

DISCRIMINAÇÃO E DIFERENCIAL DE SALÁRIO POR GÊNERO E RAÇA PARA O ESTADO DA BAHIA DIANTE DA CAPITAL SALVADOR EM 2017

Francisco Danilo da Silva Ferreira

Graduado em Economia pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Doutor em Economia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Professor assistente no Departamento de Economia da UERN.

E-mail: ffdanilloferreira@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8412-7540>

William Gledson e Silva

Graduado e mestre em Economia e doutor em Ciências Sociais pela UFRN. Professor adjunto no Departamento de Economia da UERN.


E-mail: williangledson@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0552-202X>

Elvira Helena Oliveira de Medeiros

Graduada em Economia pela UERN. Mestra em Economia Aplicada pela UERN. Doutoranda em Economia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

E-mail: oliveirameder@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8506-3489>



Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional

Como citar este artigo: Ferreira, F. D. da S., Silva, W. G. e, & Medeiros, E. H. O. de. (2022). Discriminação e diferencial de salário por gênero e raça para o estado da Bahia diante da capital Salvador em 2017. *Revista de Economia Mackenzie*, 19(1), 63–89. doi:10.5935/1808-2785/rem.v19n1p.63-89

Recebido em: 6/09/2021

Aprovado em: 11/03/2022

Resumo

Este artigo teve o objetivo de analisar o diferencial de salários, no contexto do mercado de trabalho formal, iniciando pelos aspectos gênero (homem e mulher) e raça (brancos e não brancos), comparando o estado da Bahia em relação a Salvador em 2017. Metodologicamente, foram usados para mensuração do comportamento das variáveis da pesquisa os métodos Oaxaca-Blinder (1973) e *recentered influence functions* (RIF) *regression* formulado por Firpo et al. (2007). Os resultados mostraram que o diferencial de salários foi influenciado, significativamente, pelos aspectos gênero e raça, apresentando comportamento semelhante em Salvador frente ao estado da Bahia em 2017, com pequenas diferenças entre as porções espaciais analisadas.

Palavras-chave: diferencial de salários; Salvador e Bahia; gênero e raça.

Classificação *JEL*: J3, J7.

INTRODUÇÃO

As discussões sobre o mercado de trabalho, claramente, perpassam diversos aspectos significativos e presentes na literatura, de maneira que uma das temáticas de notável preocupação corresponde ao diferencial de salários, sendo que há um trio de elementos relevantes e dignos de ressalva acerca das diferenças dos rendimentos, a saber: a produtividade da mão de obra, a segmentação dos postos de trabalho e a discriminação econômica por gênero e raça.

De fato, Becker (1962, 2008), Mincer (1962, 1974) e Silva et al. (2016) possibilitam sintetizar o traço conceitual dos atributos produtivos do trabalho, isto é, os trabalhadores ao acumularem anos de escolaridade e experiência ampliam suas habilidades em termos de produtividade, acentuando o chamado capital humano, fundamental para propiciar diferenciais de salários.

A teoria da segmentação dos postos de trabalho, via de regra, decorre de uma dupla de elementos importantes, de um lado, a alocação inicial do trabalhador no mercado de trabalho e a dificuldade consequente na mobilidade da mão de obra pelas diferenças das qualificações de cada ocupação laboral; de outro lado, categoricamente, as distinções tecnológicas que contribuem ao contexto de segmentação e, conseqüentemente, das assimetrias salariais, conforme explicitam Doeringer e Piore (1970) e Harrison e Sum (1979).

Já Arrow (1971) e Becker (1975) permitem observar que as diferenças salariais também podem ocorrer em decorrência de questões religiosas, raciais, de gênero, entre outras, porém tais atributos não expressam distinções produtivas, ou seja, a capacidade laboral é igual e as assimetrias salariais repousam sobre os enfatizados traços incompatíveis com a esfera produtiva propriamente dita.

Em reforço ao antes exposto, Myrdal (1965) realiza estudo observacional nos Estados Unidos em torno da segregação racial entre negros e brancos, assumindo um aporte teórico representativo associado ao “princípio da causalção circular e acumulativa”, o qual amplia gradualmente as disparidades sociais no sentido do alargamento do desenvolvimento das condições sociais e materiais dos brancos e aumento das inadequações dos negros.

Nesse sentido, a pesquisa procura discutir os diferenciais salariais no estado da Bahia em comparação com os da capital Salvador em 2017, esmiuçando tais distinções por meio dos atributos raça e gênero, considerando os corolários produtivos secundariamente para este artigo.

A hipótese central do estudo denota que o diferencial de salários decorrente dos movimentos de oferta e demanda de trabalho no plano do mercado laboral formal é afetado por fatores ligados às questões de gênero (homens e mulheres) e raça (brancos e não brancos), de maneira que o diferencial de salários entre essas categorias suscita distinções entre tais grupos em Salvador *vis-à-vis* Bahia em 2017.

Com efeito, o objetivo deste artigo é analisar o diferencial de salários, no contexto do mercado de trabalho formal, partindo de aspectos de gênero (homens e mulheres) e raça (brancos e não brancos), estabelecendo uma comparação entre o estado da Bahia e a capital Salvador em 2017.

Finalmente, este artigo apresenta mais quatro itens além da introdução. A seguir é relevante realizar uma breve revisão de literatura; na sequência, devem ser expostos os procedimentos metodológicos; posteriormente, os principais resultados são discutidos, reservando-se ao término o desenho de algumas considerações finais.

1

NOTAS TEÓRICAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO E DIFERENCIAL DE SALÁRIOS

Esta seção pretende tecer breves considerações sobre determinados elementos teóricos essenciais ao estudo que evidenciam traços de discriminação e o diferencial de salários, constituindo aspectos conceituais capazes de sustentar as análises a serem desenvolvidas mais à frente.

A literatura, acerca da diferenciação de salários, aponta um trio de fundamentos teóricos de notável importância, a saber: as diferenças de atributos produtivos, a segmentação dos postos de trabalho e a discriminação econômica e estatística.

