

# **A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO DE BAHIA *VERSUS* BRASIL, NOS ANOS DE 2001 E 2015<sup>1</sup>**

Edna Silva Fonseca<sup>2</sup>

Marco Antonio Jorge<sup>3</sup>

O objetivo deste artigo assenta-se por investigar a discriminação no mercado de trabalho que afeta sobremaneira a população negra, mais especificamente, as mulheres negras, confrontando seus indicadores com o grupo populacional oposto, homens brancos, além das mulheres brancas e dos homens negros. Toma-se como recorte espacial o estado da Bahia, por se apresentar entre as Unidades da Federação com um quadro demográfico majoritariamente composto por afrodescendentes, contrapondo suas estimativas com a estatística brasileira nos anos de 2001 e 2015, a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). A estratégia empírica engloba a correção do viés de seleção amostral, procedimento proposto por Heckman (1979) no formato *cross-section*, e por fim, a decomposição do diferencial de salários proposta por Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Os resultados indicam, como preconizado pela literatura especializada, a existência de retornos salariais distintos, onde as mulheres negras do estado da Bahia experimentam uma depreciação salarial decorrente, em parte, da dupla discriminação de gênero e cor. As estimativas apontam, nos períodos analisados, a predominância de fatores discriminatórios na Bahia e no Brasil, mas com significativas reduções. Entretanto, esse recuo no efeito não explicado apresenta-se mais expressivo no estado da Bahia, se comparada às estimações realizadas para o conjunto do país.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; discriminação salarial; gênero e cor; Bahia *versus* Brasil.

## **DISCRIMINATION OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET: A COMPARATIVE ANALYSIS OF INCOME AT WORK IN BAHIA *VERSUS* BRAZIL BETWEEN 2001 AND 2015**

The objective of the present article is to investigate the discrimination in the labor market that affects the black population, more specifically, black women, comparing its indicators with the opposite population group, white men, in addition to white women and black men. The state of Bahia is taken as a spatial cut because it is among the federative units with a demographic picture mostly composed of Afro-descendants, contrasting its estimates with the Brazilian statistics in the period 2001 and 2015, based on the microdata of the National Survey by Sample of Households (PNAD). The empirical strategy includes the correction of sample selection bias, a procedure proposed by Heckman (1979) in the cross-section format, and finally, the decomposition of the wage differential proposed by Oaxaca (1973) and Blinder (1973). The results indicate, as recommended by the specialized literature, the existence of different wage returns, where black women in the state of

---

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/ppp60art9>

2. Doutoranda em economia pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal da Bahia (PPGE/UFBA). *E-mail*: <ednafonseca@yahoo.com.br>.

3. Professor associado no Departamento de Economia da Universidade Federal de Sergipe (UFS). *E-mail*: <mjorge@ufs.br>.

Bahia experience a wage depreciation due, in part, to the double discrimination of gender and color. Estimates indicate, in the periods analyzed, the predominance of discriminatory factors in Bahia and Brazil, but with significant reductions. However, this decrease in the unexplained effect is more expressive in the state of Bahia, when compared to the estimates made for the country as a whole.

**Keywords:** labor market; wage discrimination; gender and color; Bahia versus Brazil.

## **DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES NEGRAS EN EL MERCADO LABORAL: UN ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS INGRESOS EN EL TRABAJO EN BAHÍA VERSUS BRASIL ENTRE 2001 Y 2015**

El objetivo del presente artículo es investigar la discriminación en el mercado laboral que afecta a la población negra, más específicamente a las mujeres negras, comparando sus indicadores con el grupo de población opuesto, los hombres blancos, además de las mujeres blancas y los hombres negros. El estado de Bahía se toma como un corte espacial porque se encuentra entre las unidades federativas con una imagen demográfica compuesta principalmente por afrodescendientes, en contraste con sus estimaciones con las estadísticas brasileñas en el período 2001 y 2015, basadas en los microdatos de la Encuesta Nacional por Muestra de Hogares (PNAD). La estrategia empírica incluye la corrección del sesgo de selección de muestra, un procedimiento propuesto por Heckman (1979) en el formato de sección transversal, y finalmente, la descomposición del diferencial salarial propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Los resultados indican, según lo recomendado por la literatura especializada, la existencia de diferentes retornos salariales, donde las mujeres negras en el estado de Bahía experimentan una depreciación salarial debido, en parte, a la doble discriminación de género y color. Las estimaciones indican, en los períodos analizados, el predominio de factores discriminatorios en Bahía y Brasil, pero con reducciones significativas. Sin embargo, esta disminución en el efecto inexplicable es más expresiva en el estado de Bahía, en comparación con las estimaciones realizadas para el país en su conjunto.

**Palabras clave:** mercado laboral; discriminación salarial; género y color; Bahía *versus* Brasil.

**JEL:** J31; J71; C31.

### **1 INTRODUÇÃO**

A discriminação no mercado de trabalho, tema amplamente abordado na literatura econômica, é uma das fontes que desencadeiam as desigualdades socioeconômicas a que foi submetida uma camada da população brasileira representada pelos afrodescendentes. Fernandes (2002, p. 42) define o ato discriminatório internalizado no mercado de trabalho como “uma situação em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo ao qual pertencem”. O autor ainda considera uma característica latente da discriminação, quando os indivíduos são diferenciados neste meio com base em seus atributos não produtivos. No meio produtivo, as desvantagens salariais quando desagregados entre brancos e negros ganharam dimensões que não destoam desta realidade depreciativa.

A educação como instrumento ascensional da renda, em múltiplas vezes, assume as diretrizes por explicar o fosso salarial entre os grupos. O problema decorrente dos desníveis salariais, onde indivíduos igualmente produtivos auferem

rendimentos distintos, perpassa pela questão de gênero e transpassa por questões raciais, assumindo a forma da discriminação.

Tomando como base essas evidências, busca-se neste estudo expor as diferenças provenientes da renda do trabalho entre os grupos categorizados por homens brancos, mulheres brancas e homens negros, contrapondo os rendimentos dos três primeiros aos rendimentos das mulheres negras. Sob estes aspectos, faz-se oportuna a investigação em torno do mercado de trabalho no estado da Bahia, comparativamente ao do Brasil, nos anos de 2001 e 2015, por meio dos microdados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), para verificar a hipótese de discriminação salarial contra as mulheres negras.

O marco temporal inicial se justifica, pois o referido período foi caracterizado pela consolidação da estabilidade econômica nacional após implantação do plano real, além da implementação do tripé macroeconômico,<sup>4</sup> que se baseou no câmbio flutuante; da adoção de metas de *superavit* primário; e, por fim, o regime de metas de inflação,<sup>5</sup> segundo Dieese (2012). No recorte final, encontra-se a última pesquisa anual da PNAD, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo os períodos seguintes preenchidos com a PNAD Trimestral.

O recorte geográfico foi escolhido por representar um contingente demográfico majoritariamente composto por afrodescendentes, visto que 79,5% dos indivíduos residentes no estado da Bahia se autodeclararam como negros (pretos e pardos), enquanto este percentual, para o conjunto do país, era de 59,3% no ano em questão, segundo dados de IBGE (2016). Tal discrepância faz crer que as condições e a magnitude da discriminação sejam diferentes – e possivelmente menores – naquela Unidade da Federação em comparação ao conjunto da nação.

Assim, o objetivo central deste artigo é a verificação das assimetrias salariais decorrentes da discriminação no mercado de trabalho baiano e brasileiro para o grupo mais impactado por esta ação: as mulheres negras. Utiliza-se como procedimento metodológico a estimação da equação minceriana de salários com a correção do viés de seletividade amostral de Heckman (1979), por meio de um modelo *probit* e, por fim, estima-se a decomposição salarial proposta por Oaxaca (1973) e Blinder (1973).

4. O tripé macroeconômico foi adotado no ano de 1999, produzindo seus efeitos a partir do ano seguinte. Como utilizaremos dados da PNAD – e não houve PNAD no ano de 2000, por conta da realização do Censo Demográfico –, o recorte adotado foi o do período de 2001 a 2015, último dado disponível da PNAD tradicional.

5. Tais políticas tiveram seus efeitos materializados a partir do ano seguinte. Nesse sentido, poderíamos ter optado por comparar os dados de anos censitários (2000-2010), mas isso implicaria em trabalhar: i) com dados desatualizados; e ii) com uma realidade bastante distinta da enfrentada pelo mercado de trabalho brasileiro na atualidade, visto que a economia exibiu um crescimento pujante e baixas taxas de desemprego em 2010, situação que se alterou profundamente a partir de 2015.

Este artigo está estruturado em quatro seções, além deste breve apanhado introdutório. Na primeira seção, está contida a revisão teórica e empírica dos estudos sobre o mercado de trabalho e as assimetrias salariais oriundas da discriminação por gênero e cor. Na segunda seção, encontra-se a estratégia empírica, bem como a descrição dos modelos a serem estimados. A terceira seção destina-se à exposição dos resultados dos exercícios econométricos, bem como sua discussão. Por fim, a última seção versa sobre as considerações finais deste estudo.

## **2 DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO: UM BREVE DEBATE MULTIDISCIPLINAR SOBRE A POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO**

As formas de limitação de acesso aos bens – sejam eles materiais ou simbólicos – podem manifestar-se por diversas formas, entre estas, pode ser destacada a discriminação racial, o preconceito e o racismo. O entendimento da discriminação racial perpassa pela construção ideológica e social da concepção de raça, que Santos (1984, p. 12) definiu como “um conjunto de características anatômicas como, a cor da pele, textura do cabelo, e altura média dos indivíduos etc.”.

De acordo com Munanga (2003), o termo “raça”, que era restrito à botânica e à zoologia, passa a fazer parte da dinâmica social francesa em meados dos séculos XVI-XVII. Ou seja, um fator distintivo meramente biológico como a melanina passa a ser utilizado para legitimar as defesas científicas com viés ideológico, com um propósito da manutenção do *status quo* de grupos pertencentes a uma parcela da população mais abastada, conforme Savazzoni (2015).

Schwarcz (1994) atenta que a utilização dos fundamentos das ciências naturais, pela elite intelectual instalada no Brasil, empenhou-se por construir um elo entre as espécies botânicas, zoológicas e a humanidade, correlacionando as duas primeiras com o comportamento humano (problemas psicológicos, alcoolismo, amoralidade e violência). Pontos tratados, até então, como transtornos inatos das civilizações “inferiores” (indígena, negro e o mestiço), tinham como foco de atenção o critério raça ou mestiçagem, abstraindo-se dos problemas que transversavam uma “anomalia social”, oriundos das desigualdades latentes de uma sociedade erguida pelo sistema escravagista de trabalho.

Hasenbalg (1991) pontua como as ações sutis embrenhadas na elite brasileira construíram uma ideia falaciosa de uma democracia racial. Se, por um lado, a miscigenação era utilizada pela elite como uma resposta para o atraso social do país, de outro espectro, a confluência das raças foi fortemente utilizada até mesmo por intelectuais, como Gilberto Freyre, para construção da autoimagem unitária do povo brasileiro.

Para Bento (2000, p. 21), enquanto a ação educativa pode trazer efeitos positivos para a diminuição do preconceito, a discriminação pode ser modificada por meio de dispositivos legais, embora tal discriminação não ocorra em sua totalidade motivada pelo preconceito, visto que, por vezes, essa postura se dá pela manutenção de privilégios de alguns.

No caso do gênero, se ao longo dos anos a trajetória feminina foi marcada por avanços no campo social e cultural; por outro lado, não deixaram de persistir os entraves que limitam a mobilidade econômica deste grupo (Bruschini, 2007). O modelo de sociedade baseada no patriarcalismo, onde o homem é tido como o principal agente familiar, ainda persiste, mas com a necessidade crescente de as mulheres obterem uma renda e adentrarem na força de trabalho. Com isso, os arranjos familiares vêm se modificando ao longo dos anos. Ao tempo em que essas mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbraram-se os desafios encontrados para a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça.

