

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E RAÇA NA PARAÍBA E EM JOÃO PESSOA

Alexsandro Gonçalves da Silva Prado

Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), mestre em Ciências Contábeis pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Brasília (UnB), UFPB e Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), e doutor em Economia pela UFPB. Professor adjunto da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Ufersa).

E-mail: alexsandro.prado@ufersa.edu.br

 <https://orcid.org/0000-0002-7072-3621>

José Alderir da Silva

Graduado e mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e doutor em Economia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Professor da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Ufersa).

E-mail: jose.silva@ufersa.edu.br

 <https://orcid.org/0000-0002-1514-6999>

Francisco Danilo da Silva Ferreira

Doutor em Economia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Docente do Departamento de Economia da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern), *campus* avançado de Assu (CAA), e do Programa de Pós-Graduação em Economia (PPE) da mesma instituição. Pesquisador do Núcleo de Estudos Raciais (Insper).

E-mail: ffdanilloferreira@gmail.com

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



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

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Aleksandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Thiago Geovane Pereira Gomes

Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), mestre em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco (Ufpe) e doutor em Economia pela UFPB. Professor da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern).


E-mail: thiagogeovanep@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8837-547X>

Vagner dos Santos Torres

Graduado em Economia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), licenciado em Matemática pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), especialista em Gestão Pública Municipal pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) e Mestrando em Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).


E-mail: vagner.economista@bol.com.br

 <https://orcid.org/0000-0001-5048-7150>

Rodolfo Herald da Costa Campos

Graduado em Matemática pelo Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Ceará (IFCE), graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Ceará (UFC) e mestre e doutor em Economia pela UFC. Professor da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern).

E-mail: rodolfocampos@uern.br

 <https://orcid.org/0000-0003-1335-9226>

Como citar este artigo: Prado, A. G. da S., Silva, J. A. da, Ferreira, F. D. da S., Gomes, T. G. P., Torres, V. dos S., & Campos, R. H. da C. (2023). Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa. *Revista de Economia Mackenzie*, 20(1), 58–91. doi:10.5935/1808-2785/rem.v20n1p.58-91

Recebido em: 12/8/2022

Aprovado em: 3/3/2023

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar se houve discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em sua capital, João Pessoa, no ano de 2017. A estratégia empírica consiste no uso de equações mincerianas que buscarão captar os efeitos das características produtivas e do mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo, empregam-se dois métodos. A primeira parte consiste em utilizar a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para verificar, por meio das médias salariais das equações mincerianas, o diferencial bruto de salários, tendo como foco a parcela do diferencial salarial atribuído à parte explicada (características dos trabalhadores) e à parte não explicada (“possível discriminação”). O segundo método aplica RIF-regressions para estimar as equações de rendimentos para três quantis: 25°, 50° e 75°. Os resultados sinalizam que os atributos produtivos ajudam no diferencial de salário entre homens e mulheres, e o componente não explicado indica que o efeito discriminatório tende a aumentar a diferença entre esses agentes. Por

último, os resultados das RIF-*regressions* sugerem que há discriminação salarial entre todos os grupos estudados ao longo dos quantis da amostra. Observou-se também que o ensino superior contribuiu de maneira positiva em todas as amostras analisadas.

Palavras-chave: decomposição de Oaxaca; discriminação salarial; ensino superior; RIF-*regressions*; equações mincerianas.

Classificação *JEL*: J01. J31. J71.

INTRODUÇÃO

A discriminação está relacionada a uma ação negativa que restringe ou até mesmo nega tratamento igualitário aos indivíduos, sendo entendida como processo de distinção entre as pessoas no processo de decisão que não considere critérios legítimos como mérito ou capacidade. No mercado de trabalho não é diferente.

Nesse sentido, é um artifício de diferenciação entre pessoas com base em características que não são adequadas à atividade em que a diferenciação é feita ou importantes para isso. Assim, Arrow (1971) e Becker (1957) permitem evidenciar que os diferenciais salariais não estão relacionados apenas à qualificação e ao exercício da atividade profissional dos indivíduos, mas também a questões religiosas, raciais, de gênero, entre outras, não havendo distinções na capacidade laboral dos indivíduos, ou seja, as assimetrias salariais não repousam na esfera produtiva propriamente dita.

Por sua vez, a teoria da segmentação dos postos de trabalho busca explicar a assimetria de salário fundamentando-se em dois elementos: o primeiro diz respeito à alocação inicial do indivíduo no mercado de trabalho, assim como a dificuldade de mobilidade do trabalhador, fruto das diferenças de qualificações exigida por cada ocupação; e o segundo elemento corresponde às distinções tecnológicas que cooperam para o contexto de segmentação e, portanto, dos diferenciais de salário, segundo Doeringer e Piore (1970) e Harrison e Sum (1979). Dessa forma, surgem questionamentos quanto aos fatores que justificariam tais diferenças salariais, ou seja, o que explicaria a assimetria de salários entre trabalhadores com a mesma capacidade laboral e qualificação.

Segundo Gomes (2016), o Brasil é caracterizado por ser uma economia desigual socioeconomicamente, e, quando se investiga o mercado de trabalho,

observa-se uma persistente disparidade salarial no que diz respeito à raça e gênero dos indivíduos. Diversos trabalhos investigaram essa questão para alguns estados brasileiros, como Matos e Machado (2006), Almeida e Almeida (2014), Silva (2019), Gomes et al. (2022) e Ferreira et al. (2022).

Diante disso, a presente pesquisa tem objetivo semelhante, ou seja, discutir a discriminação salarial por raça (brancos e não brancos) e gênero (homens e mulheres) no Estado da Paraíba, em comparação com a capital João Pessoa, em 2017. Desse modo, com base no exposto, o estudo parte da hipótese de que o diferencial salarial no mercado formal de trabalho paraibano e pessoense é afetado por fatores ligados às questões raciais e de gênero.

Para alcançar o objetivo proposto, adotaram-se o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e o método de regressão quantílica das *recentered influence functions* (RIF-regression). A operacionalização dessa estratégia é viabilizada pelos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2017, que fornece informações do mercado formal de trabalho brasileiro.

Após esta introdução, o presente estudo está estruturado como se segue. Faz-se uma breve revisão da literatura. Na sequência, descreve-se a estratégia metodológica. Posteriormente, discutem-se os resultados alcançados. Por fim, apresentam-se as principais conclusões e as considerações em relação aos resultados obtidos.

1

DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER E O MÉTODO RIF-REGRESSION

Como mencionado anteriormente, serão utilizados dois métodos para a estimação da discriminação salarial em João Pessoa e na Paraíba. O primeiro é a decomposição Oaxaca-Blinder que divide o diferencial de renda em duas partes. A primeira parte trata das características de produtividade dos trabalhadores, e a segunda contém fatores como gênero, experiência, anos de estudo etc.

Oaxaca (1973) propôs um coeficiente para mensurar a discriminação. Se o salário relativo dos homens é maior que o das mulheres ao desempenharem a mesma função, existe discriminação salarial nesse mercado de trabalho. O coeficiente é dado por:

$$D = \frac{\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - (W_m / W_f)^0}{(W_m / W_f)^0} \quad (1)$$

Onde $\left(\frac{W_m}{W_f}\right)$ é a relação entre o salário observado do homem e da mulher, e $(W_m / W_f)^0$ representa a relação já citada, porém em um cenário sem discriminação. Em logaritmo natural, teremos:

$$\ln(D + 1) = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \ln(W_m / W_f)^0 \quad (2)$$

O próximo passo é verificar o diferencial bruto de salários com o uso das médias salariais das equações mincerianas. A decomposição indicada a seguir, representada pela Equação 3, pode ser dividida em parte explicada e não explicada:

$$\overline{\Delta W} = \left[(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f) \overline{\chi_f} \right] + \left[\beta_m (\overline{\chi_m} - \overline{\chi_f}) \right] \quad (3)$$

O diferencial bruto de salários é representado por $\overline{\Delta W}$, e χ_m e χ_f sinalizam a média dos atributos de cada gênero; α é o intercepto da regressão; β capta o diferencial salarial devido às características específicas de cada indivíduo da amostra. É importante salientar que o diferencial salarial obtido pela discriminação é dado pelo primeiro termo que permite a representação das características dadas pelos β 's e $\overline{\chi_f}$, e o diferencial, considerando as diferenças de habilidades, é captado por $\left[\beta_m (\overline{\chi_m} - \overline{\chi_f}) \right]$.