Na diferença de atributos produtivos, geralmente, a distinção é consequência da decisão individual de acumular capital humano, conforme Mincer (1962, 1974), apontando que o nível educacional e a experiência são determinantes dos rendimentos do trabalhador, sendo que a desigualdade salarial é resultado das diferenças entre esses fatores produtivos.

Becker (1962, 2008) e Becker e Chiswick (1966), igualmente, destacam a escolaridade e a experiência como fatores relevantes para explicar os rendimentos do trabalhador, isto é, quanto mais anos de estudo e conhecimento em determinado tipo de atividade laboral, maior a capacidade produtiva, sistematizando uma relação com a percepção antes mencionada.

Silva et al. (2016) mostram empiricamente que o acúmulo de capital humano afeta de modo decisivo a desigualdade entre salários no Brasil, havendo evidências não desprezíveis da importância da educação na superação das diferenças de rendimentos entre indivíduos predominantemente em detrimento dos aspectos gênero e raça.

Seguindo o raciocínio, a teoria da segmentação pode ser apresentada de um par de perspectivas: Doeringer e Piore (1970) explicitam que as características pessoais do trabalhador determinam o tipo de mercado em que esse deve ser inserido. Os autores ainda apontam que a alocação inicial do empregado determina a evolução de suas características e inserções futuras; assim, a segmentação do mercado de trabalho dificulta a mobilidade de trabalhadores de baixa qualidade para trabalhos mais qualificados.

Além disso, Harrison e Sum (1979) revelam as características da demanda por mão de obra, apontando que a segmentação surge pelas diferenças tecnológicas entre as atividades no sentido de a demanda por trabalho expressar particularidades para contratar trabalhadores na perspectiva do mercado laboral.

O terceiro argumento se refere à teoria da discriminação, a qual existe quando as habilidades individuais forem iguais, no entanto, a remuneração entre os trabalhadores é diferenciada devido aos aspectos ligados a gênero, raça, religião, entre outros, sendo que tais elementos não exercem efeitos sobre a produtividade individual, de acordo com Arrow (1971) e Becker (1975).

Myrdal (1965), a rigor, permite asseverar que a segregação de brancos e negros admite evidenciar comportamentos econômicos, sociais e políticos distintos racialmente, ou seja, a questão racial implica as distinções grupais, sendo plausível apontar nuances bastante sintomáticas acerca do diferencial salarial, podendo ser aplicável tal prerrogativa na comparação entre Bahia e sua capital Salvador.

Nesse sentido, a enfatizada teoria aponta que, na ocorrência de simetrias produtivas laborais, caso ainda se atestem diferenciais salariais, a razão das distinções procede do plano da discriminação, asseverando, no trabalho de Myrdal (1965), ser possível perceber o fortalecimento gradual das disparidades entre grupos pela causação circular e acumulativa, ou seja, o poder assimétrico de renda deve conduzir a tal contexto discrepante, aprofundando a vertente teórica da discriminação salarial.

De fato, Phelps (1972) expressa que a discriminação estatística é prove-niente do problema das informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e o potencial do trabalhador e, nesse caso, o indivíduo é valorado tendo como base a média do grupo a que pertence cada agente econômico.

Portanto, o presente debate na literatura sobre mercado de trabalho, especialmente, demonstra dissensos entre a aceitação de fatores para a capacidade produtiva que excedem o campo da qualificação educacional individual, sendo pertinente admitir questões de gênero e raça como elementos passíveis de influências na dinâmica mercantil laboral.

2

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este item apresenta, ainda que sinteticamente, os aspectos metodológicos centrais do estudo, ressaltando os métodos de mensuração e a base de dados, demonstrando a pertinência quanto ao desenvolvimento da pesquisa em curso.

2.1 Oaxaca-Blinder

O método Oaxaca-Blinder (1973) consiste em decompor o diferencial no salário médio entre dois grupos provocado pela produtividade individual (escolaridade, experiência, entre outros) e pelas diferenças atribuídas à discriminação. O método citado anteriormente computa separadamente as equações mincerianas para diferentes grupos (homem branco, mulher branca, homem não branco e mulher não branca). Aplicando as equações de Mincer (1962) para os grupos em análise, têm-se:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (2)$$

Em que Y_i^H representa o logaritmo natural dos rendimentos, e X_{ji} é a matriz de características dos indivíduos (idade, escolaridade, sexo, setor, tempo de emprego). O subscrito H refere-se ao salário do grupo em vantagem e L, o salário do grupo em desvantagem. Subtraindo a Equação (2) de (1), tem-se:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_i^H - \bar{X}_i^L) \quad (3)$$

Em que \bar{Y}^H e \bar{Y}^L são os rendimentos médios de cada grupo, e \bar{X}_i^H e \bar{X}_i^L são matrizes com as características médias do grupo. Assim, segundo Oaxaca-Blinder (1973), o último termo da equação (3) representa a parcela do hiato de salário atribuído às diferenças de dotações, ou seja, às diferenças de características individuais; já o termo $\sum_j X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ capta a parcela do diferencial de salário atribuído às diferenças de coeficientes, e $(\beta_0^H - \beta_0^L)$ refere-se à parte inexplicada do hiato.

Nesse sentido, a parte do hiato de salário atribuída à discriminação é a soma das parcelas decorrentes de diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada. Assim, tem-se:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j X_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (4)$$

■ 2.2 RIF-Regression

Como visto na seção anterior, o método Oaxaca-Blinder (1973) viabiliza a decomposição do hiato de rendimento médio entre dois grupos. Contudo, o método acima não estuda mudanças na distribuição de rendimentos do trabalho. Para tanto, o presente artigo usa a *recentered influence function* (RIF) *regression*, a qual foi desenvolvida por Firpo et al. (2007). O referido método possibilita realizar a análise em vários quantis na distribuição dos rendimentos.

