

CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA – CORECONPR

32º PRÊMIO PARANÁ DE MONOGRAFIA

**TÍTULO: ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR COR OU RAÇA NOS
MERCADOS DE TRABALHO BRASILEIRO E PARANAENSE PARA OS
PRIMEIROS TRIMESTRES DE 2019 E 2022**

PSEUDÔNIMO DO AUTOR: MEQUINHO

CATEGORIA:

ECONOMIA PARANAENSE (X)

ECONOMIA PURA OU APLICADA ()

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar os graus de discriminação salarial por cor ou raça nos mercados de trabalho brasileiro e paranaense, para os primeiros trimestres de 2019 e 2022. Como fundamentação teórica, foram consideradas a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação. Os dados utilizados foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos dois períodos. Foram elaboradas estatísticas descritivas para as populações ocupadas (POs) de ambos os períodos e localidades e estimadas as equações mincerianas e as decomposições de Oaxaca-Blinder. Os trabalhadores formais apresentaram melhores rendimentos que os informais, assim como os do sexo masculino em comparação aos do sexo feminino e os brancos em comparação aos não brancos. Os resultados das estimativas das equações mincerianas mostraram que as variáveis do capital humano, escolaridade e experiência, influenciam nos níveis salariais, assim como as demais variáveis dos modelos. As decomposições de Oaxaca-Blinder mostraram que os diferenciais salariais e os fatores de discriminação por cor ou raça reduziram-se em 2022, na comparação com 2019, para Brasil e Paraná. Os diferenciais totais brasileiros foram 72,29% e 60,19%, enquanto os paranaenses foram 35,78% e 24,79%. Os termos de discriminação foram 19,15% e 14,79% para o Brasil, e 10,73% e 6,54% para o Paraná. Concluiu-se que, não obstante as reduções de um período para outro, a discriminação continuou a existir e a impactar negativamente nos salários dos trabalhadores não brancos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Discriminação racial. Rendimento. Brasil. Paraná.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	OBJETIVOS	3
1.1.1	Objetivo geral	3
1.1.2	Objetivos específicos	3
1.2	HIPÓTESES	3
2	REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1	FORMAÇÃO DOS SALÁRIOS PARA ECONOMIA CLÁSSICA	4
2.1.1	Formação dos salários para Adam Smith	4
2.1.2	Formação dos salários para David Ricardo	7
2.2	FORMAÇÃO DOS SALÁRIOS PARA KARL MARX	9
2.3	FORMAÇÃO DOS SALÁRIOS PARA ECONOMIA NEOCLÁSSICA	11
2.4	TEORIA DO CAPITAL HUMANO	15
2.5	SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	17
2.6	REVISÃO DE LITERATURA	22
3	METODOLOGIA	25
3.1	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA E BASES DE DADOS	25
3.2	VARIÁVEIS E PROCEDIMENTOS	27
3.3	EQUAÇÕES MINCERIANAS	28
3.4	DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	29
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	31
4.1	ANÁLISE ESTATÍSTICA PRELIMINAR – BRASIL	31
4.2	ANÁLISE ESTATÍSTICA PRELIMINAR – PARANÁ	44
4.3	EQUAÇÕES MINCERIANAS E DECOMPOSIÇÕES DE OAXACA-BLINDER – BRASIL	54
4.4	EQUAÇÕES MINCERIANAS E DECOMPOSIÇÕES DE OAXACA-BLINDER – PARANÁ	58
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
	REFERÊNCIAS	63
	APÊNDICE A – CÁLCULOS DOS IMPACTOS DAS VARIÁVEIS IDADE E IDADE AO QUADRADO SOBRE OS RENDIMENTOS	67
	APÊNDICE B – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA AS VARIÁVEIS DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS	68
	APÊNDICE C – RENDIMENTOS MÉDIOS DA POPULAÇÃO TRABALHADORA SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS	71

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Deslocamento da demanda por mão de obra dado um aumento na demanda pelo produto.	12
Figura 2 – Deslocamento da curva de oferta de trabalho da ocupação A devido a um aumento do salário da ocupação B.	13
Figura 3 – Oferta, demanda e equilíbrio do mercado de trabalho.	13
Figura 4 – Novo equilíbrio do mercado de trabalho, devido a um aumento na demanda	14
Figura 5 – Novo equilíbrio do mercado de trabalho, devido a uma queda na oferta.	14
Figura 6 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por condição no mercado de trabalho – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	34
Figura 7 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por sexo – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	35
Figura 8 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por situação do domicílio – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	36
Figura 9 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por cor ou raça – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	41
Figura 10 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por condição no mercado de trabalho – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	46
Figura 11 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por sexo – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	48
Figura 12 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por situação do domicílio – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	49
Figura 13 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por cor ou raça – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Brasil – 1º trimestre de 2019.	31
Tabela 2 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Brasil – 1º trimestre de 2022.	32
Tabela 3 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Brasil – 1º trimestre de 2019.	37
Tabela 4 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Brasil – 1º trimestre de 2022.	38
Tabela 5 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Brasil – 1º trimestre de 2019.	39
Tabela 6 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Brasil – 1º trimestre de 2022.	40
Tabela 7 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grande região – Brasil – 1º trimestre de 2019.	42
Tabela 8– Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grande região – Brasil – 1º trimestre de 2022.	43
Tabela 9 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Paraná – 1º trimestre de 2019.	44
Tabela 10 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Paraná – 1º trimestre de 2022.	45
Tabela 11 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Paraná – 1º trimestre de 2019.	50
Tabela 12 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Paraná – 1º trimestre de 2022.	51
Tabela 13 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Paraná – 1º trimestre de 2019.	52
Tabela 14 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Paraná – 1º trimestre de 2022.	53
Tabela 15 – Equações mincerianas para o logaritmo do rendimento obtido no mercado de trabalho – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	56
Tabela 16 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para os diferenciais de rendimento por cor ou raça – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.	57

Tabela 17 – Equações mincerianas para o logaritmo do rendimento obtido no mercado de trabalho – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.....	58
Tabela 18 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para os diferenciais de rendimento por cor ou raça – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.....	60

