

240

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR SEXO E RAÇA NOS CARGOS GERENCIAIS DO MERCADO DE TRABALHO DO NORDESTE BRASILEIRO

Aluno Graduação/Undergraduate Student Maria Karoline Fonseca Santana, Doutor/Ph.D. Adriana Fernandes de Vasconcelos, Mestre/MSc. Leonardo Luiz Lopes Filho

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brazil

Aluno Graduação/Undergraduate Student Maria Karoline Fonseca Santana

Programa de Pós-Graduação/Course
Ciências Contábeis

Doutor/Ph.D. Adriana Fernandes de Vasconcelos

Programa de Pós-Graduação/Course
Ciências Contábeis

Mestre/MSc. Leonardo Luiz Lopes Filho

Programa de Pós-Graduação/Course
Ciências Contábeis

Resumo/Abstract

Esta pesquisa teve por objetivo investigar a discriminação salarial por sexo e raça, para trabalhadores igualmente produtivos, nos cargos gerenciais, no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro. Para este objetivo foi utilizado os dados da Relação Anual de Informações Sociais, para o ano de 2019, totalizando 164.856 observações. Utilizando diferentes abordagens econométricas, foi constatado que a discriminação por sexo e raça influencia na remuneração dos gerentes. Verificou-se através da estimação OLS, que os homens brancos nas empresas nordestinas recebem, cerca de 21,85% a mais do que as mulheres, e 19,17% a mais do que os não brancos. Resultados que corroboram essa diferença também foram encontrados nas estimações por Regressão Quantílica e na decomposição de Oaxaca-Blinder. Através dos resultados, nota-se que a diferença tende a aumentar nos níveis mais altos de remuneração (quantil 0.75) sinalizando que, para esses níveis, o fato do gerente ser mulher ou não branco exerce tanta influência quanto nos níveis mais baixos de remuneração. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível constatar que devido as mulheres não brancas participarem dos dois grupos discriminados, sofrem uma redução salarial maior do que as mulheres brancas e os homens não brancos. As análises estatísticas desenvolvidas constataram que a discriminação salarial é um fator presente, alinhando-se às proposições da literatura acadêmica, que apontam para a discriminação salarial por sexo e raça nos cargos gerenciais no Nordeste brasileiro.

Modalidade/Type



Iniciação Científica / Undergraduate Paper

Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context

Submissão do arquivo/File upload

[Download file](#)

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR SEXO E RAÇA NOS CARGOS GERENCIAIS DO MERCADO DE TRABALHO DO NORDESTE BRASILEIRO

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo investigar a discriminação salarial por sexo e raça, para trabalhadores igualmente produtivos, nos cargos gerenciais, no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro. Para este objetivo foi utilizado os dados da Relação Anual de Informações Sociais, para o ano de 2019, totalizando 164.856 observações. Utilizando diferentes abordagens econométricas, foi constatado que a discriminação por sexo e raça influencia na remuneração dos gerentes. Verificou-se através da estimação OLS, que os homens brancos nas empresas nordestinas recebem, cerca de 21,85% a mais do que as mulheres, e 19,17% a mais do que os não brancos. Resultados que corroboram essa diferença também foram encontrados nas estimações por Regressão Quantílica e na decomposição de Oaxaca-Blinder. Através dos resultados, nota-se que a diferença tende a aumentar nos níveis mais altos de remuneração (quantil 0.75) sinalizando que, para esses níveis, o fato do gerente ser mulher ou não branco exerce tanta influência quanto nos níveis mais baixos de remuneração. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível constatar que devido as mulheres não brancas participarem dos dois grupos discriminados, sofrem uma redução salarial maior do que as mulheres brancas e os homens não brancos. As análises estatísticas desenvolvidas constataram que a discriminação salarial é um fator presente, alinhando-se às proposições da literatura acadêmica, que apontam para a discriminação salarial por sexo e raça nos cargos gerenciais no Nordeste brasileiro.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Sexo. Raça.

1 INTRODUÇÃO

A Teoria Econômica da Discriminação no Mercado de Trabalho, originada a partir da tese de Becker (1957) “*The Economics of Discrimination*”, surge com o objetivo de compreender os motivos das desigualdades e diferenças salariais no mercado de trabalho. Segundo Borjas (2012), há discriminação no mercado de trabalho, quando as diferenças nos ganhos e nas oportunidades de emprego, surgem entre trabalhadores igualmente qualificados, que estejam no mesmo emprego, simplesmente por causa da raça, sexo, origem nacional, orientação sexual ou características aparentemente irrelevantes.

No Brasil, conforme a Constituição da República Federativa [CRFB] (1988) e a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] (1943) todos os indivíduos são iguais perante a Lei, sendo proibidos preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. De maneira semelhante, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, afirma que sendo idêntica a função, todo o trabalho de igual produtividade, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Entretanto, embora não seja permitida pela CRFB e a CLT, nos últimos anos, estudos mostram que a discriminação salarial está presente no ambiente de trabalho brasileiro. O estudo realizado por Souza (2011), utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD nos anos de 2002, 2006, e 2009, destacou para o Brasil e todas as regiões que o grupo mais discriminado é o grupo de mulheres não brancas, seguido do grupo de mulheres brancas e por último do grupo de homens não brancos.

Salvato, Souza, Cardoso e Moreira (2008) analisaram a discriminação nos estados da Bahia e Minas Gerais no ano de 2005, e comprovaram que, nas faixas de renda mais altas, há maior discriminação, sendo mais significativa a discriminação de sexo, com maior peso para homens brancos contra mulheres negras. O estudo de Gonçalves, Espejo, Altoé e Voese (2016) reforça que a participação do indivíduo negro nas organizações brasileiras é considerada pequena quando comparada aos não-negros e raríssimas são as empresas brasileiras com homens e mulheres negras em cargos de chefia.

