

## Discriminação salarial por gênero e raça em Brasília\*

### *Wage Breakdown by Gender and Race in Brasilia*

Thiago Geovane Pereira Gomes, José Alderir da Silva, Francisco Danilo da Silva  
Ferreira e Vagner dos Santos Torres\*\*

**Resumo:** Este artigo analisa se há discriminação salarial por gênero e raça em Brasília 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 através 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”). E o segundo método, aplica *RIF-Regressions* para estimar as equações de rendimentos para três quantis: 25°, 50° e 75°. Os resultados indicam que os atributos produtivos atuam no diferencial de salário entre homens e mulheres, e o componente não explicado indica que o efeito discriminatório não tende a aumentar a diferença entre esses agentes. Por último, os resultados dos *RIF regressions* sugerem que há discriminação salarial entre todos os grupos estudados ao longo dos quantis da amostra.

**Palavras-chave:** Discriminação Salarial. Brasília. Decomposição de Oaxaca.

**Abstract:** This article analyzes whether there is wage discrimination by gender and race in Brasília in 2017. The empirical strategy consists of the use of mincerian equations that will seek to capture the effects of the product characteristics and the labor market. To achieve this goal, two methods are used. The first part consists of using the decomposition of Oaxaca – Blinder (1973) to verify through the average wages of the mincerian equations the gross wage differential, focusing on the part of the wage differential attributed to the explained part (characteristics of workers) and the part unexplained (possible discrimination). And the second method applies RIF regression to estimate the equations of yields for three quantiles: 25°, 50°, and 75°. The results indicate that the product attributes act in the wage differential between men and women, and the

\* Submissão: 24/08/2020 | Aprovação: 14/12/2020 | DOI: 10.5380/re.v43i80.76028

\*\* Respectivamente: (1) Departamento de Economia – UERN/Campus Pau dos Ferros, Brasil | ORCID: 0000-0001-8837-547X | E-mail: thiagogeovanep@gmail.com | (2) Departamento de Engenharias – UFERSA/Campus Angicos, Brasil | ORCID: 0000-0002-1514-6999 | E-mail: jose.silva@ufersa.edu.br | (3) Departamento de Economia – UERN/Assú, Brasil | ORCID: 0000-0001-8412-7540 | E-mail: ffdanilloferreira@gmail.com | (4) Programa de Pós-Graduação em Economia – PPECO/UFRN, Brasil | ORCID: 0000-0001-5048-7150 | E-mail: vagner.economista@bol.com.br



---

unexplained component indicates that the discriminatory effect does not tend to increase the difference between these agents. Finally, the results of the RIF regressions suggest that there is wage discrimination among all groups studied over the sample quantiles.

**Keywords:** Wage Discrimination. Brasília. Oaxaca Decomposition.

**JEL:** J01. J31. J71.

---

## 1. Introdução

O Brasil é caracterizado como um dos países mais desiguais socioeconomicamente e que, por ventura, apresenta um alto nível de concentração de renda. Gomes (2016) faz um estudo sobre os efeitos da desigualdade de renda sobre o crescimento econômico das maiores economias latino-americanas e, nesse sentido, tenta justificar o motivo da persistência de grandes níveis de desigualdade de renda também no Brasil.

Baixos níveis de produtividade e competitividade em relação aos países desenvolvidos podem ser um dos vários motivos para contribuir com as menores taxas de crescimento econômico na região e o aumento da pobreza e da desigualdade em suas múltiplas dimensões. Outros autores defendem a hipótese da desigualdade de renda persistente ao longo do tempo nas estruturas sociais da América Latina (GOMES, 2016). Ao investigar a desigualdade no mercado de trabalho, não há nenhuma surpresa nos níveis de disparidade salarial entre as raças e sexos diferentes.

Ao analisar o mercado de trabalho, é possível observar que também existem disparidades por gênero, tanto entre as ocupações, quanto em relação às remunerações. As desigualdades existentes no mercado de trabalho por gêneros podem impactar negativamente nas condições de vida das pessoas e na eficiência da economia, contribuindo para aumentar a pobreza e as desigualdades sociais. Diante deste contexto, estudar as causas dessas desigualdades, principalmente salariais, é um tema relevante para a realidade brasileira. Esse estudo é possível por meio do mercado de trabalho, pois ele possibilita a análise e medição das desigualdades através da análise das remunerações (MATTEI, 2016).