1 INTRODUÇÃO

As Ciências Econômicas apresentam diferentes explicações para os mesmos fatos e fenômenos econômicos. Este é o caso da formação dos salários dos trabalhadores, que é muito relevante, uma vez que a renda das famílias resulta do rendimento¹ do trabalho. Para a Teoria do Capital Humano, a remuneração de cada trabalhador é condizente com suas atribuições produtivas e, assim, o salário é determinado pela produtividade marginal do trabalho (SCHULTZ, 1973). Entretanto, segundo a Teoria da Segmentação, diferentes remunerações e oportunidades de acesso aos postos de trabalho nem sempre são explicadas pela produtividade e suas origens encontram-se em atributos não produtivos (LIMA, 1980). A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando os agentes do mercado consideram fatores como gênero, naturalidade, cor e etnia; fazendo com que trabalhadores igualmente produtivos e desempenhando ocupações idênticas recebam remunerações distintas (BORJAS, 2012).

No Brasil, assim como em outros países com origens semelhantes, a discriminação por cor ou raça é bastante marcante, tendo em vista a história brasileira e o grande período enquanto colônia agroexportadora escravista. Essa herança histórica gera efeitos nocivos mesmo atualmente, decorrentes do racismo, mensurados por diferenças significativas em diversos indicadores socioeconômicos.

Os indicadores do mercado de trabalho são muito relevantes para o entendimento da economia como um todo, para todos os agentes econômicos, em especial para os formuladores de políticas econômicas. A sua importância é amplificada pelo atual cenário de crise no qual o país se encontra, que se iniciou em 2010, quando as mazelas da crise financeira de 2008 começaram a se apresentar mais incisivamente. Nesse ínterim, o país passou por vários eventos que geraram mais instabilidade, como a operação Lava Jato, o impeachment da Presidenta Dilma e, atualmente, a pandemia da Covid-19. Em tais circunstâncias, acompanhar e avaliar as condições dos trabalhadores é ainda mais importante.

Neste cenário de crise econômica, tem-se apontado para o gradativo aumento da taxa de desemprego do Brasil, a qual foi de 11% no quarto trimestre de 2019 e aumentou para 12,2%; 13,3% e 14,6% no primeiro, segundo e terceiro trimestres de

¹ Ao longo deste trabalho o termo rendimento foi utilizado como sinônimo de salário.

2020, respectivamente. A taxa de desemprego, no terceiro trimestre de 2020, entre os trabalhadores de cor branca era de 16,5% enquanto o desemprego para os pretos alcançava 19,1% de sua força de trabalho (IBGE, 2021).

O Estado do Paraná apresenta historicamente taxas de desemprego inferiores à média brasileira: 7,3% no quarto trimestre de 2019 e 10,2% no terceiro trimestre de 2020. No entanto, as discrepâncias entre brancos e não brancos também são observadas: entre os trabalhadores brancos do Paraná, a taxa de desemprego era de 6,3% no 4º trimestre de 2019 e de 7,2% no 1º trimestre de 2020. Para os pardos e pretos tem-se o registro de uma taxa de desemprego de 8,7% e de 11,3% no 4º trimestre de 2019. Tal indicador elevou-se para 9,2% entre os pardos e reduziu-se para 9,6% entre os pretos no 1º trimestre de 2020 (IBGE, 2021). Assim, os níveis de desemprego foram menores entre os brancos, na comparação com pardos e pretos, nos dois períodos.

Embora ainda muito expressivos, os efeitos negativos da discriminação por cor ou raça têm apresentado pequenas diminuições ao longo dos anos. A pesquisa de Maia et al. (2017), para o mercado de trabalho brasileiro, mostrou que o impacto da discriminação salarial por cor nos rendimentos dos trabalhadores não brancos caiu de 12% no ano de 2002 para 10% em 2013. Similarmente, a diferença salarial e o impacto da discriminação entre trabalhadores brancos e não brancos da Região Sul também apresentaram quedas na comparação dos dois períodos (MAIA et al., 2018). Assim, pergunta-se: quais foram os graus de discriminação salarial por cor ou raça nos mercados de trabalho brasileiro e paranaense para os primeiros trimestres de 2019 e 2022?

Para responder a essa pergunta, utilizou-se as bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) dos primeiros trimestres dos anos de 2019 e 2022. A partir desses dados calculou-se as estatísticas descritivas e fez-se as estimativas das equações mincerianas, seguidas do cálculo da decomposição do diferencial de salários de Oaxaca-Blinder. Esse método decompõe os diferenciais de salário em duas partes, fazendo-se isso para um grupo em vantagem (brancos), comparando-o com outro em desvantagem (não brancos). Assim, as diferenças salariais entre trabalhadores de iguais setores e cargos podem ser devidas à diferentes dotações de fatores de produção e à existência de discriminação. Este foi o debate principal da presente pesquisa.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Analisar os graus de discriminação salarial por cor ou raça nos mercados de trabalho brasileiro e paranaense, para os primeiros trimestres de 2019 e 2022.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Caracterizar a distribuição percentual dos salários dos trabalhadores brasileiros e paranaenses, nos primeiros trimestres de 2019 e 2022.
- b) Analisar os determinantes dos salários obtidos pelos trabalhadores brasileiros e paranaenses, nos primeiros trimestres de 2019 e 2022.
- c) Calcular o fator de discriminação salarial por cor ou raça para os trabalhadores brasileiros e paranaenses, nos primeiros trimestres de 2019 e 2022.