Gonçalves, Espejo e Altoé (2015) ressaltam que apesar de o número de mulheres estarem crescendo ao longo dos anos nas organizações brasileiras, quando comparados os cargos ocupados entre homens e mulheres, percebe-se que mesmo com este avanço ainda está longe a garantia de equidade salarial e de ascensão a carreira entre mulheres e homens. Gonçalves et al. (2016) também destacam que mesmo quando as mulheres conquistam a igualdade de cargos nas empresas o salário não corresponde ao salário pago ao sexo masculino.

Esta pesquisa contribui com a literatura ao fornecer subsídios para entender mais sobre a realidade da desigualdade nos cargos gerenciais brasileiros, contribuindo para ampliar a discussão sobre as mulheres e os negros no mercado de trabalho. Assim, o estudo é pertinente na área contábil, dado que, de acordo com Super e Bohn (1980), algumas das causas que influenciam as escolhas dos indivíduos, na determinação da sua carreira são: fatores geográficos entendidos como a comunidade; a escola frequentada; os grupos de pares; a economia; a sociedade; o mercado de trabalho; a política social que interage e afeta as atividades profissionais exercidas.

Sendo assim, os profissionais contábeis que desejam alcançar melhores cargos hierárquicos, como, por exemplo, os cargos gerenciais, se interessam em saber a realidade sobre como se dá a ocupação e remuneração destes cargos. É interessante ainda para gerar reflexões nas organizações, para que essa questão possa ser revista e melhorada, e que todas as pessoas que possuam condições de ocupar cargos gerenciais, independente de raça ou sexo.

Utilizando microdados da Relação Anual de Informações Sociais [RAIS] (2019) foi possível obter o perfil socioeconômico de todos os gerentes nordestinos, assim como as características relacionadas as empresas (estado, setor de atuação, porte da empresa). Com essas informações, e fazendo-se uso de diversas ferramentas econométricas (regressão linear múltipla, regressões quantílicas, decomposição Oaxaca-Blinder), é possível analisar se existe discriminação salarial por sexo e raça entre os gerentes das empresas do Nordeste brasileiro.

Além deste capítulo introdutório, o artigo está dividido em mais cinco seções. A seção 2 refere-se à revisão de literatura. A seção 3 é destinada a base de dados e aos modelos econométricos utilizados. A seção 4 contém a apresentação e análise dos resultados. E, por fim, a última seção refere-se às considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 As teorias da discriminação

A teoria da discriminação de Gary Stanley Becker (1957) é baseada no conceito de preferência por discriminar. Para Becker (1957), a discriminação pode ser classificada em três tipos: discriminação do empregador, discriminação dos clientes e discriminação do empregado. Na discriminação por parte dos empregadores, o contratante pode preferir determinado grupo de trabalhadores em virtude de suas características ou aspectos sociais, ignorando sua qualidade produtiva. Considerando que existe apenas dois trabalhadores no mercado: branco e negro, o empregador discriminador irá preferir contratar os brancos ao invés dos negros, e só estariam dispostos a contratar indivíduos negros por um salário menor do que o de mercado. A diferença é o preço da discriminação.

A discriminação por parte do cliente, segundo Becker (1957), surge quando os clientes preferem ser atendidos por determinado grupo ao invés de minorias. Por exemplo, um cliente discriminador prefere ser atendido por trabalhadores brancos ao contrário de trabalhadores negros. Deste modo, pode provocar reduções nos salários dos trabalhadores negros, pois o cliente estará disposto a pagar a mais, para ser atendido, pelos trabalhadores brancos, mesmo que os negros possam lhe atenderem de igual modo (Loureiro, 2003).

No exemplo, se as pessoas não gostam de ser atendidas (comprar) por negros ou minorias, a demanda por esses serviços ou produtos reduzirá, obrigando os empresários que contratam essa mão de obra para atender os “clientes” a baixarem os preços, compensando assim a discriminação. Portanto, para que essas empresas tenham o mesmo lucro que as demais e não tenham que sair do mercado, os negros ou minorias teriam que sujeitarem a salários menores (Gomes, 2016).

Na discriminação do empregado, Becker (1957) afirma que a discriminação ocorre quando funcionários discriminadores não aceitam trabalhar ao lado de negros e minorias. Trabalhadores homens, por exemplo, podem apresentar resistência para trabalhar com mulheres em cargos de comando. Esta situação levaria os empregadores a não contratarem mulheres ou diferenciar o salário de homens, a fim de que estes não abandonem o emprego (Santos, 2005).

A discriminação estatística, de Edmund Phelps (1972), afirma que o mercado possui informações imperfeitas para medir a produtividade e potencial do funcionário, neste caso, o indivíduo é avaliado conforme a média do grupo ao qual pertence. Conforme o autor, o empregador, na expectativa de maximizar o lucro esperado, irá discriminar negros e mulheres, por acreditar que as pessoas pertencentes a estes grupos são menos qualificadas, em média, que os brancos e homens.