Segundo Gomes (2016), o Brasil é caracterizado por ser uma economia desigual socioeconomicamente, e, quando se investiga o mercado de trabalho, observa-se uma persistente disparidade salarial no que diz respeito a raça e gênero dos indivíduos. Diversos trabalhos investigaram essa questão para alguns estados brasileiros, como Matos e Machado (2006), Almeida e Almeida (2014), Silva (2019), Gomes et al. (2022) e Ferreira et al. (2022).

O outro método foi utilizado para estimar os efeitos das alterações das variáveis explicativas sobre o quantil do rendimento do trabalho dos indivíduos. Ele foi proposto para avaliar o impacto de mudanças na distribuição das variáveis explicativas sobre quantis da distribuição incondicional (marginal) de uma variável dependente. Outro ponto de destaque, demonstrado por Firpo et al. (2009), é o papel da função de influência que funciona como medida de robustez para a distribuição de observações extremas.

De acordo com Gomes et al. (2022), esse segundo método serve para calcular a diferença de quantis na distribuição de rendimentos por meio de regressões quantílicas. A consequência disso é a identificação dos fatores que impactam de forma distinta pontos diferentes da distribuição do salário.

A diferença salarial quantílica ($\Delta(\tau)$) é dada por:

$$\Delta(\tau) = q_m(\tau) - q_f(\tau) \quad (4)$$

Após isso, são definidas as regressões RIF para cada grupo estudado:

$$RIF_m(W_m q_m(\tau)) = \chi_m \gamma_m + \varepsilon_m \quad (5)$$

$$RIF_f(W_f q_f(\tau)) = \chi_f \gamma_f + \varepsilon_f \quad (6)$$

Destaque dado para γ_m e γ_f com o papel de estimadores de mínimos quadrados ordinários das regressões RIF para cada grupo.

A diferença salarial quantílica $\Delta\tau$ é

$$\Delta\tau = \chi_m\gamma_m - \chi_f\gamma_f \quad (7)$$

Após rearranjo da equação anterior, teremos:

$$\Delta\tau = (\chi_m\gamma_m - \chi_f\gamma_f) \cdot \gamma_f + \chi_f \cdot [(\gamma_m - \gamma_f)] \quad (8)$$

Portanto, é possível captar um efeito composição e um efeito da estrutura salarial.

2

BASE DE DADOS, DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A análise empírica é baseada nos dados obtidos a partir da Rais disponibilizada pelo Ministério do Trabalho de 2017 por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho em sua seção Microdados Rais e Caged.

Para fins de análise, o estudo foi restrito aos indivíduos entrevistados no ano de 2017, especificamente. A amostra de dados foi restrita ao Estado da Paraíba, com 523.735 observações, e à capital João Pessoa, com 221.715 observações. A seguir, na Tabela 1, são apresentadas as variáveis utilizadas para analisar a desigualdade salarial.

Tabela 1

Variáveis selecionadas para estudo

Variável		Descrição
Dependente	Log w/h	Logaritmo natural do salário por hora trabalhada
Explicativas	Idade1	Idade do indivíduo em anos
	Idade2	Idade do indivíduo ao quadrado

(continua)

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Tabela 1

Variáveis selecionadas para estudo (conclusão)

Variável		Descrição
Dependente	tempo_emprego	Tempo de emprego do indivíduo em meses
	tempo_emprego2	Tempo de emprego do indivíduo ao quadrado
Explicativas	Mulher	Valor 1 se for do sexo feminino, e 0 caso contrário
	Não branco	Valor 1 se for de raça não branca, e 0 caso contrário
	Baixa instrução	Valor 1 para analfabetos; 5° ano incompleto; 5° ano completo
	Fundamental	Valor 2 do 6° ao 9° ano do fundamental e fundamental completo
	Médio	Valor 3 para ensino médio incompleto e ensino médio completo
	Superior	Valor 4 para superior incompleto e superior completo
	Indústria	Valor 1 para subsetor industrial (de 1 a 14 na Rais)
	Construção civil	Valor 2 para subsetor construção civil Rais (15 na Rais)
	Comércio	Valor 3 para subsetor comércio Rais (16 e 17 na Rais)
	Serviço	Valor 4 para subsetor serviços (de 18 a 24 na Rais)
	Agropecuária	Valor 5 para subsetor agronegócio (25 na Rais)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Com o intuito de organizar a base para análise, *missings* e valores iguais a zero fora do previsto no *layout* da Rais foram removidos, como no caso das variáveis tempo de emprego e remuneração. Outros filtros foram aplicados, como natureza jurídica para remover os indivíduos com vínculo estatutário, considerando que esse grupo tem características singulares quando comparado ao de vínculo celetista, e filtros para idade, considerando indivíduos de 14 a 70 anos em virtude dos critérios definidos pela contagem da População em Idade Ativa (PIA) e pelos aspectos legais quanto à idade-limite compulsória definida no Brasil. Observa-se que a variável *idade2* foi calculada a partir da idade ao quadrado, sendo utilizada para captar o provável decréscimo de renda que ocorre com o avançar da idade, consequência da queda de produtividade do trabalho.

Adicionalmente, algumas variáveis passaram por transformação: o tempo de emprego (representado pelo total acumulado de meses) foi dividido por 12 para ficar compatível com anos de experiência. A variável tempo de emprego2 foi estimada a partir do tempo de emprego ao quadrado.

E, por fim, algumas variáveis foram criadas: logREM, a variável dependente, estimada pelo logaritmo da razão entre a remuneração semanal do indivíduo e a quantidade de horas de trabalho contratadas; não branco, sendo atribuído 1 a indivíduos autodeclarados brancos e 0 aos demais; mulher, sendo atribuído 1 a indivíduos do gênero feminino.

O resumo da variável IBGE subsetor em cinco subsetores (indústria, construção civil, comércio, serviços e agronegócio) baseou-se na metodologia utilizada pelo Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – Ipardes (2018).

A variável escolaridade que abrange 11 categorias na Rais foi organizada em quatro grupos de *dummies*: baixa instrução (ANALFABETO, ATE 5.A INC, 5.A CO FUND, 6. A 9. FUND); fundamental (FUND COMPL e MEDIO INCOMP); médio (MEDIO COMPL e SUP. INCOMP) e superior (SUP. COMP, MESTRADO e DOUTORADO).

A seguir são apresentadas as estatísticas descritivas para a Paraíba (homens brancos e não brancos, mulheres brancas e não brancas) e João Pessoa (homens brancos e não brancos, mulheres brancas e não brancas).

Acerca da Tabela 2, em termos de estado, observamos uma grande disparidade salarial entre homens não brancos tendo salários variando de R\$ 281,10 a R\$ 112.010,50, o que pode ser explicado pela grandeza apresentada no desvio padrão. Em relação aos homens brancos, verificamos salários entre R\$ 281,10 e R\$ 107.686,80, sendo essa disparidade também verificada pelo elevado desvio padrão.

Quanto ao salário médio, verifica-se maior salário para indivíduos brancos (R\$ 2.011,23) comparado aos não brancos (R\$ 1.529,70). A idade média dos trabalhadores homens não brancos é de 35 anos, e de brancos, de 37 anos, indicando indivíduos relativamente jovens. Tal comportamento é corroborado pela variável *log* da remuneração/h. O tempo de emprego médio é maior para indivíduos brancos (40 semanas) em relação aos não brancos (30 semanas).

Em termos de escolaridade, verifica-se que a maioria dos indivíduos não brancos (54%) e brancos (51%) possui ensino médio, e, em relação aos setores da economia, o com maior representação entre os homens não brancos é o setor de serviços (32%), seguido pela indústria (24%) e pelo comércio (25%). Quanto às mulheres brancas, a maioria está empregada no setor de serviços (37%) e no comércio (25%). Em termos de diferença salarial média, percebe-se inicialmente que os homens brancos ganham cerca de 31% a mais quando comparados aos homens não brancos.