1.2 Hipóteses

A hipótese principal do presente trabalho foi de que houve diminuição do fator de discriminação salarial por cor ou raça, comparando-se os primeiros trimestres de 2019 e 2022, tanto para o Brasil quanto para o Paraná. A hipótese secundária é a crença de que as variáveis produtivas e não produtivas do modelo são estatisticamente significativas para a explicação dos salários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Formação dos salários para Economia Clássica

As Ciências Econômicas estudam a produção, circulação e consumo da riqueza, visando atender as necessidades ilimitadas através dos limitados recursos. A Economia foi iniciada pela Escola Clássica, que tornou científico o pensamento econômico, com a publicação da obra *A riqueza das nações*, de Adam Smith, em 1776. Dentre as diversas ideias desenvolvidas pela escola, a teoria do valor apresentou destacado papel, mostrando-se, inclusive, como uma das primeiras explicações da formação da renda, dividida entre os três grupos de agentes econômicos: trabalhadores, capitalistas e proprietários de terras. Assim, apresenta-se a forma como Adam Smith e David Ricardo, em suas Teorias do Valor-Trabalho, explicam a formação dos salários (BRUE, 2006).

2.1.1 Formação dos salários para Adam Smith

Adam Smith inicia sua Teoria do Valor discutindo a formação dos valores e dos preços dos bens. Para Smith, o conceito de valor expressa dois significados, ora representando a utilidade de um bem, o valor de uso, ora o poder de compra que a posse do bem propicia, o valor de troca. Geralmente os valores de uso e de troca são inversamente relacionados, de modo que os bens com um grande valor de uso, como a água, apresentam pequeno valor de troca; enquanto aqueles com grande valor de troca, como o diamante, possuem pouco valor de uso (SMITH, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Ainda acerca do valor de troca ou preço das mercadorias, Smith (1996) distinguiu o preço real do preço nominal. O preço nominal se refere à quantidade de unidades monetárias, pela qual é trocada uma mercadoria. Já o preço real é o trabalho necessário para produzir:

O trabalho foi o primeiro preço, o dinheiro de compra original que foi pago por todas as coisas. Não foi por ouro ou por prata, mas pelo trabalho, que foi originalmente comprada toda a riqueza do mundo; e o valor dessa riqueza, para aqueles que a possuem, e desejam trocá-la por novos produtos, é exatamente igual à quantidade de trabalho que essa riqueza lhes dá condições de comprar ou comandar (SMITH, 1996, p. 87-88).

Smith não formulou uma teoria completa do valor-trabalho, mas criou uma série de conceitos e ideias muito importantes. Nas economias pré-capitalistas, o estágio antigo e primitivo, nas quais ainda não ocorreram acúmulo de capitais e apropriação de terras, e onde todo o produto do trabalho pertencia ao próprio trabalhador; as trocas de diferentes objetos seriam realizadas de acordo com a proporção das quantidades de trabalho necessárias para produzi-los. Assim, o trabalho seria fruto da mão de obra indireta, que produzia os meios usados na produção, e da mão de obra direta, que executava a produção propriamente dita (SMITH, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013). Nas palavras de Smith:

Se em uma nação de caçadores abater um castor custa duas vezes mais trabalho do que abater um cervo, um castor deve ser trocado por – ou então, vale – dois cervos. É natural que aquilo que normalmente é o produto do trabalho de dois dias ou de duas horas valha o dobro daquilo que é produto do trabalho de um dia ou uma hora (SMITH, 1996, p. 101).

A partir do momento em que os capitalistas assumiram o controle do capital, assim como os proprietários o fizeram com as terras, os trabalhadores passaram a ser contratados e o produto do trabalho passou a ser dividido em salários, lucros e aluguéis; assim o valor de troca passou a ser o resultado do somatório dos três rendimentos. Por esse motivo, essa teoria smithiana de preços é também conhecida como Teoria da Soma. Apesar do lucro ter sido caracterizado por alguns autores como uma espécie de salário de um tipo especial de trabalho (direção e inspeção), Smith afirmou que tal raciocínio não era correto, uma vez que o lucro é regulado por princípios próprios, sendo uma função do valor do capital empregado na produção. Já o aluguel remunera a permissão concedida pelo proprietário da terra para sua utilização (SMITH, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Segundo Smith, cada sociedade possuía taxas comuns ou médias socialmente aceitas de salários, lucros e aluguéis; as chamadas taxas naturais, que variavam de acordo com o tempo e lugar. O chamado preço natural de um bem é aquele que remunera todos os fatores de produção, às taxas naturais, utilizados na produção e distribuição do bem em questão. Já o preço pelo qual uma mercadoria é vendida no mercado é denominado preço efetivo, e flutua em torno do preço natural, sempre tendendo a este, de acordo com as atuações das forças de oferta e demanda: a quantidade ofertada se ajustaria para atender a demanda efetiva. Dessa forma, o

preço natural seria um preço de equilíbrio, determinado pelos custos de produção, enquanto o preço de mercado seria dado pela oferta e demanda efetivas (SMITH, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Assim, a taxa natural dos salários seria determinada mediante um contrato firmado entre duas partes com interesses opostos e que criam associações entre seus pares: trabalhadores, que visam maximizar os salários, e patrões, que buscam minimizá-los (SMITH, 1996; BRUE, 2006). Dentre os dois grupos, os patrões apresentariam vantagens durante a barganha, por alguns motivos:

Os patrões, por serem menos numerosos, podem associar-se com maior facilidade; além disso, a lei autoriza ou pelo menos não proíbe, ao passo que para trabalhadores ela proíbe. Não há leis do Parlamento que proíbam os patrões de combinar uma redução dos salários; muitas são, porém, as leis do Parlamento que proíbem associações para aumentar os salários. Em todas essas disputas, o empresário tem capacidade para aguentar por muito mais tempo (SMITH, 1996, p. 119).

Smith também formulou a ideia da existência de um fundo de salários, um estoque de capital de giro advindo das reservas dos capitalistas de produtos anteriores, com o qual se efetivava o pagamento pelo trabalho. Um trabalhador da agricultura, por exemplo, geralmente não disporia de recursos suficientes para a manutenção própria e familiar até o período da colheita, por isso haveria a necessidade de receber um adiantamento do fazendeiro que o empregou e que só o faria mediante a promessa de receber um lucro futuro. Assim, a média salarial seria diretamente proporcional ao valor da reserva de salários e inversamente proporcional ao número de trabalhadores (BRUE, 2006).

