

A COR DA PELE: DIFERENÇA SALARIAL NO PARANÁ EM 2015

Pedro Henrique Souza Nadú*
Gabriela Gomes Mantovani**
Magno Rogério Gomes***
Solange de Cassia Inforzato de Souza****
Katy Maia*****

Resumo: Este artigo tem por objetivo analisar a discriminação salarial entre brancos e não brancos no Paraná a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015. As equações salariais estimadas mostram o maior retorno para os trabalhadores brancos no estado. A partir da decomposição salarial, confirma-se a existência da discriminação salarial contra os trabalhadores não brancos no Paraná, pois 34% do hiato salarial decorrem desse fator discriminante, apesar desses trabalhadores serem maioria no mercado de trabalho paranaense e nacional. No entanto, a discriminação salarial no estado Paraná é menor do que a encontrada para o país.

Palavras-chave: Discriminação racial. Diferenciais de salário. Mercado de trabalho.

Abstract: The aim of this article is to analyze wage discrimination between white and non-white people in Paraná based on microdata from the National Household Survey in the year of 2015. Estimated wage equations show the highest return for white workers in the state. From the wage decomposition, wage discrimination against non-white workers in Paraná is confirmed, since 34% of the wage gap is derived from this discriminant factor, despite the fact these workers are the majority in the labor market of Paraná and Brazil. However, wage discrimination in the state of Paraná is lower than that found for the country.

Keywords: Racial discrimination. Wage gaps. Labor market.

*Mestrando em Economia Regional na Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: phnadu73@hotmail.com.

**Mestrando em Economia Regional na Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: gmmantovani@gmail.com.

***Professor assistente da Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: magnogomes@gmail.com.

****Professora associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: solangecassia@uol.com.br.

*****Professora associada da Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: katymaia@terra.com.br.

1 Introdução

O Brasil é um país marcado pela existência de desigualdades sociais e de renda e, além disso, o mercado de trabalho brasileiro é emblemático no que se refere às desigualdades ocupacionais e de salários, especialmente as relativas à cor da pele de seus trabalhadores. No Paraná, Souza et al. (2017) mostram que os rendimentos dos empregados contribuíram positivamente para a redução da desigualdade de renda no estado, entre 2000 e 2011, ou seja, o assalariamento ocasiona melhor distribuição da renda dos trabalhadores.

Assim como no país como um todo, no estado do Paraná, as diferenças salariais de raça não parecem estar relacionadas às minorias, pelo contrário, os trabalhadores ocupados não brancos representam, cerca de, 29,94% da população ocupada, segundo os dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015. Logo, um estudo a respeito de discriminação de cor faz-se necessário visando à implementação de políticas públicas de combate à discriminação de uma população historicamente excluída, seja em relação ao acesso à educação, seja no acesso ao mercado de trabalho formal.

As teorias predominantes no estudo da diferenciação salarial baseiam-se na teoria do Capital Humano e na teoria da discriminação. A teoria do Capital Humano mostra que o salário e o nível de escolaridade da mão de obra estão relacionados: o salário do trabalhador tende a aumentar conforme o investimento em qualificação por parte do empregado eleva-se. Contudo, esta teoria não é capaz de explicar sozinho o diferencial salarial que ocorre entre trabalhadores com o mesmo nível de qualificação. Becker (1957) abordou esse tema mostrando que a discriminação pode ser ocasionada pela discriminação do empregador, do empregado e também do consumidor. A discriminação salarial é verificada quando indivíduos com características equivalentes, como experiência e nível de escolaridade, são remunerados de formas distintas.

Empiricamente, vários estudos tratam da desigualdade salarial entre gêneros e raças para o Brasil ou determinados estados e/ou setores, com base na decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), como os de Cacciamali e Novais (2007), Paula (2012) e Souza et al. (2015). No estado do Paraná, podem-se destacar os estudos de Rocha e Campos (2007), Cunha e Vasconcelos (2011) e Castros e Lopes (2014) que estudam os diferenciais salariais para o estado.

Muitos dos trabalhos pesquisados sobre os diferenciais de renda entre brancos e negros evidenciam a importância da diferença de produtividade de pessoas brancas e negras, fator determinante para explicar a diferença de renda por cor, mas

também se dedicam à medida da discriminação salarial de raça. É evidente, no entanto, a carência de pesquisas com foco nas Unidades da Federação.

De acordo com o IBGE (2016), o Paraná apresenta uma população estimada em mais de 11 milhões de habitantes, e indicadores econômicos favoráveis, como um PIB de R\$348.084.000,00 e rendimento nominal mensal *per capita* de R\$1.398,00. O estado exibe um IDH de 0,749, que de acordo com o PNUD (2010) é considerado um ótimo indicador de desenvolvimento, colocando-o na quinta colocação nacional. Verifica-se ainda, por meio da PNAD 2015, que os brancos são predominantes no estado, cerca de 70,06%, enquanto os indivíduos negros e pardos na amostragem representam, em média, 26,59% e 3,35%, respectivamente.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, em 2015, observa-se a piora de alguns indicadores devido à crise econômica brasileira: a taxa de desocupação ficou em torno de 5,8% no último trimestre de 2015, com aumento de 2,1 p.p. em relação ao mesmo período do ano anterior, e redução de, em média, 75.548 postos de trabalho com carteira assinada nos principais setores econômicos (IPARDES, 2017).

Com base no que foi exposto, este trabalho pretende verificar e analisar as principais fontes de diferenças salariais entre os ocupados brancos e não brancos, no Paraná em 2015. Para tanto recorrer-se-á à análise das estatísticas descritivas e ao modelo de decomposição salarial proposta por Oaxaca-Blinder (1973), após estimadas as equações salariais de Mincer (1974), utilizando os microdados da PNAD 2015.

Este trabalho está organizado da seguinte forma: inicialmente é contextualizado o tema e apresentado o objetivo de estudo na introdução; na seção 2 é apresentada a fundamentação teórica; na seção 3 é descrita a metodologia aplicada conforme o modelo Oaxaca-Blinder (1973); já na seção 4 discutem-se os resultados das análises estatísticas e regressões; por fim, estão as considerações finais.