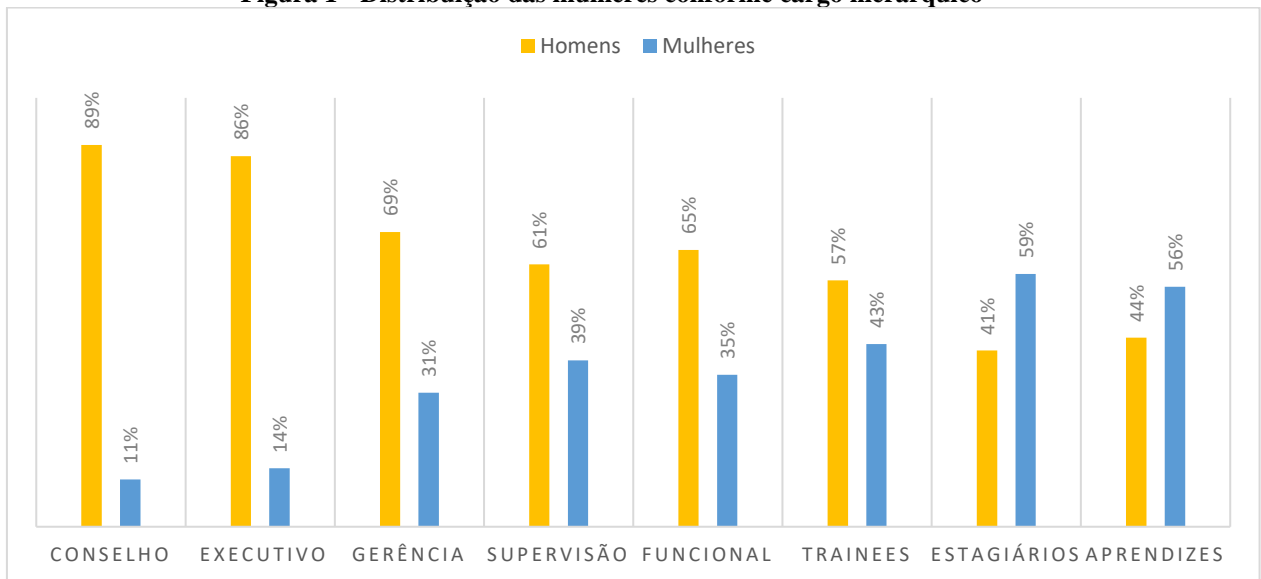
Considerando que as informações a respeito das habilidades individuais têm um custo elevado, os empregadores são encorajados, em virtude da incerteza, a usar as características médias do grupo demográfico para prever a produtividade de um candidato específico (Borjas, 2012). Sendo assim, o empregador levará em questão as características observáveis, tais como sexo e raça, para mensurar a qualificação dos candidatos.

2.2 A discriminação por sexo e raça no Brasil

No Brasil, as mulheres são a maioria da população, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2019). Analisando o comportamento da força de trabalho feminina no Brasil nos últimos anos, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da População Economicamente Ativa [PEA], visto que houve um acréscimo de 32 milhões de trabalhadoras entre 1976 e 2007 (Bruschini, Lombardi, Mercado & Bizzochi, 2010).

O número de mulheres vem crescendo ao longo dos anos nas organizações brasileiras, porém, quando comparados os cargos ocupados entre homens e mulheres, percebe-se que mesmo com este avanço, ainda está longe a garantia de equidade salarial e de ascensão à carreira entre mulheres e homens (Gonçalves; Espejo & Altoé, 2015).

Em uma pesquisa feita pelo Instituto Ethos (2016), com a participação das 500 maiores empresas do país, as mulheres, com maioria de 51,4% da população brasileira, além da desigualdade em relação aos homens, enfrentam um afunilamento hierárquico que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica, como já se observara nas pesquisas anteriores feitas pelo próprio instituto. O gráfico 1 mostra a proporção de mulheres de acordo com o cargo hierárquico:

Figura 1 - Distribuição das mulheres conforme cargo hierárquico

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir do Instituto Ethos (2016).

Da supervisão à gerência, por exemplo, elas perdem 7,5 pontos percentuais; da gerência ao quadro executivo, mais 18 pontos. Comparando com a pesquisa feita pelo instituto no ano de 2010, as supervisoras tinham participação de 26,8%; 38,5% em 2015 (diferença de 11,7%). As gerentes tinham 22,1%; e em 2015 31,3% (diferença de 9,2%) (Instituto Ethos, 2016).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho é indiscutível, mas essa participação nem sempre vem traduzido na equidade de rendimentos ou oportunidade a um maior acesso aos cargos de direção (Moraes, 2018). Mesmo as mulheres tendo o nível de instrução superior ao dos homens, com o número maior de mulheres nas universidades (IBGE, 2019), não é notado correspondência com o mercado de trabalho, e as mulheres continuam ocupando cargos de menor relevância, ou quando conquistam a igualdade de cargos nas empresas, o salário não corresponde ao salário pago ao sexo masculino (Gonçalves et al., 2016).

Diversas pesquisas (Bruschini et al, 2010; Gonçalves et al., 2016; Moraes, 2018; Gonçalves; Espejo & Altoé, 2015; Gomes, 2016; Meireles & Silva, 2019; Castro & Stamm, 2016) verificaram que a desigualdade de rendimento entre os gêneros não pode ser explicada por características produtivas, tais como jornada de trabalho, nível de escolaridade, setor de atividade e tipo de ocupação. Ou seja, o que realmente explica a diferença salarial é a discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho.

Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego [DIEESE] (2013) entre os anos de 2011 e 2012, verificou-se um crescimento da população negra no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas, refletindo seu maior engajamento relativo na força de trabalho. A pesquisa mostra que, apesar da redução das desigualdades ao longo das últimas décadas, ainda persistem diferenças significativas nas condições de trabalho vivenciadas por negros e não negros.

Os negros são 55% da população brasileira, conforme afirma o DIEESE (2020), porém ocupam apenas 6,3% dos cargos gerenciais nas 500 maiores empresas do país, segundo pesquisa do Instituto Ethos (2016). As mulheres negras representam 1,6% da gerência destas companhias e estão presentes apenas em 0,4% dos altos cargos. São duas mulheres negras entre 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos.

No estudo de Gonçalves et al. (2016) sobre sexo e raça em grandes empresas brasileiras, notou-se um pequeno progresso do negro quanto à ascensão de sua carreira nas organizações. A participação do indivíduo negro nas organizações brasileiras foi considerada

pequena quando comparada aos não-negros, e raríssimas são as empresas brasileiras que tem homens e mulheres negros em cargos de chefia. Em cargos de alto escalão na amostra estudada, esta participação é quase sempre nula (Gonçalves et al., 2016).

Intitulado "*Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho*", o estudo desenvolvido pela consultoria Indique Uma Preta, em parceria com a Box1824, em 2020, realizou mais de mil entrevistas de forma online. Das mulheres negras entrevistadas, 51% afirmaram que receber promoções foi difícil ou muito difícil nos últimos anos; 37% se disseram insatisfeitas ou muito insatisfeitas com a falta de oportunidade de crescimento; e 54% das representantes das classes CDE declararam que o reconhecimento profissional é difícil ou muito difícil (Barros, 2020).