O valor mínimo socialmente aceito dos salários seria o que permitiria a perpetuação da oferta de trabalho, subsistindo o trabalhador, o cônjuge e seus filhos; sendo que o número médio destes levaria em conta a taxa de mortalidade infantil do período. O crescimento do produto de uma nação impactaria diretamente no nível de salários, ao influenciar a demanda por trabalho e a reserva de salários, de modo que o crescimento econômico permitiria melhores condições de vida para os trabalhadores (SMITH, 1996; BRUE, 2006).

Ainda segundo Smith, a produtividade dos trabalhadores seria diretamente vinculada aos salários recebidos. Ele afirmou que “em seu conjunto, as vantagens e desvantagens dos diversos empregos de mão de obra e de capital, em regiões vizinhas entre si, devem ser perfeitamente iguais ou continuamente devem tender à

igualdade” (SMITH, 1996, p.147). Os salários variariam devido a cinco fatores inerentes às naturezas dos empregos: 1) agradabilidade do trabalho; 2) custo da aquisição do conhecimento e das técnicas necessárias; 3) regularidade do emprego; 4) grau de confiabilidade e responsabilidade e 5) probabilidade de sucesso do trabalho. Outras desigualdades poderiam ser decorrentes da própria política, ao restringir ou aumentar a concorrência em determinadas profissões, alterando artificialmente o número de trabalhadores nelas empregados, ou ao restringir a livre circulação do capital e da mão de obra de um lugar para outro ou de um emprego para outro (SMITH, 1996; BRUE, 2006).

2.1.2 Formação dos salários para David Ricardo

Para David Ricardo, possuir valor de uso (ter utilidade) é condição necessária para que uma mercadoria possua valor de troca: “a utilidade, portanto, não é a medida do valor de troca, embora lhe seja absolutamente essencial” (RICARDO, 1996, p. 23). Uma vez que possuísse valor de uso, o valor de troca de uma mercadoria adviria de sua escassez ou da quantidade de trabalho necessária para sua obtenção. Determinadas mercadorias possuiriam valor de troca devido apenas à sua escassez, sua oferta seria inelástica, e seu valor não dependeria da quantidade de trabalho utilizada em suas produções. Mas como tais mercadorias são minoria, quando comparadas àquelas que podem ser reproduzidas pelo trabalho, Ricardo as julgou sem importância para sua teoria do valor, como exceções à regra (RICARDO, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Diferentemente de Smith, Ricardo acreditava que as relações sociais do capitalismo eram eternas. Assim, a Teoria do Valor-Trabalho seria aplicável na sociedade capitalista e no estado primitivo smithiano. Isso porque Ricardo enxergava o capital como sendo a materialização do trabalho passado incorporado na produção deste, um produto intermediário usado na produção de um outro produto. A fabricação de um tear, por exemplo, só seria justificada pelo fato de ser utilizado na fabricação de tecido, o qual seria resultado do trabalho do tecelão e do fabricante do tear (RICARDO, 1996; BRUE, 2006; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013). Nas palavras de Ricardo:

Mesmo no estágio primitivo ao qual se refere Adam Smith, algum capital, embora possivelmente fabricado e acumulado pelo próprio caçador, seria necessário para capacitá-lo a matar sua presa. Sem uma arma, nem o castor nem o gamo poderia ser morto. Portanto, o valor desses animais deveria ser regulado não apenas pelo tempo e pelo trabalho necessário à sua captura, mas também pelo tempo e pelo trabalho necessários à produção do capital do caçador: a arma, com a ajuda da qual a caça se realizava (RICARDO, 1996, p. 30-31).

Ao estimar o valor de troca das meias, por exemplo, descobriremos que o seu valor, comparado com o de outras coisas, depende da quantidade total de trabalho necessária para fabricá-las e lançá-las no mercado. Primeiro, há o trabalho necessário para cultivar a terra na qual cresce o algodão; segundo, o trabalho de levar o algodão ao lugar em que as meias são fabricadas — no que se inclui o trabalho de construção do barco no qual se faz o transporte e que é incluído no frete dos bens —; terceiro, o trabalho do fiandeiro e do tecelão; quarto, uma parte do trabalho do engenheiro, do ferreiro e do carpinteiro que construíram os prédios e a maquinaria usados na produção; quinto, o trabalho do varejista e de muitos outros que não vem ao caso mencionar. A soma de todas essas várias espécies de trabalho determina a quantidade de outras coisas pelas quais as meias serão trocadas, enquanto a mesma consideração das várias quantidades de trabalho utilizado nesses outros bens determinará igualmente a porção deles que se dará em troca das meias (RICARDO, 1996, p. 32).

As definições de preço natural e preço de mercado propostas por Smith foram aceitas por Ricardo, à exceção de este considerar apenas o lucro e o salário como determinantes do custo de produção. Isso porque, na Teoria da Renda da Terra ricardiana, a renda da terra foi definida como um resíduo, fazendo-o não a considerar como um componente dos custos de produção. Dessa forma, a renda não seria um determinante dos preços, mas uma sobra destes (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Assim como ocorre com as outras “coisas”, o trabalho também possui um preço natural e um preço de mercado. O preço natural do trabalho foi definido por Ricardo como um salário de subsistência que permitiria a compra de um determinado número de mercadorias indispensáveis para os trabalhadores (especialmente alimentos) de acordo com os hábitos de sua sociedade, garantindo a perpetuação da descendência e da oferta de trabalho. Destaca-se que o preço natural é variável no tempo e, principalmente, de um país para outro. Já o preço de mercado do trabalho é determinado pela oferta e demanda e tende ao preço natural (RICARDO, 1996; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

O autor afirmou que, à medida que as economias vão se tornando desenvolvidas, o preço natural das mercadorias tende a diminuir, à exceção do trabalho e dos produtos agrícolas. No entanto, conseguir-se-ia até mesmo inverter tal tendência, temporariamente, através dos aperfeiçoamentos dos métodos de produção

agrícola e da descoberta de novos mercados de onde poder-se-ia importá-los (RICARDO, 1996).