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alessandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Tabela 2

Estatística descritiva da Paraíba: homens não brancos e brancos

Paraíba	Homem							
	Não branco				Branco			
Variáveis	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
Remuneração	1.529.70	1.427.98	281.10	112.010.50	2.011.23	2.630.34	281.10	107.686.80
Log da remuneração/h	2.07	0.48	0.47	7.99	2.23	0.69	0.47	7.49
Idade	34.93	10.44	14.00	70	36.88	11.20	15.00	70
Idade2	1.329.45	806.27	196.00	4.900	1.485.86	903.04	225.00	4.900
Baixa instrução	0.22	0.41	0	1	0.19	0.39	0	1
Fundamental	0.18	0.39	0	1	0.17	0.38	0	1
Médio	0.54	0.50	0	1	0.51	0.50	0	1
Superior	0.06	0.23	0	1	0.13	0.33	0	1
Indústria	0.24	0.43	0	1	0.22	0.42	0	1
Construção civil	0.14	0.35	0	1	0.10	0.30	0	1
Comércio	0.25	0.43	0	1	0.25	0.44	0	1
Serviço	0.32	0.47	0	1	0.37	0.48	0	1
Agropecuária	0.05	0.22	0	1	0.06	0.23	0	1
Tempo de emprego	30.15	4.54	0.0083	49.33	40.85	6.73	0.01	50
Tempo de emprego2	30.51	109.85	0.0001	2.433	68.81	206.48	0	2.458
Total de observações	259.455				89.263			
	348.718							

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Tabela 3

Estatística descritiva da Paraíba: mulheres não brancas e brancas

Paraíba	Mulher							
	Não branca				Branca			
Variáveis	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
Remuneração	1.403.45	1.315.18	281.10	125.611.50	1.794.13	2.028.54	284.15	47.957.22
Log da remuneração/h	2.04	0.51	0.47	6.73	2.22	0.70	0.48	7.27
Idade	33.75	9.91	14.00	70	35.46	10.32	14.00	70

(continua)

Tabela 3

Estadística descritiva da Paraíba: mulheres não brancas e brancas (conclusão)

Paraíba	Mulher							
	Não branca				Branca			
Variáveis	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
Idade2	1.237.01	746.38	196.00	4.900	1.363.82	807.03	196.00	4.900
Baixa instrução	0.04	0.20	0	1	0.04	0.19	0	1
Fundamental	0.10	0.31	0	1	0.08	0.27	0	1
Médio	0.69	0.46	0	1	0.62	0.49	0	1
Superior	0.16	0.37	0	1	0.27	0.44	0	1
Indústria	0.12	0.33	0	1	0.12	0.32	0	1
Construção civil	0.03	0.16	0	1	0.01	0.12	0	1
Comércio	0.31	0.46	0	1	0.31	0.46	0	1
Serviço	0.53	0.50	0	1	0.55	0.50	0	1
Agropecuária	0.01	0.08	0	1	0.00	0.06	0	1
Tempo de emprego	34.2	4.60	0.0083	45.83	47.2	6.00	0.01	50
Tempo de emprego2	32.82	111.89	0.0001	2.100	58.21	171.49	0	2.457
Total de observações	121.674				53.343			
	175.017							

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

No que diz respeito às mulheres da Paraíba (Tabela 3), observamos uma grande disparidade salarial entre mulheres brancas e não brancas com salários variando de R\$ 281,10 a R\$ 125.611,50, o que pode ser explicado pela grandeza apresentada no desvio padrão. Entre as mulheres brancas, observam-se salários entre R\$ 284,15 e R\$ 47.957,22 sendo esta disparidade também verificada pelo elevado desvio padrão.

Quanto ao salário médio, verifica-se maior salário para mulheres brancas (R\$ 1.794,13) comparado ao das não brancas (R\$ 1.403,45). A idade média das mulheres não brancas é de 34 anos, e a das brancas é de 35 anos, indicando, de forma semelhante aos homens, mulheres relativamente jovens. Tal comportamento é corroborado pela variável *log* da remuneração/h. Já o tempo de emprego médio é maior para mulheres brancas (47 semanas), enquanto para as não brancas é de 34 semanas.

Em termos de escolaridade, verifica-se que a maioria dos indivíduos não brancos (69%) e brancos (62%) possui ensino médio, e, em relação aos setores da economia, o com maior representação entre as mulheres não brancas é o setor de serviços (53%), seguido pelo comércio (31%). Quanto às mulheres brancas, a maioria está empregada no setor de serviços (55%) e no comércio (31%). Em termos de diferença salarial média, percebe-se inicialmente que as mulheres brancas ganham cerca de 28% a mais quando comparadas com as mulheres não brancas.

Na Tabela 4, referente à capital João Pessoa, observamos uma grande disparidade salarial entre homens não brancos com salários variando de R\$ 281,10 a R\$ 111.173,80, o que pode ser explicado pela grandeza apresentada no desvio padrão. Entre os homens brancos, observam-se salários entre R\$ 281,10 e R\$ 107.686,80, sendo essa disparidade também verificada pelo elevado desvio padrão.

Quanto ao salário médio, verificam-se maiores salários para indivíduos brancos (R\$ 2.204,30) quando comparados aos não brancos (R\$ 1.593,33). A idade média dos homens não brancos é de 35 anos, e a dos brancos é de 37 anos, indicando indivíduos relativamente jovens. Tal comportamento é corroborado pela variável *log* da remuneração/h. Já o tempo de emprego médio é maior para homens brancos (43 semanas), enquanto para os não brancos é de 31 semanas.

Em termos de escolaridade, verifica-se que a maioria dos indivíduos não brancos (58%) e brancos (53%) possui ensino médio, e, em relação aos setores da economia, o com maior representação entre os homens não brancos é o setor de serviços (45%), seguido pelo comércio (23%). Quanto aos homens brancos, a maioria está empregada no setor de serviços (51%) e no comércio (21%). Em termos de diferença salarial média, percebe-se inicialmente que os homens brancos ganham cerca de 38% a mais quando comparados com os homens não brancos.

Tabela 4

Estatística descritiva de João Pessoa: homens não brancos e brancos

João Pessoa	Homem							
	Não branco				Branco			
Variáveis	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
Remuneração	1.593.33	1.492.37	281.10	111.173.80	2.204.30	2.963.45	281.10	107.686.80
Log da remuneração/h	2.11	0.50	0.47	7.63	2.32	0.74	0.47	7.49
Idade	35.32	10.54	14	70	37.19	11.05	15.00	70
Idade2	1.358.72	819.66	196	4.900	1.505.25	894.51	225.00	4.900
Baixa instrução	0.17	0.38	0	1	0.14	0.35	0	1
Fundamental	0.18	0.38	0	1	0.16	0.37	0	1
Médio	0.58	0.49	0	1	0.53	0.50	0	1
Superior	0.08	0.27	0	1	0.16	0.37	0	1
Indústria	0.13	0.33	0	1	0.15	0.36	0	1
Construção civil	0.19	0.39	0	1	0.13	0.33	0	1
Comércio	0.23	0.42	0	1	0.21	0.41	0	1
Serviço	0.45	0.50	0	1	0.51	0.50	0	1
Agropecuária	0.00	0.07	0	1	0.00	0.06	0	1
Tempo de emprego	31.2	4.73	0.0083	48.73	42.87	6.64	0.01	48
Tempo de emprego2	32.12	119.68	0.0001	2.374	67.78	198.75	0	2.302
Total de observações	103.975				35.549			
	139.524							

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alessandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Tabela 5

Estadística descritiva de João Pessoa: mulheres não brancas e brancas

João Pessoa	Mulher							
	Não branca				Branca			
Variáveis	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
Remuneração	1.493.09	1.417.63	283.76	58.367.37	1.972.63	2.195.50	284.15	37.938.53
Log da remuneração/h	2.10	0.54	0.48	6.73	2.31	0.72	0.52	7.27
Idade	34.07	10.05	14.00	70	35.82	10.34	15.00	70
Idade2	1.262.07	760.53	196.00	4.900	1.389.80	809.40	225.00	4.900
Baixa instrução	0.04	0.21	0	1	0.03	0.17	0	1
Fundamental	0.09	0.29	0	1	0.07	0.26	0	1
Médio	0.69	0.46	0	1	0.60	0.49	0	1
Superior	0.18	0.38	0	1	0.30	0.46	0	1
Indústria	0.08	0.27	0	1	0.08	0.27	0	1
Construção civil	0.04	0.20	0	1	0.02	0.13	0	1
Comércio	0.29	0.45	0	1	0.24	0.43	0	1
Serviço	0.59	0.49	0	1	0.66	0.47	0	1
Agropecuária	0.00	0.05	0	1	0.00	0.03	0	1
Tempo de emprego	30.18	4.47	0.0083	45.83	41.55	5.87	0.01	47
Tempo de emprego2	30.05	108.17	0.0001	2.100	55.09	161.59	0	2.199
Total de observações	57.315				24.876			
	82.191							

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Na Tabela 5, referente à capital João Pessoa, observamos uma grande disparidade salarial entre mulheres não brancas com salários variando de R\$ 283,76 a R\$ 58.367,37, o que pode ser explicado pela grandeza apresentada no desvio padrão. Entre as mulheres brancas, observam-se salários entre R\$ 284,15 e R\$ 37.938,53, sendo essa disparidade também verificada pelo elevado desvio padrão.