Dessa forma, τ representa a distribuição dos rendimentos, sendo que neste trabalho foi definida $RIF_{it} = [W_{it}, q(\tau)]$ para cada grupo. Assim, os modelos RIF para o artigo são:

$$RIF_{it} = [W_{HBMB}, q_{HBMB}(\tau)] = X_{it} Y_{HBMB} + e_{it} \quad (5)$$

$$RIF_{it} = [W_{HNBMB}, q_{HNBMB}(\tau)] = X_{it} Y_{HNBMB} + e_{it} \quad (6)$$

$$RIF_{it} = [W_{HBMNB}, q_{HBMNB}(\tau)] = X_{it} Y_{HBMNB} + e_{it} \quad (7)$$

$$RIF_{it} = [W_{HNBMB}, q_{HNBMB}(\tau)] = X_{it} Y_{HNBMB} + e_{it} \quad (8)$$

2.3 Descrição da base de dados

Este estudo utiliza os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), exclusiva para o trabalho formal, do ano de 2017 para o estado da Bahia e o município de Salvador. A Rais tem por objetivo coletar informações sociais sobre os trabalhadores formais para o auxílio da gestão das políticas públicas de emprego, possibilitando fazer uso desses dados para mensurar as diferenças salariais nos cortes espaciais mencionados.

A partir dos microdados da Rais, as seguintes variáveis são coletadas: a remuneração nominal, horas de trabalho, gênero, raça, idade, escolaridade, tempo de emprego e setor. As variáveis raça e escolaridade devem ser transformadas em *dummies*. A primeira assume valor um se o indivíduo for branco e zero, caso contrário; quanto à escolaridade, assume-se valor um para indivíduo com ensino superior e zero para o oposto (arbitrariamente).

Essa categorização busca destacar o diferencial em favor de trabalhadores graduados em relação aos que possuem apenas ensino básico/médio. Já no tocante às variáveis remuneração nominal e horas de trabalho, é elaborada a variável salário-hora, a qual foi logaritimizada e empregada como variável de resposta.

Separamos a população ocupada em grupos, considerando-se gênero e raça, sendo: (i) homens brancos, (ii) homens não brancos, (iii) mulheres brancas, e (iv) mulheres não brancas. Assim, foi realizada a decomposição pelo método de Oaxaca-Blinder (1973) para examinar as parcelas advindas de diferenças nas dotações dos trabalhadores e da discriminação por gênero e raça.

Afinal, os procedimentos metodológicos até então descritos, particularmente, indicam nuances relevantes no sentido de demonstrar os passos ao alcance dos resultados esperados e, conseqüentemente, a discussão sobre o comportamento do mercado de trabalho baiano e soteropolitano deve ser apresentada a seguir.

3

NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA VIS-À-VIS SALVADOR

Nesta seção, é preocupação desta pesquisa tecer algumas observações acerca dos principais resultados alcançados por meio das mensurações obtidas mediante a utilização dos instrumentos enfatizados no item anterior, cujo corolário central decorre da tentativa de discutir as mencionadas evidências com base na literatura antes revisitada.

Assim, a Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis usadas para o município de Salvador e o estado da Bahia em 2017 por gênero. Inicialmente, caso se analise a remuneração média por gênero, nota-se que os indivíduos masculinos têm salários superiores aos do sexo feminino, em média, tanto em Salvador quanto na Bahia, sendo maior no plano estadual.

Em relação à questão racial, constata-se que há um número significativo de não brancos, principalmente entre os homens e no município de Salvador, assinalando características não desprezíveis e que podem reverberar nos salários da população soteropolitana, conforme subsídios teóricos de Arrow (1971) e Becker (1975).

No que se refere ao aspecto da faixa etária, nota-se que a média de idade é maior na capital comparativamente ao estado, sendo mais representativa entre homens, tanto em Salvador quanto na Bahia. A variável escolaridade, por sua vez, aponta um baixo quantitativo de indivíduos com nível superior, para homens e mulheres (essas em maior número nesse nível educacional), na capital baiana e no estado, com base em realces de Mincer (1962, 1974) e Silva et al. (2016).

Quanto ao gênero, observa-se um quantitativo maior de homens participando do mercado de trabalho, tanto em Salvador quanto no estado da Bahia. Finalmente, no tocante ao tempo de emprego, especificamente, atesta-se que os indivíduos residentes na capital têm maior tempo de vínculo empregatício em relação ao estado, além de que os homens, similarmente, apresentam tempo excedente em comparação com as mulheres, conforme subsídios de Fiuza-Moura (2015).

Tabela 1

Estatística descritiva dos dados para Salvador e Bahia em 2017 por gênero

Variáveis	Salvador		Bahia	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Remuneração média	2.418,36	2.087,19	2.276,93	1.750,09
Log REN médio	2,34717	2,28317	2,29047	2,14640
Branco em percentuais	8,85	10,83	12,34	13,66
Não branco em percentuais	91,15	89,17	87,66	86,34
Idade média	37,77	36,67	36,24	35,11
Idade 2 média	1.552,5	1.456,2	1.430,1	1.337,4
Gênero em percentuais	60,68	39,32	65,28	34,71
Ensino superior em percentuais	11,20	21,26	7,92	16,47
Tempo de emprego médio	52,02	48,51	43,65	43,53
Tempo de emprego 2 médio	8.800,3	7.139,1	6.069,6	5.420,9

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

A Tabela 2, por seu turno, explicita estatísticas descritivas para Salvador e Bahia em 2017 na perspectiva racial. Inicialmente, nota-se que os indivíduos brancos recebem em média remuneração superior aos não brancos, tanto na cidade de Salvador quanto na Bahia, sendo maior na capital baiana.

É possível observar a significativa participação no mercado de trabalho de homens não brancos, tanto na capital quanto no estado. Por outro lado, a participação feminina é mais equiparável, apesar de uma leve diferença em favor de mulheres brancas, com base em traços de Souza (2011) e Fiuza-Moura (2015).

Em relação à faixa etária, observa-se que a média de idade é maior entre brancos, sendo mais expressiva na capital baiana. Por sua vez, a variável escolaridade aponta um baixo quantitativo de trabalhadores com nível superior, sendo maior entre brancos, e na cidade de Salvador. No que se refere ao tempo de emprego, pode-se observar que os trabalhadores brancos apresentam maior período de vínculo empregatício, com destaque para indivíduos residentes em Salvador.