Passos e Guedes (2018) explicam que esses novos arranjos familiares, por vezes, invertem os papéis socialmente construídos pelo gênero, onde os homens seriam os responsáveis diretos pelo fomento financeiro da família. Por sua vez, as mulheres, restritas ao lar, seriam as responsáveis imediatas pelos cuidados dos dependentes, a exemplo das crianças e dos idosos, além de desempenharem atividades domiciliares. Para Moraes (2005), o gênero permite a estratificação dos papéis desenvolvidos pelos atores sociais, sendo perceptível a demarcação de espaços a serem ocupados pelos indivíduos.

Neste sentido, a literatura nacional que abarca as assimetrias salariais no mercado de trabalho atesta as desigualdades de rendimentos entre gênero e raça (Cavaliere e Fernandes, 1998; Soares, 2000; Fernandes, 2002; Crespo, 2003; Cacciamali e Hirata, 2005; Carvalho, Neri e Silva, 2006; Rocha e Campos, 2007; Soares, Fontoura e Pinheiro, 2007; Cirino e Lima, 2011; Almeida e Besarria, 2014; Pereira e Oliveira, 2016), e vai ao encontro no que tange ao investimento educacional como gerador das disparidades entre os grupos.

Com relação aos ganhos privados que derivam da educação, estes podem afetar: i) os ganhos por unidade de trabalho; ii) a participação da força de trabalho, especialmente em diferentes estágios do ciclo de vida; iii) a frequência e duração do desemprego; e iv) o tempo parcial do emprego, como afirma Mincer (1974). A correlação positiva entre investimento educacional e retornos no nível de produtividade são elementos comuns, tanto para Mincer (1974) como para Schultz (1973), permitindo que os indivíduos se diferenciem não apenas na quantidade dos seus investimentos educacionais acumulados, mas igualmente nas taxas de retorno que auferem.

Nas considerações suscitadas pela teoria do capital humano, encontra-se a premissa de que as habilidades produtivas dos trabalhadores, em certos casos, são inatas. Entretanto, as habilidades destes indivíduos podem ser desenvolvidas por meio da educação e do treinamento. Na prática, esse ato pode ser considerado como um investimento e, essa decisão encontra-se intimamente ligada à perspectiva de elevação da renda futura, bem como a custos monetários e de oportunidades, como frisa Fernandes (2002).

## 2.1 Discriminação no mercado de trabalho

O tema da discriminação como fonte de diferenciais salariais adquire maior destaque a partir dos estudos pioneiros de Gary Becker, em sua obra intitulada *The Economics of Discrimination*, publicada em 1957. O modelo desenvolvido por Becker (1957 *apud* Loureiro, 2003) está centrado na preferência pela discriminação que pode ocorrer de três modos: i) discriminação do empregador; ii) discriminação do empregado; e iii) discriminação do consumidor.

A discriminação do empregador sugere que, ao contratar o indivíduo que é discriminado, este último deve concordar com a redução em seu salário acarretando no surgimento do diferencial de salários entre os grupos. A discriminação do empregado é gerada quando trabalhadores não aceitam a convivência com pessoas associadas ao grupo discriminado e exigem um aumento em sua remuneração para compensar a desutilidade da convivência com tal grupo. Por seu turno, a discriminação do consumidor se manifesta por parte de consumidores que descartam o atendimento do grupo considerado inferior, demandando um desconto no preço para compensar sua desutilidade (Loureiro, 2003; Jorge, 2011).

Becker (1957 *apud* Loureiro, 2003, p. 129) demonstra que a discriminação pode ser mensurada a partir de um coeficiente de discriminação  $d$ . Este coeficiente representa a taxa do diferencial de salários entre dois tipos de mão de obra que são substitutos perfeitos, assumindo valores de zero até mais infinito [ $0 \rightarrow +\infty$ ], extraindo, assim, uma explicação para o comportamento racional e maximizador de utilidade dos indivíduos.

O estudo dos diferenciais salariais tem uma vasta aplicabilidade. Uma delas, como sugere Fernandes (2002), é poder gerar respostas quanto ao diferencial de salários a ser explicado pelas distinções nas características observáveis dos trabalhadores, tendo como exemplo a educação e a experiência, bem como os postos de trabalho.

Vale mencionar que a mensuração do referido diferencial passa pelo controle dos atributos dos trabalhadores na estimação salarial, sendo normalmente utilizadas as equações mincerianas com tal finalidade. Mesmo que se adicionem informações a respeito do posto de trabalho, normalmente, ainda persiste uma diferença de rendimentos entre grupos de diferentes gêneros ou raças, que é considerado o componente discriminatório.

Ocorre que tal diferença remanescente pode ser decorrente de atributos não observados – omitidos nos modelos –, como a qualidade da educação ou o *background* familiar (Jann, 2008). Assim, os resultados dessas mensurações devem ser vistos sempre com alguma reserva.

Soares (2000) investigou o perfil discriminatório no mercado de trabalho brasileiro por meio da decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). O autor constata que, para os homens negros, a discriminação encontrada deve-se à cor e aos anos de escolaridade, este grupo percebe entre 5% e 20% a menos em comparação com os homens brancos. Quanto às mulheres negras, estas sofrem com a discriminação de gênero e cor que as coloca em uma situação de desvantagem ainda maior, quando relativizadas com os demais grupos.

Castro e Stamm (2016) analisaram os diferenciais salariais no mercado de trabalho brasileiro utilizando o modelo de regressão linear múltipla, com dados da PNAD para o ano de 2013, e obtiveram como resposta que a categoria não branca possuía nível de instrução inferior, mas mesmo quando equiparados os níveis educacionais, as diferenças salariais ainda persistiam, demonstrando que há desigualdade de rendimentos causada pela discriminação.

Para o estado do Paraná, Rocha e Campos (2007) estimaram um modelo dos determinantes dos salários levando em consideração o fator gênero e raça. Além de ampliar os atributos pessoais, introduziram no modelo se o indivíduo era ou não portador de algum tipo de necessidade especial. O estudo revelou que o mercado de trabalho paranaense remunera de forma similar os homens e as mulheres brancas; por outro lado, para os subgrupos pretos e pardos, sua remuneração mostrou-se abaixo do grupo padrão, o que não destoia dos achados empíricos na literatura econômica.

Quanto à situação do mercado de trabalho baiano, é possível realçar as investigações levantadas por Cacciamali e Hirata (2005), Cirino e Lima (2011; 2012), Almeida e Bessaria (2014) e Souza e Gomes (2015).

Por meio de um modelo *probit*, Cacciamali e Hirata (2005) analisaram o mercado de trabalho nos estados da Bahia e de São Paulo. Concluíram que a discriminação racial e por gênero se faz presente em ambos os estados de acordo com as categorias estratificadas (dirigentes e gerentes, empregados com e sem registro em carteira). Adicionalmente, neste estudo, não se verificou indícios da presença de discriminação racial entre os ocupados mais pobres, haja vista que, nesse grupo, a discriminação encontrada recaiu para as mulheres.

Cirino e Lima (2011) pesquisaram o comportamento das variáveis que influenciam a probabilidade de inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, em especial, nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH) e Salvador (RMS). Evidenciaram maior propensão de as mulheres pretas e pardas participarem da população economicamente ativa (PEA) por ser considerado o grupo mais concentrado nas classes sociais mais baixas.

Almeida e Bessaria (2014) apontam que ser sindicalizado e residir na região metropolitana contribuem positivamente para os rendimentos dos trabalhadores no mercado de trabalho baiano. Por seu turno, Souza e Gomes (2015) confirmaram, por meio da decomposição salarial, que a discriminação contra as mulheres é menor quando estas se lançam em busca do primeiro emprego. Para as mulheres brancas, a discriminação sexual nesta etapa da vida laboral é mais intensa quando comparada com as não brancas, e tanto o capital humano quanto a ocupação contribuíram para tal.

O quadro 1 apresenta um breve apanhado de estudos que tratam do tema da discriminação no mercado de trabalho e seus respectivos resultados.



**QUADRO 1**  
**Breve apanhado de estudos referentes aos diferenciais salariais no mercado de trabalho**

Autores	Método	Base de dados	Local	Período	Principais resultados
Soares (2000)	Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	Brasil	1987-1998	A estimativa demonstra que os negros ganham menos que os brancos, porque detêm níveis de escolaridade inferiores e exercem as piores funções, mas também sofrem discriminação. Foi constatado que as mulheres brancas são acometidas pela discriminação salarial, já os homens negros são penalizados pela formação e a inserção no mercado de trabalho. A discriminação de cor e de gênero recai de forma intensa sobre as mulheres negras com dois agravantes: sua menor qualificação e pior inserção no mercado de trabalho.
Campante, Crespo e Leite (2004)	Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	regiões Sudeste e Nordeste	1996	A discriminação racial aumenta à medida que se avança na distribuição de salários de ambas as regiões. Por outro lado, a inclusão da educação da mãe como variável explicativa reduz o componente discriminatório do diferencial de salários, conforme se verifica na literatura internacional, indicando que parte do problema racial está associada à desigualdade educacional e sua transmissão intergeracional. Os negros são penalizados em três fases, a saber: formação, inserção e definição salarial. A primeira por serem menos escolarizados, a segunda por serem impactados pela discriminação e, por último, devido a suas características grupais. Ademais, a região Nordeste é representada com o termo de discriminação em 18%, enquanto na região Sudeste este mesmo termo corresponde a 41%.
Cacciari e Hirata (2005)	Modelo probit	PNAD	São Paulo e Bahia	2002	Os resultados encontrados para os estados de São Paulo e Bahia apontam para o crescimento da discriminação com o aumento da escolaridade e a maior discriminação contra a mulher negra. Entretanto, há indícios de práticas de discriminação distintas entre os mercados de trabalho formal e informal: para os empregados com registro predominou a discriminação por gênero; empregados sem registro, por sua vez, foram acometidos da discriminação por raça. Entre os mais pobres (primeiro quintil de renda familiar per capita) foi constatada a discriminação por gênero, mas não por raça.
Cirino e Lima (2011)	Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	RMBH e RMS	2006	As duas regiões pesquisadas evidenciaram a presença discriminatória para os grupos envolvidos, na RMS foi onde se constatou maior teor discriminatório, o que permitiu que os autores inferissem que, nesta região, tal fato se deu pela maior presença de negros entre os ocupados. No caso brasileiro, elevaram a probabilidade de participação feminina no mercado de trabalho: renda per capita, escolaridade, idade e raça (preta e parda), enquanto a posição de cônjuge no domicílio e presença de filhos pequenos reduziu tal probabilidade. As duas regiões metropolitanas pesquisadas, no geral, reproduziram os resultados para o país, com exceção da RMS, onde se constatou maior dificuldade para inserção de mulheres pardas na PEA.
Cunha e Vasconcelos (2012)	Decomposição da variância dos salários em componentes observados e não observados	PNAD	Brasil	1995-2009	A decomposição dessa desigualdade indicou que a heterogeneidade educacional explica parte significativa da desigualdade total, sendo que a redução dos diferenciais de salários entre os níveis educacionais foi uma das principais explicações para a queda da desigualdade na distribuição dos salários verificada desde meados da década de 1990. Por outro lado, a ampliação do mercado de trabalho formal tem contribuído para aumentar a desigualdade salarial no país.