A literatura distingue quatro fatores que tentam determinar as diferenças salariais dos trabalhadores. É possível citar a primeira teoria, conhecida como diferenciais compensatórios e justificam uma maior remuneração aos agentes que desempenham atividades com maiores riscos etc.; a segunda teoria foca nas diferenças de características produtivas dos trabalhadores, como capital humano, educação etc.; a terceira teoria tenta justificar as diferenças salariais com o surgimento de segmentações no mercado; e a quarta, tem como objeto de estudo a discriminação salarial. Nesse caso, o mercado remunera os agentes de acordo com a cor, sexo etc.

O presente artigo tem por objetivo observar a discriminação salarial com base nesta quarta teoria, procurando mensurar o impacto do gênero e da raça no mercado de trabalho de Brasília no ano de 2017.

Tal mercado é caracterizado pela quantidade de empregos com vínculo estatutário ou com vínculo na CLT, mas exercendo suas funções laborais no âmbito do setor público. No entanto, para atender essa demanda do setor público, tem-se também um setor privado grande, com suas especificidades típicas do setor privado, como a discriminação salarial por raça ou gênero.

Portanto, o objetivo deste artigo é verificar se há discriminação salarial por gênero e raça em Brasília. Se sim, o diferencial de rendimentos é favorável a quem? Para responder a esses questionamentos, vamos utilizar o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e o método de regressão quantílica RIF-regression. Os resultados indicam que os atributos produtivos atuam no diferencial de salário entre homens e mulheres e o componente não explicado indica que o efeito discriminatório não tende a aumentar a diferença entre esses agentes. Por último, os resultados dos RIF *regressions* sugerem que há discriminação salarial entre todos os grupos estudados ao longo dos quantis da amostra.

Além desta introdução, este artigo está dividido em mais quatro seções. A primeira seção, descreve os métodos Oaxaca-Blinder (1973) e o RIF-regression. A próxima seção, descreve as variáveis de controle e realiza a análise descritiva dos dados. A análise dos resultados aparece na terceira seção. Por fim, temos as considerações finais.

## **2. Decomposição Oaxaca-Blinder e o método RIF-regression**

Embora o debate sobre os fatores que podem provocar o diferencial de rendimentos não seja recente, Becker (1957), ao considerar as características produtivas dos trabalhadores e/ou as imperfeições do mercado de trabalho como fatores que podem gerar diferenciais de renda, contribuiu para o avanço do debate.

Phelps (1972), Arrow (1973), Oaxaca (1973) e Blinder (1973) mostram que a discriminação no mercado de trabalho é observada quando indivíduos que apresentam a mesma produtividade são remunerados de forma diferente por fatores não relacionados com sua atividade profissional.

Esses fatores que podem causar o diferencial de salários, encontram-se muitas vezes no gênero e na raça dos indivíduos. Assim, esta seção tem por objetivo realizar uma breve revisão dos métodos de Oaxaca-Blinder (1973) e o RIF-regression desenvolvido por Firpo, Fortin e Lemieux (2009). Ambos os métodos possibilitam captar o diferencial salarial derivado de fatores pessoais e econômicas.

Conforme Satel (2011) afirma, a estimação do salário de uma pessoa com o uso de suas características pessoais e econômicas é feita para possibilitar a investigação das diferenças salariais.

O método de Oaxaca-Blinder (1973) mostra que o diferencial de renda pode ser dividido em duas partes. Na primeira, encontra-se a parte explicada pelas características de produtividade, e na segunda parte, se encontra a parcela não explicada por tais características. Tais características podem ser anos de estudo, regiões, sexo, experiência, setores econômicos, entre outros. A parcela do diferencial de renda não explicada é uma medida residual e ficou conhecido na literatura como “medida de discriminação”.

A decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) tem o objetivo de verificar através das médias salariais das equações mincerianas o diferencial bruto de salários, tendo como foco a parcela do diferencial salarial atribuído à parte explicada e à parte não-explicada, representado na equação 1:

$$\Delta\bar{W} = [(\alpha_m - \alpha_f + (\beta_m - \beta_f)\bar{\chi}_f)] + [\beta_m(\bar{\chi}_m - \bar{\chi}_f)] \quad (1)$$

Onde  $\chi_m$  é a média de todos os atributos dos homens e  $\chi_f$  é a média de todos os atributos das mulheres;  $\alpha$  é um coeficiente que explica ao diferencial salarial sem justificativa alguma, ou seja, é o intercepto da regressão;  $\beta$  é um coeficiente que explica o diferencial salarial devido a características específicas do indivíduo, ou seja, mostra o retorno em termos de salários no caso de o indivíduo possuir um ano a mais de estudo, por exemplo. Os subscritos  $m$  e  $f$  indicam o gênero masculino e feminino, respectivamente.