Tabela 2

Estatística descritiva dos dados para Salvador e Bahia em 2017 por raça

Variáveis	Salvador		Bahia	
	Branco	Não branco	Branco	Não branco
Remuneração média	3.639,50	2.029,70	2.0552,08	1.799,10
Log REN médio	3,716	3,478	3,455	3,373
Proporção de homens	8,85	91,15	12,34	87,66
Proporção de mulheres	10,83	89,17	13,66	86,34
Idade média	38,21	36,45	36,5	35,55
Idade 2 média	1.582,8	1.445,5	1.447,1	1.375,0
Ensino superior em percentuais	10,76	4,82	6,17	3,33
Tempo de emprego médio	59,64	44,42	52,88	40,69
Tempo de emprego 2 médio	10.723,2	6.089,1	7.766,5	4.862,9

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

Faz-se necessário considerar na Tabela 3 a decomposição de salários proveniente das questões gênero e raça, utilizando o método de Oaxaca-Blinder (1973), a fim de constatar a ocorrência de possíveis discriminações salariais decorrentes de fatores de gênero e raciais para Salvador em 2017.

Inicialmente, percebe-se que apenas entre homem não branco e mulher branca o diferencial foi positivo em favor do gênero feminino, ou seja, nesse caso, a mulher branca detém uma remuneração superior ao homem não branco. Nos demais grupos, o diferencial é em favor do homem, independentemente da sua raça. Os maiores diferenciais ocorrem entre os homens não brancos e mulheres não brancas e homens brancos e mulheres não brancas.

Quanto aos componentes, nota-se que a parte explicada apresenta sinal negativo, tão somente entre homem branco e mulher não branca, o que possibilita concluir que os atributos produtivos auxiliam na redução do diferencial de salários. Nos demais grupos, geralmente, o componente explicado demonstra sinal positivo, assim os atributos produtivos são os responsáveis pelo diferencial em favor dos homens brancos e não brancos em detrimento das mulheres brancas e não brancas, respectivamente.

No que tange a homem não branco e mulher branca, especialmente, a parte explicada aponta para o fato de as mulheres brancas explicitarem melhores atributos produtivos, levando-as a ganhar mais que os homens não brancos, mostrando pertinência na questão do diferencial dos salários pautada em elementos produtivos e de gênero, segundo subsídios de Becker (1975, 2008), Mincer (1962, 1974) e Souza (2011).

Por outro lado, o componente não explicado revela sinal positivo apenas para homem não branco e mulher branca, o que permite aferir que essa variável leva a aumentar o diferencial, nesse caso, em favor das mulheres brancas, tendo em vista que o diferencial é positivo.

Em acréscimo a tais aspectos, a rigor, os demais grupos em análise possibilitam constatar que a parte não explicada explicita sinal negativo, apontando ser o componente discriminação não contribuinte para o diferencial em favor dos homens brancos e não brancos, segundo indícios empíricos de Becker (1962) e Silva et al. (2016).

Tabela 3

Resultado do método Oaxaca-Blinder para Salvador em 2017

Variáveis	Homem branco/ mulher branca	Homem não branco/mulher não branca	Homem branco/ mulher não branca	Homem não branco/mulher branca
Grupo 1 – feminino	2,86949* (333,34)	2,21189* (1.114,99)	2,21189* (1.114,99)	2,86949* (333,34)
Grupo 2 – masculino	2,92802* (366,74)	2,29071* (1.510,86)	2,92802* (366,74)	2,29071* (1.510,86)
Diferença	-0,05853* (-4,99)	-0,07882* (-31,57)	-0,71613* (87,05)	0,57878* (66,22)
Explicada	0,10704* (12,76)	0,06734* (42,44)	-0,24621* (-54,70)	0,50602* (63,69)
Não explicada	-0,16557* (-18,97)	-0,14616* (-69,05)	-0,46990* (-74,19)	0,07274* (-8,85)
Número de observações	32.845	307.985	137.785	203.045

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Os resultados podem ser interpretados em termos percentuais: inicialmente, observa-se que a parte explicada do diferencial entre homem branco e mulher branca é responsável por 18,35%, enquanto a parte não explicada do diferencial corresponde a 28,28%. Some-se a isso, especialmente, a parte explicada do diferencial entre homem não branco e mulher não branca ser de 8,54%, enquanto a parcela não explicada diz respeito a 18,54%.

Em relação a homem branco e mulher não branca a parte explicada responsabiliza-se por 34,38% do diferencial e a parcela não explicada é de 65,61%. Afinal de contas, a parte explicada do diferencial entre homem não branco e mulher branca corresponde a 87,43% e a parte não explicada é de 12,56%, conforme previsto teoricamente por Arrow (1971) e Becker (1975).

Assim, realiza-se também a estimação da decomposição salarial pelo método de Oaxaca-Blinder (1973), geralmente, para o estado da Bahia em 2017, revelando resultados não desprezíveis e que estão postados na Tabela 4. De fato, constata-se que o diferencial é positivo apenas entre homem não branco e mulher branca, como observado para a capital baiana; já nos demais grupos, o diferencial expressa-se negativamente e em favor do homem branco e não branco em detrimento da mulher branca e não branca.

Tabela 4

Resultado para o método Oaxaca-Blinder para Bahia em 2017

Variáveis	Homem branco/ mulher branca	Homem não branco/mulher não branca	Homem branco/ mulher não branca	Homem não branco/mulher branca
Grupo 1 – feminino	2,41348* (617,36)	2,10411* (1.971,76)	2,10411* (1.971,76)	2,41348* (617,36)
Grupo 2 – masculino	2,57810* (813,50)	2,24995* (2.729,01)	2,57810* (813,50)	2,24995* (2.729,01)
Diferença	-0,16462* (-32,71)	-0,14584* (-108,15)	-0,47398* (-141,74)	0,16353* (40,93)
Explicada	0,10143* (28,37)	0,05586* (66,91)	-0,08737* (51,23)	0,28040* (85,51)
Não explicada	-0,26604* (67,50)	-0,20170* (-173,44)	-0,38661* (-146,85)	-0,11687* (-33,97)
Número de observações	134.950	918.730	400.748	652.932

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Com efeito, a discriminação salarial, nas leituras de Souza (2011) e Fiuza-Moura (2015), traduz sua distinção mais representativa entre homens brancos e mulheres não brancas, além de que o diferencial de maior significância decorre de Salvador em relação à Bahia. Quanto aos componentes, é constatado que a parte explicada apresenta sinal negativo apenas entre homem branco e mulher não branca, o que permite aferir que os atributos produtivos (escolaridade, idade, tempo de emprego, entre outros) auxiliam na redução do diferencial.