(Continua)

(Continuação)	Autores	Método	Base de dados	Local	Período	Principais resultados
Gavioli e Basso (2016)	Decomposição de Oaxaca-Blinder	Rais	Maranhão, Minas Gerais e São Paulo	2004 e 2014	Foi constatado que, no Maranhão, a participação das mulheres não melhorou como também houve uma queda entre 2004 e 2014 de 41,7% para 40,38%. Em Minas Gerais e São Paulo, a participação das mulheres cresceu de 37,15% para 42,38% e de 37,94% para 43,34%, respectivamente. O diferencial salarial aumentou nos três estados, mas o componente discriminatório reduziu-se em São Paulo e Minas Gerais. No Maranhão, todavia, percebeu-se um incremento neste componente.	
Fernandes (2017)	Equação salarial minceriana; Correção do viés proposto por Heckman	Censo	São Paulo	2010	O estudo empinha-se na investigação da segregação racial entre brancos e negros no sistema educacional de São Paulo, mediante a utilização do Censo 2010 e dados escolares. Entre os resultados encontrados, destaca-se que a segregação educacional afetou de forma negativa os pretos e pardos, decorrente da maior dificuldade de acesso a escolas privadas de qualidade, configurando uma situação de discriminação pré-mercado. Além disso, a segregação é correlacionada com o nível de desenvolvimento da região, afetando de forma positiva os brancos e amarelos.	
Faustino, Araújo e Maia (2017)	Equação minceriana e decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	Brasil e macro-regiões	2004 e 2014	Acerca da questão de gênero, foi observado que houve uma queda das diferenças salariais e da discriminação em todo o Brasil, no período verificado de 2004 e 2014. Ainda assim, é o componente discriminatório que explica a maior parte do diferencial salarial. Para os não brancos, ocorreu o inverso nas regiões Centro-Oeste e Sudeste, as quais apresentaram aumento do diferencial de salário. O componente discriminatório, porém, cresceu no Nordeste e no Centro-Oeste.	
Frio e Cechin (2019)	Regressão quantílica, decomposição Oaxaca-Blinder, decomposição de Oaxaca e Ransom	PNAD	Brasil	2002-2015	Os achados da pesquisa atestam a existência de discriminação de gênero e raça entre os profissionais de engenharia no Brasil. Em linhas gerais, os resultados apontaram 16% de diferencial total de salários entre raças, na média. Desse total, cerca de 10% são atribuídos à discriminação. No diferencial salarial de gêneros, a diferença média é ainda mais profunda: 23,6%. O componente atribuído está em torno de 12% e 13%. As regressões quantílicas mostram que, em geral, ao longo da distribuição vai diminuindo o componente não explicado do diferencial.	

Elaboração dos autores.

Obs.: Rais – Relação Anual de Informações Sociais.

### 3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Esta seção tem por finalidade expor os dados utilizados nesta pesquisa, as equações mincerianas de salário com a correção do viés de seleção de Heckman (1979) e, por fim, a decomposição proposta por Oaxaca (1973) e Blinder (1973). A base de dados utilizada neste estudo são os microdados da PNAD, referente aos anos de 2001 e 2015.

A PNAD obtém informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios, com periodicidade variável, informações sobre migração, fecundidade, nupcialidade, entre outras, tendo como unidade de coleta os domicílios. Sua relevância assenta-se por conter dados tanto dos trabalhadores que compõem o mercado de trabalho formal quanto do mercado informal.

As informações contidas na PNAD no ano de 2001 totalizaram 378.837 observações, sendo destas 35.699 observações referentes ao estado da Bahia. Por sua vez, no ano de 2015, os microdados da pesquisa totalizaram 356.904 observações, computando para o estado da Bahia 26.155 observações. Buscando manter uma base mais coesa, foram efetuados alguns ajustes na pesquisa. Inicialmente, foram excluídos os indígenas por apresentarem baixa representatividade, além dos entrevistados que não declararam a informação de cor.

A variável utilizada para captar os efeitos educacionais no ciclo de vida produtiva dos trabalhadores abrange *dummies* criadas a partir dos anos de estudo; optou-se por restringir a idade superior a 18 anos e menor que 65 anos dos indivíduos economicamente ativos na semana de referência. Esta escolha da faixa etária<sup>6</sup> foi motivada por considerar que pessoas com idade inferior a 18 anos ainda estejam estudando (podendo atuar como aprendizes, com a idade mínima estabelecida em lei) e que pessoas com idade superior a 65 anos estejam deixando o mercado de trabalho devido à aposentadoria; os indivíduos enquanto ocupados assumem valor um e zero do contrário; a variável “salário” corresponde ao rendimento mensal do trabalho principal (Y); por sua vez, a variável “salário/hora” é a razão do salário<sup>7</sup> dividido pelo número de horas trabalhadas na semana de referência.

Os setores de atividade econômica compreendem: agrícola; indústria (aglutinada com outras atividades industriais e indústria de transformação); construção, comércio e serviços (abrangendo alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos; outros

6. O recorte quanto à faixa etária aqui exposta foi utilizado também por Almeida e Bessaria (2014). Se observado o requisito contido na convenção nº 138 do art. 3º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para os países-membros, destaca-se que a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória, visando assegurar a erradicação do trabalho infantil e a evasão escolar.

7. Valores não declarados do salário foram excluídos.

serviços coletivos, sociais e pessoais); administração pública; outras atividades (em conjunto com atividades mal definidas), conforme procedimento adotado por Cirino e Lima (2011). Entretanto, diferentemente desses autores, optou-se, neste artigo, por separar a administração pública em função de suas particularidades que dificultam comparações de seus coeficientes com os demais setores.

Quanto às respectivas variáveis dicotômicas “área” (zona urbana ou rural) e “região metropolitana”, Souza, Ribeiro e Lopes (2018) explicam que os centros urbanizados com maior dinamismo econômico, aglomeração de grandes firmas e maior disponibilidade de mão de obra especializada, possibilitam aos indivíduos retornos salariais superiores aos de áreas não urbanizadas (áreas rurais) e não metropolitanas. Dessa forma, espera-se que os sinais dos coeficientes área (urbana) e região metropolitana sejam positivos.

A inserção das variáveis “anos de estudo”, “idade” e “experiência” é justificada pela teoria do capital humano, que as relaciona com o incremento da produtividade individual, refletido nos retornos salariais, para as quais espera-se um sinal positivo. O termo quadrático da experiência (anos de permanência no trabalho principal na semana de referência)<sup>8</sup> remete a retornos decrescentes, explicitando que retornos no rendimento do trabalho atingem seu pico em determinada fase e, no final do ciclo de vida produtivo do trabalhador, tendem a sofrer uma redução. Os respectivos setores de atividade econômica norteiam o comportamento da atividade produtiva e têm por finalidade captar possíveis impactos da segmentação do mercado de trabalho.

A condição de ocupação visa aferir a probabilidade de participação no mercado de trabalho para determinados grupos atrelados a condicionantes que os induzam a compor o meio produtivo, como por exemplo, a condição de chefes no domicílio, anos de estudo, experiência e presença de crianças com idade de 0 a 5 anos no domicílio.

Este artigo utilizará como ferramenta de análise o modelo de regressão múltipla pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), o qual visa encontrar o melhor ajuste para um conjunto de dados, objetivando minimizar a soma dos quadrados das diferenças entre o valor a ser estimado e os dados observados. Para tal finalidade, o modelo estrutural da equação minceriana adotada neste artigo assumirá a seguinte forma:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 idade + \beta_2 educ + \beta_3 exper + \beta_4 exper^2 + \beta_5 Área + \beta_6 região + \beta_7 setores + u_i, \quad (1)$$

8. Essa variável poderia estar expressando mais a durabilidade (tenure) da relação atual de emprego do que a experiência profissional do indivíduo. A informação mais apropriada para a finalidade do trabalho seria relativa aos anos de experiência em todos os trabalhos, mas esta informação não está disponível na PNAD.

em que:  $y_i$  é o logaritmo natural do salário/hora;  $x_1$  é igual a idade; e  $x_2 = \text{educ} =$  (um, se entre 0 e 1 ano de estudo; caso contrário, zero. Um, se de 2 a 9 anos de estudo; caso contrário, zero. Um, se de 10 a 12 anos de estudo; caso contrário, zero. Um, se mais de 12 anos de estudo; caso contrário, zero. A variável  $x_3 = \text{exper} =$  experiência = anos de permanência no trabalho principal;  $x_4 = \text{exper}^2 =$  experiência ao quadrado;  $x_5 = \text{área}$  (um, se urbana; zero, caso contrário);  $x_6 = \text{região}$  (um, se região metropolitana; zero, caso contrário);  $x_7 = \text{setores}$  (um, se agrícola; caso contrário, zero. Um, se indústria; caso contrário, zero. Um, se construção; caso contrário, zero. Um, se comércio; caso contrário, zero. Um, se serviços; caso contrário, zero. Um, se administração pública; caso contrário, zero. Um, se outras atividades; caso contrário, zero); e  $u_i =$  termo de erro.

A equação em questão foi estimada separadamente para os grupos demográficos recortados: homens brancos e negros e mulheres brancas e negras, com o intento de expor as diferenças de rendimentos mediante as distinções das características pessoais (gênero e cor), onde os homens de cor branca tendem a ser mais privilegiados em seus vencimentos salariais em detrimento dos demais grupos (*coeteris paribus*).

### 3.1 Correção do viés de seletividade amostral de Heckman (1979)

Como os indivíduos que reportam as informações à PNAD estão presentes no mercado de trabalho, estes podem possuir características distintas dos trabalhadores que não compõem a força de trabalho. Esse problema induz ao erro de especificação da amostra ou o viés de seleção. Para Heckman (1979), o viés de seleção de amostra pode surgir na prática por dois motivos: primeiro, devido à existência de auto-seleção por indivíduos ou unidades de dados sendo investigadas; enquanto o segundo motivo decorre das decisões tomadas por analistas ou processadores de dados que atuam da mesma maneira que a auto-seleção (Heckman, 1979, p. 153). Desse modo, o viés de seleção apresenta-se como uma falha decorrente de uma particularidade da não aleatoriedade da amostra eleita. Como consequência da utilização de amostras não aleatórias, surgem estimadores não eficientes no modelo.

O procedimento para correção do viés de seletividade amostral assenta-se em estimar um modelo *probit* para encontrar a inversa de Mills ( $\lambda$ ), e, no segundo momento, regressar a equação minceriana adicionando tal variável como explicativa. Este procedimento foi realizado por meio do *software* STATA 13.0.

O salário de mercado  $Y_{1i}^{mer}$  que é pago ao indivíduo está na sua forma logarítmica  $\ln \text{salário/hora}$ , este tende a ser maior que o salário de reserva  $Y_{2i}^{reser}$ ;  $X_{1i}^{mer}$  corresponde ao vetor de especificação (variável explicativa) de todos os indivíduos inseridos no mercado de trabalho;  $\beta_1^{mer}$  é o vetor associado aos parâmetros a serem estimados para os grupos; e  $\varepsilon_i$  é o termo de erro aleatório do modelo que segue uma distribuição normal bivariada.

$$Y_{1i}^{mer} = X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + \varepsilon_i. \quad (2)$$

A representação análoga se aplica para o salário de reserva:  $Y_{2i}^{reser}$  é o rendimento do grupo desempregado na sua forma logarítmica *ln salário/hora*;  $X_{2i}^{reser}$  corresponde ao vetor de especificação de todos os indivíduos não inseridos no mercado de trabalho;  $\beta_2^{reser}$  é o vetor associado aos parâmetros a serem estimados para os grupos de análise;  $U_i$  é o termo de erro aleatório do modelo.

$$Y_{2i}^{reser} = X_{2i}^{reser} \beta_2^{reser} + U_i, \quad (3)$$

em que:  $\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$ ;  $U_i \sim N(0, 1)$ ; e  $\text{Corr}(\varepsilon_i, U_i) = \rho$ .