2.2 Formação dos salários para Karl Marx

Karl Marx iniciou suas discussões sobre o sistema capitalista pelo conceito de mercadoria. Todas as mercadorias seriam dotadas de valor de uso e de valor de troca, além de serem produzidas, tão somente, pelo trabalho humano. O valor de uso seria gerado pelo trabalho útil, as características e qualidades específicas de cada tipo de trabalho. Já o valor de troca adviria do trabalho abstrato, o emprego da força de trabalho humana, abstraídas as especificidades do trabalho útil (BRUE, 2006; MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013). Nas palavras de Marx:

Prescindindo do valor de uso dos corpos das mercadorias, resta nelas uma única propriedade: a de serem produtos do trabalho. Mas mesmo o produto do trabalho já se transformou em nossas mãos. Se abstraímos seu valor de uso, abstraímos também os componentes [*Bestandteilen*] e formas corpóreas que fazem dele um valor de uso. O produto não é mais uma mesa, uma casa, um fio ou qualquer outra coisa útil. Todas as suas qualidades sensíveis foram apagadas. E também já não é mais o produto do carpinteiro, do pedreiro, do fiandeiro ou de qualquer outro trabalho produtivo determinado. Com o caráter útil dos produtos do trabalho desaparece o caráter útil dos trabalhos neles representados e, portanto, também as diferentes formas concretas desses trabalhos, que não mais se distinguem uns dos outros, sendo todos reduzidos a trabalho humano igual, a trabalho humano abstrato (MARX, 2011, p. 98-99).

O valor de cada mercadoria seria mensurado através da quantidade de trabalho despendido em sua produção e, dessa forma, incorporado a ela. Essa quantidade, particular para cada mercadoria, foi chamada de tempo de trabalho socialmente necessário “[...] aquele requerido para produzir um valor de uso qualquer sob as condições normais para uma dada sociedade e com o grau social médio de destreza e intensidade do trabalho” (MARX, 2011, p. 99). Uma vez que algumas ocupações exigem habilidades especiais, que tomam tempo e dedicação para suas aquisições, Marx as nomeou como trabalho complexo e considerou como múltiplo do trabalho simples (BRUE, 2006; MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

De acordo com Marx, os produtos do trabalho somente se tornavam mercadorias quando eram produzidos para o mercado, a fim de serem trocados por dinheiro. Nesse contexto, as relações sociais de troca entre diferentes produtores

cediam lugar às relações entre produtores e o mercado, nas quais se produziria e se compraria para e através da instituição mercado. O fenômeno pelo qual as relações sociais entre produtores passariam a ser vistas como relações sociais entre objetos foi chamado por Marx de fetichismo da mercadoria (MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Para o autor, o capital industrial era o mais representativo do capitalismo, e sua circulação se dava pelo seguinte esquema: $D - M \dots P \dots M' - D'$. Destarte, o capitalista usaria uma quantidade de seu dinheiro (D) para a aquisição de algumas mercadorias (M), que seriam usadas no processo produtivo (P), produzindo novas mercadorias (M'), trocadas no mercado por dinheiro (D'). Segundo Marx, as mercadorias e valores finais seriam maiores que os iniciais ($M' > M$ e $D' > D$), devido à geração de mais-valia, o lucro do capitalista, fruto da exploração da mão de obra (MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Quando um capitalista contratava um trabalhador, estava comprando a mercadoria força ou capacidade de trabalho, o conjunto de capacidades físicas e mentais que os seres humanos utilizariam ao produzir um valor de uso, o seu trabalho potencial. Conforme o trabalho seria executado, na produção de mercadorias, incorporaria-se a estas, conferindo-lhes valor. O valor da força de trabalho seria equivalente ao da subsistência do trabalhador e de seus familiares, considerando os padrões de consumo do tempo e localidade em questão, de modo a manter a quantidade de força de trabalho no mercado (BRUE, 2006; MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Segundo Marx, a duração da jornada de trabalho não era constante, estando os capitalistas sempre dispostos a aumentá-la e os trabalhadores a diminuí-la. Durante parte da jornada, os trabalhadores produziram o equivalente ao valor da força de trabalho, executando o chamado trabalho necessário. No entanto, a jornada de trabalho sempre seria maior que o tempo de trabalho necessário, de modo que o trabalhador executaria, também, o denominado trabalho excedente. Para o autor, a mercadoria força de trabalho seria a única fonte de lucro: a execução do trabalho excedente geraria a mais-valia, uma vez que o valor das mercadorias produzidas pelo trabalho executado seria maior que valor da força de trabalho, despendido pelo capitalista e recebido pelo trabalhador na forma de salário (BRUE, 2006; MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Por fim, destaca-se que, não obstante o extenso arcabouço teórico acerca do sistema capitalista elaborado por Marx, este acreditava que aquele ruiria e seria substituído. Na concepção materialista dialética do autor, a humanidade experienciou o comunismo primitivo, a escravidão, o feudalismo e o capitalismo, que cederia lugar ao socialismo e este ao comunismo (BRUE, 2006; MARX, 2011; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

2.3 Formação dos salários para Economia Neoclássica

Para os neoclássicos, os mercados de trabalho são compostos por ofertantes (empregados) e demandantes (empregadores) de trabalho. Assim, o nível de salário que prevalece em um determinado mercado de trabalho é resultado da atuação das forças de oferta e demanda (EHRENBERG; SMITH, 2000; FROYEN, 2013).

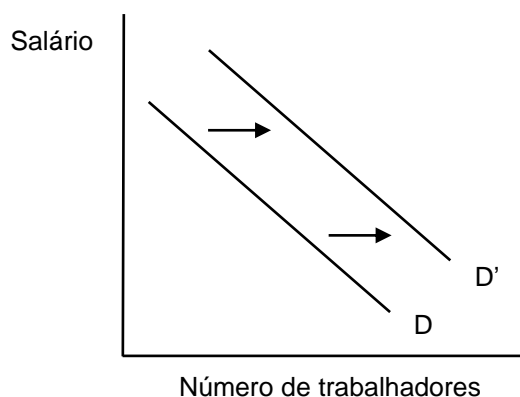
Para a produção, as empresas escolhem uma combinação de capital e mão de obra, considerando um determinado nível tecnológico. A demanda por trabalho é dada por uma curva negativamente inclinada, uma vez que a quantidade demandada de mão de obra e o salário são variáveis negativamente relacionadas. Dado um aumento salarial, tem-se uma elevação nos custos de produção, no preço final do produto e uma diminuição da demanda por este, fazendo com que a produção caia, bem como a quantidade de trabalho necessária, o chamado efeito escala. Outro impacto da elevação nos salários seria o incentivo para utilização de uma quantidade maior de capital em detrimento a mão de obra, o efeito substituição (EHRENBERG; SMITH, 2000).