Assim, o diferencial pode ser obtido pela discriminação que é dada por  $\Delta\bar{W} = [(\alpha_m - \alpha_f + (\beta_m - \beta_f)\bar{\chi}_f)]$  e o diferencial devido às diferenças de habilidades que é dada por  $[\beta_m(\bar{\chi}_m - \bar{\chi}_f)]$ .

Silva (2019) diz que esse segundo termo mostra a diferença nos rendimentos devido às diferenças de características produtivas. Portanto, no caso de os homens e as mulheres possuírem as mesmas características ( $\chi_m - \chi_f = 0$ ), o segundo termo da equação será zero e a desigualdade salarial será explicada apenas pela discriminação. Nesse caso, o primeiro termo da equação será positivo se os indivíduos homens forem mais valorizados que as mulheres ( $\beta_m > \beta_f$ ), ou se simplesmente recebem mais sem justificativa alguma ( $\alpha_m > \alpha_f$ ). O inverso também é verdadeiro.

O segundo método adotado neste trabalho, é o de regressão quantílica incondicional proposto por Firpo, Fortin e Lemieux (2009), estima o impacto das alterações das variáveis explicativas sobre o quantil da variável de interesse. Os autores também demonstram que é possível decompor esta diferença de quantil a partir da aplicação de regressões onde a variável dependente é substituída pela função influência (recentrada) – a função de influência fornece uma medida de quão robusta é uma estatística de distribuição de observações extremas.

Este método é parecido com o de Oaxaca-Blinder, mas sendo aplicado para calcular a diferença de *quantis* na distribuição de rendimentos através de regressões quantílicas. Isso permite identificar os fatores que impactam de forma diferente em pontos diversos da distribuição do salário.

O método de regressão permite decompor a diferença de *quantil* a partir da aplicação de regressões onde a variável dependente é substituída pela função influência. Considere  $\tau$  th quantil da distribuição salarial do trabalhador do homem,  $q_m(\tau)$  e para a mulher  $q_f(\tau)$ . A diferença salarial quantílica  $\Delta(\tau)$  é dada por:

$$\Delta(\tau) = q_m(\tau) - q_f(\tau) \quad (2)$$

Essa diferença de *quantil* pode ser decomposta através de regressões em que a variável dependente  $W$  é substituída pela função influência (recentrada), que denomina-se RIF. Quando o quantil observado é  $q(\tau)$ , o RIF é dado por:

$$RIF = q(\tau) + \frac{[1(W \geq \Delta q\tau) - (1 - \tau)]}{f(q(\tau))} \quad (3)$$

Onde  $f(q(\tau))$  é a densidade salarial no  $\tau$ th quantil. A função  $I(W \geq \Delta q\tau)$  é uma variável dummy igual a 1 quando  $W \geq \Delta q\tau$  e 0 caso contrário.

Definindo um RIF( $W$ ,  $q(\tau)$ ) para o grupo de homens e para o grupo de mulheres, temos:

$$RIF_m(W_m q_m(\tau)) = \chi_m \gamma_m + \varepsilon_m \quad (4)$$

$$RIF_f(W_f q_f(\tau)) = \chi_f \gamma_f + \varepsilon_f \quad (5)$$

Onde  $q_m(\tau)$  e  $q_f(\tau)$  são  $\tau$  th *quantis* da distribuição marginais de  $W_m$  e  $W_f$ , respectivamente. Os coeficientes  $\gamma_m$  e  $\gamma_f$  são os estimadores de mínimos quadrados de regressões RIF para cada grupo de homens e mulheres.

Fazendo  $RIF_m(W_m q_m(\tau)) - RIF_f(W_f q_f(\tau))$ , encontramos a diferença salarial quantílica  $\Delta(\tau)$ :

$$\Delta\tau = \chi_m \gamma_m - \chi_f \gamma_f \quad (6)$$

Adicionando e subtraindo  $\chi_m \gamma_f$  do lado direito da equação, temos:

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

Essa equação mostra que a decomposição através do método RIF, capta um efeito composição e um efeito da estrutura salarial e identifica a contribuição de cada variável explicativa para cada *quantil* da distribuição da variável dependente.