Quanto aos demais grupos, o componente explicado demonstra sinal positivo, sendo os atributos produtivos os responsáveis pelo diferencial de salários, sendo esse explicado por fatores como escolaridade e experiência de maneira mais contundente, conforme evidências de Mincer (1974), Becker (2008) e Silva et al. (2016).

Ao considerar o componente não explicado, por sua vez, esse revela sinal negativo em todos os grupos analisados, apontando para o fato de que o diferencial não é explicado por fatores ligados à discriminação, reservando a tal tarefa a aceitação momentânea de atributos produtivos ligados à ideia de capital humano, de acordo com elementos teóricos de Becker (1962) e Becker e Chiswick (1966).

Em termos percentuais, observa-se que a parte explicada do diferencial entre homem branco e mulher branca é responsável por 61,61%, enquanto a parte não explicada é de 161,63%. Por outro lado, a parte explicada do diferencial entre homem não branco e mulher não branca é de 38,30% e a parte não explicada é de 138,30%, conformando tal cenário ao previsto na literatura aqui revisitada.

No que diz respeito a homem branco e mulher não branca, a rigor, a parte explicada é responsável por 18,43%, enquanto a parcela não explicada corresponde a 81,56%. Em suma, a parte explicada do diferencial entre homem não branco e mulher branca se refere a 171,46% e a parte não explicada é de 71,46%. Similarmente ao observado em Salvador, a parcela não explicada é sempre maior nos grupos em análise, com exceção de homem não branco e mulher branca.

Tabela 5

RIF-regression para homem branco e mulher branca em Salvador (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,049935* (20,64)	0,059179* (14,04)	0,028698* (6,88)
Gênero	0,151018* (20,37)	0,140493* (9,90)	0,247721* (15,35)
Idade 2	-0,000541* (-19,16)	-0,00061* (-11,93)	-0,000172* (-2,97)
Escolaridade	0,563683* (86,99)	1,859641* (128,99)	1,872164* (99,00)
Setor	-0,001665* (-2,49)	-0,024546* (-17,70)	-0,065352* (-35,38)
Tempo de emprego	0,001790* (18,22)	0,004023* (18,50)	0,003005* (11,55)
Tempo de emprego 2	-1,93e-06* (-8,46)	-2,42e-06* (-4,68)	2,12e-06* (3,16)
Constante	0,575355* (11,37)	0,628560* (7,89)	2,778475* (29,75)
Número de observações	32845	32845	32845
R2 ajustado	0,2224	0,4140	0,3955

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Dando prosseguimento a esta análise empírica, especificamente, o que se realiza no trabalho consiste em estimar equações de rendimento por meio da RIF-regression para três quantis, 25°, 50° e 75°, e não apenas na média, a exemplo do modelo de mínimos quadrados ordinários (MQO). Já na Tabela 5 são apresentados os resultados do RIF-regression para Salvador em 2017.

Inicialmente, considera-se o grupo de homem branco e mulher branca, sendo possível observar que os primeiros recebem mais que as segundas em todos os quantis, havendo uma ampliação do diferencial para salários mais altos. No tocante às variáveis de controle, pode-se notar que a escolaridade é aquela que mais reverbera nos ganhos salariais, tendo maior influência nos quantis superiores.

Tabela 6

RIF-regression para homem não branco e mulher não branca em Salvador (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,021371* (8,06)	0,041362* (2,47)	0,037155* (7,40)
Gênero	0,071808* (66,78)	0,212048* (104,22)	0,213855* (63,05)
Idade 2	-0,000248* (-64,70)	-0,000448* (-62,03)	-0,000382* (-29,54)
Escolaridade	0,148551* (150,42)	0,538526* (233,04)	1,415094* (242,70)
Setor	-0,001183* (-9,03)	-0,001643* (-6,17)	-0,013604* (-27,17)
Tempo de emprego	0,001804* (119,60)	0,002705* (78,11)	0,003460* (49,8)
Tempo de emprego 2	-3,29e-06* (-84,95)	-3,51e-06* (-40,57)	-1,68e-06* (-8,77)
Constante	1,292144* (198,78)	0,908296* (78,90)	1,427355* (73,34)
Número de observações	307985	307985	307985
R2 ajustado	0,1226	0,1942	0,2508

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

A Tabela 6, por seu turno, expressa os resultados para os homens não brancos e mulheres não brancas, sendo pertinente observar que o diferencial de salários é positivo em todos os quantis, tornando-se mais representativo naqueles de maiores rendimentos. Em relação às demais variáveis, especialmente, o fato de o indivíduo ter ensino superior impacta positivamente os rendimentos em todos os quantis, contudo, a repercussão é maior no último quantil, ou seja, nos rendimentos mais elevados.

As diferenças prévias, a rigor, denotam não ser desprezíveis nuances não produtivas, isto é, o diferencial de salários alcança aspectos para além dos fatores ligados ao capital humano e à experiência laboral pelos anos de exercício do ofício, demonstrando, empiricamente, minúcias decorrentes das questões

raciais, conforme previsto na literatura, a exemplo de Becker (1962, 1975, 2008), Fiuza-Moura (2015) e Souza (2011).

Tais constatações, convenientemente, aderem-se ao marco teórico de Myrdal (1965), o qual sustenta haver uma ampliação cumulativa nas desigualdades raciais entre negros e brancos nos Estados Unidos (princípio da causação circular e acumulativa), permitindo tomar como referência esse aporte e realizar uma aproximação explicativa no sentido de mostrar distinções nos rendimentos não apenas evidentes, como atributos bastante significativos, cuja superação com reduzidos esforços governamentais, por exemplo, não parece ser trivial.