Quanto ao salário médio, verifica-se maior salário para mulheres brancas (R\$ 1.972,63) em relação ao salário das não brancas (R\$ 1.493,09). A idade média das mulheres não brancas é de 34 anos, e a das brancas é de 35 anos,

indicando, de forma semelhante aos homens, indivíduos relativamente jovens. Tal comportamento é corroborado pela variável *log* da remuneração/h. Já o tempo de emprego médio é maior para mulheres brancas (41 semanas), enquanto para as não brancas é de 30 semanas.

Em termos de escolaridade, verifica-se que a maioria das não brancas (69%) e brancas (60%) possui ensino médio, e, em relação aos setores da economia, o com maior representação entre as mulheres não brancas é o setor de serviços (59%), seguido pelo comércio (29%). Quanto às mulheres brancas, a maioria está empregada no setor de serviços (66%) e no comércio (24%). Em relação à diferença salarial média, percebe-se inicialmente que as mulheres brancas ganham cerca de 32% a mais quando comparadas com as não brancas. A próxima seção apresenta os resultados das estimações.

3

RESULTADOS

Como já mencionado, vamos utilizar da decomposição de Oaxaca-Blinder e o método RIF-*regression* para tentar identificar a possível discriminação por raça e gênero no Estado da Paraíba e em sua capital, João Pessoa. A decomposição de Oaxaca-Blinder utiliza equações mincerianas para identificar a parcela salarial atribuída à parte explicada e à parte não explicada. Já o método RIF-*regression* calcula a diferença de quantis na distribuição salarial utilizando regressão quantílicas, o que permite identificar os fatores que influenciam de diversas formas em pontos diferentes da distribuição de rendimentos. A seguir são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder e os quantis do método RIF-*regression* para a Paraíba e João Pessoa.

■ 3.1 Decomposição de Oaxaca-Blinder

A decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para a Paraíba (Tabela 6) revela que a diferença salarial entre homens e mulheres não brancos (2,7%) e homens e mulheres brancos (1%) é positiva, favorecendo indivíduos do gênero masculino, com maior diferença salarial, comparativamente, entre homens e mulheres não brancas.

Verifica-se, no caso de homens e mulheres não brancos, que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da dife-

rença salarial, é de -10,7%, diminuindo a diferenciação salarial, enquanto 13,4% se devem a fatores não explicados. Embora não seja possível afirmar que se refere a um efeito discriminatório contra as mulheres, um percentual significativo de 13,4% do salário é atribuído a fatores não explicados.

Tabela 6

Decomposição de Oaxaca-Blinder para a Paraíba: diferencial de rendimentos de homens e mulheres não brancos e de homens e mulheres brancos

	Variáveis	Homens e mulheres não brancos			Homens e mulheres brancos		
		Coef.	Desvio padrão	p-valor	Coef.	Desvio padrão	p-valor
Geral	Grupo 1 (homem)	2.070	0.0009	0.00	2.23	0.0023	0.00
	Grupo 2 (mulher)	2.042	0.0015	0.00	2.218	0.0030	0.00
	Diferença	0.027	0.0017	0.00	0.010	0.0038	0.01
	Explicada	-0.107	0.0013	0.00	-0.187	0.0031	0.00
	Não explicada	0.134	0.0016	0.00	0.197	0.0032	0.00
Explicada	Fundamental	0.002	0.0002	0.00	0.008	0.0006	0.00
	Médio	-0.017	0.0004	0.00	-0.025	0.0008	0.00
	Superior	-0.102	0.0012	0.00	-0.177	0.0029	0.00
	Idade	0.025	0.0009	0.00	0.026	0.0018	0.00
	Idade2	-0.019	0.0008	0.00	-0.017	0.0016	0.00
	Tempo de emprego	-0.005	0.0003	0.00	0.002	0.0005	0.00
	Tempo de emprego2	0.000	0.0000	0.01	0.005	0.0005	0.00
	Indústria	0.008	0.0004	0.00	0.006	0.0009	0.00
	Construção civil	0.012	0.0005	0.00	0.010	0.0008	0.00
	Comércio	0.001	0.0003	0.00	0.002	0.0005	0.00
	Serviço	-0.012	0.0008	0.00	-0.026	0.0016	0.00

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Quanto às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens e mulheres não brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior reduz o diferencial salarial em 10% e que pertencer ao setor de construção civil aumenta o diferencial salarial em 1,2%.

Para os homens e as mulheres brancos, verifica-se que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de -18,7%, diminuindo a diferenciação salarial, enquanto 19,7% se devem a fatores não explicados. Embora não seja possível afirmar que se refere a um efeito discriminatório contra as mulheres, um percentual significativo de 19,7% do salário é atribuído a fatores não explicados.

No que se refere às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens e mulheres brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior reduz o diferencial salarial em 17,2% e que pertencer ao setor de construção civil aumenta o diferencial salarial em 1%.

A decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para a Paraíba (Tabela 7) revela que a diferença salarial entre mulheres não brancas e brancas (18%) e homens não brancos e brancos (16%) é positiva, favorecendo indivíduos do gênero masculino, com maior diferença salarial, comparativamente, entre homens não brancos e brancos.

Tabela 7

Decomposição de Oaxaca-Blinder para a Paraíba: diferencial de rendimentos de mulheres não brancas e brancas e de homens não brancos e brancos

	Variáveis	Mulheres não brancas e brancas			Homens não brancos e brancos		
		Coef.	Desvio padrão	p-valor	Coef.	Desvio padrão	p-valor
Geral	Grupo 1 (homem)	2.22	0.0030	0.00	2.23	0.0023	0.00
	Grupo 2 (mulher)	2.04	0.0015	0.00	2.070	0.0009	0.00
	Diferença	0.18	0.0034	0.00	0.158	0.0025	0.00
	Explicada	0.12	0.0024	0.00	0.131	0.0018	0.00
	Não explicada	0.05	0.0028	0.00	0.027	0.0020	0.00
Explicada	Fundamental	0.00	0.0004	0.00	-0.001	0.0001	0.00
	Médio	-0.02	0.0011	0.00	-0.007	0.0005	0.00
	Superior	0.11	0.0027	0.00	0.085	0.0016	0.00
	Idade	0.02	0.0026	0.00	0.036	0.0021	0.00
	Idade2	-0.01	0.0025	0.00	-0.022	0.0020	0.00
	Tempo de emprego	0.01	0.0013	0.00	0.022	0.0012	0.00

(continua)

Tabela 7

Decomposição de Oaxaca-Blinder para a Paraíba: diferencial de rendimentos de mulheres não brancas e brancas e de homens não brancos e brancos (conclusão)

	Variáveis	Mulheres não brancas e brancas			Homens não brancos e brancos		
		Coef.	Desvio padrão	p-valor	Coef.	Desvio padrão	p-valor
Explicada	Indústria	0.00	0.0003	0.04	-0.001	0.0002	0.00
	Construção civil	0.00	0.0005	0.00	-0.005	0.0004	0.00
	Comércio	0.00	0.0002	0.88	0.000	0.0001	0.03
	Serviço	0.01	0.0010	0.00	0.006	0.0005	0.00

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Verifica-se, no caso das mulheres não brancas e brancas, que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de 12%, aumentando a diferenciação salarial, enquanto 5% se devem a fatores não explicados.

Quanto às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre mulheres não brancas e brancas, verifica-se que o fato de possuir ensino superior aumenta o diferencial salarial em 11%.

Para os homens não brancos e brancos, verifica-se que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de 13,1%, aumentando a diferenciação salarial, enquanto 2,7% se devem a fatores não explicados, aumentando a diferenciação.

No que se refere às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens não brancos e brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior reduz a diferencial salarial em 8,5% e que a idade aumenta o diferencial salarial em 3,6%.

A decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para a capital João Pessoa (Tabela 8) revela que a diferença salarial entre homens e mulheres não brancos (1,56%) e homens e mulheres brancos (1%) é positiva, favorecendo indivíduos do gênero masculino, com maior diferença salarial, comparativamente, entre homens e mulheres não brancos.

Tabela 8

Decomposição de Oaxaca-Blinder para João Pessoa: diferencial de rendimentos de homens e mulheres não brancos e de homens e mulheres brancos

	Variáveis	Homens e mulheres não brancos			Homens e mulheres brancos		
		Coef.	Desvio padrão	p-valor	Coef.	Desvio padrão	p-valor
Geral	Grupo 1 (homem)	2.1134	0.0016	0.0000	2.3186	0.0039	0.0000
	Grupo 2 (mulher)	2.0978	0.0023	0.0000	2.3088	0.0046	0.0000
	Diferença	0.0156	0.0028	0.0000	0.0097	0.0060	0.1080
	Explicada	-0.1017	0.0020	0.0000	-0.1686	0.0049	0.0000
	Não explicada	0.1173	0.0024	0.0000	0.1783	0.0049	0.0000
Explicada	Fundamental	0.0020	0.0004	0.0000	0.0061	0.0010	0.0000
	Médio	-0.0141	0.0005	0.0000	-0.0145	0.0011	0.0000
	Superior	-0.1038	0.0019	0.0000	-0.1832	0.0048	0.0000
	Idade	0.0256	0.0015	0.0000	0.0228	0.0027	0.0000
	Idade2	-0.0184	0.0012	0.0000	-0.0116	0.0025	0.0000
	Tempo de emprego	-0.0014	0.0006	0.0180	0.0039	0.0007	0.0000
	Tempo de emprego2	-0.0002	0.0001	0.0040	0.0058	0.0008	0.0000
	Indústria	0.0120	0.0010	0.0000	0.0178	0.0032	0.0000
	Construção civil	0.0356	0.0029	0.0000	0.0228	0.0048	0.0000
	Comércio	-0.0091	0.0012	0.0000	-0.0031	0.0013	0.0200
	Serviço	-0.0299	0.0028	0.0000	-0.0355	0.0068	0.0000

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Verifica-se, no caso dos homens e das mulheres não brancos, que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de -17%, diminuindo a diferenciação salarial, enquanto 18% se devem a fatores não explicados, aumentando o diferencial salarial.

Quanto às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens e mulheres não brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior diminui o diferencial salarial em 18,3% e o fato de estar vinculado ao setor de serviços diminui a diferenciação em 3,5%.

Para os homens e as mulheres brancos, verifica-se que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença

salarial, é de -17%, diminuindo a diferenciação salarial, enquanto 18% se devem a fatores não explicados, aumentando a diferenciação.

No que se refere às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens e mulheres brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior reduz o diferencial salarial em 18% e o fato de estar vinculado ao setor de serviços diminui a diferenciação em 4%.

A decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para a capital João Pessoa (Tabela 9) revela que a diferença salarial entre mulheres não brancas e brancas (21%) e homens não brancos e brancos (20,5%) é positiva, favorecendo indivíduos do sexo masculino, com diferenciação salarial semelhante entre mulheres não brancas e brancas e homens não brancos e brancos.

Tabela 9

Decomposição de Oaxaca-Blinder para João Pessoa: diferencial de rendimentos de mulheres não brancas e brancas e de homens não brancos e brancos

	Variáveis	Mulheres não brancas e brancas			Homens não brancos e brancos		
		Coef.	Desvio padrão	p-valor	Coef.	Desvio padrão	p-valor
Geral	Grupo 1 (homem)	2.3088	0.0046	0.0000	2.3186	0.0039	0.0000
	Grupo 2 (mulher)	2.0978	0.0023	0.0000	2.1134	0.0016	0.0000
	Diferença	0.2110	0.0051	0.0000	0.2052	0.0042	0.0000
	Explicada	0.1478	0.0036	0.0000	0.1595	0.0032	0.0000
	Não explicada	0.0632	0.0042	0.0000	0.0457	0.0033	0.0000
Explicada	Fundamental	-0.0020	0.0005	0.0000	-0.0008	0.0002	0.0000
	Médio	-0.0247	0.0021	0.0000	-0.0095	0.0008	0.0000
	Superior	0.1337	0.0045	0.0000	0.1119	0.0029	0.0000
	Idade	0.0160	0.0040	0.0000	0.0311	0.0033	0.0000
	Idade2	-0.0074	0.0037	0.0470	-0.0147	0.0031	0.0000
	Tempo de emprego	0.0120	0.0022	0.0000	0.0213	0.0021	0.0000
	Tempo de emprego2	0.0162	0.0016	0.0000	0.0162	0.0014	0.0000
	Indústria	0.0001	0.0006	0.8190	0.0059	0.0012	0.0000
	Construção civil	-0.0094	0.0034	0.0060	-0.0134	0.0029	0.0000
	Comércio	-0.0122	0.0056	0.0290	-0.0018	0.0008	0.0230
	Serviço	0.0255	0.0090	0.0050	0.0132	0.0026	0.0000

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Verifica-se, no caso das mulheres não brancas e brancas, que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de 15%, aumentando a diferenciação salarial, enquanto 6% se devem a fatores não explicados, aumentando a diferenciação salarial. Quanto às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre mulheres não brancas e brancas, verifica-se que o fato de possuir ensino superior aumenta o diferencial salarial em 13,3%.

Para os homens não brancos e brancos, verifica-se que a contribuição das características explicadas, ou seja, observadas no comportamento da diferença salarial, é de 16%, aumentando a diferenciação salarial, enquanto 5% se devem a fatores não explicados, aumentando a diferenciação. No que se refere às maiores contribuições dos fatores explicados na diferenciação salarial entre homens não brancos e brancos, verifica-se que o fato de possuir ensino superior aumenta o diferencial salarial em 11% e que o tempo de emprego aumenta o diferencial salarial em 2%.

Por fim, visualiza-se que uma maior diferenciação salarial ocorre entre os grupos de mulheres não brancas e brancas e os de homens não brancos e brancos no caso da capital; no caso de estado, isso é verificado entre os grupos de mulheres não brancas e brancas e os de homens não brancos e brancos.

3.2 Regressão RIF

A seguir são apresentados os resultados das *Regression RIF* para a Paraíba (indivíduos não brancos e brancos, homens brancos e não brancos, e mulheres brancas e não brancas) e João Pessoa (indivíduos não brancos e brancos, homens brancos e não brancos, e mulheres brancas e não brancas).

Tabela 10

Regressão RIF para a Paraíba – não brancos e brancos

Variáveis independentes	Não brancos			Brancos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Mulher	-0.0419**	-0.1412**	-0.1879**	-0.0514	-0.1702**	-0.2045**
	(0.0007)	(0.0015)	(0.0024)	(0.0013)	(0.0029)	(0.0052)
Fundamental	-0.0095	-0.0037	0.0207**	0.0103	0.0534**	0.1298**
	(0.0012)	(0.0025)	(0.0039)	(0.0025)	(0.0057)	(0.0078)

(continua)

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alexandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Tabela 10

Regressão RIF para a Paraíba – não brancos e brancos (conclusão)

Variáveis independentes	Não brancos			Branços		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Médio	0.0212** (0.0009)	0.0781** (0.0021)	0.1587** (0.0035)	0.0553 (0.0021)	0.1674** (0.0048)	0.3939** (0.0071)
Superior	0.0990** (0.0011)	0.3927** (0.0026)	1.0654** (0.0052)	0.1448 (0.0022)	0.5910** (0.0052)	1.7148** (0.0093)
Idade	0.0073** (0.0002)	0.0219** (0.0004)	0.0302** (0.0007)	0.0076 (0.0003)	0.0265** (0.0008)	0.0207** (0.0014)
Idade2	-0.0001** (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	-0.0001 (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)
Tempo de emprego	0.0089** (0.0002)	0.0228** (0.0003)	0.0381** (0.0006)	0.0079 (0.0002)	0.0213** (0.0005)	0.0313** (0.0010)
Tempo de emprego2	-0.0002** (0.0000)	-0.0004** (0.0001)	-0.0006** (0.0000)	-0.0001 (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	0.0001 (0.0000)
Indústria	0.0303** (0.0019)	0.0398** (0.0040)	0.0707** (0.0063)	-0.0005 (0.0039)	0.1101** (0.0080)	0.0999** (0.0095)
Construção civil	0.0648** (0.0020)	0.1040** (0.0042)	0.0793** (0.0067)	0.0611 (0.0042)	0.2885** (0.0090)	0.1519** (0.0112)
Comércio	0.0603** (0.0019)	-0.0274** (0.0040)	-0.0373** (0.0063)	0.0282 (0.0039)	0.0563** (0.0080)	-0.0087** (0.0096)
Serviço	0.0466** (0.0019)	0.0485** (0.0039)	0.0297** (0.0062)	0.0504 (0.0039)	0.2193** (0.0079)	0.1518** (0.0094)
Constante	1.5392** (0.0039)	1.3489** (0.0082)	1.2900** (0.0131)	1.5080 (0.0077)	1.0329** (0.0167)	1.1563** (0.0265)
R2	0.058	0.1248	0.1935	0.0904	0.213	0.3519
R2 ajustado	0.06	0.12	0.19	0.09	0.21	0.35
Teste F (p-valor)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Observações	381.129			142.606		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