### 3. Tratamento dos dados

A análise empírica é baseada nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 2017 em Brasília. No entanto, alguns filtros foram necessários. Dentre eles, é possível citar: remoção de servidores públicos com

vínculos CLT e estatutário<sup>1</sup>, remoção de dados faltosos, remoção de indivíduos fora da idade ativa, remoção de categorias não identificadas de raça.

**Tabela 1 – Estatística descritiva para Brasília em 2017**

Variáveis	Brasília	
	Masculino	Feminino
Remuneração (média)	3091.399	2671.326
LogREM (média)	2.270269	2.20368
Branco (%)	36,88	38,88
Não Branco (%)	63,12	61,12
Setor	18.03	19.11
Idade (média)	35.74681	34.63277
Idade2 (média)	1396.928	1302.662
Baixa instrução (%)	8,05	3,93
Fundamental (%)	18,49	12,19
Médio (%)	55,22	58,22
Superior (%)	18,22	25,64
Tempo de emprego (média)	3.45	3.04
Tempo de emprego 2 (média)	40.80	29.15

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Rais.

Em seguida, foram criadas as variáveis dummies para Setor, criação de variável idade ao quadrado, dummies para escolaridade, tempo de emprego ao quadrado, dummy para raça não-branco, dummy para sexo feminino e criação da variável “logaritmo da remuneração (em reais)”. Com efeito, a amostra total foi formada por 685.083 observações.

As variáveis de controle são usualmente adotadas na literatura, como, por exemplo, Soares (2000), Salardi (2013), Machada e Mata (2005), Giuberti e Menezes-Filho (2011) e Correia e Monte (2017), que também utilizaram idade, raça, escolaridade, sexo e tempo de emprego. A novidade é a inclusão da variável Setor para caracterizar atividades desenvolvidas na indústria, comércio e agricultura.

A tabela 1 acima contém as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas nesse estudo. Observa-se que em Brasília os homens apresentam uma remuneração média maior que a das mulheres. O percentual de brancos é maior entre o sexo feminino, sendo cerca de 39% e o de não-brancos é maior no sexo masculino. Se observa também o salário alto em Brasília, uma vez que uma parte significativa

<sup>1</sup> Resolvemos remover esses empregos dada a natureza do setor público. Embora o vínculo com CLT não se faça um concurso público, os salários já são definidos antes de saber o sexo ou a raça do empregado. Na verdade, a diferença ocorre nos direitos de cada vínculo.

dos empregos requer o ensino superior, o que eleva a média salarial. Por outro lado, Brasília possui um setor de serviços em que se concentra a maior parte da população ocupada, setor este que é caracterizado pela baixa remuneração.

Também se constata que a idade média dos homens é ligeiramente superior à das mulheres, ficando em torno de 36 anos. A variável sexo demonstra um percentual maior para o sexo masculino do que o feminino. Porém, há uma relação inversa entre o percentual de mulheres com nível superior e média de tempo de emprego. Por exemplo, cerca de 26% das mulheres apresentam nível educacional superior, mas um tempo de emprego médio próximo a 37 semanas.

#### 4. Análise dos resultados

Conforme já mencionado, o método de análise faz uso da decomposição de Oaxaca-Blinder, que utiliza de equações mincerianas para identificar a parcela salarial atribuída à parte explicada e a parcela salarial atribuída à parte não explicada.

Segundo Mattei (2016), a decomposição aponta as diferenças salariais entre homens e mulheres e as decompõem, permitindo verificar o impacto nas diferenças salariais atribuído às características observáveis, capital humano e a segmentação, e às características não observáveis, caracterizada como discriminação salarial.

Para Freitas (2008), a característica principal de uma função salarial com capital humano é relacionar o logaritmo natural dos salários com variáveis de investimento em capital humano, que podem ser anos de estudo, experiência profissional etc. No mesmo sentido, a literatura sinaliza que também é possível incluir as seguintes variáveis adicionais: sexo, cor, características do trabalho, região geográfica, setor de atividade etc.

Essa pesquisa também usará a variável salário do trabalhador com relação ao número de horas trabalhadas para medir a discriminação. Adota-se a estratégia de Carvalho, Neri e Silva (2006), onde se calcula o diferencial de salários através de uma medida padronizada (salário por hora é igual ao salário recebido no mês dividido pela jornada de trabalho mensal).