Tabela 7

RIF-regression para homem branco e mulher não branca em Salvador (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,013939* (30,59)	0,024553* (33,72)	0,023083* (12,85)
Sexo 1	0,073108* (45,87)	0,232963* (67,70)	0,604033* (55,29)
Idade 2	-0,00019* (-33,75)	-0,0003044* (-33,178)	-0,000267* (-11,50)
Escolaridade	0,133410* (114,54)	0,4575677* (183,49)	1,819163* (190,05)
Setor	-0,000372* (-2,14)	0,0056631* (17,70)	-0,008858* (-10,28)
Tempo de emprego	0,001689* (80,67)	0,0025552* (59,93)	0,004923* (39,79)
Tempo de emprego 2	-2,91e-06* (-54,45)	-3,39e-06* (-31,14)	-2,59e-06* (-7,67)
Constante	1,478497* (161,09)	1,209864* (84,9)	1,529421* (4,48)
Número de observações	137785	137785	137785
R2 ajustado	01229	0,2501	0,3182

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Na Tabela 7 nota-se que o diferencial de salários entre homem branco e mulher não branca é positivo em todos os quantis e mais representativo para rendimentos maiores, sendo o mais significativo quantil 0,75, chegando a 60,40% enquanto valor de maior relevo atestado na antes enfatizada comparação de gênero e raça.

Assim, nos demais grupos, especialmente, o fato de o indivíduo ter ensino superior repercute positivamente nos rendimentos, principalmente no quantil que expressa maiores salários, denotando uma condição de agentes econômicos com mais significativa formação em termos de capital humano, conforme traços provenientes dos estudos de Becker (1962), Becker e Chiswick (1966) e Silva et al. (2016).

Os autores supracitados, por sua vez, demonstram nuances relevantes a esta análise na perspectiva de que maior contingente de capital humano implica a produtividade da economia, caracterizando-se como um dos fatores de representativa aceitação na literatura sobre mercado de trabalho no sentido mais restrito, reservando para aspectos de gênero e raça uma espécie de contradição.

Nesse sentido, investimentos em educação formal, a rigor, traduzem parâmetros centrais ao alcance de diminuição e, tendencialmente, eliminação das diferenças salariais entre os distintos tipos de indivíduos, argumento tão aceito em boa parte da literatura, a exemplo dos trabalhos de Fiuza-Moura (2015) e de Souza (2011).

Tabela 8

RIF-regression para homem não branco e mulher branca em Salvador (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,035953* (72,89)	0,050009* (70,88)	0,043805* (33,79)
Sexo 4	0,018870* (6,47)	0,01899* (4,08)	-0,147601* (-15,11)
Idade 2	-0,000386* (-64,85)	-0,000511* (57,22)	-0,000431* (-25,63)
Escolaridade	0,180710* (109,65)	0,530466* (174,12)	1,156247* (190,69)
Setor	-0,002920* (-14,46)	-0,007036* (-21,58)	-0,020810* (-31,91)

(continua)

Tabela 8

RIF-regression para homem não branco e mulher branca em Salvador (2017) (*conclusão*)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Tempo de emprego	0,001971* (84,94)	0,002140* (49,51)	0,003206* (36,23)
Tempo de emprego 2	-3,57e-06* (-62,41)	-2,60e-06* (-24,66)	-1,21e-06* (-5,06)
Constante	1,033986* (96,70)	0,988580* (66,16)	1,728377* (63,29)
Número de observações	203045	203045	203045
R2 ajustado	0,1307	0,1786	02626

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

No que diz respeito a homem não branco e mulher branca, observa-se na Tabela 8 que a diferença é positiva nos quantis 0,25 e 0,50. Entretanto, constata-se o menor diferencial salarial entre os grupos analisados no estudo. Em relação ao quantil 0,75, a rigor, o diferencial é negativo, ou seja, para salários mais altos, as mulheres brancas recebem 14,76% a mais do que os homens não brancos, sistematizando uma distinção entre os grupos examinados na perspectiva supracitada.

Semelhantemente aos demais quantis, o fato de ter ensino superior tende a reverberar positivamente nos rendimentos, cujo maior retorno evidenciado decorre dos grupos mais elevados, significando nuances representativas com maior ênfase na consideração da ideia de capital humano enquanto fator relevante para o diferencial de salários.

Ressalte-se, uma vez mais, haver múltiplos aspectos influenciadores do diferencial, mostrando que a previsão advinda da literatura traduz tais corolários mediante traços de estímulo para a produtividade da mão de obra associados aos elementos da discriminação – no caso deste artigo, gênero e raça –, conforme algumas evidências de Phelps (1972).

Tabela 9

RIF-regression para homem branco e mulher branca na Bahia (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,031375* (45,44)	0,067321* (50,55)	0,068808* (24,39)
Sexo 2	0,113956* (48,30)	0,307048* (66,50)	0,434001* (44,17)
Idade 2	-0,000340* (-40,73)	-0,000713* (-42,38)	-0,000665* (-18,04)
Escolaridade	0,239086* (129,07)	0,930424 (201,23)	1,288341* (192,75)
Setor	-0,002659* (-13,42)	-0,012867* (-28,80)	-0,052607* (-49,29)
Tempo de emprego	0,000948* (30,78)	0,002099* (28,27)	0,000389* (21,26)
Tempo de emprego 2	-1,23e-06* (-16,33)	-1,24e-06* (-6,61)	6,08e-06* (12,34)
Constante	1,031339* (74,26)	0,471596* (18,40)	1,145894* (21,87)
Número de observações	134950	134950	134950
R2 ajustado	0,1326	0,2655	0,3834

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Já na Tabela 9, é apresentado o RIF-Regression para o estado da Bahia em 2017, observando-se, inicialmente, que o diferencial entre homens brancos e mulheres brancas é positivo em todos os quantis e eleva-se à medida que o salário aumenta proporcionalmente.