Conforme a Tabela 10, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho de indivíduos brancos e não brancos

da Paraíba. Verifica-se que as mulheres apresentam salário inferior ao dos homens quanto maior o nível salarial, tanto para mulheres da raça branca quanto não branca, porém, para as mulheres brancas, o diferencial salarial é ainda maior, chegando a 20,4% no quantil 75°.

As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes.

No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os indivíduos brancos e não brancos, merecendo destaque o quantil 75% (106,54%) para os não brancos e o quantil 75% (171,5%) para os indivíduos brancos. Em relação aos setores da economia, os que alcançam maior retorno salarial para os não brancos são os setores da indústria e construção civil no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos brancos, os setores de construção civil e serviços no quantil 75%.

Tabela 11

Regressão RIF para a Paraíba – mulheres não brancas e brancas

Variáveis independentes	Não brancas			Brancas		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Fundamental	0.0181**	0.0203**	0.0919	0.0459**	0.1078	0.1505**
	(0.0029)	(0.0052)	(0.0088)	(0.0063)	(0.0122)	(0.0139)
Médio	0.0643**	0.1339**	0.2809	0.1112**	0.2758	0.3635**
	(0.0026)	(0.0046)	(0.0079)	(0.0054)	(0.0103)	(0.0121)
Superior	0.128**	0.3781**	1.3294	0.2006**	0.7041	1.7636**
	(0.0026)	(0.0048)	(0.0095)	(0.0054)	(0.0104)	(0.0151)
Idade	0.0028**	0.0052**	0.0211	0.0045**	0.0146	0.0181**
	(0.0003)	(0.0006)	(0.0013)	(0.0005)	(0.0013)	(0.0025)
Idade2	-0.0001**	-0.0001**	-0.0002	-0.0001**	-0.0002	-0.0002**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tempo de emprego	0.0087**	0.0225**	0.0443	0.0083**	0.0185	0.0236**
	(0.0002)	(0.0004)	(0.0012)	(0.0003)	(0.0008)	(0.0019)
Tempo de emprego2	-0.0002**	0.0004**	-0.0007	-0.0001**	-0.0002	0.00022**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)

(continua)

Tabela 11

Regressão RIF para a Paraíba – mulheres não brancas e brancas (conclusão)

Variáveis independentes	Não brancas			Brancas		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Indústria	0.0054 (0.0065)	-0.0426 (0.0118)	-0.1518 (0.0279)	0.0302 (0.0158)	0.0464 (0.0310)	0.0523 (0.0530)
Construção civil	-0.0121** (0.0071)	0.0160 (0.0129)	0.0149 (0.0305)	0.1303** (0.0171)	0.2731 (0.0356)	0.3170** (0.0654)
Comércio	0.0752** (0.0064)	0.0166 (0.0117)	-0.0566 (0.0277)	0.1161** (0.0156)	0.0828 (0.0308)	0.0720 (0.0525)
Serviço	0.0442** (0.0064)	0.0718 (0.0116)	-0.0151 (0.0276)	0.1124** (0.0156)	0.2309 (0.0307)	0.2014** (0.0526)
Constante	1.5604** (0.0086)	1.5319 (0.0161)	1.2196** (0.0364)	1.4183** (0.0194)	1.0312 (0.0403)	1.0127** (0.0698)
R2	0.0881	0.1537	0.2817	0.1161	0.2465	0.378
R2 ajustado	0.0880	0.1536	0.2816	0.1160	0.2463	0.377
Teste F (p-valor)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	121.674			53.343		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

Conforme a Tabela 11, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho das mulheres não brancas e brancas da Paraíba. As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes. No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os indivíduos não brancos e não brancos, merecendo destaque o quantil 75% (132,94%) para as mulheres brancas e o quantil 75% (176,36%) para as mulheres brancas.

Em relação aos setores da economia, os que alcançam maior retorno salarial para os brancos é o setor da indústria e no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos não brancos, o setor de construção civil é o que mais reduz o retorno, no quantil 75%.

Tabela 12

Regressão RIF para a Paraíba – homens não brancos e brancos

Variáveis independentes	Não brancos			Branco		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Fundamental	-0.0021	0.0160**	0.0295**	0.0138**	0.0571**	0.1244**
	(0.0014)	(0.0029)	(0.0038)	(0.0030)	(0.0057)	(0.0088)
Médio	0.0214**	0.0855**	0.1409**	0.0540**	0.1513**	0.3937**
	(0.0012)	(0.0025)	(0.0033)	(0.0025)	(0.0048)	(0.0080)
Superior	0.0977**	0.3899**	0.8955**	0.1338**	0.4870**	1.6675**
	(0.0014)	(0.0034)	(0.0058)	(0.0026)	(0.0054)	(0.0114)
Idade	0.0109**	0.0312**	0.0322**	0.0117**	0.0293**	0.0266**
	(0.0003)	(0.0005)	(0.0007)	(0.0005)	(0.0009)	(0.0017)
Idade2	-0.0001**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0001**	-0.0003**	-0.0002**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Tempo de emprego	0.0089**	0.0250**	0.0334**	0.0085**	0.0211**	0.0351**
	(0.0002)	(0.0004)	(0.0006)	(0.0003)	(0.0006)	(0.0013)
Tempo de emprego2	-0.0002**	-0.0005**	-0.0005**	-0.0001**	-0.0003**	-0.0001
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Indústria	0.0473**	0.0787**	0.0916**	0.0206**	0.1304**	0.1175**
	(0.0022)	(0.0045)	(0.0056)**	(0.0046)	(0.0075)	(0.0102)
Construção civil	0.0772**	0.1339**	0.0734**	0.0677**	0.2529**	0.1504**
	(0.0023)	(0.0047)	(0.0058)	(0.0048)	(0.0083)	(0.0112)
Comércio	0.0450**	-0.0406**	-0.0467**	0.0140**	0.0399**	-0.0335**
	(0.0023)	(0.0045)	(0.0056)	(0.0047)	(0.0076)	(0.0105)
Serviço	0.0525**	0.0513**	0.0256**	0.0639**	0.2030**	0.1513**
	(0.0022)	(0.0044)	(0.0055)	(0.0045)	(0.0074)	(0.0102)
Constante	1.4560**	1.1225**	1.2768**	1.4075**	0.9945**	1.0255**
	(0.0051)	(0.0103)	(0.0132)	(0.0103)	(0.0182)	(0.0315)
R2	0.052	0.108	0.158	0.088	0.193	0.334
R2 ajustado	0.052	0.108	0.158	0.088	0.193	0.334
Teste F (p-valor)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Observações	259.455			89.263		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alessandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Conforme Tabela 12, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho de homens não brancos e brancos do Estado da Paraíba. As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes.

No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os homens não brancos e brancos, merecendo destaque o quantil 75% (90%) para os não brancos e o quantil 75% (166%) para os indivíduos brancos. Em relação aos setores da economia, os que alcançam maior retorno salarial para os não brancos são os setores da indústria e construção civil no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos brancos, os setores da construção civil e de serviços no quantil 75%.