O mercado de trabalho reserva para as mulheres negras as posições menos qualificadas, os piores salários, a informalidade e o desrespeito. Elas apresentam desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho. (Abramo, 2006; Santos, 2009). Por sofrerem tanto a discriminação de sexo, como a discriminação de raça, as mulheres não brancas apresentam desvantagem no mercado de trabalho, constituindo a base da pirâmide ocupacional.

3 METODOLOGIA

3.1 Base de dados e Variáveis

Para analisar os cargos gerenciais no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro, optou-se pela utilização da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. A RAIS foi instituída em 1975, com o intuito de acompanhar a arrecadação de contribuições nas atividades trabalhistas de empresas de todo o país. Devido à sua abrangência de âmbito nacional com periodicidade anual, é um dos principais bancos de dados sobre o mercado de trabalho formal brasileiro.

Em virtude do Nordeste ser a segunda região mais populosa do país e a terceira em termos de Produto Interno Bruto [PIB], com 57 milhões de habitantes (27,2% do país) e um PIB de R\$953,2 bilhões (14,5%), de acordo com informações das Contas Nacionais Regionais [CNT] do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), decidiu-se pela RAIS desta região brasileira.

Para melhor analisar as diferenças, os Estados nordestinos foram selecionados de acordo com o PIB, sendo divididos entre os estados com maior PIB e menor PIB, segundo a pesquisa do IBGE (2017). Os estados com maior PIB são: Bahia, com o maior PIB do nordeste, correspondendo por 6,82% da economia da região; em seguida, o Ceará com 6,75% do PIB; e por fim, Pernambuco com 5,03% do PIB. E com o menor PIB foram os outros estados. Para a extração da base e seleção das variáveis, foi utilizado o software Stata®.

As variáveis que foram utilizadas são descritas a seguir, bem como as formas em que foram utilizadas para as análises econométricas: remuneração (Log natural); raça (variável dummy que assume valor 1 para brancos e 0 para não brancos (índios, pardos, asiáticos e pretos)); sexo (variável dummy que assume valor 1 para homens e 0 para mulheres); idade (variável contínua, em anos); idade² (idade x idade); escolaridade (variável dummy que assume valor 1 para superior completo ou mais e 0 para superior incompleto ou menos); estados (variável dummy que assume valor 1 para estados mais desenvolvidos e 0 para os menos desenvolvidos); portador de deficiência; nacionalidade (variável dummy que assume valor 1 para brasileiros e 0 para estrangeiros); tempo de emprego; porte da empresa.

3.2 Metodologia Econométrica

Inicialmente foram utilizadas três estimações por meio do modelo de Regressão Linear Múltipla [OLS] com correção robusta aos erros. Esse método estatístico busca analisar as relações entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis explicativas (Hair, Black, Babin & Tatham, 2009).

A primeira estimação foi restrita à relação entre a variável dependente (remuneração) e as variáveis de interesse (raça e sexo). Na segunda estimação, foram acrescentadas como variáveis explicativas as relacionadas ao perfil do gerente. Por fim, na terceira estimação foi comparada a relação com as variáveis explicativas relacionadas aos fatores que fazem parte da composição da remuneração e das empresas.

$$\ln(\text{rem}) = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça}_i + \beta_2 \text{Sexo}_i + \epsilon_i \quad (1)$$

$$\ln(\text{rem})_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça}_i + \beta_2 \text{Sexo}_i + \beta_3 \text{Escolaridade}_i + \beta_4 \text{Idade}_i + \beta_5 \text{Idade}^2_i + \beta_6 \text{PorteEmpresa}_i + \epsilon_i \quad (2)$$

$$\ln(\text{rem})_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça}_i + \beta_2 \text{Sexo}_i + \beta_3 \text{Escolaridade}_i + \beta_4 \text{Idade}_i + \beta_5 \text{Idade}^2_i + \beta_6 \text{PorteEmpresa}_i + \beta_7 \text{Estados}_i + \beta_8 \text{Nacionalidade}_i + \beta_9 \text{PortadorDeficiência}_i + \beta_{10} \text{TempoEmprego}_i + \epsilon_i \quad (3)$$

Posteriormente foi utilizada a regressão quantílica dita como uma ampliação do modelo clássico de regressão, OLS (Koenker, 2005). Diferentemente da análise de regressão usual, os modelos de regressão quantílica ajudam a obter uma visão mais completa da relação entre as variáveis estudadas, uma vez que, permite analisar ao longo de toda a distribuição (Santos, 2012).

Deste modo, o método de regressão quantílica seria uma extensão do modelo de OLS e de grande valia, principalmente, em pontos discutidos a seguir. O estimador OLS se concentra apenas na medida de tendência central, enquanto a regressão quantílica, oferece uma melhor descrição dos dados, pois analisa a variável de interesse por quantil (Oliveira, 2011).

A fim de analisar a diferença salarial entre os gerentes atuantes nas empresas do Nordeste ao longo da distribuição, foram utilizados os quantis 0.25, 0.50 e 0.75. O modelo é apresentado da seguinte forma:

$$Q\theta (w|X) = X\beta\theta + \delta\theta \text{Raça} + \delta\theta \text{Sexo} + \epsilon \quad (4)$$

Para a última análise dos dados adotou-se a estimação pelo método de decomposição de Oaxaca-Blinder, originada de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). O método é utilizado para mensurar a discriminação que justifique a desigualdade de renda entre trabalhadores com a mesma produtividade. A decomposição divide a diferença salarial entre dois componentes: o explicado e o não explicado.

A parte "explicada" é composta por diferenças das médias em características de produtividade, como educação ou experiência de trabalho. Enquanto, parte "inexplicada" é frequentemente usada como medida de discriminação, levando em consideração fatores discriminatórios de sexo e raça (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

Para isso, no primeiro momento, a regressão estima o coeficiente da diferença salarial entre os grupos. Em seguida o modelo de Oaxaca-Blinder conduz os coeficientes estimados para outra regressão, onde é estimado quanto do coeficiente da diferença salarial é explicado pelos atributos do grupo estudado, e quanto desta diferença é inexplicado, obtendo assim, o valor da discriminação.