2 Teorias da discriminação salarial por cor e evidências empíricas no Brasil e Paraná

2.1 Fundamentação teórica

Como mostra o estudo de Barros e Mendonça (1995) há dois tipos de desigualdades identificadas no mercado de trabalho, sendo elas: as desigualdades de condições e desigualdades de resultados. Para os autores, a desigualdade de condições ocorre antes mesmo de um determinado indivíduo ingressar no mercado de trabalho, ainda na etapa de acumulação de capital. Nesta fase, os indivíduos buscam

a utilização das habilidades inatas e dos recursos, tanto públicos quanto dos privados, para a acumulação de capital humano, a fim de obter um nível salarial mais elevado. Em relação à desigualdade de resultados, os autores afirmam que ela é o reflexo da diferença de capital humano acumulado por cada indivíduo e é entendida como a diferença salarial observada no mercado. Isto corrobora as desigualdades de condições e a teoria do capital humano, e também com as diferenças que não estão associadas aos atributos produtivos individuais, mas sim à segmentação do mercado de trabalho e à discriminação social.

Lima (1980) afirma que a preocupação com os problemas de crescimento econômico e de distribuição de renda mais equitativa na década de 60 contribuíram com o realce da teoria do capital humano. A teoria do capital humano aponta que o aumento do investimento em educação, especialização e treinamento eleva a produtividade dos trabalhadores e impulsiona o crescimento econômico.

No entanto, para Lima (1980) nesta teoria há exagerada ênfase de que o capital humano é algo sempre produzido e originado do produto de decisões de investimento deliberado, o que tende a superestimar a importância da educação. Isto, juntamente com outras hipóteses da teoria do capital humano, impede o apontamento de forma adequada das diferenças salariais. Lima também refuta isso apontando que os indivíduos não se diferem apenas em questão de investimento em educação, mas sim por aspectos que não são causados pelo nível adquirido de capital humano.

Ainda, de acordo com o autor, a teoria do mercado dual (segmentado) veio como uma forma de complementar a teoria do capital humano. Além disso, existem três principais correntes teóricas, sendo elas as de Doeringer e Piore; Bluestone, Harrison e Vietorisz; Reich, Marglin entre outros, que identificam as diferentes causas para o processo de segmentação do mercado de trabalho em primário e secundário. O mercado primário caracteriza por alto grau de qualificação, baixa rotatividade salários mais elevados, progresso técnico etc. O mercado secundário, por sua vez, caracteriza-se por uma alta rotatividade de mão de obra, más condições de trabalho, salários baixos, baixa produtividade entre outros.

Lima (1980) parte da teoria de Doeringer e Piore, onde os autores assumem que as características pessoais dos trabalhadores estão entre os principais fatores determinantes para a alocação da mão de obra. Estes autores argumentam também que treinamentos e participação em mercados internos são essenciais para a obtenção de melhores rendimentos e mobilidade ocupacional. De acordo com a teoria, os indivíduos que estão alocados em mercado secundário terão maior dificuldade em obter treinamento ou participação no mercado interno. Caso contrário, um indivíduo teria que associar um grande valor a estabilidade no trabalho, ao mesmo tempo em

que o empregador veja o custo de reduzir a rotatividade como baixo. Quando isso ocorre, os retornos serão baixos e tanto os empregados quanto os empregadores não estariam interessados em investir em treinamento pessoal. Sendo assim, Doeringer e Piore analisam a segmentação pelo lado da oferta de mão de obra, dando mais importância às características pessoais e ao comportamento de cada trabalhador.

Em outro enfoque dado por Lima (1980), a teoria de Bluestone, Harrison e Vietorisz analisa a segmentação pelo lado do comportamento industrial, ou seja, foca na demanda por mão de obra. Por fim, Lima (1980) busca trabalhos de Reich, Marglin entre outros, que tipificam o mercado de trabalho segmentado na existência de diferentes classes sociais e em sua consequência no mercado de trabalho. Ainda, destaca-se a responsabilidade do sistema educacional tendo em vista que parte dos indivíduos apresentam certo grau de imobilidade ocupacional, e também social, entre as gerações.

Outra fonte que ocasiona a diferença salarial entre os indivíduos refere-se à discriminação observada no mercado de trabalho podendo ser elas, principalmente, por gênero e/ou cor. Loureiro (2003) constata que existe discriminação salarial quando um grupo de indivíduos que têm produtividades equivalentes recebem diferentes rendimentos para o mesmo trabalho, ou são tratados de formas distintas devido ao gênero, cor e origem, mesmo que essas características não tenham impacto direto sobre a produtividade.

Oaxaca (1973) demonstrou anteriormente, por meio de evidências de diferenciais de salário, que isso ocorre devido à presença de discriminação no mercado de trabalho, entre homens e mulheres. Blinder (1973), por sua vez, mostra por meio do seu modelo que as diferenças salariais podem ser causadas pela diferença de gênero e, também, de raça. No entanto, o estudo pioneiro que remete à discriminação no mercado de trabalho foi realizado por Becker (1957), onde o autor mostra que a discriminação no mercado de trabalho pode ter três origens possíveis: a discriminação do empregador, a discriminação do empregado e, por fim, a discriminação do consumidor.

A primeira forma de discriminação discutida por Becker (1957) é a discriminação dos empregadores que tratam de modo diferenciado pessoas de diferentes raças, ou seja, tende a preferir um empregado branco a um negro ou vice-versa. Este modelo é pautado na teoria neoclássica, e segundo Paula (2012) e Loureiro (2003), o empregador tende a maximizar a sua utilidade uma vez que é um indivíduo racional. Assim, a função utilidade agrega o lucro, além de agregar a satisfação por discriminar quando remunera determinado grupo de indivíduos com menor nível salarial. O modelo proposto por Becker mostra que o coeficiente de discriminação tende a

se elevar quanto mais preconceituoso for o empregador, ou seja, o diferencial dos salários entre pessoas de diferentes raças tende a ser maior quanto maior for o valor do coeficiente.