Logo, a decisão do indivíduo por trabalhar será dada pela diferença entre o salário de mercado e o salário de reserva (Carvalho, 2005):

$$\begin{aligned} & Y_{1i}^{mer} - Y_{2i}^{reser} \\ &= (X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + \varepsilon_i) - (X_{2i}^{reser} \beta_2^{reser} + U_i) \\ &= (X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer}) - (X_{2i}^{reser} \beta_2^{reser}) + (\varepsilon_i - U_i) \\ &= -(X_{1i}^{mer} X_{2i}^{reser}) \cdot (\beta_2^{reser} \beta_1^{mer}) + (\varepsilon_i - U_i) \end{aligned} \quad (3.1)$$

$$\begin{aligned} (X_{1i}^{mer} X_{2i}^{reser}) &= Z_i \\ (\beta_2^{reser} \beta_1^{mer}) &= \delta \\ (\varepsilon_i - U_i) &= \epsilon_i. \end{aligned}$$

A equação de participação resultante é dada por:

$$Y_{1i}^{mer} - Y_{2i}^{reser} = Z_i \delta + \epsilon_i. \quad (4)$$

$$W_i = Z_i \delta + \epsilon_i. \quad (5)$$

A decisão de participar do mercado de trabalho está relacionada com o ganho líquido que poderia ser alcançado pelo indivíduo: estes participam do mercado de trabalho ( $Y_{1i} = 1$ ) sempre que o benefício líquido (salário) for maior que zero ( $W_i > 0$ ). Com este enfoque, o indivíduo estaria no mercado de trabalho se a taxa de salário fosse superior ao seu salário de reserva. Uma situação oposta é verificada quando ( $Y_{1i} = 0$ ), indicando que o indivíduo estaria inativo se  $W_i \leq 0$ , ou seja, os indivíduos prefeririam estar fora da população economicamente ativa se a referida taxa salarial fosse inferior ao seu salário de reserva (Cirino e Lima, 2011, p. 170).

Vale frisar que, para alguns autores (Almeida e Bessaria, 2014; Fernandes, 2017), esse método não se adequa à realidade do mercado de trabalho brasileiro, visto que este, por vezes, não apresenta desemprego voluntário.

O valor esperado do salário, dado que apenas o salário de mercado é observado, corresponde a:

$$\begin{aligned}
 E [Y_{pi}^{mer} | Y_{pi}^{mer} \text{ observado}] &= E [Y_{1i}^{mer} | (Y_{1i}^{mer} - Y_{2i}^{reser}) > 0] \\
 &= E [Y_{1i}^{mer} | (\epsilon_i > -Z_i\delta)] \\
 &= E [X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + \epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i\delta] \\
 &= X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + E[\epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i\delta] \\
 &= X_{1i}^{mer} \beta_1^{mer} + \rho\sigma_\epsilon + \lambda_{pi}(\alpha_\epsilon),
 \end{aligned} \tag{6}$$

em que:  $\alpha_\epsilon = \frac{-Z_i\delta}{\sigma_\epsilon}$ ; e  $\lambda_i(\alpha_\epsilon) = \frac{\phi\left(\frac{Z_i\delta}{\sigma}\right)}{1-\Phi\left(\frac{-Z_i\delta}{\sigma}\right)}$ .

Heckman (1979) denomina a variável lambda  $\lambda$  como a razão da inversa de Mills. A inversa de Mill é uma função monótona decrescente que indica a probabilidade de que uma observação seja selecionada na amostra, enquanto,  $\phi$  e  $\Phi$  representam a densidade e a função de distribuição para uma variável “normal” padrão, respectivamente. Contudo, o viés de seleção ocorrerá quando a  $\text{Corr}(\epsilon_i, U_i) \neq 0$ .

Assim, a finalidade da equação de participação é examinar a probabilidade de um indivíduo compor o mercado de trabalho condicionado a algumas variáveis explicativas. Em vista disto, a variável de controle para estimação da probabilidade de participação no mercado de trabalho – ocupação – é categórica e assume valor um quando o indivíduo é ocupado e zero do contrário, o trabalhador auferir um salário/hora positivo, levando-se em consideração a existência de dependentes (filhos) de 0 a 5 anos de idade.<sup>9</sup>

Neste trabalho, para efetuar tal procedimento, baseado nos trabalhos de Heckman (1979) e Carvalho (2005), as variáveis selecionadas para a equação de participação foram:

- educ – *dummies* criadas a partir dos anos de estudo conforme reportado anteriormente;
- exper – número de anos no trabalho principal da semana de referência;
- condição no domicílio – chefe ou pessoa de referência assume o valor um, sendo zero caso contrário; e
- crianças de 0 a 5 anos de idade – a presença de crianças no domicílio assume o valor um, sendo zero caso contrário.

Com a utilização das variáveis elencadas no modelo de participação para os grupos destacados, espera-se que seus respectivos sinais estejam em sintonia com a literatura econômica que a referenda. Assim, a escolaridade em anos de estudos completos informa que a probabilidade de participação no mercado de trabalho

9. No estudo primário de Heckman (1979), a idade das crianças é delimitada nesta faixa etária.

umenta com os anos de escolaridade. Maior experiência de trabalho (em anos) se reflete na maior probabilidade de o indivíduo participar do meio laboral. Por ser chefe<sup>10</sup> no domicílio, independentemente da cor e do gênero, espera-se que o sinal deste vetor seja positivo, por serem, em grande medida, os responsáveis imediatos na provisão de seus membros familiares. Apesar da variável associada aos filhos menores de idade, esta apresenta uma relação dual para homens e mulheres. Para o grupo masculino, esta condição induz à maior probabilidade de compor a PEA, por ser, em certa medida, o responsável pela provisão financeira do lar. Por outro lado, para o grupo feminino, esta probabilidade é menor devido às construções sociais que destinam para as mulheres o cuidado com seus dependentes, conforme Cirino e Lima (2011).

Seguindo os pressupostos citados acima, o modelo desenvolvido apresenta-se da seguinte forma:

$$W_i = X_i\beta + Ed_i\beta + Exp_i\beta + D_i\beta + C_i\beta + u_i, \quad (7)$$

em que  $W_i$  é a variável binária dependente do modelo *probit* que representa a participação no mercado de trabalho, sendo uma *dummy* que assume valor um quando ocupado e zero caso contrário;  $X_i$  é um vetor de características socioeconômicas observáveis, e inclui variáveis de controle individuais, tais como idade, experiência, experiência ao quadrado e variáveis *dummies* para o nível de escolaridade, área (urbana ou rural), região metropolitana e setores de atividade econômica;  $Ed_i$  é um vetor categórico para os níveis de educação;  $Exp_i$  é uma variável discreta referente à experiência;  $D_i$  é um vetor que indica a condição no domicílio, é uma *dummy* que assume valor um quando chefe na família e zero caso contrário;  $C_i$  é uma *dummy* para presença de crianças de 0 a 5 anos de idade com valor um quando há crianças e zero caso contrário; e, por fim,  $u_i$  é o termo de erro aleatório.

Cabe reforçar que o procedimento descrito no parágrafo anterior é adotado para minimizar o viés de se utilizar somente as informações dos indivíduos presentes no mercado de trabalho, os quais podem possuir características distintas dos trabalhadores que não compõem a força de trabalho. Ao estabelecer pesos diferenciados pela probabilidade de participação no mercado de trabalho, o procedimento de Heckman (1979) permite uma estimação mais precisa, tanto do salário de cada um dos quatro grupos quanto dos coeficientes ( $\beta$ 's) de cada uma das variáveis independentes da regressão.

10. Pessoa responsável pela unidade domiciliar (ou pela família) ou que assim fosse considerada pelos demais membros.



### 3.2 Decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973)

Oaxaca (1973) discute em seu estudo alguns motivos pelos quais as mulheres podem ou não participar do mercado de trabalho, tais como a cultura, a tradição e a discriminação que se articulam, causando uma lacuna salarial de gênero. Em seu aporte analítico, o autor explica que a discriminação contra as mulheres existe sempre que o salário relativo dos homens exceda o salário relativo que teria prevalecido se homens e mulheres fossem pagos de acordo com os mesmos critérios, uma explanação fundamentada nas conceituações desenvolvidas por Gary Becker, por meio do coeficiente de discriminação.

Considere a existência de dois grupos de trabalhadores representados em suas respectivas equações salariais, A e B, uma variável dependente ( $Y$ ) e um conjunto de variáveis explicativas ( $X$ ), utilizada por Jann (2008) e Cirino e Lima (2012) na seguinte forma:

$$Y_A = \beta_A X_{Ai} + u_i \quad (i = 1, \dots, n), \quad (8)$$

$$Y_B = \beta_B X_{Bi} + u_i, \quad (9)$$

em que  $Y_i$  = salário por hora do  $i$ -ésimo trabalhador;  $X_i$  = vetor de características individuais;  $\beta$  = parâmetros de inclinação e o intercepto; e  $u_i$  = termo de perturbação.

A diferença média resultará em:

$$D_{\text{decomposição}} = E(Y_A) - E(Y_B). \quad (10)$$

$$D_{\text{decomposição}} = E(X_A)\beta_A - E(X_B)\beta_B. \quad (11)$$

Jann (2008) organiza a equação acima para identificar a contribuição das diferenças de grupo em preditores para a diferença geral de resultado que segue:

$$D_{\text{decomposição}} = [E(X_A) - E(X_B)]\beta_B + E(X_B)(\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B), \quad (12)$$

em que:

- o primeiro componente,  $[E(X_A) - E(X_B)]\beta_B$ : equivale à parte do diferencial que é devida às diferenças dos grupos nos preditores (variáveis independentes), isto é, a parte do diferencial atribuída às características produtivas dos indivíduos, comumente conhecida por efeito dotação;
- o segundo componente,  $E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$ : mede a contribuição das diferenças nos coeficientes (incluindo diferenças nos interceptos). Esta parte expressa o diferencial que é concedido à diferença nos retornos das características individuais não produtivas, conhecido então pelo efeito discriminação; e

- o terceiro e último componente,  $[E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$ : é um termo de interação que explica as diferenças em dotações e coeficientes que podem existir simultaneamente entre os dois grupos.

Ocorre que o componente discriminatório pode estar captando tanto a desvantagem salarial do grupo desfavorecido como o prêmio salarial do grupo privilegiado. A decomposição original de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), ao tomar como parâmetro o salário de um dos grupos, não seria capaz de captar este efeito. Para tanto, o rendimento de cada grupo deveria ser comparado com uma estrutura salarial competitiva não discriminatória. Neumark (1988), e Oaxaca e Ransom (1994) propõem calcular tal estrutura como uma média ponderada da remuneração estimada a partir de mínimos quadrados agrupados para cada um dos grupos, possibilitando a decomposição da diferença salarial entre o prêmio para o grupo favorecido e a discriminação do grupo desfavorecido.

Jann (2008) reitera que  $\hat{\beta}_A$  e  $\hat{\beta}_B$  apresentam-se como estimativas na forma de MQO para os parâmetros  $\beta_A$  e  $\beta_B$ , obtidos separadamente a partir das amostras dos grupos. Por sua vez,  $E\bar{X}_A$  e  $\bar{X}_B$  são estimativas para  $E(XA)$  e  $E(XB)$ , respectivamente. De modo que a forma funcional da estimativa ponderada para os grupos A e B apresenta-se na equação (13) como:

$$\hat{D}_A = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_B + \bar{X}_B(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{X}_A - \bar{X}_B)(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B). \quad (13)$$

A decomposição salarial tem como função explicar as distinções salariais dos grupos, por meio de uma desagregação das características pessoais dos trabalhadores e outra parte que não é explicada por estas características inerentes aos mesmos. Em suma, uma parte não explicada pela decomposição é creditada à discriminação quando contrastados o gênero e a cor dos grupos em estudo, como sinalizam Rodrigues *et al.* (2015).