O modelo é apresentado a seguir:

$$\ln(\Delta W) = [(\alpha a - \alpha f) + (\beta a - \beta f)Xf] + [\beta a (Xa - Xf)] \quad (5)$$

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Análise descritiva da amostra

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva das variáveis selecionadas para a amostra utilizada na pesquisa, que corresponde a um total de 164.856 observações. Por meio desta pode-se verificar as características gerais dos gerentes e das empresas que integram a amostra do estudo. Em termos gerais, revela-se que gerentes do presente estudo são homens (54,7%), com nacionalidade brasileira (99,67%), localizados 66,22% nos estados de Ceará, Bahia e Pernambuco. Em relação à raça, os gerentes são 27,31% brancos e 72,69% não brancos.

Tabela 1 - Estatística descritiva dos gerentes nas empresas do Nordeste brasileiro em 2019

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Remuneração (Log)	8,2055	0,6784	7,3387	11,5881
Raça	0,2731	0,4455	0	1
Sexo	0,5474	0,4977	0	1
Escolaridade (anos)	0,4319	0,4953	0	1
Idade	39,8884	9,4969	16	65
Idade ²	1681,279	801,0293	256	4225
Porte da empresa	5,4294	2,4438	2	10
Estados	0,6622	0,4729	0	1
Nacionalidade	0,9967	0,0566	0	1
Portador de Deficiência	0,0055	0,0743	0	1
Tempo de emprego (meses)	81,0056	83,2108	0	560,6
Observações	164.856			

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir da RAIS (2019).

De forma geral, a ocupação dos cargos gerenciais no Nordeste brasileiro ocorre de maneira equilibrada, sendo 54,74% homens e 45,26% mulheres. Ao comparar os dados da Tabela 1 com a 6ª edição das pesquisas Perfil Social, Racial e de Sexo das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas do Instituto Ethos (2016), percebe-se um resultado semelhante, uma vez que a presença masculina continua predominante, correspondendo a 68,7% do total. Apesar disso, verifica-se um aumento de 13,73%, em 2019, do percentual feminino nos cargos de gerência.

Os gerentes são, em sua grande maioria, brasileiros (99,67%) e apenas 27,31% são brancos. Essa afirmação difere do Instituto Ethos (2016), que constatou que 90,1% nos cargos de gerência são brancos e apenas 9,9% não brancos. A presença dos não brancos teve um aumento de 62,79%, em 2019, nos cargos gerenciais do Nordeste brasileiro. Em contrapartida, de acordo com os dados da pesquisa Desigualdade por Raça ou Cor no Brasil do IBGE (2018), os cargos gerenciais eram ocupados por 68,6% brancos, e ao confrontar com a Tabela 1, houve uma diminuição de 41,29%.

No que se refere à região, 66,22% dos gerentes estão nos Estados mais ricos do Nordeste, sendo eles: o Ceará, Bahia e Pernambuco. Já 33,78% estão concentrados nos Estados de Sergipe, Paraíba, Rio Grande do Norte, Alagoas, Piauí e Maranhão. Em 2016, na pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, apenas 0,41% de pessoas com deficiência trabalhavam nos cargos gerenciais, em 2019, de acordo com a Tabela 1, esse número aumentou em 0,14%, totalizando 0,51%. Os gerentes nordestinos têm em média 39 anos, dados que confirmam a pesquisa do Instituto Ethos (2016) onde 45,25% dos gerentes tinham entre 36 a 45 anos.

4.2 Regressão Linear Múltipla

Para testar a relação entre o sexo e a raça na remuneração dos gerentes, controlando por outras variáveis que influenciam nesta relação, optou-se inicialmente por realizar a estimação por meio do modelo de regressão linear múltipla com correção robusta aos erros, cujos resultados encontram-se na Tabela 2.

Tabela 2 - Resultado da influência do sexo e raça na remuneração dos gerentes, por regressão linear múltipla em 2019

Variáveis	Coeficientes		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Raça	0,2552* (0,0039)	0,2310* (0,0028)	0,1917* (0,0031)
Sexo	0,1583* (0,0032)	0,2150* (0,0028)	0,2185* (0,0026)
Escolaridade (anos)		0,4830* (0,0031)	0,4765* (0,0029)
Idade		0,0456* (0,0010)	0,0393* (0,0010)
Idade ²		-0,0004 (0,0001)	-0,0004 (0,0001)
Porte da empresa		0,0628* (0,0214)	0,0535* (0,0005)
Estados			0,1004* (0,0027)
Nacionalidade			-0,3790* (0,0320)
Portador de Deficiência			0,0853* (0,0199)
Tempo de emprego (meses)			0,0021* (0,0001)
Constante	8,0490* (0,0023)	6,3622* (0,0214)	6,8130* (0,0381)
Observações		164.856	

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir da RAIS (2019). Obs: erros-padrão *bootstrap* entre parênteses. *, ** e *** indica significância a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Na Tabela 2 foram estimados três modelos, sendo o primeiro controlado pelo sexo e a raça; o segundo modelo acrescentando o perfil socioeconômico do gerente e, por fim, o último modelo adicionando as características das empresas e dos gerentes. Os resultados da regressão no modelo 1 mostram que os gerentes homens recebem uma remuneração cerca de 15,83% superior aos das mulheres, e os brancos recebem 25,52% a mais que os não brancos.

No entanto, este modelo não possui variáveis de controle, o que faz com que o coeficiente estimado das variáveis sexo e raça estejam superestimadas. Dessa forma, estimou-se o modelo 2, controlado para as variáveis relacionadas ao perfil socioeconômico dos gerentes. Os resultados dos coeficientes estimados para o sexo e a raça novamente indicam que os gerentes homens e os brancos possuem uma remuneração, 21,50% e 23,10%, respectivamente, superior às mulheres e aos não brancos. Portanto, confirmando o modelo 1.