No que tange às variáveis de controle, a rigor, pode-se notar que o ensino superior repercute positivamente sobre os rendimentos dos indivíduos, sendo que essa variável é a que apresenta os maiores coeficientes, de maneira que corresponde a um determinante relevante dos salários, principalmente para os mais representativos níveis de rendimento, de acordo com os aspectos já enfatizados no estudo e advindos da literatura.

Em relação a homem não branco e mulher não branca, pode-se observar na Tabela 10 que o diferencial é positivo em todos os quantis e se amplia nos

grupos mais altos. Já em relação às variáveis de controle, constata-se que a escolaridade é o principal determinante dos salários, de modo a ocorrer uma reverberação significativa do ensino superior sobre os rendimentos, cuja nuance contundente, geralmente, decorre dos quantis mais elevados, em concordância com Becker e Chiswick (1966).

Os autores permitem sustentar que o acúmulo dos anos de escolaridade impacta, fundamentalmente, os quantis mais elevados, mostrando haver diferenciais procedentes da esfera ligada ao capital humano em tais prerrogativas no estado baiano, independentemente do binômio racial considerado.

Tabela 10

RIF-regression para homem não branco e mulher não branca na Bahia (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,017542* (96,48)	0,044884* (135,95)	0,051524* (97,36)
Sexo 3	0,061324* (95,41)	0,231462* (196,52)	0,273303* (154,53)
Idade 2	-0,000203* (-89,29)	-0,000491* (-115,17)	-0,000558* (-78,97)
Escolaridade	0,134516* (211,79)	0,485156* (322,54)	1,218148* (350,52)
Setor	-0,004711* (-79,99)	-0,009839* (-85,27)	-0,024659* (-117,87)
Tempo de emprego	0,001178* (124,07)	0,002269* (109,20)	0,003210* (82,15)
Tempo de emprego 2	-2,10e-06* (-80,86)	-3,08e-06* (-53,78)	-1,85e-06* (-15,86)
Constante	1,417234* (393,53)	0,970034* (153,25)	1,339352* (136,14)
Número de observações	918730	918730	918730
R2 ajustado	0,0809	0,1709	0,2203

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Na Tabela 11 são apresentados os resultados em relação a homem branco e mulher não branca, os quais evidenciam que o diferencial é positivo e crescente nos grupos, sendo o maior diferencial atestado no quantil 0,75, chegando a 56,52% a diferença entre os tipos de gêneros considerados.

Assim, nos demais grupos, a escolaridade é o principal determinante dos rendimentos, cujas faixas salariais maiores revelam influências mais significativas da educação em nível superior consistente com a ideia de capital humano, a exemplo dos estudos amplamente mencionados neste artigo e que se encontram cristalizados na literatura aqui revisitada.

No que diz respeito a homem não branco e mulher branca, conforme Tabela 12, é pertinente atestar que a diferença é positiva e crescente nos demais quantis. Entretanto, vale salientar que a diferença nos quantis 0,50 e 0,75 é a menor entre os grupos analisados, ou seja, a diferença entre os homens não brancos e mulheres brancas é a mais modesta em meio aos grupos examinados.

De fato, as variáveis de controle evidenciam que ter ensino superior tende a reverberar positivamente sobre os rendimentos mais representativos na faixa de salários mais altos, demonstrando, provavelmente, a prerrogativa de maior ênfase à aceitação da formação de capital humano enquanto elemento fundamental a tal cenário.

Tabela 11

RIF-regression para homem branco e mulher não branca na Bahia (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,009291* (38,62)	0,025468* (60,21)	0,042464* (46,38)
Sexo 1	0,046147* (54,77)	0,209182* (121,73)	0,565297* (125,25)
Idade 2	-0,000122* (-40,16)	-0,000301* (-55,31)	-0,000478* (-39,10)
Escolaridade	0,112725* (164,34)	0,397393* (257,69)	1,147166* (287,37)
Setor	-0,001997* (-2492)	0,000219* (140)	-0,012352* (-31,48)

(continua)

Tabela 11

RIF-regression para homem branco e mulher não branca na Bahia (2017) (conclusão)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Tempo de emprego	0,001190* (98,68)	0,002372* (94,05)	0,003958* (60,52)
Tempo de emprego 2	-2,10e-06* (-64,66)	-3,46e-06* (-49,85)	-1,93e-06* (-10,07)
Constante	1,558707* (333,57)	1,248205* (155,65)	1,2268* (72,75)
Número de observações	400748	400748	400748
R2 ajustado	0,0801	0,1973	0,3269

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Portanto, o debate bastante breve proveniente da literatura e aqui revisitado revela traços essenciais no sentido da percepção de múltiplos fatores explicativos para o diferencial de salários, não resumindo tais distinções ao terreno da assimetria de formação de capital humano, semelhantemente ao constatado, pelo menos na compreensão deste estudo, nos trabalhos de Becker (1962) e Silva et al. (2016).

Assim, tanto Salvador quanto o estado da Bahia demonstram haver implicações sobre os salários dos distintos grupos observados, acentuando que a perspectiva de que os atributos produtivos decorrentes de trabalhadores mais hábeis pelo acúmulo das experiências dos ofícios laborais e o tempo de escolaridade, a rigor, ocorrem nos grupos mais elevados das combinações aqui admitidas em termos raciais e de gênero.

Com efeito, o artigo permite aferir que as distinções salariais resguardam a multiplicidade de fatores percorridos ao longo da pesquisa, sendo importante acentuar que a teoria da discriminação dos salários pode ser um pertinente contorno explicativo para identificar na Bahia e na sua capital, Salvador, traços não desprezíveis relacionados com gênero e raça, não se resumindo ao plano dos atributos produtivos, conforme subsídios de Arrow (1971) e Becker (1975).

Constatamos ainda que o quantil homem não branco e mulher branca, ao qual, nos cortes espaciais analisados, corresponde à diferenciação salarial

menos contundente, mostra a prerrogativa racial influenciando visivelmente no comportamento dos grupos examinados em termos da tendência da assimetria de gênero.