Portanto, vamos adotar a seguinte equação minceriana:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta x + \mu \quad (8)$$

onde:  $\ln Y$  é o logaritmo do salário por hora;  $\beta_0$  é o intercepto da equação;  $\beta$  é o vetor dos coeficientes;  $x$  representa as características dos indivíduos; e  $\mu$  é o termo de erro.

A estratégia empírica dessa pesquisa consiste em utilizar essa equação minceriana para o mercado de trabalho de Brasília e incluir variáveis para captar os efeitos do capital humano (escolaridade) e os efeitos da segmentação do mercado (com a inclusão da variável Setor) sobre os salários, com o objetivo de analisar o diferencial salarial entre homens brancos, mulheres brancas, homens não-brancos e mulheres não-brancas, de acordo com a equação 8.

**Tabela 2 – Resultado Oaxaca-Blinder para Homem e Mulher**

<b>Varáveis</b>	<b>Coefficientes</b>
<b>Diferencial</b>	
Mulheres	2.20368* (1492.65)
Homens	2.270269* (1674.60)
Diferença	-0.0665891* (-33.22)
<b>Decomposição</b>	
Explicada	0.0962897* (64,16)
Não explicada	-0.1628788* (-112.73)

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\*Estatisticamente significativa a 1%.

A tabela 2 apresenta os resultados da decomposição salarial por gênero através do método de Oaxaca-Blinder para Brasília em 2017. No primeiro instante, observa-se que o valor obtido da diferença do logaritmo do salário entre mulheres e homens foi de -0.066 em favor dos últimos. Por seu turno, a parcela do diferencial de salário atribuída aos fatores explicados da regressão foi positiva, o que indica que as características observáveis, ou seja, os atributos produtivos atuam no diferencial de salário entre homens e mulheres da capital do Brasil. Por outro lado, o componente não explicado obteve sinal negativo, nesse sentido o efeito discriminatório não tende a aumentar a diferença entre homens e mulheres.

**Tabela 3 – Resultado Oaxaca-Blinder para homem e mulher brancos**

<b>Varáveis</b>	<b>Coefficientes</b>
<b>Diferencial</b>	
Mulheres	2.357355* (891.38)
Homens	2.469885* (950.51)
Diferença	-0.1125304 * (-30.35)
<b>Decomposição</b>	
Explicada	0.0687831* (24.28)
Não explicada	-0.1813134* (-71.49)

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

As tabelas 3 e 4 apresentam os resultados do Oaxaca-Blinder considerando o gênero, mas com indivíduos da mesma cor/raça. A princípio, nota-se que o diferencial entre homens e mulheres brancos é maior, se comparado a homem e mulher, sem considerar a raça. Já o componente explicativo foi positivo, o que demonstra que os fatores produtivos atuam no diferencial entre homens e mulheres brancos. Por seu turno, os fatores não explicativos apresentaram sinal negativo, nesse caso, o efeito discriminatório não influencia no diferencial entre homens e mulheres do Distrito Federal.

O diferencial salarial entre homens e mulheres não brancos é apresentado na tabela 4, e se mostra inferior se comparado ao encontrado entre homens e mulheres brancos. No que diz respeito aos componentes, observa-se que a parte explicada é positiva, assim, os fatores explicativos operam no diferencial entre homens e mulheres não brancos, porém, em menor grau. Por outro lado, a parte não explicada exibe sinal negativo, assim o efeito discriminatório não induz ao aumento da diferença entre homens e mulheres não brancos.

Já a tabela 5, apresenta o diferencial de salário considerando a questão racial. Os resultados mostram que a diferença salarial entre homens brancos e não brancos é de -0.3162 em favor dos primeiros, sendo o valor maior do que o encontrado para gênero. Isso indica que o processo de discriminação salarial por gênero é menor do que o racial entre homens.