O segundo tipo de discriminação para Becker (1957) ocorre quando um empregado branco não se sente à vontade ou evita trabalhos aos quais tenha que estar ao lado de indivíduos de outra cor ou etnia. Neste caso, segundo Paula (2012), a utilidade dos empregados brancos tende a reduzir quando estivessem trabalhando ao lado de negros, acarretando outros problemas para o mercado, e podendo evitar ou até abandonar o trabalho. Neste caso, isso faria com que os empregadores necessitassem remunerar mais pessoas brancas, a fim de atrair mão de obra, ou seja, seria pago um bônus/prêmio para que brancos trabalhassem ao lado de pessoas negras. Também, caso os empregadores preferissem os indivíduos brancos, deixariam de contratar negros, aumentando o grau de segregação ocupacional racial. Assim, os empregadores não teriam que pagar o prêmio ou bônus para um branco trabalhar junto de um indivíduo negro.

Por fim, a terceira forma de discriminação discutida no modelo de Becker (1957) diz respeito à discriminação oriunda dos consumidores ou clientes. Neste caso, o modelo pressupõe que pessoas de cor branca teriam preconceito em consumir bens quando o empregado de determinada empresa fosse negro, mas pessoas de cor negra não teriam preconceito ao consumir.

Paula (2012) afirma que os indivíduos brancos procurariam consumir quando fossem servidos, atendidos ou tivessem contato com trabalhadores da mesma cor, em geral, nas ocupações de maiores prestígios dentro da sociedade, como: médicos, advogados, entre outros. No entanto, não se sentiriam mal ao consumir serviços considerados inferiores, por exemplo, de negros como empregados domésticos entre outros. Isto reflete no mercado de trabalho quando empregadores pagam menores salários a pessoas negras do que às brancas, além de haver um aumento de postos de trabalho segregados, pelo menos, naqueles em que o empregado deve ter maior contato com os clientes.

2.2 Discriminação salarial por cor no Brasil e Paraná

Há na literatura nacional alguns trabalhos relevantes que tratam diretamente a discriminação salarial de acordo com a raça, dentre os quais, destacam-se entre os de Cavalieri e Fernandes (1998); Guimarães (2006); Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009); Rocha e Campos (2007); Cunha e Vasconcelos (2011); Castro e Lopes (2014); entre outros. Contudo, há na literatura uma maior gama de estudos que tratam da

diferença salarial, conjuntamente, por gênero e racial, de acordo com recortes regionais ou em âmbito nacional – regiões metropolitanas. Esta seção analisa, com base na literatura nacional, a discriminação salarial no Brasil tendo como base a discriminação racial.

Cavaliere e Fernandes (1998) investigaram a diferenciação salarial de gênero e raça nas regiões metropolitanas no Brasil, fazendo posteriormente uma comparação entre as regiões. Com base em tal estudo foi possível verificar que, em média, os salários dos homens são mais elevados do que o das mulheres, da mesma forma que os salários de indivíduos brancos são superiores aos dos negros. As variáveis de controle utilizadas no estudo foram: idade, escolaridade, lugar de residência, raça e gênero com base na PNAD 1989. Além disso, os autores puderam verificar que as diferenças entre sexo foram mais homogêneas do que as diferenças observadas entre as raças nas regiões metropolitanas.

No estudo de Guimarães (2006) foram investigadas as causas da diferenciação salarial entre indivíduos brancos e negros, bem como a contribuição da discriminação pura e das discrepâncias nos atributos produtivos que ocasionam a desigualdade salarial. Para tanto, a autora utiliza os microdados da PNAD 2002 para mensuração do modelo de decomposição salarial de Oaxaca e Blinder (1973). Dentre os resultados encontrados na pesquisa de Guimarães (2006), pode-se observar que a discriminação por cor está presente na sociedade brasileira e que o salário do negro é menor que o salário de um indivíduo branco, em média, 17%. Em relação à produtividade, os negros estavam em desvantagens aos brancos, pois apresentaram piores níveis de escolaridade, além de trabalharem em setores que com pior remuneração e baixa condição de trabalho, principalmente nas regiões norte e nordeste. Por fim, a autora verificou que entre as razões para o diferencial salarial por raça estão a discriminação pura e a exclusão social, principalmente, a exclusão das oportunidades educacionais. Guimarães (2006) destaca também a importância dos trabalhos nacionais como os de Soares (2000) e Campante et al. (2004), os quais discutem em seus respectivos estudos os possíveis determinantes das causas da discriminação salarial quando analisada sob a cor dos indivíduos.

Outro estudo relevante sobre esta temática é o de Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), no qual os autores estimam a incidência e evolução da discriminação racial e por gênero no Brasil no período de 2002 a 2006. Os autores, com os microdados da PNAD, mensuraram os diferenciais de rendimentos com base na decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados indicaram uma redução do hiato salarial para os grupos discriminados no período, mas quando observado apenas o grupo das mulheres brancas a diferença persiste. Ademais, constatou-se que o diferencial salarial é

maior entre homens brancos e os demais grupos no mercado formal, do que no informal. Estes resultados, segundo os autores, indicam uma maior rigidez e presença de discriminação nos postos de trabalho com maior qualidade.

Outro estudo que analisa os diferenciais de rendimentos por gênero e cor é trabalho de Costa, Sousa e Guimarães (2015), no qual os autores dão destaque para as regiões metropolitanas. No trabalho, os autores agruparam e analisaram as ocupações descritas na PNAD 2012 em quatro grupos. Com o intuito de medir o impacto em cada grupo de ocupação foram estimadas equações mincerianas, e para posteriormente verificar por meio do método de Oaxaca-Blinder (1973) se há ou não discriminação nos grupos. Desta forma, foi possível verificar que as variáveis de capital humano tiveram maior impacto no grupo de dirigentes, enquanto os profissionais da área de serviços tiveram o menor valor. No que tange à diferença salarial em cada região metropolitana observou-se que tanto as mulheres como os não brancos obtiveram as piores remunerações. Os resultados mostram ainda que a discriminação por gênero está mais presente nos técnicos, enquanto é menos concentrada no grupo de dirigentes. Já a discriminação racial é menos concentrada e apresenta o mesmo nível em todas as ocupações para todas as regiões metropolitanas.

