<0,0001<0,05$  a decisão passa por rejeitar a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%; Ou seja, confirma-se a hipótese do trabalho de que existe sim discriminação salarial baseada no estado civil.

$H_0: \beta_5 = 0$  (Teste t para a variável dummy preto) sendo que o P-Value $<0,0001<0,05$  a decisão passa por rejeitar a hipótese nula no nível de significância de 10%, 5% e 1%; Ou seja, confirma-se a hipótese do trabalho de que existe sim discriminação salarial baseada no facto de ser preto ou não preto.

## 6 CONCLUSÃO

Tendo em conta que todos os pressupostos foram verificados, e a regressão não é espúria, pode-se dizer que neste mercado de trabalho existe discriminação salarial baseada no estado civil e na raça.

A análise do estado civil e da raça como factores que determinam o salário em Boston, revela padrões complexos e interligados que merecem algum cuidado por parte dos investigadores.

Apesar da existência de várias conclusões prováveis, importa reter que se comprovou a prevalência de discriminação salarial baseada no estado civil e na raça, tanto a partir de evidências na literatura de suporte como a partir os dados colectados, pelo que, os resultados obtidos mostram igualmente, que o estado civil e a raça influenciam significativamente os salários dos trabalhadores em Boston. Tal sugere a presença contínua de desigualdades estruturais, no mercado de trabalho analisado que podem, igualmente, ser resultado de vários outros factores como: o acesso desigual a oportunidades educacionais e de emprego, assim como diferenças histórico-culturais.

Uma das limitações que pode ser apontada ao presente estudo, é a dificuldade de generalização dos resultados obtidos para outros contextos em que a homogeneidade da amostra, não elimina a prevalência dos resultados obtidos, pelo que se sugere que na construção de futuros modelos econométricos relacionados com a temática abordada, se incluam outras variáveis tais como: o nível educacional ou o sexo, que permitam aumentar o nível de significância estatística dos parâmetros obtidos.

Neste contexto sugerimos igualmente, que em próximos estudos se possa estender a amostra utilizada, para outros estados afim de que se possa efectuar um estudo comparativo.

## REFERÊNCIAS

- ACM. (2024, mar. 7). Alto Comissariado para as Migrações. From <https://www.acm.gov.pt/pt/-/o-que-e-discriminacao-racial->
- Bartalotti, O. A. (2007). Discriminação salarial por cor e género revisitada: uma abordagem de decomposição contra factual utilizando regressões quantílicas. Dissertação, Fundação Getúlio Vargas, Escola de Economia de São Paulo, São Paulo.
- Filho, V. W. (2004). Perfil epidemiológico dos trabalhadores. *Rev Bras Med Trab*, 2(2), pp. 103-117.
- Godinho, T., & Silveira, M. S. (2004). Políticas públicas e Igualdade de género. São Paulo: Prefeitura de São Paulo.
- Lima, C. R. (2018). Género, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, 26(3), pp. 47-64. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>
- Mariano, F. Z., Guimarães, D. B., & Sousa, D. T. (2018). Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: Uma análise através do pareamento de Nopo. *Estudos Econômicos*, 48(1), pp. 137-173. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614815137fedd>
- Mincato, R., Dornelles Filho, A. A., & Soares, L. M. (2013). Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. XII Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS,. Caxias do Sul.
- Missio, F. M., & Jacobi, L. F. (2007). Variáveis dummy: especificações de modelos com parâmetros variáveis. *Ciência e Natura*, pp. 111-135.
- Neto, C. (2007). Como fazer uma monografia. Fortaleza.
- Rafael Mesquita Pereira, R. M., & Oliveira, C. A. (2016, abr.). Os diferenciais de salário por género no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. *Redes*, 21(1), pp. 1148-173. doi:[10.17058/redes.v21i1.3583](https://doi.org/10.17058/redes.v21i1.3583)
- Satel, C. I., Souza, S. C., & Campos, M. F. (2011). Rendimentos no mercado de trabalho catarinense: uma aplicação da regressão quantílica. *Encontro de Economia Catarinense*, 5, pp. 1-17. SC.