Desse modo, a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) avalia a diferença da média salarial entre o grupo discriminado e os demais grupos de trabalhadores, revelando como as características observadas destes determinam a diferença média em termos salariais.

Assim, a forma funcional do modelo estruturado para a decomposição salarial deste artigo assume a forma:

$$\ln\bar{Y}_{HB} - \ln\bar{Y}_{MN} = (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN})\hat{\beta}_{MN} + \bar{X}_{MN}(\hat{\beta}_{HB} - \hat{\beta}_{MN}) + (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN})(\hat{\beta}_{HB} - \hat{\beta}_{MN}). \quad (14)$$

O salário decomposto apresenta-se em sua forma logarítmica  $\ln$ ; a análise está restrita ao grupo de cor branca (já aglutinados em brancos e amarelos) e indivíduos de cor preta (aglutinados em pretos e pardos); o subscrito *HB* corresponde aos homens brancos; *MN* corresponde às mulheres negras.

A estimação do modelo também buscou minimizar o impacto da variância amostral dos preditores estocásticos na decomposição, conforme procedimento descrito em Jann (2008).

Vale lembrar, conforme mencionado anteriormente, que o efeito discriminação pode estar captando o impacto de fatores não observados, não incluídos no efeito dotação, como a qualidade da educação e o *background* familiar, a título de exemplos. Assim, pode estar ocorrendo uma superestimação do componente discriminatório e os resultados das mensurações devem ser vistos com alguma reserva.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, são apresentadas uma breve análise descritiva dos dados, a estimação da equação minceriana de salários e, por fim, a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973).

##### 4.1 Análise descritiva

A tabela 1 apresenta os dados para o conjunto de variáveis independentes relativas a cada um dos quatro recortes grupais. No caso das variáveis quantitativas (anos de estudo, experiência de trabalho e idade), os dados se referem à média, enquanto no caso das demais variáveis – categóricas – são apresentados os percentuais. A parte superior se refere ao Brasil, enquanto na parte inferior são apresentadas as informações da Bahia para os anos de 2001 e 2015.

Para o conjunto do país, as mulheres brancas apresentam as maiores médias de escolaridade e etária, enquanto as mulheres negras detêm maior experiência de trabalho, embora os dados sejam bastante similares no que diz respeito a este último quesito.

No que tange à Bahia, novamente as mulheres brancas apresentam as maiores médias de escolaridade e etária, mas é digno de nota que as mulheres negras possuem maior nível de escolaridade (9,5 anos de estudo) do que os homens brancos (9,16 anos). No entanto, este último grupo é o que detêm maior experiência de trabalho no estado.

Em ambos os recortes geográficos, a maioria dos grupos reside em área urbana e tal percentual cresce entre 2001 e 2015, à exceção dos negros (homens e mulheres), cujo percentual mantém-se aproximadamente constante para o conjunto do Brasil.

Residem em região metropolitana de 37% a 43% dos brasileiros, sendo o percentual de brancos maior do que o de negros (homens e mulheres). Por seu turno, no caso da Bahia, o percentual de moradia em área metropolitana apresenta maior dispersão (35% a 52%) e, ao contrário do Brasil, o percentual de negros residindo nessa área é maior do que o de brancos, tanto para homens como para mulheres.

**TABELA 1**  
**Estática comparativa das variáveis por gênero e cor (2001 e 2015)**

**1A – Brasil**

Variável	2001				2015			
	Homem branco	Homem negro	Mulher branca	Mulher negra	Homem branco	Homem negro	Mulher branca	Mulher negra
Anos de estudo <sup>1</sup>	8,56	6,49	8,83	6,86	10,42	8,78	10,91	9,41
Experiência <sup>1</sup>	22,24	22,65	22,29	22,82	23,02	23,26	23,37	23,48
Idade <sup>1</sup>	36,80	35,15	37,13	35,69	39,44	38,05	40,29	38,89
Urbana	87,82	83,54	89,93	85,86	88,16	83,35	90,38	85,60
Região metropolitana	40,86	37,01	42,74	38,88	39,23	36,07	41,30	37,73
Agrícola	14,99	22,76	10,47	15,54	11,74	17,15	5,84	9,69
Indústria	18,02	14,13	10,33	7,57	15,30	12,06	11,43	8,92
Construção	9,56	14,20	0,54	0,41	12,39	18,18	0,76	0,75
Comércio	15,80	13,17	16,17	13,91	19,57	18,56	18,19	17,73
Serviços	32,65	28,26	54,70	57,30	22,68	20,32	46,84	51,20
Administração pública	6,53	5,98	5,43	4,35	6,74	6,01	6,29	4,90
Outras atividades	2,47	1,51	2,35	0,92	11,57	7,72	10,65	6,81

**1B – Bahia**

Variável	2001				2015			
	Homem branco	Homem negro	Mulher branca	Mulher negra	Homem branco	Homem negro	Mulher branca	Mulher negra
Anos de estudo <sup>1</sup>	7,49	6,23	8,11	6,77	9,16	8,53	10,32	9,50
Experiência <sup>1</sup>	8,53	7,22	7,39	6,88	9,51	8,27	8,30	7,28
Idade <sup>1</sup>	36,57	34,63	36,64	35,60	39,04	38,24	40,22	38,92
Urbana	73,41	75,61	77,69	79,53	78,97	80,88	83,86	83,64
Região metropolitana	37,25	45,00	39,57	47,55	35,63	49,09	39,27	51,93
Agrícola	30,91	29,13	18,61	20,86	21,85	19,19	11,18	11,34
Indústria	9,68	10,21	5,26	5,17	8,68	8,51	6,29	6,11
Construção	6,59	13,75	0,75	0,55	15,51	18,75	1,63	0,72
Comércio	15,37	11,86	16,78	14,10	18,54	18,06	18,63	16,70
Serviços	29,34	28,47	48,75	53,73	21,56	20,42	47,73	52,11
Administração pública	5,69	4,96	6,93	4,43	5,66	5,62	6,52	5,48
Outras atividades	2,42	1,62	2,92	1,16	8,20	9,46	8,03	7,55

Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015 (IBGE, 2002; 2016).

Elaboração dos autores.

Nota: <sup>1</sup> Valores médios.

O setor de serviços é o principal ramo de ocupação para todos os grupos – principalmente para mulheres (brancas e negras) no que se refere ao conjunto do país. Novamente, o estado da Bahia apresenta diferenças: os homens brancos estão predominantemente ocupados na agricultura e nos serviços, enquanto os homens negros se distribuem de forma mais ou menos equitativa por serviços, agricultura, construção e comércio. As mulheres reproduzem o padrão brasileiro, ocupadas principalmente no setor de serviços (mais de 50% das mulheres negras).

#### 4.2 Estimação da equação minceriana

Com relação à equação de seleção, os resultados observados no modelo *probit*, nas tabelas 2 e 3, indicam maior probabilidade de participação no meio produtivo, quando estes indivíduos são chefes ou pessoa de referência no domicílio, em ambos os recortes temporais e geográficos. Resultado este que se assemelha aos encontrados por Carvalho (2005), Rocha e Campos (2007) e Freitas (2008). Considera-se que esse grupo esteja mais inclinado a integrar o mercado de trabalho, por serem considerados os responsáveis imediatos pela provisão financeira domiciliar (Passos e Guedes, 2018).

A variável que mensura a presença de crianças no domicílio, por sua vez, não se mostrou estatisticamente significativa para todos os grupos nos anos analisados. Todavia, configuraram um estímulo para a participação no mercado de trabalho dos homens brancos na Bahia em 2001 e 2015. Com relação às mulheres, para as baianas brancas e brasileiras em geral, no ano de 2001, a presença de crianças pequenas atuou como um fator de desestímulo, conforme o esperado. Por outro lado, o impacto negativo deste coeficiente para os homens brancos no Brasil, em 2001 e 2015, mostra uma relação contrária ao esperado, de que a presença de filhos pequenos fosse um indutor para os homens comporem o mercado de trabalho, mas uma condição oposta para as mulheres.

Em relação às *dummies* educacionais, embora em quatro situações não tenha havido significância estatística, pode-se perceber que, no geral, à medida que aumenta o nível de escolaridade em relação à categoria-base (0 a 1 anos de estudo), eleva-se a probabilidade de participar do mercado de trabalho, confirmando que anos adicionais desta variável contribuem na participação do mercado. Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Freitas (2008).

No entanto, a variável “experiência” não se apresenta como previsto na literatura. Este termo com valor negativo é um indicativo da dificuldade de um indivíduo com experiência prévia estar presente no mercado. Ainda que resultado similar tenha sido encontrado por Rocha e Campos (2007), este é um ponto interessante para investigação ulterior.

Uma consideração a ser suscitada diz respeito ao sinal da variável *lambda*. Este parâmetro foi negativo e estatisticamente significativo, nos referidos períodos,

o que indica que, de fato, a não inserção da correção de Heckman (1979) teria viesado os resultados da estimação. Carvalho (2005) e Pereira e Oliveira (2016, p. 164) comentam que o  $\lambda$  negativo está associado a “fatores não mensurados que aumentam a probabilidade de participação no mercado de trabalho, mas diminuem os salários”.

No que diz respeito à estimação das equações salariais, observa-se que as principais variáveis da teoria do capital humano mantiveram-se de acordo com o previsto para os respectivos períodos. Anos adicionais de idade, educação e experiência representaram retornos positivos para todos os grupos. Note que os retornos educacionais aumentam em relação à categoria omitida (0 a 1 ano de estudo) à medida que se caminha em direção a maiores níveis de escolaridade. As poucas exceções são os homens brancos e as mulheres negras baianos, com 2 a 9 anos de estudo no ano de 2015, cujos retornos foram não significativos.

Por sua vez, o termo quadrático da experiência converge com as indicações da teoria do capital humano, informando que, com exceção das mulheres brancas brasileiras, em 2015, para as quais a variável não foi significativa, esta variável atinge seu ponto máximo a partir de determinada faixa de experiência, e, com o passar dos anos, há uma depreciação do capital humano, fazendo com que a mesma avance a taxas decrescentes, resultado semelhante ao encontrado por Carvalho (2005) e Pereira e Oliveira (2016).

Nota-se que, à exceção de poucos casos onde não foi significativo (homens brancos baianos, a título de exemplo), os grupos são favorecidos em seus rendimentos quando localizados em centros urbanos. Ademais, situar-se na região metropolitana resulta em retornos superiores para todos os grupos, com incrementos salariais que variam de 7% a 27%.

Nesses centros, como salientam Cirino e Lima (2012) e Souza, Ribeiro e Lopes (2018), há uma grande predominância atrativa de unidades produtivas que se correlaciona com a dinâmica econômica local, possibilitando aos agentes que se encontram no seu entorno maiores rendimentos. Logo, os sinais dos coeficientes encontrados estão em conformidade com a literatura.

Com relação ao setor de atividade, nos respectivos períodos, todos os grupos apresentam ganho salarial em relação à categoria omitida (agricultura), à exceção das mulheres brancas baianas, em 2001, onde somente a administração pública mostrou um prêmio salarial estatisticamente significativa de 34%. Em geral, o maior incremento salarial ocorre na administração pública, com prêmios variando de 34% a 76%, em 2001, e de 50% a 85%, em 2015, com relação ao setor omitido. As exceções são as mulheres brancas brasileiras que obtiveram ganho maior no setor de outras atividades (+ 55%) e as mulheres negras baianas, cujo maior retorno foi obtido na construção civil, ambos no ano de 2001.