Quando foi adicionada a variável Escolaridade, no modelo 2, ocorreu um aumento da influência do sexo na remuneração. Isso ocorre, uma vez que, em média, as mulheres são mais escolarizadas que os homens, segundo Lima, Silva, Rocha e Silva (2020) e Castro e Stamm (2016), fazendo com que ocorra um aumento dos seus atributos produtivos, entretanto, apesar das mulheres terem mais escolaridade que os homens, ainda sofrem redução salarial. Por outro lado, os trabalhadores não brancos possuem menos instrução que os trabalhadores brancos e recebem salários inferiores aos demais trabalhadores, conforme afirmam Castro e Stamm

(2016).

Os resultados do modelo 2 mostram que: (i) o gerente que tem ensino superior ou mais, tem um acréscimo de, aproximadamente, 48,3% na sua remuneração, em relação aos gerentes que não possuem tal qualificação; (ii) o acréscimo de um ano na idade do gerente tende a aumentar em 4,56% sua remuneração, no entanto, à medida que sua idade avança, a taxa de crescimento de sua remuneração passa a ser menor de acordo com o resultado da idade² (sinal negativo do coeficiente estimado -0,0004); (iii) quanto maior o porte da empresa, é acrescentado 6,28% na remuneração do gerente.

Em seguida, no modelo 3, foram adicionadas como variáveis de controle as características da organização e dos gerentes, tais como a região (Estado) em que a empresa está inserida, nacionalidade, se portador ou não de deficiência, e tempo de emprego dos gerentes. Com a inclusão das variáveis de controle, a influência do sexo sobre a remuneração dos gerentes aumentou a diferença salarial para 21,85%, e no caso da raça a diferença salarial diminuiu para 19,17%. Isso pode ser explicado a partir da premissa de que, com a inclusão de novas variáveis, o modelo capta melhor a influência da raça e do sexo na remuneração.

4.3 Regressão quantílica

A Tabela 3 traz os resultados das estimações por regressões quantílica. Através destas, pode-se identificar, em diferentes quantis de distribuição de salários (0.25, 0.50 e 0.75), como o sexo, a raça, e as demais variáveis influenciam na remuneração nos diversos níveis salariais. Através dos resultados obtidos na Tabela 3 é possível constatar que quanto maior os quantis, maior a diferença entre as variáveis (raça, sexo, escolaridade etc.).

Tabela 3 - Resultado da influência do sexo e raça na remuneração dos gerentes, por regressão quantílica em 2019

Variáveis	Coeficientes		
	Quantil 0.25	Quantil 0.50	Quantil 0.75
Raça	0,1048* (0,0028)	0,1734* (0,0038)	0,2315* (0,0052)
Sexo	0,1104* (0,0028)	0,1814* (0,0031)	0,2616* (0,0033)
Escolaridade (anos)	0,3254* (0,0035)	0,5004* (0,0038)	0,5868* (0,0049)
Idade	0,0193* (0,0008)	0,0310* (0,0009)	0,0441* (0,0013)
Idade ²	-0,0002* (0,0001)	-0,0003* (0,0001)	-0,0004* (0,0001)
Porte da empresa	0,0343* (0,0005)	0,0499* (0,0007)	0,0709* (0,0012)
Estados	0,0608* (0,0024)	0,0864* (0,0024)	0,1125* (0,0038)
Nacionalidade	-0,2103* (0,0326)	-0,3960* (0,0505)	-0,5327* (0,0357)
Portador de Deficiência	0,0888* (0,0227)	0,1159* (0,0256)	0,1301* (0,0315)
Tempo de emprego (meses)	0,0018* (0,0001)	0,0024* (0,0001)	0,0024* (0,0001)
Constante	6,9845* (0,0386)	6,9812* (0,0603)	6,9728* (0,0467)
Observações	164.856		

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir da RAIS (2019). Obs: erros-padrão *bootstrap* entre parênteses. *, ** e *** indica significância a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Quando se analisam as variáveis sexo e raça, verifica-se que a diferença é bem maior no quantil 0.75 comparada ao quantil 0.25, e constata-se que uma mulher recebe 26,16% inferior a um homem. De igual modo, um gerente não branco recebe 23,15% a menos que um branco no quantil mais alto (0.75). Esses resultados corroboram com o estudo de Salvato et al (2008), que afirmam que quanto maior a faixa de renda maior a distância relativa de probabilidade entre os sexos e raças, isto é, maior a discriminação.

Igualmente ao encontrado em Gonçalves, Espejo e Altoé (2015) utilizando os dados das 30 maiores empresas brasileiras, com base na Revista Exame, concluíram que quando comparados os cargos ocupados entre homens e mulheres, percebe-se que mesmo com o avanço da presença das mulheres nas empresas brasileiras, ainda está longe a garantia de equidade salarial entre mulheres e homens.

Em relação à escolaridade e idade, conforme maior o nível de escolaridade e idade do funcionário, maior será a sua remuneração. Entretanto, apesar da idade influenciar na remuneração, a taxa de crescimento de sua remuneração passa a ser menor a cada quantil, confirmando os dados da Tabela 2. Isso ocorre pois o impacto do aumento salarial em cada quantil é percebido de maneiras diferentes pelos funcionários. Por exemplo, no quantil 0.25 tem-se um impacto maior, visto que o salário é menor, e um aumento pode significar uma parte considerável do salário do funcionário, por outro lado, no quantil 0.75 os salários são maiores, sendo necessário um aumento expressivo para causar um impacto maior.

Os resultados mostram que os gerentes dos estados do Ceará, Bahia e Pernambuco recebem a mais entre 6% a 11,2% (quantil 0.25 e 0.75, respectivamente) que os gerentes dos demais Estados do Nordeste brasileiro. E embora 99% dos gerentes sejam brasileiros (Tabela 1), aquelas empresas que possuem gerentes estrangeiros os remuneram melhor em 53,27% (quantil 0.75) que os brasileiros. No caso dos gerentes portadores de deficiência, a diferença salarial varia de 8% a 13%, entre os quantis 0.25 e 0.75, a mais que os demais gerentes.