Freisleben e Bezerra (2012) mostram que a diferença salarial observada no mercado de trabalho da região sul do Brasil é devido à diferença de atributos como cor e gênero, com base na PNAD de 1998 e 2008. As autoras utilizam como método a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, a fim de verificar se há discriminação salarial devido ao gênero dos indivíduos da amostra. Os resultados indicaram que as mulheres elevaram o nível de escolaridade no período estudado, porém há diferença salarial de acordo com os atributos favorecendo os homens. Para as autoras, isso sinaliza um forte indício de discriminação salarial no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. Contudo, verificam ainda que entre 1998 a 2008 houve redução da diferença não explicada, ou seja, ao longo desse período os salários das mulheres gradativamente se aproximaram aos dos homens.

Rocha e Campos (2007) estimam os determinantes salariais para o Paraná com base na função minceriana a fim de captar o perfil salário-idade. Para tanto, os autores utilizam os microdados da PNAD do ano 2000 e estimam equações de acordo com o gênero e cor, agregando ainda variáveis geográficas, de características físicas e de rendas não determinadas pelo modelo. Em seguida, foi aplicada a correção com base no procedimento de Heckman, eliminando os vieses do modelo. Os autores verificam que no estado do Paraná a escolaridade e experiência são dotações positivas uma vez que elevam os salários dos trabalhadores. Contudo, os retornos de escolaridade dos trabalhadores paranaenses não brancos mostram que este

grupo está em desvantagens em relação ao grupo dos brancos, indicando que pode ter discriminação salarial devido à cor dos trabalhadores. No que concerne aos chefes de família, os resultados mostram que esses possuem vantagem quando comparados aos autodeclarados solteiros ou dependentes. Possuir carteira assinada é determinante positivo para acréscimo no salário médio dos trabalhadores paranaenses. Por fim, em se tratando das diferenças regionais observou-se que Curitiba tem vantagem na atribuição salarial, seguida por, Londrina e Maringá, respectivamente.

Cunha e Vasconcelos (2011) observam os diferenciais de salários intersetoriais no Paraná, de 1995 até 2008 com os dados da PNAD. Os resultados indicam que os empregados agrícolas tiveram seu número de trabalhadores reduzido quando comparado com os setores da indústria, comércio e serviços, além disso, houve um aumento dos trabalhadores atuando no mercado formal. Observaram que o nível de escolaridade teve acréscimo, assim como a idade média dos trabalhadores, refletindo em mão de obra mais qualificada e com maior produtividade. Por fim, verificaram queda na diferença salarial intersetorial, transformando a estrutura do mercado de trabalho e tornando-a mais homogênea.

Castro e Lopes (2014) apresentam uma análise estatística e econométrica da segregação de renda no estado Paraná, utilizando dados do censo de 2010. Os autores basearam-se na análise do diferencial de rendimento de acordo com a cor/raça. Foi gerado um modelo de regressão linear múltipla com base na renda, idade, escolaridade, cor, área de residência e forma de inserção no mercado de trabalho dos indivíduos. Como resultado, observou-se que negros possuem rendimentos inferiores aos dos brancos, ao passo que possuem nível de escolaridade menor. Segundo os autores, a segregação de renda é também uma condição histórica presente na sociedade e têm como uma das causas a menor escolaridade da população negra, e conseqüentemente, um número menor de atributos produtivos. O estudo resulta ainda que mesmo com nível de escolaridade análogo, os negros ainda recebem salários menores do que os brancos, evidenciando a discriminação presente no mercado de trabalho paranaense.

Satel e Sales (2014) traçam o perfil da mão de obra do estado do Paraná, com base nos microdados da PNAD de 2003, 2006, 2009 e 2012. As autoras fizeram a expansão da amostra por meio da ponderação das observações em que a Unidade da Federação é a variável dependente do modelo, de acordo com o tipo de área, e se pertence à região metropolitana ou não. Dentre os resultados obtidos destaca-se a predominância de trabalhadores do gênero masculino de cor branca inseridos no segmento do mercado formal. Em relação à participação do gênero feminino, indivíduos não jovens e trabalhadores qualificados no mercado de trabalho paranaense, as autoras constataram que foi ampliada a participação desses grupos entre os

ocupados. Verificam, por fim, que a ampliação da mão de obra qualificada no período analisado deu-se mais entre os indivíduos que exerciam suas atividades em setores relacionados às ciências e artes. Em contrapartida, a mão de obra não qualificada predominou no setor de serviços e produção.

3 Metodologia

Neste estudo foi utilizado o banco de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para compilar as variáveis necessárias, a fim de se verificar estatisticamente a discriminação salarial no Paraná no ano de 2015.

3.1 Equações de Mincer

Os salários foram estimados por meio da equação *log-lin* desenvolvida por Mincer (1974) apud Gomes (2016). O modelo introduz variáveis produtivas e não produtivas como determinantes dos valores de salário, sendo elas: anos de estudo, experiência, gênero, salário mês, salário hora, horas trabalhadas por semana, chefe de família, número de filhos, região urbana, região rural, setor formal e informal. A equação minceriana (*log-lin*) é comumente utilizada em trabalhos que têm por objetivo mensurar os fatores que influenciam diretamente nos salários, e também no diferencial como *proxy* da discriminação entre diferentes grupos, como exemplo, indivíduos com diferentes ocupações, raça ou gênero (MINCER, 1974). O presente trabalho fez uso da equação de Mincer para mensurar os salários dos trabalhadores brancos e não brancos no Paraná para o ano de 2015, definidos pela seguinte equação:

$$\ln(W_h) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + Z'_i \gamma \quad (1)$$

Onde W_h representa a rendimento por horas de trabalho, S refere-se aos anos de estudo, X representa a experiência (idade menos anos de estudo), X^2 (experiência elevada ao quadrado) mostra os retornos de longo prazo, Z'_i refere-se ao vetor de características pessoais do indivíduo e dos segmentos do mercado de trabalho, e por fim, γ é o vetor dos coeficientes de cada característica. E os representam os coeficientes das variáveis estimadas.