**TABELA 2**  
**Correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979) – Bahia e Brasil (2001)**

Variável	Homem branco		Mulher branca		Homem preto		Mulher preta	
	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil
Variável dependente: logaritmo do salário/hora								
Idade	0.017***	0.013***	0.013***	0.012***	0.011***	0.011***	0.013***	0.011***
2-9 anos de estudos	0.275***	0.484***	0.510***	0.402***	0.240***	0.342***	0.305***	0.315***
10-12 anos de estudos	0.994***	0.948***	1.262***	0.867***	0.700***	0.744***	0.949***	0.762***
Estudos >12 anos	1.893***	1.807***	2.052***	1.642***	1.587***	1.599***	1.897***	1.588***
Exper	0.040***	0.035***	0.063***	0.037***	0.030***	0.024***	0.029***	0.028***
Exper <sup>2</sup>	-0.001***	-0.001***	-0.002***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Urbana	0.056	0.231***	0.014	0.195***	0.129***	0.200***	0.043	0.215***
Região_metropolitana	0.266***	0.131***	0.263***	0.210***	0.174***	0.097***	0.180***	0.171***
Indústria	0.469***	0.531***	-0.124	0.265***	0.446***	0.533***	0.010	0.283***
Construção	0.335***	0.328***	0.113	0.407***	0.312***	0.414***	0.624***	0.596***
Comércio	0.476***	0.413***	0.024	0.238***	0.226***	0.385***	0.250***	0.311***
Serviços	0.430***	0.460***	0.044	0.216***	0.359***	0.488***	0.207***	0.314***
Adm_pública	0.540***	0.605***	0.341**	0.516***	0.555***	0.756***	0.510***	0.633***
Outras_atividades	0.538***	0.545***	0.174	0.553***	0.344***	0.427***	0.377***	0.570***
Cons.	0.260***	0.353***	0.150	0.368***	0.466***	0.403***	0.075	0.185***
Equação de seleção								
Variável dependente: ocupadas								
Chefe	1.877***	0.988***	1.544***	0.912***	1.476***	1.029***	1.372***	1.095***
Crianças de 0 a 5 anos	0.534*	-0.065*	0.141	-0.055*	0.122	-0.001	-0.138*	-0.093***
2-9 anos de estudos	0.100	0.292***	0.072	0.403***	0.205***	0.328***	0.616***	0.531***
10-12 anos de estudos	0.774***	0.590***	0.882***	1.113***	0.920***	0.715***	1.442***	1.272***
Estudos >12 anos	0.826***	0.768***	1.823***	1.586***	1.041***	1.103***	1.709***	1.731***
Exper	-0.029***	-0.016***	-0.046***	-0.035***	-0.020***	-0.016***	-0.034***	-0.036***
Cons	0.813***	0.992***	0.630***	0.617***	0.832***	0.897***	0.382***	0.555***
Lambda (λ)	-0.316***	-0.290***	-0.110***	-0.118***	-0.421***	-0.300***	-0.077***	-0.099***
rho	-0.436***	-0.401***	-0.144	-0.164***	-0.696***	-0.442***	-0.109	-0.138***
Pr> Chi <sup>2</sup>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	1.653	43.356	1.198	33.107	6.111	42.990	4.219	28.435

Fonte: Microdados da PNAD 2001 (IBGE, 2002).  
Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Cor branca = branca + amarela; cor preta = preta + parda.  
2. Significância: \*\*\*  $p < 1\%$ ; \*\*  $p < 5\%$ ; e \*  $p < 10\%$ .

TABELA 3  
Correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979) – Bahia e Brasil (2015)

Variável	Homem branco		Mulher branca		Homem preto		Mulher preta	
	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil	Bahia	Brasil
Variável dependente: logaritmo do salário/hora								
Idade	0.015***	0.010***	0.006*	0.007***	0.009***	0.009***	0.006***	0.005***
2-9 anos de estudos	0.023	0.259***	0.488***	0.076**	0.224***	0.228***	-0.023	0.160***
10-12 anos de estudos	0.444***	0.541***	0.895***	0.339***	0.473***	0.456***	0.291***	0.375***
Estudos >12 anos	1.198***	1.194***	1.634***	0.990***	1.067***	1.017***	0.847***	0.937***
Exper	0.035***	0.033***	0.034***	0.038***	0.020***	0.020***	0.033***	0.029***
Exper <sup>2</sup>	-0.001***	-0.001***	-0.000	-0.001***	-0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Urbana	0.109	0.236***	0.253**	0.206***	0.044	0.198***	0.098**	0.223***
Reg_metropolitana	0.175***	0.113***	0.272***	0.203***	0.120***	0.073***	0.215***	0.128***
Indústria	0.573***	0.274***	0.575***	0.100***	0.589***	0.438***	0.182**	0.327***
Construção	0.474***	0.216***	0.708***	0.395***	0.467***	0.368***	0.370**	0.624***
Comércio	0.320***	0.128***	0.409**	0.101***	0.342***	0.261***	0.234***	0.378***
Serviços	0.465***	0.245***	0.635***	0.199***	0.466***	0.382***	0.395***	0.515***
Adm_pública	0.705***	0.504***	0.847***	0.529***	0.742***	0.699***	0.591***	0.809***
Outras_atividades	0.695***	0.336***	0.665***	0.310***	0.429***	0.430***	0.389***	0.570***
Cons.	1.695***	2.117***	0.984***	2.223***	1.893***	2.030***	1.884***	1.821***
Equação de seleção								
Variável dependente: ocupadas								
Chefe	0.677***	0.448***	1.086***	0.735***	0.388***	0.420***	0.870***	0.736***
Crianças de 0 a 5 anos	0.779*	-0.079	-0.291	-0.051	-0.068	-0.068*	0.064	0.031
2-9 anos de estudos	0.308	0.352***	0.392	0.197***	0.202**	0.381***	0.561***	0.411***
10-12 anos de estudos	0.558**	0.615***	1.218***	0.838***	0.491***	0.677***	1.249***	1.062***
Estudos >12 anos	6.210	0.881***	2.586***	1.250***	0.976***	1.027***	1.950***	1.554***
Exper	-0.024***	-0.015***	-0.048***	-0.030***	-0.025***	-0.022***	-0.041***	-0.035***
cons	1.193***	1.414***	0.590**	1.034***	1.535***	1.318***	0.563***	0.719***
Lambda ( $\lambda$ )	-0.137***	-0.135***	-0.124***	-0.149***	-0.098***	-0.150***	-0.061***	-0.134***
rho	-0.184	-0.147***	-0.170	-0.140***	-0.144*	-0.147***	-0.089	-0.088***
Pr > Chi <sup>2</sup>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	1.025	35.727	859	29.633	5.040	51.048	4.013	36.153

Fonte: Microdados da PNAD 2015 (IBGE, 2016).

Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Cor branca = branca + amarela; cor preta = preta + parda.

2. Significância: \*\*\*  $p < 1\%$ ; \*\*  $p < 5\%$ ; \*  $p < 10\%$ .



### 4.3 Resultados da decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973)

Nesta subseção, foram realizadas as decomposições do diferencial de rendimentos por meio da metodologia proposta por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), entre homens brancos e mulheres negras, homens negros e mulheres negras, e por último, mulheres brancas e mulheres negras. Constam nas tabelas 4 e 5 os resultados do diferencial da renda do trabalho principal, incluindo a decomposição entre os efeitos explicados (efeito dotação), não explicados (efeito discriminação) e seu componente interativo. Observa-se a nível estadual, no ano de 2001, um diferencial de salário entre os homens brancos e as mulheres negras de 58,7%, favorável aos primeiros e estatisticamente significativo ao nível de 1% de erro.

Tal hiato nos rendimentos, quando decomposto, mostra que os atributos produtivos (efeito dotação) apresentam sinal positivo (2,51%), não implicando que, se as mulheres negras possuísem os atributos produtivos dos homens brancos, teriam uma elevação em seus rendimentos do trabalho.

O coeficiente de discriminação (componente residual) totalizou 64,8%, sendo o principal responsável pelo diferencial de rendimento entre os grupos naquele ano. O sinal positivo encontrado neste componente confirma a existência de discriminação no mercado de trabalho baiano, de acordo com Cacciamali e Hirata (2005), Cirino e Lima (2011) e Souza e Gomes (2015).

No caso brasileiro, a diferença salarial encontrada entre os homens brancos e as mulheres negras correspondeu a 78,2%, decomposta em um efeito dotação de 11,9% e um coeficiente discriminatório de 68,7%, ambos significativos ao nível de 1%, reproduzindo o quadro encontrado na Bahia para aquele ano. Assim, os indícios entre as estimativas do *gap* salarial devido à discriminação, na Bahia e no Brasil, foram os maiores responsáveis pelas desigualdades de renda, opondo o grupo de homens brancos contra as mulheres negras.

Na tabela 4, pode-se perceber que as mulheres negras também são discriminadas em relação às mulheres brancas e aos homens negros, tanto na Bahia quanto para o conjunto do país. A diferença é que o efeito dotação é negativo no confronto com os homens negros, indicando melhores atributos produtivos das mulheres. Com relação às mulheres brancas, ambos os efeitos (dotação e discriminação) respondem por parcela similar do diferencial (cerca de 30%).

TABELA 4  
Decomposição salarial por gênero e cor – Bahia e Brasil (2001)

LnSalário_hora	Bahia			LnSalário_hora	Brasil		
	Coefficiente	Erro-padrão	P > z		Coefficiente	Erro-padrão	P > z
Diferencial				Diferencial			
Homem branco	2,176522	0,031	0,000	Homem branco	2,546346	0,012	0,000
Mulher negra	1,589661	0,015	0,000	Mulher negra	1,764458	0,005	0,000
Diferença	0,586861	0,035	0,000	Diferença	0,781888	0,013	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	0,025119	0,026	0,341	Efeito dotação	0,119263	0,008	0,000
Efeito discriminação	0,64764	0,032	0,000	Efeito discriminação	0,686734	0,015	0,000
Interação	-0,0859	0,024	0,000	Interação	-0,02411	0,010	0,016
Diferencial				Diferencial			
Homem negro	1,813711	0,018	0,000	Homem negro	1,983029	0,009	0,000
Mulher negra	1,589661	0,015	0,000	Mulher negra	1,764458	0,005	0,000
Diferença	0,224051	0,024	0,000	Diferença	0,218571	0,010	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	-0,1734	0,026	0,000	Efeito dotação	-0,14226	0,012	0,000
Efeito discriminação	0,421791	0,022	0,000	Efeito discriminação	0,406632	0,010	0,000
Interação	-0,02434	0,026	0,354	Interação	-0,0458	0,012	0,000
Diferencial				Diferencial			
Mulher branca	2,197897	0,052	0,000	Mulher branca	2,340345	0,010	0,000
Mulher negra	1,589661	0,015	0,000	Mulher negra	1,764458	0,005	0,000
Diferença	0,608237	0,054	0,000	Diferença	0,575887	0,011	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	0,327338	0,028	0,000	Efeito dotação	0,28129	0,005	0,000
Efeito discriminação	0,292799	0,058	0,000	Efeito discriminação	0,300658	0,013	0,000
Interação	-0,0119	0,022	0,597	Interação	-0,00606	0,004	0,205

Fonte: Microdados da PNAD 2001 (IBGE, 2002).

Elaboração dos autores.

Obs.: Cor branca = branca + amarela; cor preta = preta + parda.