A demanda por mão de obra também é afetada por variáveis exógenas, como a alteração da demanda por produtos. A Figura 1 explicita o fato de a curva de demanda por mão de obra ser negativamente inclinada e apresenta o efeito de um aumento na demanda pelo produto de um determinado setor, considerando a condição *ceteris paribus*. Dado o aumento da demanda, a produção também se eleva, exigindo uma maior quantidade de trabalho. Destarte, há um deslocamento da curva de demanda por trabalho do setor, que passa de D para D', indicando que a demanda por trabalho aumentou para cada nível de salário (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Alterações nos preços do capital também influenciam na demanda por mão de obra, supondo uma diminuição nestes, o custo de produção também diminui, aumentando a produção e a demanda por trabalho, o efeito escala. Em contrapartida,

o efeito substituição sugere uma configuração produtiva mais intensiva em capital, reduzindo a demanda por trabalho. Assim, os efeitos podem se anular ou um se sobressair sobre o outro, a depender das características próprias de cada mercado de trabalho (EHRENBURG; SMITH, 2000).

Figura 1 – Deslocamento da demanda por mão de obra dado um aumento na demanda pelo produto.



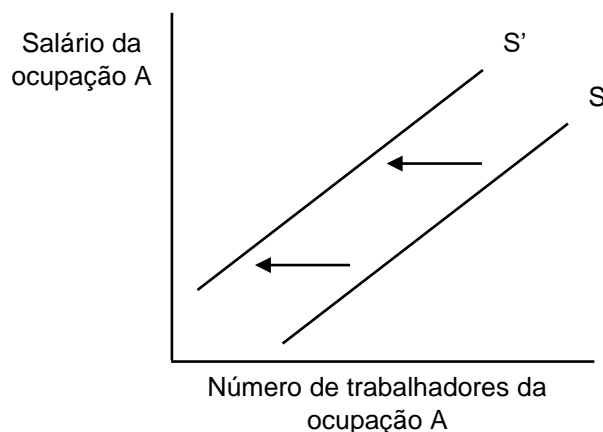
Fonte: Elaboração própria com base em Ehrenberg e Smith (2000).

Uma vez que os trabalhadores decidiram que irão ofertar sua mão de obra, a próxima decisão se trata da ocupação e do empregador que irão escolher. Considerando os salários de uma determinada ocupação, e que os salários das demais permaneçam constantes, a oferta de mão de obra se altera na mesma direção das variações da taxa salarial, mostrando que as variáveis são positivamente relacionadas e que a curva de oferta de trabalho é positivamente inclinada. A Figura 2 mostra o deslocamento da curva de oferta de trabalho da ocupação A (S) para a esquerda (S'), quando o salário da ocupação B aumenta, mostrando que alguns trabalhadores escolherão a ocupação B em detrimento à A, reduzindo a oferta de trabalho da ocupação A.

A interação das curvas de oferta e demanda de mão de obra definem o salário que prevalece no mercado de trabalho. Na Figura 3, ao salário W_1 a demanda é maior que a oferta, levando os empregadores a aumentar os salários pagos a fim de atrair mais empregados. Isso atrai mais trabalhadores para o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que diminui o interesse de alguns empregadores em contratar. Ao nível W_2 , a oferta é maior que a demanda, fazendo com que os salários diminuam, o que estimula a redução da oferta e aumento da demanda. O salário de equilíbrio do

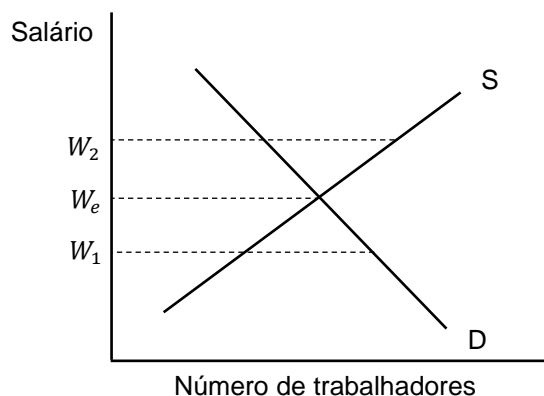
mercado de trabalho é W_e , que iguala a demanda e a oferta, satisfazendo empregados e empregadores.

Figura 2 – Deslocamento da curva de oferta de trabalho da ocupação A devido a um aumento do salário da ocupação B.



Fonte: Elaboração própria com base em Ehrenberg e Smith (2000).

Figura 3 – Oferta, demanda e equilíbrio do mercado de trabalho.

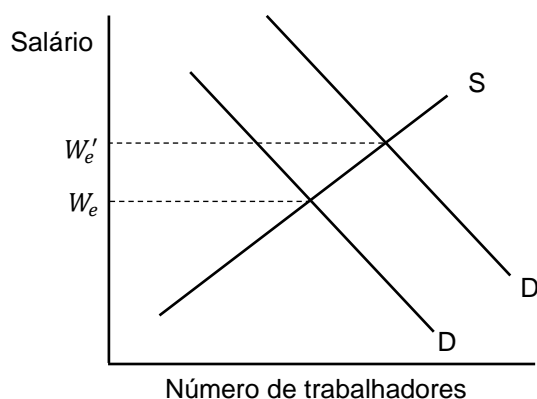


Fonte: Elaboração própria com base em Ehrenberg e Smith (2000).