Partindo da equação 1 as equações funcionais podem ser reescritas da seguinte forma:

$$\ln(W_h) = \beta_0 + \beta_1 AE + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 F + \beta_5 M + \beta_6 B + \beta_7 SET_i + \beta_8 UF_i + \beta_9 URB + \beta_{10} DIR + \beta_{11} PCA + \beta_{12} TNM + \beta_{13} SADM + \beta_{14} AGR + \mu_i \quad (2)$$

Neste trabalho, foram consideradas as pessoas que fazem parte da população ocupada com idade superior a 14 anos. A variável E denota o nível de escolaridade do trabalhador, as variáveis X e X^2 correspondem à experiência e experiência elevada ao quadrado, variáveis pertencentes à equação original de Mincer. A variável binária F representa o setor formalⁱ, M indica o gênero feminino e B correspondente à cor, separando os brancos e não brancos (pretos e pardos). Os indígenas, amarelos e sem declaração foram retirados da amostra por apresentarem baixa representatividade. Foi acrescentada a variável SET_i que representa os setores da economia (comércio, agricultura, construção, indústria de transformação e serviços, sendo o último o setor omitidoⁱⁱ). O vetor UF_i representa as macrorregiões do Brasil (a região Nordeste é o grupo em desvantagem, variável omitida). Ainda há a variável URB , que representa a zona urbana ou rural.

No intuito de analisar as ocupações e sua influência na determinação do salário criou-se a variável DIR ⁱⁱⁱ, a qual indica o grupo ocupacional de dirigentes, PCA refere-se aos profissionais das Ciências e das Artes, TNM são os técnicos de nível médio, $SADM$ simboliza os trabalhadores de serviços administrativos e, por fim, AGR representando os trabalhadores do setor agropecuário, lembrando que a variável omitida para a ocupação foi a produção, grupo formado por trabalhadores operacionais, prestadores de serviços, produção e agrícolas.

Dessa forma, as equações mincerianas 3 e 4 foram definidas para indivíduos brancos e não brancos.

- Equação minceriana para indivíduos brancos:

$$\ln(W_{hi}^1) = \beta_0 + \beta_1 AE + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 F + \beta_5 M + \beta_6 B + \beta_7 SET_i + \beta_8 UF_i + \beta_9 URB + \beta_{10} TA + \beta_{11} SO + \beta_{12} DP + \mu_i$$

$$\forall i \in N: i \geq 1 \quad (3)$$

W_{hi}^1 denota o salário hora do trabalhador pertencente aos brancos.

- Equação minceriana para indivíduos não brancos:

$$\begin{aligned} \ln(W_{hi}^2) = & \beta_0 + \beta_1 AE + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \beta_4 F + \beta_5 M + \beta_6 B + \beta_7 SET_i + \beta_8 UF_i + \beta_9 URB + \\ & \beta_{10} TA + \beta_{11} SO + \beta_{12} DP + \mu_i \end{aligned} \quad (4)$$

$\forall i \in N: i \geq 1$

W_{hi}^2 , é o salário hora do trabalhador pertencente ao grupo não branco.

3.2 Modelo Oaxaca-Blinder

Com o intuito de analisar as diferenças salariais por cor no mercado de trabalho paranaense optou-se por utilizar a decomposição de Oaxaca-Blinder por se tratar de uma metodologia amplamente utilizada nos estudos atuais. O modelo desagrega as diferenças salariais ocasionadas pelas dotações, tais como educação, experiência, entre outras, de acordo com a produtividade de cada indivíduo, além de evidenciar as diferenças ocasionadas pelas dessemelhanças nas ocupações, *proxy* da segmentação do mercado de trabalho, ou ainda, diferenças devido ao gênero e a cor, *proxy* da discriminação.

Apesar de ter mantido o mesmo raciocínio de Oaxaca (1973), Blinder (1973) usou uma terminologia diferente e dividiu a decomposição do salário em três partes diferentes, considerando a existência de um intercepto chamado coeficiente “*shift*”.

Sendo assim, ao aplicar as equações mincerianas (Mincer, 1958), são obtidas as seguintes formulações:

$$Y_i^H = \beta_i^H + \sum_{j=i}^n \beta_j^H X_{ji}^H + \mu_i^H \quad (5)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=i}^n \beta_j^L X_{ji}^L + \mu_i^L \quad (6)$$

De acordo com a equação 6, Y_i^H representa o logaritmo natural dos rendimentos, enquanto X_{1i}, \dots, X_{ni} refere-se as características dos indivíduos que explicam a variável Y . Enquanto o índice (*High-Wage*) refere-se ao salário alto do grupo em vantagem, enquanto L (*Low-Wage*) ao salário baixo do grupo em desvantagem. Pela propriedade do método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) e da subtração das equações (6) e (5) obtém-se:

$$(Y^H - Y^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j X_j^L (\beta_i^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (X_i^H - X_j^L) \quad (7)$$

Em que:

$\sum_j \beta_j^H (X_i^H - X_j^L)$: refere-se à parte do diferencial referente às diferenças de dotações

$\sum_j X_j^L (\beta_i^H - \beta_j^L)$: refere-se à parte do diferencial de salário atribuído às diferenças de coeficientes.

Desta forma, este efeito indica que há diferença de valoração para diferentes grupos que possuem as mesmas dotações dos indivíduos, que são geralmente comparados a grupos de gêneros ou étnicos. Ou seja, por meio dessa decomposição pode-se averiguar o hiato salarial de indivíduos referente a distintas características, tais como as particularidades de segmentos, dos setores, gênero, cor e outros.

Já $(\beta_0^H - \beta_0^L)$ é a proporção do diferencial não explicada pelo modelo e é denominado por Blinder (1973) de “*shift effect*”, correspondendo à diferença salarial única e exclusivamente pelo fato do indivíduo estar inserido em determinado segmento. Tendo isto em vista, considera-se a parte referente à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes mais a parte não explicada:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j X_j^L (\beta_i^H - \beta_j^L) \quad (8)$$

A decomposição proposta por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) permite detalhar as diferenças das explicadas e não explicadas^{iv}. Contudo o método incorre em um problema de identificação devido à invariância do intercepto, assim é feita uma escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas no conjunto de variáveis categóricas. Desta forma, recorre-se ao método proposto por Yun (2003, 2006) para a correção desse problema.