**TABELA 5**  
**Decomposição salarial por gênero e cor – Bahia e Brasil (2015)**

LnSalário_hora	Bahia			LnSalário_hora	Brasil		
	Coeficiente	Erro-padrão	$P > z$		Coeficiente	Erro-padrão	$P > z$
Diferencial				Diferencial			
Homem branco	3,343733	0,046	0,000	Homem branco	3,925891	0,040	0,000
Mulher negra	3,134519	0,013	0,000	Mulher negra	3,281698	0,004	0,000
Diferença	0,209214	0,048	0,000	Diferença	0,644193	0,040	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	-0,1815	0,030	0,000	Efeito dotação	0,014048	0,007	0,048
Efeito discriminação	0,410335	0,043	0,000	Efeito discriminação	0,585923	0,041	0,000
Interação	-0,01962	0,036	0,593	Interação	0,044223	0,014	0,003
Diferencial				Diferencial			
Homem negro	3,378067	0,095	0,000	Homem negro	3,567967	0,032	0,000
Mulher negra	3,134519	0,013	0,000	Mulher negra	3,281698	0,004	0,000
Diferença	0,243548	0,096	0,012	Diferença	0,286269	0,032	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	-0,21035	0,029	0,000	Efeito dotação	-0,15501	0,009	0,000
Efeito discriminação	0,394665	0,077	0,000	Efeito discriminação	0,396268	0,027	0,000
Interação	0,059234	0,049	0,231	Interação	0,04501	0,015	0,004
Diferencial				Diferencial			
Mulher branca	3,398452	0,043	0,000	Mulher branca	3,691138	0,008	0,000
Mulher negra	3,134519	0,013	0,000	Mulher negra	3,281698	0,004	0,000
Diferença	0,263932	0,045	0,000	Diferença	0,409441	0,009	0,000
Componentes				Componentes			
Efeito dotação	0,104933	0,019	0,000	Efeito dotação	0,15589	0,003	0,000
Efeito discriminação	0,115496	0,045	0,012	Efeito discriminação	0,234003	0,010	0,000
Interação	0,043504	0,019	0,028	Interação	0,019548	0,003	0,000

Fonte: Microdados da PNAD 2015 (IBGE, 2016).

Elaboração dos autores.

Obs.: Cor branca = branca + amarela; cor preta = preta + parda.

No ano de 2015, a diferença salarial encontrada entre os homens brancos e as mulheres negras correspondeu a 20,9%, todavia, o efeito dotação é positivo, mostrando que as mulheres negras possuem melhores atributos produtivos do que os homens brancos no estado. Embora contraintuitivo, este é um resultado esperado, na medida em que as primeiras possuem maior escolaridade (9,5 contra 9,2 anos de estudo) e apresentam parcela maior residindo em área urbana e região metropolitana, conforme ilustrado pela tabela 1. Assim, a discriminação é o principal elemento para a desvantagem salarial intergrupo, respondendo por 41,0% deste.

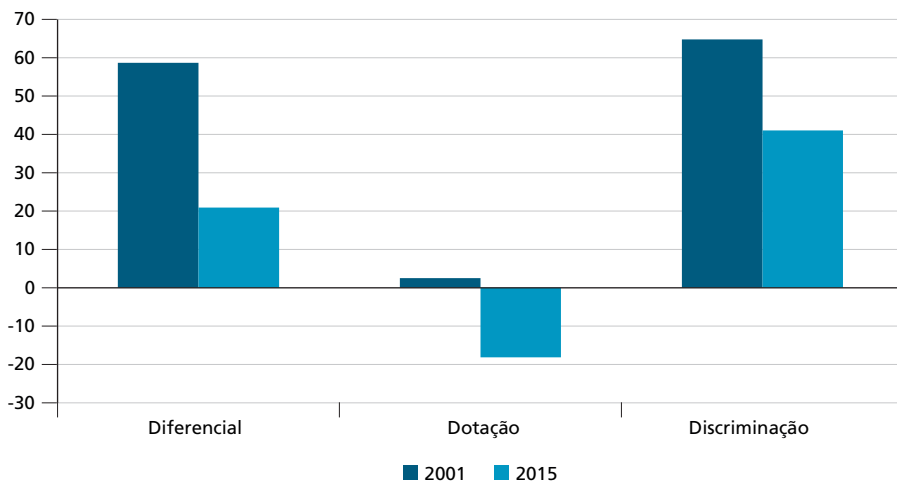
No caso brasileiro, observa-se uma diferença remuneratória de 64,4% entre os grupos, sendo o efeito dotação bastante modesto (+ 1,4%) e o coeficiente de discriminação em torno de 58,9%.

Tal como no caso baiano, a tabela 5 mostra que, no conjunto do país, as mulheres negras também são discriminadas em relação às mulheres brancas e aos homens negros, mesmo possuindo melhores atributos produtivos do que estes últimos.

Por meio do gráfico 1, restringida à decomposição nos anos de 2001 e 2015, pode ser visualizado um declínio no diferencial de rendimento e do efeito discriminação entre os homens brancos e mulheres negras na Bahia.

GRÁFICO 1

Decomposição salarial entre os homens brancos e as mulheres negras – Bahia (2001 e 2015)  
(Em %)



Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015 (IBGE, 2002; 2016).  
Elaboração dos autores.

O declínio no diferencial de rendimento, expresso no gráfico 1, representou uma diferença de 37,7 pontos percentuais (p.p.), entre os anos de 2001 e 2015. Este resultado pode indicar uma mudança comportamental na esfera produtiva, onde as mulheres cada vez mais se retiram do lar perfazendo a mobilidade em direção ao mercado de trabalho. Nessa dinâmica, pode ser adicionado o investimento realizado pelas mulheres na qualificação educacional, assim como as transformações ocorridas no país, sejam elas de caráter demográfico, social e cultural, como salienta Bruschini (2007).

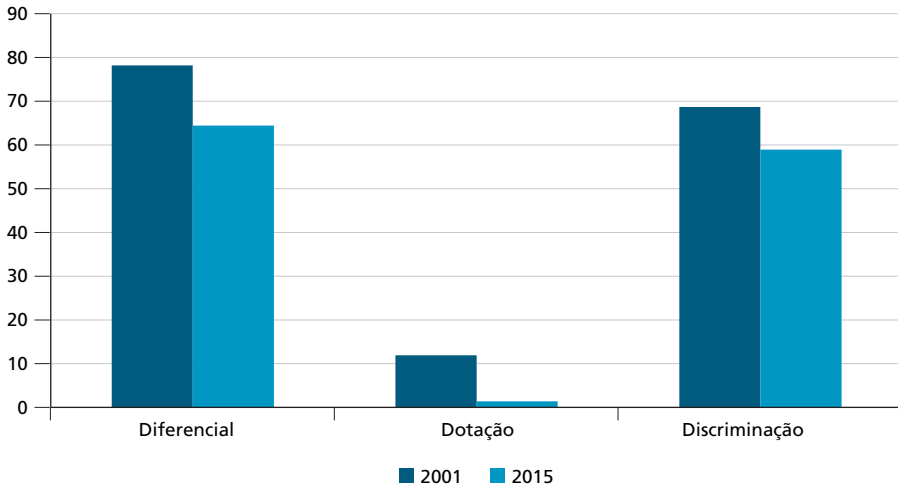
Uma redução significativa no componente discriminatório pode ser observada no biênio de análise. Em 2001, o efeito não explicado no território baiano foi computado em 64,8%, chegando em 2015 com um percentual de 41,0%, resultando em declínio de 23,8 p.p. No caminho oposto, está o efeito dotação e seu crescimento no período averiguado, indicando que as trabalhadoras afrodescendentes estão mais instruídas educacionalmente contra os homens brancos, e o diferencial de renda resultante pode ser creditado ao efeito discriminatório. Na contramão desta realidade, as mulheres negras, mais escolarizadas que os homens brancos, se inclinam a participar da atividade produtiva remunerada, vivenciando as barreiras do preconceito, a dupla jornada de trabalho (no ambiente de laboral e no lar), rendimentos salariais heterogêneos e contracheques com remunerações não sintonizadas com os investimentos aplicados na qualificação educacional.

A replicação da decomposição salarial no Brasil, entre os mesmos pares, por via do gráfico 2, aponta que o diferencial de rendimento declina de 78,2% para 64,4%, no período. Por meio do efeito dotação positivo, verifica-se que os atributos produtivos dos homens brancos traduzem-se em seus melhores rendimentos. Ainda assim, nota-se uma pequena queda – de quase 10 p.p. – no coeficiente de discriminação.

Vale lembrar, no entanto, que o componente discriminatório pode estar captando tanto a desvantagem salarial do grupo desfavorecido como o prêmio salarial do grupo privilegiado. A decomposição original de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), ao tomar como parâmetro o salário de um dos grupos, não seria capaz de captar este efeito. Assim, recalculamos o diferencial salarial e sua decomposição com base em Neumark (1988) e Oaxaca e Ransom (1994) para averiguar a ocorrência de uma possível superestimação dos coeficientes de discriminação mencionados anteriormente.

GRÁFICO 2

**Decomposição salarial entre os homens brancos e as mulheres negras – Brasil (2001 e 2015)**  
(Em %)



Fontes: Microdados da PNAD 2001 e 2015 (IBGE, 2002; 2016).  
Elaboração dos autores.

A tabela 6 apresenta a comparação dos efeitos dotação (explicado) e discriminação (não explicado), estimados conforme ambos os procedimentos para todos os grupos. A parte superior refere-se à decomposição salarial entre homens brancos e mulheres negras, a parte do meio à decomposição entre homens negros e mulheres negras, e a parte inferior à decomposição entre mulheres brancas e negras.

Em geral, a tabela 6 mostra que o efeito discriminação estimado conforme o procedimento tradicional (Oaxaca-Blinder) é menor que o componente não explicado estimado – conforme o procedimento de Oaxaca e Ransom (1994). Com isso, fica evidente que, nestes casos, parte do efeito atribuído à discriminação das mulheres negras é, na verdade, um prêmio salarial do outro grupo por nepotismo (preferência do empregador).

TABELA 6  
Decomposição salarial por gênero e cor na Bahia e Brasil (2001 e 2015)

Efeito	Bahia (2001)			Bahia (2015)			Brasil (2015)		
	Coefficiente	P > z	Efeito	Coefficiente	P > z	Efeito	Coefficiente	P > z	Efeito
Componentes – estimação convencional – homens brancos versus mulheres negras									
Efeito dotação	0,0251	0,000	Efeito dotação	0,1193	0,000	Efeito dotação	-0,1815	0,000	Efeito dotação
Efeito discriminação	0,6476	0,000	Efeito discriminação	0,6867	0,000	Efeito discriminação	0,4103	0,000	Efeito discriminação
Componentes – estimação Oaxaca e Ramson (1994) – homens brancos versus mulheres negras									
Explicado	0,0273	0,211	Explicado	-0,1571	0,000	Explicado	-0,1226	0,000	Explicado
Não explicado	0,5036	0,000	Não explicado	0,5269	0,000	Não explicado	0,2354	0,039	Não explicado
Componentes – estimação convencional – homens negros versus mulheres negras									
Efeito dotação	-0,1734	0,000	Efeito dotação	-0,1423	0,000	Efeito dotação	-0,2104	0,000	Efeito dotação
Efeito discriminação	0,4218	0,000	Efeito discriminação	0,4066	0,000	Efeito discriminação	0,3947	0,000	Efeito discriminação
Componentes – estimação Oaxaca e Ramson (1994) – homens negros versus mulheres negras									
Explicado	-0,1756	0,000	Explicado	-0,1571	0,000	Explicado	-0,1598	0,000	Explicado
Não explicado	0,3465	0,000	Não explicado	0,2490	0,000	Não explicado	0,1012	0,215	Não explicado
Componentes – estimação convencional – mulheres brancas versus mulheres negras									
Efeito dotação	0,3273	0,000	Efeito dotação	0,2813	0,000	Efeito dotação	0,1049	0,000	Efeito dotação
Efeito discriminação	0,2928	0,000	Efeito discriminação	0,3007	0,000	Efeito discriminação	0,1155	0,012	Efeito discriminação
Componentes – estimação Oaxaca e Ramson (1994) – mulheres brancas versus mulheres negras									
Explicado	0,3220	0,000	Explicado	0,2993	0,000	Explicado	0,1252	0,000	Explicado
Não explicado	0,3824	0,001	Não explicado	0,2936	0,000	Não explicado	-0,3226	0,077	Não explicado

Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015 (IBGE, 2002; 2016).  
Elaboração dos autores.