O equilíbrio do mercado de trabalho pode ser modificado por meio de deslocamentos das curvas de oferta e demanda por mão de obra. Na Figura 4, supondo uma elevação na demanda, sua curva se desloca para a direita (de D para D'), fazendo com que o salário de equilíbrio deixe de ser W_e e passe a ser W_e' , tornando o salário e o número de trabalhadores, que equilibram o mercado, maiores.

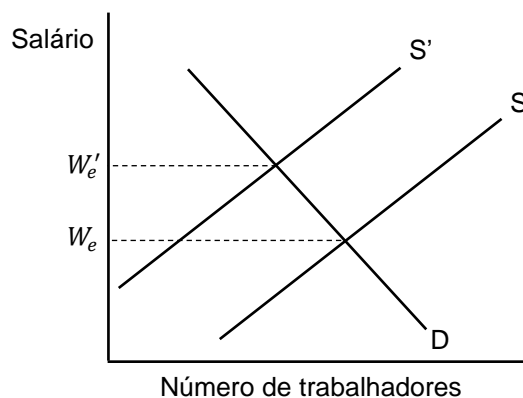
A Figura 5 mostra que um deslocamento para a esquerda na curva de oferta de mão de obra, de S para S', também provoca uma elevação no salário de equilíbrio, que passa de W_e para W_e' . Destarte, o novo ponto de equilíbrio do mercado apresenta um maior salário, mas um menor número de trabalhadores.

Figura 4 – Novo equilíbrio do mercado de trabalho, devido a um aumento na demanda



Fonte: Elaboração própria com base em Ehrenberg e Smith (2000).

Figura 5 – Novo equilíbrio do mercado de trabalho, devido a uma queda na oferta.



Fonte: Elaboração própria com base em Ehrenberg e Smith (2000).

Além de considerar o nível de salário, componente do custo despendido para aquisição de uma unidade de trabalho, o empregador tem que considerar o incremento produtivo decorrente de tal contratação. Na Teoria da Empresa, o chamado produto marginal do trabalho (PMg_L) expressa a variação na produção (ΔQ) devida ao aumento de uma unidade no insumo trabalho (ΔL): $PMg_L = \Delta Q / \Delta L$. Por fim, a lei dos rendimentos marginais decrescentes afirma que, à medida que se adiciona unidades de trabalho, mantidos os demais insumos constantes, a produtividade marginal do trabalho é crescente e a partir de um ponto se torna decrescente, assim como ocorre para os produtos marginais dos demais insumos (PINDYCK; RUBINFELD, 2006; VARIAN, 2015).

2.4 Teoria do Capital Humano

Um primeiro entendimento para a determinação dos salários oferecido pela Teoria Neoclássica e pela Microeconomia se orientava por meio do equilíbrio entre a oferta e a demanda pelo fator trabalho, considerando que o salário é o preço que se paga por ele. Similarmente, os modelos macroeconômicos explicavam os salários a partir das curvas de oferta e demanda agregadas. Como pressuposto implícito tinha-se a homogeneidade da mão de obra, de modo que trabalhadores com produtividades equivalentes receberiam salários iguais (LIMA, 1980).

Devido aos impactos da Grande Depressão, o enfoque das Ciências Econômicas recaía sobre o desemprego e as crises, utilizando-se principalmente do referencial teórico keynesiano. Destarte, apesar de o conceito de capital humano já existir, foi somente a partir da década de 1960 que a Teoria do Capital Humano ganhou maior notoriedade, com os trabalhos dos economistas Jacob Mincer, Gary Stanley Becker e Theodore William Schultz e com as discussões sobre crescimento econômico e distribuição de renda (SENNA, 1976; LIMA, 1980).

Segundo Schultz (1973), embora os trabalhadores contribuam para a produção e, portanto, para a riqueza das nações, e invistam em si mesmos a fim de melhorar a produtividade; as Ciências Econômicas não haviam se voltado para o tema por motivos éticos e filosóficos, além da conveniência e simplificação oferecidas pelo pressuposto da homogeneidade do fator trabalho. Ao analisar os seres humanos como ativos ou bens de capital, pratica-se uma ofensa a algumas pessoas, remontando a ideias semelhantes às escravagistas. O filósofo e economista John Stuart Mill, por exemplo, afirmou que as pessoas não poderiam ser tratadas como parte da riqueza, pois esta somente existiria para atender as próprias pessoas.

Em seus trabalhos, Adam Smith (um dos precursores da Teoria do Capital Humano) incorporou as habilidades da população de uma nação ao capital desta. O economista Johann Heinrich Von Thünen, afirmou que a não observância da ideia do capital sobre o ser humano (o que não feriria a liberdade do homem) poderia ser maléfica em uma guerra: poder-se-ia, equivocadamente, preterir vidas humanas ao capital bélico, uma vez que estes possuem custo monetário, ao passo que para dispor daquelas bastaria convocá-las (SCHULTZ, 1973).

O capital humano é conceituado como fonte de satisfação e/ou rendimentos futuros, incorporada ao ser humano. Nos Estados Democráticos de Direito, e em

outras nações onde se garante a liberdade, não se pode comprar capital humano uma vez que as pessoas não são ativos negociáveis; mas cada trabalhador pode adquiri-lo a partir de investimentos em educação e saúde por exemplo, que se tornam inerentes e indissociáveis de sua própria pessoa. Com isso, os trabalhadores se tornam capitalistas, não comprando ações de empresas, mas adquirindo conhecimentos e habilidades que apresentam valor econômico (SCHULTZ, 1973).

Nesse sentido, cada trabalhador faz investimentos em saúde, nutrição, migração para localidades geográficas com melhores vagas de trabalho e especialmente em educação (sobretudo na do tipo formal), decidindo racionalmente ao comparar as taxas de retorno e as taxas de juros de mercado. Assim, as pessoas adquirem diferentes quantidades de capital humano, alterando suas habilidades cognitivas e a produtividade do trabalho. Dessa forma, os salários são pagos em função da produtividade marginal do trabalho, a qual depende das habilidades cognitivas de cada trabalhador em particular, uma vez que a mão de obra é heterogênea (SENN, 1976; LIMA, 1980).