4 Decomposição salarial e discriminação de cor no Paraná

Esta seção tem como finalidade a análise e discussão dos resultados alcançados por meio dos procedimentos metodológicos adotados. Em um primeiro momento foram feitas análises estatísticas descritivas para as variáveis explicativas utilizadas no modelo. Em um segundo momento são realizadas as análises das estimativas das

equações mincerianas e, em seguida, é conduzida a decomposição salarial do modelo proposto por Oaxaca-Blinder (1973). Para efeito de comparação, foi aplicado o modelo tanto no Brasil como no Paraná.

4.1 Perfis dos trabalhadores segundo características produtivas e não produtivas

As características produtivas e não produtivas dos indivíduos ocupados de toda a amostra dos dados para o estado do Paraná e o Brasil estão dispostas na Tabela 1. Para os brancos, o estado do Paraná apresenta idade média de 39 anos, 24 anos de experiência e cerca de 10 anos de qualificação. Em relação ao salário, os paranaenses auferem um rendimento mensal elevado (R\$ 2.291,61) e por hora recebem R\$ 14,97. Este grupo caracteriza-se por ser homem, não ser chefe de família, com número médio de 2 filhos por família, a maioria deles vive na zona urbana (89,13) e trabalha no mercado formal (72,99%). Em relação ao Brasil, verifica-se o mesmo padrão com exceção do rendimento médio mensal R\$ 2.273,64 e o percentual de trabalhadores inseridos no mercado formal (68,74%).

A respeito do grupo dos não brancos no Paraná, este possui idade média de 38 anos, 24 anos de experiência e 8 anos de qualificação indicando um grupo de empregados com baixa qualificação. Em termos salariais, possui baixo rendimento mensal (R\$ 1.545,83) e por hora (R\$ 9,55), quando comparado com o grupo dos brancos. O grupo define-se por ser homem, chefe de família, habitar na região urbana e trabalhar no setor formal. No que se refere ao Brasil, os dados são similares, exceto o salário mês (R\$ 1.359,75) e hora (R\$ 11,27), além da alta informalidade presente no país (44,56%).

Em relação às semelhanças entre os dois grupos estão na idade média, experiência, carga horária trabalhada na semana, a maioria dos trabalhadores reside na área urbana e atua no mercado de trabalho formal. No que concerne às diferenças, elevada desigualdade de rendimento entre branco e não branco, para os não brancos a maioria é chefe de família, caso contrário do grupo dos brancos e significativa informalidade presente no grupo dos não brancos.

Tabela 1 – Características não produtivas e produtivas para o Paraná e Brasil em 2015

Variáveis	Branco		Não branco	
	Paraná	Brasil	Paraná	Brasil
Idade (média)	39,23	39,84	38,34	38,46
Experiência (média)	24,26	24,32	24,46	23,64
Anos de estudo (média)	10,13	10,13	8,21	8,38
Salário mês (média)	2291,61	2273,64	1545,83	1359,75
Salário hora (média)	14,97	19,14	9,55	11,27
Horas trab./semana (média)	40,32	39,73	40,25	38,76
Mulher (%)	43,79	43,86	37,93	39,70
Homem (%)	56,21	56,14	62,07	60,30
Chefe de família (%)	48,94	49,01	51,21	51,88
Número de filhos (média)	2,11	2,10	2,43	2,42
Região urbana (%)	89,13	90,45	86,87	85,60
Região rural (%)	10,87	9,55	13,13	14,40
Formal (%)	72,99	68,74	67,40	55,44
Informal (%)	27,01	31,26	32,60	44,56

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos microdados da PNAD 2015.

4.2 Determinação dos salários de brancos e não brancos para o Paraná e Brasil

Os resultados das equações mincerianas^v mostram os fatores que influenciam os salários dos indivíduos brancos e não brancos dos trabalhadores paranaenses (e brasileiros) e estão apresentadas na Tabela 2. Os valores dos coeficientes expressam o ganho percentual sobre o salário hora que o trabalhador auferir ao adicionar uma unidade da variável contínua em análise (experiência, anos de estudo, entre outras) ou para variáveis categóricas (cor, gênero, setor ou região).

Esses resultados mostram que a qualificação e experiência contribuem para um maior salário, ao mesmo tempo em que mantêm as demais variáveis constantes. Isso vai ao encontro da teoria do capital humano, em que anos de estudo e experiência se traduzem em maiores rendimentos salariais, como previamente descrito em Mincer (1958).

No tocante aos dados totais, a maioria dos coeficientes obtidos para o Paraná mostraram-se inferiores ao do Brasil, exceto das variáveis “experiência” e “experiência2”. Confirmando com a literatura estudada anteriormente, trabalhadores brancos

apresentaram retornos positivos (em relação aos não brancos) e a variável binária representando a “mulher” apresenta retorno negativo. Em relação ao setor econômico, apenas o comércio apresenta retorno positivo, enquanto as ocupações serviços administrativos e agrícolas obtiveram retornos negativos (produção omitida). Além disso, morar na região urbana e trabalhar no setor formal auxilia para um aumento no salário.

Observando a variável “anos de estudo” percebe-se que os percentuais são maiores para os brancos, além de apresentar retornos positivos superiores para o Brasil do que para o Paraná. Em relação a variável “experiência”, os percentuais são maiores para os não brancos e para o estado do Paraná. As faixas de ocupações dirigentes, *PCA*'s e técnicos de nível médio apresentaram retornos positivos sobre a ocupação omitida (produção) enquanto os grupos ocupacionais serviço administrativo e agrícola mostraram retornos negativos.

No que se refere ao gênero, a variável *dummy* “mulher” apresenta retorno negativo: isso mostra que a mulher recebe menos que o homem independente da sua cor ou estado onde reside. De forma contrária, estar empregado no setor formalizado e residir na área urbana traz um retorno maior sobre o salário (para todos os casos analisados).

Em relação aos setores econômicos, a maioria obteve retornos negativos sobre o setor omitido, comércio e indústria total, apenas agricultura apresenta retorno positivo para os trabalhadores brancos no Paraná e Brasil sobre o setor “agrícola”.

No tocante as ocupações, os Dirigentes, *PCA*'s e Técnicos de nível médio apresentam retornos positivo em comparação com os trabalhadores da produção (ocupação omitida), já os ocupados nos serviços administrativos e agrícolas tiveram retorno negativo. Além disso, os valores para o estado do Paraná são menores quando comparados com o do Brasil.