**Tabela 4 – Resultado Oaxaca-Blinder para homem e mulher não brancos**

<b>Varáveis</b>	<b>Coefficientes</b>
<b>Diferencial</b>	
Mulheres	2.105925* (1242.62)
Homens	2.153623* (1467.13)
Diferença	-.0476976* (-21.27)
<b>Decomposição</b>	
Explicada	0.1072209* (65.81)
Não explicada	-0.1549185* (-89.95)

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

**Tabela 5 – Resultado Oaxaca-Blinder para Homem Branco e Não Branco**

<b>Varáveis</b>	<b>Coefficientes</b>
<b>Diferencial</b>	
Homem Não Branco	2.153623 * (1467.13)
Homem Brancos	2.469885* (950.51)
Diferença	-0.3162625* (-105.97)
<b>Decomposição</b>	
Explicada	-0.2553289* (-121.45)
Não explicada	-0.0609336* (-29,63)

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

Quanto aos componentes, nota-se que a parte explicada apresenta sinal negativo, nesse caso podemos concluir que os atributos produtivos não foram os responsáveis por este diferencial de salários entre homens brancos e não brancos. Assim, pode-se concluir que os atributos produtivos não auxiliaram na redução do diferencial de salários, segundo indícios empíricos de Becker (1962). Contudo, a parte não explicada apresenta sinal negativo, apontando ser a componente discriminação não contribuinte para o diferencial em favor de homens brancos.

A tabela 6 apresenta os resultados da diferenciação salarial entre mulheres brancas e não brancas. Os resultados são similares aos encontrados para o gênero masculino, mas com um diferencial menor, em torno de -0.2514, ou seja, o diferencial é mais expressivo entre homens.

**Tabela 6 – Resultado Oaxaca-Blinder para Mulher Branca e Não Branca**

<b>Varáveis</b>	<b>Coefficientes</b>
<b>Diferencial</b>	
Mulheres Não Brancas	2.105925* (1242.62)
Mulheres Brancas	2.357355* (950.51)
Diferença	-0.2514298* (-80.05)
<b>Decomposição</b>	
Explicada	-0.1962597* (-90.05)
Não explicada	-0.0551701* (-24,38)

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

Quanto aos componentes, é constatado que a parte explicada apresenta sinal negativo, o que permite aferir que os atributos produtivos (escolaridade, idade, tempo de emprego, dentre outros) não foram responsáveis pelo diferencial. Ao considerar o componente não explicado, por sua vez, esse revela sinal negativo, apontando para o fato de que o diferencial não é explicado por fatores ligados a 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).

O segundo método empírico adotado neste trabalho, RIF-Regression, tem por objetivo estimar as equações de rendimentos para três quantis, 25°, 50° e 75° e não apenas na média. Os resultados encontrados através deste método estão nas tabelas 7 a 9.

A tabela 7 apresenta os resultados da estimação para homem branco e mulher branca para a capital Brasília. Nesse caso, o aumento da idade no quantil mais alto, possibilita uma discriminação salarial aproximadamente igual a 6,92%.

No quesito variáveis de controle, a de maior destaque é a escolaridade. O aumento dos quantis sinaliza um aumento na discriminação salarial entre homem branco e mulher branca em torno de 3,50%. E, por último, o tempo de emprego também dá uma contribuição para o aumento da discriminação salarial entre esses dois grupos.

**Tabela 7 – Resultados do RIF- Regression para Brasília**

<b>Homens e Mulheres Brancos</b>			
	<b>Quantil 0.25</b>	<b>Quantil 0.50</b>	<b>Quantil 0.75</b>
Idade	.0315944 (.0005453*)	.0547922 (.0009122*)	.0692127 (.0020853*)
Sexo2	.1070513 (.0017493*)	.1441572 (.0031024*)	.2029071 (.0074375*)
Idade2	-.0003571 (6.64e-06*)	-.0006031 (.0000115*)	-.0006783 (.0000272*)
Escolaridade	.2789367 (.0014459*)	.9481929 (.0031445*)	3.485792 (.0111282*)
Setor	.0048319 (.0002874*)	.0112353 (.0005113*)	.0056794 (.0010825*)
Tempo de emprego	.0017709 (.0000261*)	.0043947 (.0000538*)	.0071005 (.0001459*)
Tempo de emprego2	-2.92e-06 (6.57e-08*)	-6.21e-06 (1.39e-07*)	1.87e-06 (3.98e-07*)
Constante	.9931263 (.0115913*)	.4005247 (.0187164*)	-.0181127 (.0414189*)
N de observações	252.425	252.425	252.425
R2 ajustado	0.1616	0.3282	0.4841

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

A tabela 8 contém resultados para o homem não branco e mulher não branca para Brasília. Observa-se que a idade apresenta um percentual considerável de contribuição sobre a discriminação salarial entre esse grupo. No quantil 0.25, existe um impacto de 2,36% sobre a discriminação salarial entre o homem não branco e a mulher não branca. Enquanto que no maior quantil, há um *gap* de aproximadamente 7,42% nesse tipo de discriminação.