Estes resultados apontam para indícios de existência de discriminação, tanto de sexo quanto de raça, no Nordeste brasileiro em 2019. Porém, não é possível identificar a existência de discriminação apenas pela análise da diferença das variáveis em relação aos salários, pois dessa maneira só é possível identificar o percentual da diferença salarial entre sexos e raças. Daí a importância da decomposição Oaxaca-Blinder (1973) para uma identificação mais precisa de quanto do diferencial salarial dos gerentes é referente à discriminação.

4.4 Decomposição Oaxaca-Blinder por sexo

Com o intuito de atingir o objetivo proposto desse estudo, foi utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para investigar sinais de discriminação salarial por sexo em 2019. Na Tabela 4 a seguir, apresenta os valores obtidos através da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) em relação a influência do sexo na remuneração dos gerentes do Nordeste brasileiro.

Tabela 4 - Influência do sexo na remuneração dos gerentes, Decomposição Oaxaca-Blinder em 2019		
Diferencial	Coefficientes	Erro Padrão
Mulheres	8,1172*	0,0022
Homens	8,2784*	0,0024
Diferença	0,1612*	0,0032
Decomposição		
Explicada	0,0449*	0,0017
Inexplicada	0,1163*	0,0027
Observações	164.856	

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir da RAIS (2019). *, ** e *** indica significância a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Como pode ser observado na Tabela 4, a diferença salarial entre os homens e as

mulheres é 16,12%, ou seja, os homens recebem 16,12% a mais que as mulheres. Decompondo está diferença salarial, verificamos que as mulheres receberiam 4,49% a mais se seus níveis de atributos produtivos fossem iguais aos níveis dos homens. E por fim, verificamos que 11,63% representa a parte inexplicada da diferença salarial, isto é, a parte inexplicada pelos atributos produtivos, que representa o fator discriminatório contra as mulheres no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro.

Meiros e Silva (2019) destacam que os homens tem rendimentos maiores do que as mulheres por terem dotações dos atributos que são apreciadas pelo mercado de trabalho. Ainda que tenha uma parcela maior de mulheres com o ensino superior completo inseridas no mercado de trabalho do que os homens, entre outros fatos que comprovam a sua maior escolaridade (IBGE, 2010), as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos recebidos pelos homens, ressalta Castro e Stamm (2016).

4.5 Decomposição Oaxaca-Blinder por raça

A Tabela 5 traz os resultados da estimação pelo método Oaxaca-Blinder (1973) cujo objetivo é verificar a diferença de remuneração entre os brancos e não brancos, ou seja, se a mesma ocorre em virtude dos atributos dos gerentes e das empresas (parte explicada) ou trata-se de uma política discricionária das empresas (parte inexplicada).

Tabela 5 - Influência da raça na remuneração dos gerentes, Decomposição Oaxaca-Blinder em 2019

Diferencial	Coefficientes	Erro Padrão
Não brancos	8,1351*	0,0018
Branco	8,3926*	0,0035
Diferença	0,2574*	0,0040
Decomposição		
Explicada	0,0654*	0,0021
Inexplicada	0,1920*	0,0032
Observações	164.856	

Fonte: Elaboração Própria (2021) a partir da RAIS (2019). *, ** e *** indica significância a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Os resultados mostram que a diferença média de remuneração é de 25,74% em favor dos brancos, estando em consonância com os resultados apresentados nas estimações realizadas anteriormente (Tabela 3).

Deste diferencial, cerca de 6,54% é referente às características dos gerentes e das empresas, ou seja, os brancos recebem mais pois possuem uma maior escolaridade, estão em uma empresa maior e possuem mais tempo de emprego. Por outro lado, 19,20% pode ser atribuído à parte não explicada (discriminação), ou seja, os indivíduos possuem as mesmas características, porém os não brancos têm um menor salário. Essa diferença atribui-se à discriminação.

Segundo Souza (2011) o grupo dos não brancos têm uma média educacional mais baixa, então a diferença salarial desses dois sexos pode estar mais ligada a diferenças de produtividade do que a discriminação de fato. Todavia, mesmo quando os trabalhadores não brancos possuem o mesmo nível de instrução que os trabalhadores brancos, ocupando os mesmos cargos, eles continuam recebendo salários inferiores, de acordo com Castro e Stamm (2016).

A diferença salarial fica maior quando compara-se os salários dos homens brancos com os salários das mulheres não brancas. Por participarem dos dois grupos discriminados (sexo e raça), as mulheres não brancas sofrem uma redução salarial de 16,12% em relação ao sexo, e 25,4% em relação à raça. Observe que mesmo quando são comparados apenas os não brancos nota-se que mesmo com uma maior escolaridade que os homens, as mulheres não

brancas continuam a ter salários inferiores (Souza, 2011). As mulheres não brancas apresentam desvantagens em todos os indicadores socioeconômicos, ressaltam Castro e Stamm (2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo buscou-se investigar a discriminação salarial nos cargos gerenciais, por sexo e raça, no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro em 2019. Para tanto, utilizou-se uma metodologia do modelo de regressão linear múltipla (OLS), regressão quantílica, decomposição Oaxaca-Blinder e os micro dados da RAIS. Em todos os testes realizados foram apresentados indícios que levam à aceitação da hipótese de discriminação no mercado de trabalho nordestino, uma vez que as diferenças salariais não explicadas da decomposição salarial foi positiva e elevada.

Com base nos resultados obtidos pela Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), verificou-se que os gerentes masculinos recebem 16,12% a mais que as mulheres. O mesmo ocorre em relação à raça, com os gerentes não brancos recebendo 25,74% a menos que os brancos. Esses resultados apontam a presença da discriminação tanto no sexo quanto na raça.

Os resultados mostraram ainda que a diferença salarial fica maior quando se compara os salários das mulheres não brancas com os salários dos homens brancos. Devido às mulheres não brancas participarem dos dois grupos discriminados (sexo e raça), sofrem uma redução salarial de 16,12% em relação ao sexo e 25,4% em relação à raça.