Tabela 2 – Determinantes salariais para brancos no Paraná e no Brasil em 2015

Variáveis	Total		Branco		Não branco	
	Paraná	Brasil	Paraná	Brasil	Paraná	Brasil
Anos de estudo	0,0494*	0,0568*	0,0562*	0,0675*	0,0352*	0,0478*
Experiência	0,0248*	0,0218*	0,0243*	0,0216*	0,0258*	0,0220*
Experiência ²	-0,0003*	-0,0002*	-0,0003*	-0,0002*	-0,0004*	-0,0003*
Mulher	-0,2506*	-0,2545*	-0,2520*	-0,2699*	-0,2449*	-0,2347*
Branco	0,1005*	0,1685*	--	--	--	--
Comércio	0,0268*	-0,0799*	-0,0997*	-0,1327*	-0,1202*	-0,1477*
Agricultura	-0,1331	-0,0620*	-0,0541	-0,0605	-0,2639*	-0,0716*
Indústria	-0,1168*	-0,0656*	-0,0973*	-0,0540*	-0,1704*	-0,0784*
Formal	0,1332*	0,2515*	0,1227*	0,2084*	0,1543*	0,2871*
Urbana	0,0998*	0,2147*	0,0928*	0,2256*	0,1094*	0,2050*
Dirigentes	0,4906*	0,5283*	0,5045*	0,5463*	0,4374*	0,5003*
PCAs	0,4787*	0,5579*	0,5075*	0,6011*	0,3479*	0,4787*
Técnicos nível médio	0,2280*	0,2465*	0,2606*	0,2880*	0,1483*	0,2010*
Serviços administrativos	-0,0935*	-0,0534*	-0,0710*	-0,0334*	-0,1340*	-0,0758*
Trabalhadores agrícolas	-0,1188	-0,2370*	-0,1211	-0,0847*	-0,1355	-0,3328*
Constante	1,2267*	0,8196*	1,2363*	0,8558*	1,4037*	0,9281*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos resultados do modelo Log-lin.

Nota 1: *significância $\alpha=5\%$. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

4.3 Decomposição dos salários para brancos e não brancos no Paraná

Esta seção apresenta a decomposição dos salários de Oaxaca-Blinder para brancos e não brancos no Paraná e Brasil em 2015. As diferenças salariais foram explicadas pelas características dos indivíduos como ocupação, características produtivas, e uma parcela que se refere à discriminação de cor.

No tocante à parte explicada do modelo de Oaxaca-Blinder (1973), se os trabalhadores não brancos tivessem as mesmas características que os brancos, ocorreria um aumento médio nos salários do grupo dos não brancos. A parte não explicada refere-se à discriminação por cor, a qual se dá pela diferença entre os coeficientes das regressões de determinação de salários (as mincerianas) dos indivíduos brancos e não brancos, quantificando a variação nos salários do grupo em desvantagem ao aplicar os coeficientes dos brancos nas características dos não brancos. Sendo assim,

a discriminação ocorre quando indivíduos possuem as mesmas características produtivas, mas são tratados diferencialmente devido ao grupo ao qual pertencem.

As informações contidas na Tabela 3 explicitam a diferença salarial dos trabalhadores brancos e não brancos para o Paraná (e Brasil). Da diferença total dos salários no Paraná, 66,07% (58,16% no Brasil) decorrem dos fatores produtivos e outras dotações e 33,93% representa a parte não explicada, *proxy* da discriminação racial. Esta última, ainda que relevante, é menor do que a verificada no país como um todo (41,84%).

Tabela 3 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para diferença salarial entre brancos e não brancos no Paraná e no Brasil em 2015^{vi}

Diferença dada por:	Paraná	Brasil
Características (A)	0,28*	0,35*
Dotação (D)	0,17*	0,22*
Coeficientes (C)	0,11*	0,13*
Constante (U)	-0,02	0,03
Diferencial total (B = D+C+U)	0,26*	0,38*
Diferencial ajustado (E= C+U)	0,09*	0,16*
Dotação - % total (D/B)	66,07%	58,16%
Discriminação - % total (E/B)	33,93%	41,84%
Grupo em vantagem	Branco	Branco

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder – com salário mínimo. Nota 1: *significância $\alpha=5\%$. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

De outro modo, os impactos das diferentes fontes do hiato salarial de cor no Paraná são expostos na Tabela 4. O conjunto de fatores explicativos é mais significativo (escolaridade, experiência, formalidade, setores econômicos, região e zona de moradia) do que a discriminação para entender a diferença salarial entre os brancos e não brancos. O efeito da discriminação fica secundarizado nesta análise. Os trabalhadores não brancos paranaenses necessitariam ter um aumento de 29,55% no salário para igualar ao salário dos brancos e no país 46,11%.

Tabela 4 – Análise de impacto percentual no salário entre brancos e não brancos no Paraná e no Brasil em 2015 (%)

	Paraná	Brasil
Dotação	18,66*	24,67*
Anos de estudo	10,47*	11,59*
Experiência	0,29	1,94*
Experiência ²	-0,43	-1,03*
Formal	0,64*	2,97*
Mulher	-1,52*	-1,14*
Setorial	0,50	0,06
Ocupacional	7,80*	7,60*
Urbana	0,17	1,05*
Discriminação	9,18*	17,19*
Diferença total	29,55*	46,11*

Fonte: Elaborada pelos autores a partir da PNAD 2015.

Nota 1: *significância $\alpha=5\%$. Os valores apresentados sem asteriscos não foram significativos.

Caso o trabalhador não branco possuísse as mesmas características produtivas e não produtivas que os trabalhadores brancos, seus salários deveriam aumentar em 18,66% no Paraná (24,67% no Brasil). Por fim, na ausência da discriminação por cor, os salários dos indivíduos não brancos aumentariam em 9,18% para o estado e 17,19% para o país.

5 Considerações finais

Este trabalho teve como intuito analisar as fontes de diferenças salariais entre indivíduos brancos e não brancos, para o estado do Paraná e Brasil, com dados do ano de 2015.