Tabela 13

Regressão RIF para João Pessoa – não brancos e brancos

Variáveis independentes	Não brancos			Brancos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Mulher	-0.0410** (0.0010)	-0.1379** (0.0022)	-0.1462** (0.0035)	-0.0504** (0.0023)	-0.1262** (0.0043)	-0.2074** (0.0094)
Fundamental	-0.0090** (0.0019)	0.0114** (0.0042)	0.0448** (0.0062)	0.0062 (0.0052)	0.0497** (0.0094)	0.1119** (0.0138)
Médio	0.0301** (0.0016)	0.1063** (0.0035)	0.1951** (0.0054)	0.0671** (0.0043)	0.1910** (0.0081)	0.4534** (0.0129)
Superior	0.1173** (0.0018)	0.4446** (0.0041)	1.1444** (0.0074)	0.1884** (0.0044)	0.6669** (0.0082)	2.1478** (0.0164)
Idade	0.0081** (0.0002)	0.0253** (0.0006)	0.0232** (0.0010)	0.0119** (0.0007)	0.0218** (0.0012)	0.0222** (0.0026)
Idade2	-0.0001** (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0001** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0001** (0.0000)
Tempo de emprego	0.0120** (0.0002)	0.0276** (0.0005)	0.0468** (0.0009)	0.0139** (0.0004)	0.0261** (0.001)	0.0296** (0.0019)
Tempo de emprego2	-0.0003** (0.0000)	-0.0005** (0.0000)	-0.0008** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0004** (0.0000)	0.0002** (0.0001)

(continua)

Tabela 13

Regressão RIF para João Pessoa – não brancos e brancos (conclusão)

Variáveis independentes	Não brancos			Branco		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Indústria	0.0647**	0.1139**	0.1244**	0.2560**	0.3200**	0.3026**
	(0.0085)	(0.0169)	(0.0311)	(0.0238)	(0.0300)	(0.0569)
Construção civil	0.0687**	0.1695**	0.0904**	0.2470**	0.3855**	0.2282**
	(0.0086)	(0.0170)	(0.0309)	(0.0239)	(0.0302)	(0.0563)
Comércio	0.1229**	0.0709**	-0.0006	0.2201**	0.2055**	0.1384
	(0.0085)	(0.0169)	(0.0308)	(0.0238)	(0.0298)	(0.0561)
Serviço	0.0636**	0.1087**	0.0540**	0.2550**	0.3138**	0.2727**
	(0.0085)	(0.0168)	(0.0307)	(0.0237)	(0.0295)	(0.0557)
Constante	1.5099**	1.1935**	1.3668**	1.2202**	0.9806**	0.8654**
	(0.0101)	(0.0203)	(0.0354)	(0.0271)	(0.0376)	(0.0721)
R2	0.0881	0.1466	0.2372	0.1096	0.2297	0.3821
R2 ajustado	0.0881	0.1465	0.2371	0.1095	0.2295	0.3820
Teste F (p-valor)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	161.290			60.425		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

Conforme a Tabela 13, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho de indivíduos brancos e não brancos da capital João Pessoa. Verifica-se que as mulheres apresentam salário inferior ao dos homens quanto maior o nível salarial, tanto para mulheres da raça branca quanto não branca, porém, para as mulheres brancas, o diferencial salarial é ainda maior, chegando a 20,7% no quantil 75°.

As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes.

No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os indivíduos não brancos e brancos, merecendo destaque o quantil 75% (114%) para os não brancos e o quantil 75%

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alessandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

(115%) para os indivíduos brancos. Em relação aos setores da economia, os que alcançam maior retorno salarial para os não brancos são os setores da indústria e construção civil no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos brancos, os setores da indústria e de serviços no quantil 75%.

Tabela 14

Regressão RIF para João Pessoa – mulheres não brancas e brancas

Variáveis independentes	Não brancas			Brancas		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Fundamental	0.0203**	0.0295**	0.1329**	0.0527**	0.1445**	0.1121**
	(0.0052)	(0.0069)	(0.0158)	(0.0135)	(0.0226)	(0.0246)
Médio	0.0915**	0.1433**	0.3654**	0.1606**	0.3624**	0.3695**
	(0.0045)	(0.0060)	(0.0137)	(0.0116)	(0.0189)	(0.0213)
Superior	0.1870**	0.4033**	1.7747**	0.2935**	0.9623**	2.0927**
	(0.0045)	(0.0061)	(0.0165)	(0.0115)	(0.0187)	(0.0264)
Idade	0.0035**	0.0076**	0.0199**	0.0082**	0.0145**	0.0175
	(0.0005)	(0.0008)	(0.0024)	(0.0011)	(0.0024)	(0.0045)
Idade2	-0.0001**	-0.0001**	-0.0002**	-0.0001**	-0.0002**	-0.0001**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)
Tempo de emprego	0.0151**	0.0248**	0.0643**	0.0165**	0.0297**	0.0292**
	(0.0004)	(0.0006)	(0.0022)	(0.0006)	(0.0016)	(0.0034)
Tempo de emprego2	-0.0003**	-0.0005**	-0.0010**	-0.0003**	-0.0005**	0.0003**
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)	(0.0001)	(0.0001)
Indústria	-0.0495**	-0.1375**	-0.3511**	0.1121	0.1785	0.5601
	(0.0158)	(0.0245)	(0.1142)	(0.0758)	(0.1196)	(0.2511)
Construção civil	-0.1065**	-0.1425**	-0.2999**	0.1739	0.4285**	0.6816**
	(0.0161)	(0.0248)	(0.1149)	(0.0766)	(0.1224)	(0.2565)
Comércio	0.0690**	-0.0983**	-0.2797	0.1733	0.1759	0.5743
	(0.0156)	(0.0242)	(0.1138)	(0.0756)	(0.1191)	(0.2500)
Serviço	-0.0278	-0.0885**	-0.2506	0.1530	0.2839	0.6624**
	(0.0155)	(0.0241)	(0.1135)	(0.0756)	(0.1190)	(0.2499)
Constante	1.6064**	1.6501**	1.3485**	1.2696**	0.8522**	0.4643
	(0.0184)	(0.0286)	(0.1215)	(0.0789)	(0.1270)	(0.2608)

(continua)

Tabela 14

Regressão RIF para João Pessoa – mulheres não brancas e brancas (conclusão)

Variáveis independentes	Não brancas			Brancas		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
R2	0.1663	0.1741	0.3156	0.1248	0.2667	0.3838
R2 ajustado	0.1662	0.1740	0.3154	0.1244	0.2664	0.3835
Teste F (p-valor)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	57.315			24.876		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

Conforme a Tabela 14, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho das mulheres não brancas e brancas da capital João Pessoa. As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes.

No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os indivíduos brancos e não brancos, merecendo destaque o quantil 75% (177%) para as mulheres não brancas e o quantil 75% (209%) para as mulheres brancas. Em relação aos setores da economia, o que alcança o menor retorno salarial para os brancos é o setor da indústria no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos não brancos, o setor da construção civil é o que mais aumenta o retorno, no quantil 75%.

Tabela 15

Regressão RIF para João Pessoa – homens não brancos e brancos

Variáveis independentes	Não brancos			Brancos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Fundamental	-0.0034 (0.0023)	0.0228** (0.0048)	0.0387** (0.0061)	0.0106 (0.0060)	0.0513** (0.0090)	0.1153** (0.0157)

(continua)

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alexandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Tabela 15

Regressão RIF para João Pessoa – homens não brancos e brancos (conclusão)

Variáveis independentes	Não brancos			Brancos		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Médio	0.0297** (0.0019)	0.1034** (0.0041)	0.1689** (0.0053)	0.0567** (0.0051)	0.1698** (0.0078)	0.4529** (0.0148)
Superior	0.1087** (0.0022)	0.4125** (0.0051)	0.9671** (0.0084)	0.1677** (0.0052)	0.5428** (0.0081)	2.0665** (0.0199)
Idade	0.0126** (0.0004)	0.0336** (0.0008)	0.0254** (0.0011)	0.0175** (0.0009)	0.0230** (0.0014)	0.0240** (0.0031)
Idade2	-0.0001** (0.0000)	-0.0004** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)	-0.0002** (0.0000)
Tempo de emprego	0.0117** (0.0003)	0.0275** (0.0006)	0.0412** (0.0010)	0.0141** (0.0005)	0.0268** (0.0009)	0.0323** (0.0023)
Tempo de emprego2	-0.0003** (0.0000)	-0.0006** (0.0000)	-0.0007** (0.0000)	-0.0003** (0.0000)	-0.0005** (0.0000)	0.0001 (0.0001)
Indústria	0.1228** (0.0106)	0.1899** (0.0191)	0.2020** (0.0282)	0.3314** (0.0268)	0.3225** (0.0267)	0.2601** (0.0540)
Construção civil	0.1193** (0.0106)	0.2355** (0.0191)	0.1388** (0.0279)	0.2862** (0.0268)	0.2755** (0.0266)	0.1494** (0.0529)
Comércio	0.1354** (0.0106)	0.0926** (0.0190)	0.0279 (0.0279)	0.2341** (0.0268)	0.1793** (0.0265)	0.0291 (0.0531)
Serviço	0.1085** (0.0105)	0.1588** (0.0189)	0.0987** (0.0277)	0.3135** (0.0266)	0.2799** (0.0262)	0.1823** (0.0524)
Constante	1.3670** (0.0127)	0.9533** (0.0236)	1.3077** (0.0336)	1.0464** (0.0323)	1.0044** (0.0366)	0.9042** (0.0768)
R2	0.0734	0.1304	0.2005	0.1190	0.2164	0.3713
R2 ajustado	0.0733	0.1303	0.2004	0.1187	0.2162	0.3711
Teste F (p-valor)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observações	103.975			35.549		

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da Rais de 2017.