Tabela 12

RIF-regression para homem não branco e mulher branca na Bahia (2017)

Variáveis	Quantil 0,25	Quantil 0,50	Quantil 0,75
Idade	0,027337* (106,77)	0,059824* (136,41)	0,063983* (89,99)
Sexo 4	0,075529* (46,11)	0,155013* (56,12)	0,128266* (28,24)
Idade 2	-0,000301* (-94,65)	-0,000634* (-112,02)	-0,000680* (-72,04)
Escolaridade	0,161507* (174,42)	0,538594* (261,44)	1,433486* (289,68)
Setor	-0,006654* (-83,07)	-0,015489* (-104,11)	-0,034528* (-127,16)
Tempo de emprego	0,001098* (83,72)	0,001993* (71,87)	0,003465* (66,07)
Tempo de emprego 2	-1,84e-06* (-53,25)	-2,37e-06* (-32,09)	-1,91e-06* (-12,49)
Constante	1,226614* (230,65)	0,814106* (92,81)	1,348388* (97,94)
Número de observações	652932	652932	652932
R2 ajustado	0,0862	0,1524	0,2152

Fonte: Elaborada pelos autores com base em dados da Rais (2019).

* Estatisticamente significativa a 1%; estatística Z entre parênteses.

Finalmente, os resultados apontam que aspectos de gênero e raça, provavelmente, indicam contornos significativos para a explicação do diferencial de salários, demonstrando nuances capazes de reunir uma multiplicidade de elementos passíveis de desenhar sobressaltos importantes nas diferenças de rendimentos no estado da Bahia vis-à-vis Salvador em 2017, permitindo a aceitação da hipótese desta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve o objetivo de analisar o diferencial salarial no mercado de trabalho formal nos cortes espaciais da Bahia *vis-à-vis* sua capital Salvador em 2017, admitindo questões de gênero (homens e mulheres) e raça (brancos e não brancos), de maneira que alguns apontamentos foram explicitados em decorrência dos achados neste estudo.

Assim, os resultados mostraram que houve diferenças representativas entre homens e mulheres e brancos e não brancos acerca de assimetrias salariais, tanto no estado baiano quanto na capital soteropolitana, acentuando ser o fator escolaridade capaz de explicar nos distintos grupos diferenças de rendimentos, mas não negando os aspectos gênero e raça.

Com efeito, as metodologias aplicadas no artigo trouxeram convergências nas evidências alcançadas, ocorrendo uma nuance relevante, isto é, quando se analisou a comparação de homens não brancos e mulheres brancas se aferiu trabalhadoras com rendimentos maiores que a mão de obra masculina na capital Salvador, reservando ao estado da Bahia uma modesta diferenciação salarial em favor dos homens não brancos diante das mulheres brancas.

De fato, assinalou-se que os quantis compatíveis com rendimentos mais elevados descreveram tal predominância laboral feminina branca frente aos trabalhadores não brancos, sublinhando que o espaço estadual baiano garantiu o excedente salarial dos homens dessa categoria comparativamente às mulheres racialmente mais favorecidas (brancas), pelo menos tendencialmente, cuja razão provável foi decorrente do agregado municipal com preservação das características patriarcais típicas do Nordeste.

Finalmente, os resultados demonstraram o impacto da discriminação no diferencial salarial, revelando características sintomaticamente semelhantes entre o estado baiano e a capital soteropolitana, havendo uma única preponderância feminina diante dos trabalhadores quando as primeiras, brancas com rendimentos maiores, superaram os últimos, racialmente distintos, traduzindo as mais emblemáticas assimetrias a esta prerrogativa de rendimentos repositivas nos cortes espaciais aqui salientados no ano de 2017.

Em suma, as evidências obtidas no artigo enfatizaram relevantes realces, porém, uma quantia significativa de aspectos foi desconsiderada, a exemplo de dois ou mais pontos no tempo, ampliação de entes federativos, especialmente com características horizontais federativamente, entre outros.

DISCRIMINATION AND WAGE DIFFERENTIAL BY GENDER AND RACE TO BAHIA STATE IN RELATIONSHIP SALVADOR IN 2017

Abstract

This paper had the objective to analyze the wage differential, in the formal labor market context, starting by gender (man and woman) and race (white and non-white), comparing the Bahia state in relation to Salvador in 2017. Methodologically, the Oaxaca-Blinder (1973) and recentered influence functions (RIF) regression formulated by Firpo et al. (2007) methods were used to measure the behavior of the search variables. The results showed what the wage differential was influenced, significantly, by gender and race aspects, presenting similar behavior in Salvador compared to Bahia state in 2017, with small differences between the analyzed areas portions.

Keywords: wage differential; Salvador and Bahia; gender and race.

Referências

- Arrow, K. (1971). *The theory of discrimination* [Apresentação de trabalho]. Conference on Discrimination in Labor Markets, Princeton University, Princeton, Estados Unidos.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Becker, G. S. (1975). *The economics of discrimination* (2. ed.). The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (2008). Human capital. In D. R. Henderson, & L. Summers, *The concise encyclopedia of economics*. Library of Economics and Liberty.
- Becker, G. S., & Chiswick, B. R. (1966). Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, 56(2), 358–369.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath.
- Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2007). *Decomposing wage distributions using recentered influence regressions*. Working Paper. <https://bit.ly/3uDIjKV>
- Fiuza-Moura, F. K. (2015). *Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica* [Dissertação de mestrado]. Universidade Estadual de Londrina.

Harrison, B., & Sum, A. (1979). The theory of “dual” or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, 13(3), 687–706.

Mincer, J. (1962). On-the-job training: costs, returns and some implications. *Journal of Political Economy*, 70(5), 50–79.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research.

Ministério do Trabalho e Previdência. (2017). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*.

Myrdal, G. (1965). *O valor em teoria social*. Edusp.

Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.

Oaxaca-Blinder, S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Silva, V. H. M. C., França, J. M. S., & Pinho Neto, V. R. (2016). Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995-2014. *Revista Estudos Econômicos*, 46(3), 579–608.

Souza, P. F. L. (2011). *A importância da discriminação nas diferenças salariais: uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.