Mais uma vez a variável escolaridade apresenta uma maior contribuição para a análise. No quantil 0.75, existe um aumento de 1,87% na discriminação salarial e no quesito tempo de emprego há um impacto positivo de aproximadamente 1,03%.

Nas tabelas 9 e 10 aparecem os RIFs para a questão racial. Inicialmente, tabela 9, considera-se o grupo de homens brancos e não brancos, sendo possível observar, respectivamente, que os primeiros recebem mais que os segundos em todos os *quantis*. 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 para todas as faixas de ensino consideradas, sendo maior para os indivíduos de nível superior.

**Tabela 8 – Resultados do RIF- Regression para Brasília**

	Homens e Mulheres não Brancos		
	Quantil 0.25	Quantil 0.50	Quantil 0.75
Idade	.0236729 (.0002759*)	.042535 (.0004626*)	.0741589 (.0010899*)
Sexo3	.0613919 (.0009216*)	.1367914 (.0015988*)	.1970527 (.003831*)
Idade2	-.0002708 (3.53e-06*)	-.0004754 (6.14e-06*)	-.0007893 (.000015*)
Escolaridade	.1452612 (.000796*)	.4791623 (.0017472*)	1.866932 (.0062322*)
Setor	.0045397 (.0001499*)	.0079798 (.0002634*)	.0376622 (.000604*)
Tempo de emprego	.0017164 (.0000168*)	.0039983 (.00003*)	.0103084 (.0001006*)
Tempo de emprego2	-3.68e-06 (5.36e-08*)	-7.81e-06 (1.12e-07*)	-.0000152 (3.20e-07*)
Constante	1.219379 (.0056938*)	.8538379 (.0092144*)	-.3330848 (.0213934*)
N de observações	409.681	409681	409681
R2 ajustado	0.1250	0.2299	0.3583

Fonte: Rais. Estatística Z entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

A tabela 10 apresenta os resultados da estimação para mulheres brancas e não brancas para a capital Brasília. Nesse caso, o aumento da idade no quantil mais alto possibilita uma discriminação salarial aproximadamente igual a 6,73%. No quesito variáveis de controle, a de maior destaque é a escolaridade, pode-se observar que para todas as faixas de ensino o efeito é positivo e aumenta nos quantis superiores, sendo maior para trabalhadores com formação universitária. E por último, o tempo de emprego também dá uma contribuição para o aumento da discriminação salarial entre esses dois grupos.

**Tabela 9 - Resultados do RIF- Regression para Brasília**

	Homem branco e não branco		
	Quantil 0.25	Quantil 0.50	Quantil 0.75
Idade	0.0251521* (101.95)	0.0430258* (110.56)	0.0567695* (69.45)
Sexo	0.0851526* (103.53)	0.1504251* (112.02)	0.1842362* (62.28)
Idade2	-0.0002802* (90.48)	-0.0004586* (-90.65)	-0.0005491* (-50.00)
Fundamental	0.0067954* (3.23)	0.0351972* (10.79)	0.1202381* (22.93)
Médio	0.099525* (53.10)	0.2216096* (75.14)	0.4912046* (97.47)
Superior	0.2563341* (138.55)	0.7373502* (247.23)	2.477419* (406.68)
Setor	0.0039402* (29.49)	0.0078626* (35.22)	0.0254597* (56.41)
Tempo de emprego	0.0198956* (125.55)	0.0465926* (150.62)	0.0945902* (119.70)
Tempo de emprego2	-0.0004587* (-87.43)	-0.0009953* (-94.81)	-0.0011868* (-43.37)
Constante	0.874883* (161.30)	0.4056087* (48.37)	0.3970827* (-22.93)
N de observações	685042	685042	685042
R2 ajustado	0.1471	0.2753	0.4287

Fonte: Rais. Estatística t entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