Assim, o coeficiente de discriminação das mulheres negras em comparação com os homens brancos, calculado conforme o procedimento tradicional, explica 64,8%, 68,7%, 41,0% e 58,9% da diferença salarial verificada entre estes grupos na Bahia e no Brasil, em 2001 e 2015, respectivamente. Quando calculada pelo procedimento de Oaxaca e Ransom (1994), a parte não explicada responde por 50,4%, 52,7%, 23,5% e 56,3% do respectivo diferencial salarial, ou seja, sempre inferior.

Com relação ao efeito dotação, não há um padrão perceptível, ficando este ora maior, ora menor, quando calculado pelo procedimento tradicional em comparação ao procedimento de Oaxaca e Ransom (1994).

Em suma, ainda que a decomposição originalmente realizada, conforme o procedimento Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), superestime a parte não explicada pelos atributos produtivos, de fato, há um componente discriminatório contra as mulheres negras quando comparadas aos homens brancos. Tal prejuízo salarial, porém, parece ser menor no estado da Bahia do que para o conjunto do país, bem como parece ter caído mais neste estado entre 2001 e 2015, situação que aparentemente não se verifica para o Brasil.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo fornece uma contribuição no campo de análise sobre os diferenciais salariais provenientes da discriminação por gênero e cor e seu comportamento para quatro grupos demográficos no estado da Bahia e no Brasil, nos anos de 2001 e 2015.

Com o corretor de seleção amostral, comumente conhecido como a inversa de Mills, foi estimada a equação minceriana de rendimentos. Entre os subgrupos categóricos, foi evidenciado que tanto na Bahia como no Brasil, em ambos os anos, as afrodescendentes obtiveram salários inferiores frente aos demais, mesmo possuindo melhores atributos produtivos que os homens brancos na Bahia em 2015, bem como os homens negros em todas as situações. Importante frisar que o *lambda* se mostrou negativo e estatisticamente significativo, nos referidos períodos, o que indica que, de fato, a não inserção da correção de Heckman (1979) teria viesado os resultados da estimação.

No que diz respeito à estimação das equações salariais, observou-se que anos adicionais de idade, educação e experiência representaram retornos positivos para todos os grupos. Os retornos educacionais aumentam em relação à categoria omitida (0 a 1 ano de estudo) à medida que se caminha em direção a maiores níveis de escolaridade. As poucas exceções são os homens brancos e mulheres negras baianos, com 2 a 9 anos de estudo no ano de 2015, cujos retornos foram não significativos.



Por sua vez, o termo quadrático da experiência converge com as indicações da teoria do capital humano, informando que, com exceção das mulheres brancas brasileiras, em 2015, para as quais a variável não foi significativa, esta variável atinge seu ponto máximo a partir de determinada faixa de experiência, e, com o passar dos anos, há uma depreciação do capital humano, fazendo com que a mesma avance a taxas decrescentes, resultado semelhante ao encontrado por Carvalho (2005), Pereira e Oliveira (2016).

Nota-se que, à exceção de poucos casos onde não foi significativo (homens brancos baianos, a título de exemplo), os grupos são favorecidos em seus rendimentos quando localizados em centros urbanos. Ademais, situar-se na região metropolitana resulta em retornos superiores para todos os grupos, com incrementos salariais que variam de 7% a 27%.

Com relação ao setor de atividade, nos respectivos períodos, todos os grupos apresentaram ganho salarial em relação à categoria omitida (agricultura), à exceção das mulheres brancas baianas, em 2001, onde somente a administração pública mostrou um prêmio salarial estatisticamente significativo de 34%. Em geral, o maior incremento salarial ocorre na administração pública, com prêmios variando de 34% a 76%, em 2001, e de 50% a 85%, em 2015, com relação ao setor omitido. As exceções são as mulheres brancas brasileiras que obtiveram ganho maior no setor de outras atividades (+ 55%) e as mulheres negras baianas, cujo maior retorno foi obtido na construção civil, ambos no ano de 2001.

A avaliação pós-decomposição salarial infere que os efeitos discriminatórios contribuíram na determinação das diferenças de rendimentos dos grupos mais valorizados nos setores produtivos da economia, mas desvalorizam as trabalhadoras negras, o que está em linha com os resultados de Cacciamali e Hirata (2005), Cirino e Lima (2011) e Souza e Gomes (2015). Em todas as decomposições realizadas, o coeficiente discriminatório foi positivo e estatisticamente significativo, respondendo, por exemplo, por cerca de 41% (Bahia – 2015) a 69% (Brasil – 2001) do diferencial de salários em relação aos homens brancos.

Vale lembrar, no entanto, que esse componente discriminatório pode estar captando tanto a desvantagem salarial do grupo desfavorecido como o prêmio salarial do grupo privilegiado. A decomposição original de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), ao tomar como parâmetro o salário de um dos grupos, não seria capaz de captar este efeito. Assim, recalculamos o diferencial salarial e sua decomposição com base em Neumark (1988) e Oaxaca e Ransom (1994) para averiguar a ocorrência de uma possível superestimação dos coeficientes de discriminação.

De fato, quando calculada pelo procedimento de Oaxaca e Ransom (1994), a parte não explicada responde por parcela sempre inferior do respectivo diferencial salarial em comparação ao procedimento anterior. Porém, ainda que a decomposição

originalmente realizada conforme o procedimento Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) superestime a parte não explicada pelos atributos produtivos, de fato há um componente discriminatório contra as mulheres negras quando comparadas aos homens brancos.

Tal prejuízo salarial, porém, parece ser menor no estado da Bahia do que para o conjunto do país, bem como parece ter caído mais no território baiano entre 2001 e 2015, situação que aparentemente não se verifica para o Brasil.

Uma hipótese a ser aventada para esta situação estaria no maior protagonismo dos segmentos populacionais mais desfavorecidos a partir do movimento negro naquele estado, favorecido por sua composição racial, além da edição de uma pauta de reivindicações da comunidade negra contra os desníveis econômicos e sociais vivenciados por este segmento, aliado às políticas públicas federais de universalização educacional para a redução das desigualdades socioeconômicas em abrangência nacional, medidas que se fazem necessárias, pois, para estas mulheres e a comunidade negra na sua totalidade, a relação racial por vezes antecede a relação de trabalho. De qualquer forma, como não foi constatada uma redução do coeficiente de discriminação em nível nacional, configura-se uma hipótese a ser comprovada em trabalhos posteriores.

Podem ser elencadas duas limitações deste artigo. De um lado, parte da diferença salarial estimada entre os grupos pode ser decorrente de atributos não observados – omitidos nos modelos –, como a qualidade da educação ou o *background* familiar. Assim, os resultados de nossas mensurações devem ser vistos com alguma reserva. Por outro lado, é possível que existam diferenças entre pardos e pretos, não captadas neste texto devido à agregação desses dois grupos.

Dessa forma, uma possível extensão desta investigação seria a desagregação do grupo de pretos e pardos para avaliação dos desníveis da renda do trabalho destes indivíduos, de modo que possa verificar os diferenciais entre os homens e mulheres pardos e negros e demais grupos. Outro refinamento possível seria a inclusão de variáveis de controle adicionais, de forma a estimar com mais precisão o diferencial salarial e, conseqüentemente, seus componentes explicado e discriminatório.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; BESARRIA, C. N. Desigualdades salariais: uma análise sobre o segmento formal e informal do mercado de trabalho baiano. *In*: CONGRESS OF THE BRAZILIAN REGIONAL SCIENCE ASSOCIATION, 12., 2014, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ENABER, 2014.

BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BENTO, M. A. S. (Org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000. 196 p.

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

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos – Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, 2004.

CARVALHO, A. P. **Decomposição o diferencial de salários no Brasil em 2003**: uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. 2005. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Rio de Janeiro, 2005.

CARVALHO, A. P.; NERI, M. C.; SILVA, D. B. do N. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006, Caxambu. **Anais...** Caxambu: Abep, 2006.

CASTRO, B. N.; STAMM, C. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDO DE POPULAÇÃO, 10., 2016, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: Abep, 2016.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 158-175, 1998.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 42, n. 1, p. 165-182, 2011.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 43, n. 2, p. 371-389, 2012.

CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre raças e gênero no Brasil**: uma análise com simulações contra-factuais. 2003. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, p. 105-136, 2012.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. (Org.). **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: Dieese, 2012.

FAUSTINO, I.; ARAUJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014). In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 45., 2017, Natal. **Anais...** Natal: Anpec, 2017.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H. *et al.* (Ed.). **Estrutura salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, out. 2002. p. 1-50.

FERNANDES, G. A. A. L. Is the Brazilian tale of peaceful racial coexistence true? some evidence from school segregation and the huge racial gap in the largest Brazilian city. **World Development**, v. 98, p. 179-194, 2017.

FREITAS, U. R. P. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre**: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca. 2008. 85 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

FRIO, G. S.; CECHIN, L. A. W. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros do Brasil. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 19, n. 1, p. 61-78, 2019.

GAVIOLI, L.; BASSO, F. S. Diferencial de rendimentos por grupo ocupacional e gênero: uma aplicação para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo – 2004 e 2014. In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 21., 2016, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: Anpec, 2016.

HASENBALG, C. A. Discursos sobre a raça: pequena crônica de 1988. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, n. 20, jun. 1991.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-162, Jan. 1979.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: síntese de indicadores – 2001.

Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <<https://bit.ly/3pFe7MV>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: síntese de indicadores – 2015. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/3pAL5OF>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

JANN, B. **A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition**. Zurich: Swiss Federal Institute of Technology Zurich, May 2008. (Working Paper, n. 5).

JORGE, M. A. **Economia do trabalho**: diferenciais compensatórios de salário e taxas de homicídio no Brasil. São Cristóvão: EDUFS, 2011.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1. p. 125-157, jan. 2003.

MINCER, J. A. (Org.). **Schooling, experience, and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, Jan. 1974.

MORAES, E. L. **Construindo identidades sociais**: relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional. Brasília: MTE, 2005. v. 1.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Cadernos PENESB**, Rio de Janeiro, n. 5, p. 15-34, 2003.

NEUMARK, D. Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. **Journal of Human Resources**, v. 23, n. 3, p. 279-295, 1988.

OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor market. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. On discrimination and the decomposition of wage differentials. **Journal of Econometrics**, v. 61, n. 1, p. 5-21, 1994.

PASSOS, L.; GUEDES, D. R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, v. 1, n. 50, p. 67-94, jun. 2018.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 21, n. 1, p. 148-173, 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/3oz7lsM>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ROCHA, M. A. A.; CAMPOS, M. F. S. S. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n. 112, p. 47-71, 2007.

SANTOS, J. R. (Org.). **O que é racismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

SAVAZZONI, S. A. Preconceito, racismo e discriminação. **Revista do Curso de Direito**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 12, p. 39-75, 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/309jz24>>. Acesso: 5 mar. 2018.

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

SCHWARCZ, L. M. Espetáculo da miscigenação. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 8, n. 20, p. 137-152, 1994.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: Ipea, nov. 2000. (Texto para Discussão, n. 769).

SOARES, S. S. D.; FONTOURA, N. de O.; PINHEIRO, L. Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e de brancos. *In*: BARROS, R. P. de.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, A. (Org.). **Desigualdade de renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: Ipea, ago. 2007. v. 2, p. 401-415.

SOUZA, L. R. S.; RIBEIRO, L. C. S.; LOPES, T. H. C. R. Diferenciação salarial no estado de Sergipe: uma análise entre a região metropolitana de Aracaju e os demais municípios. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 1-16, 2018.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. 137 p.

Data da submissão em: 3 nov. 2019.

Primeira decisão editorial em: 9 abr. 2020.

Última versão recebida em: 22 maio 2020.

Aprovação final em: 30 jul. 2020.