Nota. Significância ** = 5%; valores entre parênteses representam o erro padrão.

Conforme a Tabela 15, podemos analisar a repercussão de cada variável sobre o *log* do rendimento do trabalho de homens não brancos e brancos da capital João Pessoa. As variáveis idade e tempo de emprego apresentam comportamento semelhante. Quanto maior o quantil, maior o coeficiente encontrado, porém os sinais das variáveis tempo e idade ao quadrado revelam crescimento a taxas decrescentes.

No que se refere à escolaridade, o ensino superior apresenta maior impacto sobre o *log* da remuneração entre os homens brancos e não brancos, merecendo destaque o quantil 75% (96%) para os não brancos e o quantil 75% (206%) para os indivíduos brancos. Em relação aos setores da economia, os que alcançam maior retorno salarial para os não brancos são os setores da indústria e construção civil no nível do quantil 75%, e, para os indivíduos brancos, os setores da indústria e de serviços no quantil 75%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar o diferencial salarial entre homens brancos, mulheres brancas, homens não brancos e mulheres não brancas da cidade de João Pessoa e do Estado da Paraíba por meio dos métodos estatísticos Oaxaca-Blinder e RIF-*regression*.

Os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder para a Paraíba revelaram uma diferença salarial maior entre homens e mulheres não brancos do que entre os dois grupos de brancos. É importante salientar a existência de uma maior contribuição por fatores não explicados na diferença salarial entre homens e mulheres não brancos. O fato de possuir ensino superior reduziu a diferença salarial entre homens e mulheres não brancos, e atuar na construção civil aumentou essa diferença.

Quanto aos indivíduos brancos, constatou-se uma maior contribuição das características explicadas para reduzir as diferenças salariais. Mais uma vez, possuir ensino superior diminuiu o diferencial de salários, e trabalhar na construção civil atenua essa diferença.

A decomposição para a Paraíba, incluindo mulheres não brancas e brancas, revelou maior diferença salarial do que para os homens. Outro fator interessante foi o papel das características explicadas. Constatou-se uma maior diferença em comparação aos fatores não explicados. Por exemplo, possuir ensino superior aumentou a diferença salarial entre as mulheres brancas e não brancas.

Para os homens brancos e não brancos, possuir ensino superior reduziu a diferença salarial, e a idade aumentou essa diferença em quase 4%.

No caso de João Pessoa e comparando as diferenças salariais entre homens e mulheres não brancos e brancos, constatou-se uma diferença positiva e maior entre homens e mulheres não brancos. De maneira específica, obter ensino superior diminuiu a diferença salarial, e atuar no setor de serviços também contribuiu para essa redução. Para homens e mulheres brancos, resultados parecidos foram encontrados, considerando uma maior contribuição das características explicadas. E mulheres não brancas e brancas e homens brancos e não brancos apresentaram uma diferença salarial acima de 20%.

Os resultados das regressões RIF complementaram a análise por meio de *insights* que podem contribuir para esse debate. As mulheres apresentaram salário inferior ao dos homens quanto maior o nível salarial, e a idade e o tempo de emprego tiveram comportamentos semelhantes para a Paraíba. O ensino superior sinalizou maior impacto sobre o *log* da remuneração entre indivíduos brancos e não brancos. Destaque dado para a indústria e a construção civil com maiores retornos para homens não brancos e construção civil e serviços (no quantil 75%) para os brancos. As mulheres não brancas e brancas da Paraíba, considerando as variáveis idade e tempo de emprego, tiveram comportamento semelhante. E o ensino superior sugeriu maior impacto sobre o *log* das remunerações desses indivíduos.

Em se tratando dos homens brancos e não brancos da Paraíba, idade e tempo de emprego apresentaram comportamento semelhante. E o ensino superior contribuiu em maior magnitude para a remuneração.

Por último, a amostra de João Pessoa das mulheres não brancas e brancas e dos homens brancos e não brancos também sinalizou comportamento semelhante para a idade e o tempo de emprego. Mais uma vez, o ensino superior contribuiu de maneira positiva para as remunerações, e a construção civil alcançou maior retorno salarial para as mulheres não brancas. A indústria e a construção civil permitiram maiores retornos salariais para os homens não brancos, como também a indústria e o setor de serviços para os indivíduos brancos no quantil 75%.

WAGE DISCRIMINATION BY GENDER AND RACE IN PARAÍBA AND JOÃO PESSOA

Abstract

This article aims to analyze whether there was wage discrimination by gender and race in Paraíba and in its capital, João Pessoa, in 2017. The empirical strategy consists of using Mincerian equations that will seek to capture the effects of productive characteristics and the labor market. work. To achieve this objective, two methods are employed. The first part consists of using the Oaxaca-Blinder (1973) decomposition to verify, through the wage averages of the Mincerian equations, the gross wage differential, focusing on the portion of the wage gap attributed to the explained part (workers' characteristics) and the unexplained part ("possible discrimination"). The second method applies RIF-regressions to estimate the income equations for three quantiles: 25°, 50° and 75°. The results indicate that the productive attributes help in the salary differential between men and women, and the unexplained component indicates that the discriminatory effect tends to increase the difference between these agents. Finally, the results of the RIF-regressions suggest that there is wage discrimination among all groups studied along the sample quantiles. It was also observed that higher education contributed positively in all analyzed samples.

Keywords: decomposition of Oaxaca; university education; wage discrimination; RIF-regression; mincerian equations.

Referências

- Almeida, W. D. S., & Almeida, P. M. (2014). Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar (2012). *Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho*, 3(2), 14–30. <https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/16693>
- Arrow, K. (1971). The theory of discrimination [Working Paper n° 30A]. Industrial Relations Section. <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f1/30a.pdf>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>

- *Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa*, Ricardo Kureski, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva Ferreira, Thiago Geovane Pereira Gomes, Vagner dos Santos Torres, Rodolfo Herald da Costa Campos

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). Equal employment opportunity in Boston. *Industrial Relations: a journal of economy and society*, 9(3), p. 324–339.

Ferreira, F. D. S., Silva, W. G., & Medeiros, E. H. (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. <https://doi.org/10.5935/1808-2785/rem.v19n1p.63-89>

Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2007). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, 6(2), 1–40. <https://doi.org/10.3390/econometrics6020028>

Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), p. 953–973.

Gomes, T. (2016). *Os efeitos da desigualdade de renda sobre o crescimento econômico dos países da América Latina no período de 1970 a 2010*. [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal de Pernambuco.

Gomes, T. G. P., Ferreira, F. D. S., Torres, V. S., & Silva, J. A. (2022). Discriminação salarial por gênero e raça em Brasília. *Revista de Economia*, 43(80), 275–294. <http://dx.doi.org/10.5380/re.v43i80.76028>

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

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. (2018). Caderno Estatístico do município de Castro.

Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (2021, 15 novembro). Portal. <http://www.ipardes.gov.br>

Matos, R. S., & Machado, A. F. (2006). Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987–2001). *Revista Econômica*, 8(1), 5–27. <https://doi.org/10.22409/reuff.v8i1.34918>

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economics Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>

Silva, J. A. (2019). Discriminação salarial por gênero e raça no Maranhão e em São Luís. *Revista Eletrônica Documento/Monumento*, 29(1), 53–68.