No que tange a diferença salarial nos diferentes níveis de renda, os resultados obtidos através da regressão quantílica, apontam que quanto mais elevado o nível de renda, maior será a discriminação. Este mesmo comportamento dos efeitos da decomposição salarial ao longo da distribuição também é observado em Frio e Fontes (2017), onde o autor utiliza a mesma metodologia do presente trabalho, só que com dados do Censo de 2010.

Os resultados encontrados se alinham às proposições da literatura acadêmica, que apontam para a discriminação salarial por raça e sexo nos cargos gerenciais no Nordeste brasileiro. Isto é, a discriminação salarial é, atualmente, um fator presente no mercado de trabalho nordestino.

Todos esses resultados foram obtidos em relação ao mercado de trabalho nordestino no Brasil em 2019. Diante disso, para análises futuras, sugere-se estender este trabalho no âmbito nacional, de modo a realizar comparações entre as regiões. Outra extensão na pesquisa seria ampliar o período de análise dos dados para verificar se estas diferenças persistem ao longo do tempo, assim como tentar incorporar outras variáveis explicativas da remuneração dos gerentes não abordadas neste trabalho.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, São Paulo, 58(4), 40-41.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Borjas, G. (2012). *Economia do Trabalho* (5a ed.). Porto Alegre: AMGH.
- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF. Recuperado de

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

Barros, M. L. (2020). *Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho*. São Paulo. Recuperado de <https://readymag.com/u1818798514/2293759/19/>

Bruschini, C; Lombardi, M. R; Mercado, C; & Bizzochi, M. (2010). *Mulheres no mercado de trabalho: grandes números*. São Paulo. Recuperado de <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>

Castro, B. N.; & Stamm, C. (2016). Diferenças Salariais de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma Análise Estatística e Econométrica. In *XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Paraná. Recuperado de <http://abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2833/2712>

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. Brasília, DF. Recuperado de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.pdf>

Pesquisa de Emprego e Desemprego. (2013). Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos. Recuperado de <https://www.DIEESE.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmet.pdf>

Pesquisa de Emprego e Desemprego. (2020). A inserção dos negros e o mercado de trabalho. Recuperado de <https://www.DIEESE.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>.

Frio, G. S.; & Fontes, L. F. C. (2017). Diferenças salariais de raça entre 2002 e 2014 no Brasil: evidência de uma decomposição quantílica. In *45º Encontro Nacional de Economia*. Bahia.

Gomes, M. G. (2016). *Discriminação salarial de gênero e alocação por setor econômico dos trabalhadores no primeiro emprego, reemprego e remanescente: região sul e Nordeste do Brasil* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Londrina, Paraná. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299388580_DISCRIMINACAO_SALARIAL_DE_GENERO_E_ALOCACAO_POR_SETOR_ECONOMICO_DOS_TRABALHADORES_NO_PRIMEIRO_EMPREGO_REEMPREGO_E_REMANESCENTES_REGIOES_SUL_E_NO_NORDESTE_DO_BRASIL

Gonçalves, E. B. P.; Espejo, M. M. S. B.; & Altoé, S. M. L. (2015). Gestão de diversidade nas organizações brasileiras: um estudo de gênero e raça. In *XVIII SemeAd*, São Paulo. Recuperado de <http://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/217.pdf>

Gonçalves, E. B. P; Espejo, M. M. S. B; Altoé, S. M. L; & Voese, S. B. (2016). Gestão de diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(1), 95-111.

Hair Jr., J. F; Black, W. C; Babin, B. J; & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). IBGE divulga informações sobre a mulher no mercado de trabalho. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13794-asi-ibge-divulga-informacoes->

sobre-a-mulher-no-mercado-de-trabalho

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017) Sistema de Contas Regionais. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9054-contas-regionais-do-brasil.html?edicao=26018&t=sobre>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/>

Instituto Ethos. (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo.

Koenker, R. (2005). *Quantile Regression* (1a ed.). London: Cambridge Univ. Press.
 Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 [...]. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

Lima, C. J. S; Silva, E. S; Rocha, R. M; & Silva, A. S. (2020). Discriminação e segregação ocupacional por gênero na região Nordeste. In *XVI Encontro de Economia Baiana*. Bahia. Recuperado de https://coreconpe.gov.br/eventos/venpecon/teo_aplic/Discriminacao%20e%20Segregacao.pdf

Loureiro, P. R. A. (2003). Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57(1), 125-157.

Meireles, D. C.; & Silva, J. L. M. (2019). Diferenciais de rendimento por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Gênero*, 20(1), 73-95.

Moraes, S. C. (2018). *A economia da discriminação e a quota para mulheres na gestão das empresas* (Dissertação de mestrado). Universidade de Coimbra, Coimbra. Recuperado de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/85781/1/Tese%20-%20Suanny%20-%20vers%c3%a3o%20final.pdf>

Oaxaca, R. (1973). Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

Oliveira, G. R. (2011). Determinantes da estrutura de capital das empresas brasileiras: uma abordagem em regressão quantílica. Dissertação (Mestrando em Economia) - Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8615/1/2011_GuilhermeResendeOliveira.pdf

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

Salvato, M. A; Souza, T. M. F; Cardoso, M. B. R; & Moreira, S. A. (2008). Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero.

In *SEMINÁRIO SOBRE ECONOMIA MINEIRA*, 13., CEDEPLAR/UFMG, Minas Gerais. Recuperado de <https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download/diamantina-2008/D08A086.pdf>

Santos, B. R. (2012). *Modelos de regressão quantílica* (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/45/45133/tde-12042012-154333/en.php>

Santos, R. V. (2005). *Desigualdade de rendimentos e discriminação por gênero no Brasil em 1999* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/7833?show=full>

Santos, W. C. S. (2009). A mulher negra brasileira. *Revista África e Africanidades*, 2(5).

Super, D. E.; & Bohn Jr., M. J. (1980). *Psicologia Ocupacional* (1a ed.). São Paulo: Atlas.

Souza, P. F. L. (2011). *A importância da discriminação nas diferenças salariais: Uma análise para o Brasil e suas regiões para os anos de 2002, 2006 e 2009. 2011* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. Recuperado de <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/5363>