Os resultados mostraram que a qualificação e experiência contribuem para um maior salário, ao mesmo tempo em que mantêm as demais variáveis constantes, confirmando a teoria do Capital Humano. Ao analisar a variável “anos de estudo”, percebe-se que os percentuais são maiores para os brancos, caso semelhante para a “experiência”. No que se refere ao gênero, a variável *dummy* “mulher” apresenta retorno negativo, comprovando que independentemente da cor da sua pele, a mulher possui rendimento menor que o homem. As variáveis “anos de estudo” e a *dummy* “mulher” exibem retornos inferiores no Paraná, comparados ao Brasil, diferentemente da “experiência”, a qual possui retorno superior ao do país.

Detectou-se a diferença salarial por cor através da decomposição salarial. A maior parte da diferença de salários detectada para o Paraná decorre das características produtivas e outras dotações, e apenas uma parte corresponde à discriminação por cor. O conjunto de fatores explicativos (produtivos e de mercado de trabalho) é mais significativo do que a discriminação para explicar a diferença salarial entre os brancos e não brancos, dessa forma, o efeito da discriminação fica secundarizado nesta análise. Estes resultados, também, confirmam a presença da discriminação racial no mercado de trabalho nacional, como as pesquisas de Guimarães (2006), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Freisleben e Bezerra (2012) e Costa, Sousa e Guimarães (2015). No entanto, a discriminação salarial por cor da pele é menor no estado do Paraná do que no âmbito nacional.

Tendo em vista a importância dos aspectos do mercado de trabalho apresentados neste estudo, espera-se que os resultados aqui apontados possam contribuir para uma maior discussão a respeito da discriminação de cor e a contribuição dos fatores relacionados às características produtivas, especialmente a educação. A elevada desigualdade entre os grupos verificada deve ser combatida por meio de políticas públicas de mercado de trabalho e de educação. Por fim, cabem ainda maior atenção e fiscalização da sociedade perante a discriminação do grupo dos trabalhadores não brancos no mercado de trabalho paranaense.

Notas

ⁱ Considera-se formal o trabalhador empregado com carteira assinada, militar, funcionário público estatutário, trabalhador doméstico com carteira assinada, conta própria ou empregador.

ⁱⁱ As variáveis omitidas no modelo foram o setor (Serviços), a região (Nordeste) e ocupação (Produção).

ⁱⁱⁱ Este grupo agrega os membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresa e gerentes.

^{iv} A primeira parte no modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) é a parte explicada em função das diferenças dos grupos, enquanto a segunda constitui-se na parte não explicada que se refere à discriminação.

^v A fim de evitar problemas de multicolinearidade, as variáveis: agrícola (setor econômico) e produção (ocupação) foram omitidas. Além disso, foram feitos testes econométricos para confirmar a robustez do modelo apresentado.

^{vi} Apresentação da tabela foi inspirada pelo trabalho de Batista e Cacciamali (2009).

Referências

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. **Determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995, 59 p. (Texto para Discussão n. 377).

BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.

BLINDER, A. S. **Wage discrimination**: Reduced form and structural estimates, 1973.

CACCIAMALI, M. C.; SANTOS, C. R. N. Discriminação no mercado de trabalho e políticas públicas. Ênfase aos constrangimentos de gênero, particularmente, com relação à mulher negra. 2007.

_____.; TATEI, F.; ROSALINO, J.W. Wages gap decreased and higher discrimination degree, restraint of the standard measures? **Planejamento e Políticas Públicas**, v. 33, p. 195-223, 2009.

CASTRO, B. N.; LOPES, J. L. **Segregação de renda no mercado de trabalho paranaense**: uma análise de cor ou raça. 2014. (Apresentação de Trabalho/Comunicação). Disponível em: <http://www.fecea.br/ecopar/uploads/41-11-14-Castro,%20B.%20N.%20_%20Lopes,%20J.%20L%20...pdf>. Acesso em: 10 ago. 2017.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salário por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. 1998. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, jan./mar. 1998.

COSTA, E. M.; SOUSA, D. T.; GUIMARAES, D. B. Decomposição dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise por níveis ocupacionais nas regiões metropolitanas. ENCONTRO DE ECONOMIA CEARÁ EM DEBATE 2015. Fortaleza: IPECE, 2015, p. 8-369.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Diferenciais de salários intersetoriais no mercado de trabalho paranaense. **Revista de Economia**, Curitiba, v. 37, p. 31-52, 2011.

FERREIRA, F. H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classe ou heterogeneidade educacional? In: HENRIQUES, R. (Org.) **Desigualdades e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

FREISLEBEN, V.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. **Cadernos de Economia**, Unochapecó Online, v. 16, p. 51, 2012.

GOMES, M. R. **Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores**: análise nas regiões sul e nordeste. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GUIMARÃES, R. O. Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão? 2006. (Apresentação de Trabalho/Congresso).

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **Indicadores**. Disponível em: <<http://www.ipardes.pr.gov.br/>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.

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

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings**. New York, National Bureau of Economic Research, 1974.

_____. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

OAXACA, R., Male-female wage differentials in urban labor market, **international Economic Review**, Osaka, v. 14, n. 23, p. 693-709, 1973.

PAULA, B. G. C. **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro**: abordagem regional. 2012. 123f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2012.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Desenvolvimento humano e IDH**. 2010. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/idh/>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

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

SATEL, C. I. R.; SALES, M. F. Perfil dos ocupados no mercado de trabalho paranaense para 2003, 2006, 2009 e 2012. **Economia & Região**, Londrina, v. 2, n. 1, p. 81-98, ago./dez. 2014.

SOUZA, S. C. I et al. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 9, p. 32-49, 2015.

_____. Rendimento do trabalho, posições na ocupação e desigualdade da renda no Paraná. **Ensaio FEE (Online)**, v. 37, p. 925-946, 2017.

VAN GARDEREN, K. J; SHAH C. “Exact Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations, **Econometrics Journal**, v. 5. p. 149-159, 2002.

WHITE, H. A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and Direct Test for Heteroskedasticity. **Econometrica**. v. 48, n, 4, p. 817-838, May, 1980.

YUN, M. **A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions**. New Orleans: Tulane University, 2003. (IZA Discussion Paper n. 836).

_____. Earnings Inequality in USA, 1969–99: Comparing Inequality Using Earnings Equations. **Review of Income and Wealth**, v. 52, n.1, mar. 2006.