**Tabela 10 – Resultados do RIF- Regression para Brasília**

	Mulher branca e não branca		
	Quantil 0.25	Quantil 0.50	Quantil 0.75
Idade	.0150437 (45.03)	.0344694 (53.57)	.0673086 (45.94)
Raça	.0020215 (1.99)	.0202234 (9.40)	.0764084 (13.96)
Idade2	-.0001759 (-40.75)	-.0004027 (-47.56)	-.0007175 (-35.97)
Fundamental	0.0394186 ( -11.83)	.0857199 ( 15.75)	.1891511 (23.93)
Médio	.0841639 (28.21)	.3778963 (76.17)	.6162438 (78.27)
Superior	.216183 (73.37 )	.9433092 (189.90 )	2.889547 (296.68)
Setor	.0074565 (40.71 )	.01639 (44.46)	.0471799 (54.31)
Tempo de emprego	.0197519 (89.02 )	.048145 (93.12)	.0976866 (68.43)
Tempo de emprego2	-.000484 (-61.27)	-.0010237 (-54.36)	-.0010486 (-20.39)
Constante	1.055433 (144.58)	.300476 (21.87)	-1.187915 (-38.38)
N de observações	303518	303518	303518
R2 ajustado	0.1486	0.3034	0.4399

Fonte: Rais. Estatística t entre parênteses.

\* Estatisticamente significativa a 1%.

Os resultados dos *RIF regressions* indicam que existe discriminação salarial entre todos os grupos estudados ao longo dos quantis da amostra. A idade, o tempo de emprego e a escolaridade apresentaram boa representatividade na explicação dos demais fatores do objeto estudado. Desta forma, tem-se a 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).

## 5. Considerações finais

O mercado de trabalho brasileiro apresenta disparidades por gênero, tanto entre as ocupações, quanto em relação às remunerações. Este artigo buscou, de maneira específica, investigar o impacto do gênero e raça no mercado de trabalho

em Brasília no ano de 2017 com o uso dos métodos de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e o Método de Regressão Quantílica (*RIF-egression*). O primeiro sinaliza as diferenças salariais entre homens e mulheres e as decompõem, permitindo verificar o impacto nas diferenças salariais atribuído às características observáveis, capital humano e a segmentação, e às características não observáveis, caracterizada como discriminação salarial. Já o segundo, estima as equações de rendimentos por três quantis: 25°, 50° e 75°.

Os resultados alcançados pelo método Oaxaca-Blinder sugerem que os atributos produtivos atuam no diferencial de salário entre homens e mulheres e o componente não explicado indica que o efeito discriminatório não tende a aumentar a diferença entre esses agentes.

Por outro lado, o processo de discriminação salarial por gênero é menor do que o racial entre os homens e, com relação à diferenciação salarial entre mulher branca e não branca encontra-se resultados parecidos aos do gênero masculino, no qual os últimos apresentam um diferencial mais expressivo.

Por seu turno, os resultados dos RIF *regressions* sugerem que há discriminação salarial entre todos os grupos estudados ao longo dos quantis da amostra. Entre as variáveis consideradas, observou-se que a escolaridade apresenta a maior representatividade na explicação do diferencial, sendo maior nos quantis mais elevados da distribuição, ou seja, o diferencial é maior para os mais escolarizados da amostra.

## Referências

- ARROW, K. The theory of discrimination. In: ASHENFELTER, O.; REES, A. *Discrimination in labor markets*. New Jersey: Princeton University Press, 1973.
- BECKER, G. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BLINDER, A. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- CARVALHO, A.; NERI, M.; SILVA, D. Diferenciais de salário por raça e gênero: uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais convexas. *Ensaio Econômicos FGV*, n. 638, 2006.

FIRPO, S.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.

GIUBERTI, A.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-383, 2005.

GOMES, T. Os efeitos da desigualdade de renda sobre o crescimento econômico dos países da América Latina no período de 1970 a 2010. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2016.

MACHADO, J.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.

MATTEI, T. Mercado de trabalho formal na região sul do Brasil: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2016.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economics Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

PHELPS, E. The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

RAIS – MTE. Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <<http://portal.mte.gov.br/rais/estatisticas.htm>>. Acesso: jan. 2020.

SALARDI, P. An analysis of pay and occupational differences by gender and race in Brazil - 1987 to 2006. Unpublished, PhD Thesis, University of Sussex, U.K, 2013.

SATEL, C. Desigualdade de rendimentos do trabalho no Paraná no período 2002 a 2009: uma análise quantílica para o quartil 0,25º e percentil 0,90º da distribuição de rendimentos. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) -Universidade Estadual de Londrina- UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina, 2011

SILVA, J. Discriminação salarial por gênero e raça no Maranhão e em São Luís. *Revista Eletrônica Documento/Monumento*, v. 1, p. 53-68, 2019.

SOARES, S. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. *Texto para Discussão do Ipea*, n. 769. 2000.

SOUZA, S.; GOMES, M. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: *Anais do 9º Encontro de Economia Baiana*, Salvador, 2015.