Os recursos humanos possuem características quantitativas, como número de horas e de trabalhadores; e qualitativas como o conhecimento e a técnica. Os aspectos qualitativos dos investimentos em capital humano são de difícil mensuração, assim como a sua distinção dos demais gastos correntes realizados pelos trabalhadores. Já seu retorno pode ser estimado ao descontar os ganhos futuros proporcionados por tais investimentos (SCHULTZ, 1973).

Em se tratando de educação, a mensuração dos custos é relativamente fácil de ser realizada, por ser o somatório das remunerações dos profissionais da área, como professores e bibliotecários; as manutenções das instalações físicas [...]. Um componente muito importante, mas de difícil quantificação é a renda previamente destacada pelos estudantes, pois os gastos com educação podem ser considerados investimento ou consumo. Quando a educação altera o salário auferido pelo trabalhador, este investiu em educação; quando isso não acontece, o trabalhador apenas a consumiu. No entanto, nenhum método empírico consegue definir com precisão cada um desses componentes (SCHULTZ, 1973).

Ao financiar um investimento, as instituições bancárias procuram por garantias e, em muitos casos, o próprio ativo a ser comprado é utilizado para esse fim. Considerando que as pessoas não são itens vendáveis, os investimentos em capital humano não apresentam garantias por si mesmos, tornando a taxa de juros a ser paga

relativamente superior àquela cobrada em financiamentos de capital não-humano. Assim, o financiamento da educação, por exemplo, tende a ser feito, em grande medida, por meio de transferências de recursos familiares e, naturalmente, quanto maior a riqueza familiar, maiores as chances de se alcançar determinado nível de educação (SENNÁ, 1976).

Os treinamentos realizados nos locais de trabalho são investimentos com tendência de diminuição, por serem relativamente ineficientes e pela educação formal cumprir boa parte de suas funções. Outro importante motivo é o fato de os aprendizes deixarem as empresas quando a suas produtividades passam a ser maiores que os custos de manutenção e treinamento neles empregados, de modo que tais empresas amargam prejuízos, desincentivando-as a oferecer tais treinamentos (SCHULTZ, 1973).

Becker, ao estudar as questões referentes ao treinamento de emprego, diferenciou-o em geral e específico. O treinamento geral eleva a produtividade marginal do trabalho daqueles funcionários que dele participaram, para as atividades realizadas dentro da empresa e de qualquer outra que o trabalhador possa vir a se tornar empregado, gerando técnicas ou capital gerais. Já o treinamento específico eleva a produtividade marginal do trabalho apenas para as atividades realizadas na própria empresa, gerando técnicas ou capital específico. Via de regra, os treinamentos diretos no emprego são gerais em detrimento aos específicos (SCHULTZ, 1973).

Ao realizar investimentos em capital humano, as pessoas incrementam as suas próprias capacidades, alterando as oportunidades de emprego para as quais têm acesso e os salários que recebem. Dessa forma, variáveis importantes são modificadas, como a distribuição de renda e a poupança de uma população; assim, a Teoria do Capital Humano ajuda a explicar o próprio crescimento econômico (SCHULTZ, 1973).

2.5 Segmentação e discriminação no mercado de trabalho

De acordo com a Teoria do Capital Humano, os diferentes níveis salariais são associados diretamente a diferentes níveis de habilidades cognitivas, haja vista que essas alteram a produtividade do trabalho. Assim, ao elevar a educação, os trabalhadores, em média, têm seus salários aumentados por meio das mobilidades ocupacional e social possibilitadas por ela. Destarte, o mercado de trabalho seria

sempre contínuo, não apresentando, portanto, barreiras à mobilidade ocupacional (LIMA, 1980).

A produtividade do trabalho é influenciada por inúmeras características próprias de cada trabalhador e do emprego que ele ocupa: a experiência, os talentos naturais, o quão intensivo em capital é o posto de trabalho [...] dentre elas, a educação ocupa destacado papel e, em geral, é quantificada em termos de anos de educação formal estudados (PAULA, 2012). Com isso, as discrepâncias salariais podem ter como gênese as possíveis discriminações herdadas do próprio ambiente escolar, e que interferem em indicadores como atraso escolar, taxa de evasão e o próprio tempo de estudo.

A chamada Teoria do Mercado Segmentado de Trabalho (ou Teoria do Mercado Dual) abrange uma grande quantidade de teses embasadas em múltiplas convicções ideológicas e observações empíricas, de modo que a denominar como uma teoria única pode ser controverso. Os autores diferem principalmente quanto às causas da segmentação do mercado de trabalho, mas, geralmente, seus trabalhos são complementares e não diametralmente opostos (LIMA, 1980).

Ao considerar o mercado de trabalho como dual, segundo Lima (1980), tem-se o mercado primário, no qual a educação influencia positivamente na renda; e o mercado secundário, no qual a educação possui pequeno (ou nenhum) efeito sobre a renda dos trabalhadores:

O **mercado primário** é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, pela existência de canais de promoção dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho (on-the-job training), promoção por antiguidade, etc. É comum que os empregos neste mercado estejam associados a firmas grandes, às vezes oligopolistas, com alta relação capital/produto. O **mercado secundário** é caracterizado por alta rotatividade da mão de obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica, e níveis relativamente altos de desemprego. Empregos neste mercado exigem (e propiciam) pouco treinamento (do tipo geral), as oportunidades de aprendizagem no trabalho são virtualmente nulas e apenas um mínimo de qualificação é necessário. Os trabalhadores têm oportunidade mínima de aumentarem sua renda por promoção, e em geral não são organizados em sindicatos. É característica a falta de hábitos dos trabalhadores com trabalho estável. Os empregos secundários acham-se concentrados em pequenas firmas competitivas, que operam em mercados restritos e de demanda instável, que enfrentam ausência quase total de acesso ao capital, que não geram lucros suficientes para promoverem programas de qualificação de mão de obra e aquisição de tecnologia moderna (LIMA, 1980, p. 235-236, grifo nosso).

Para Peter Doeringer e Michael Piore, os empregadores analisam o custo-benefício para decidirem sobre a oferta de treinamentos, assim como seus funcionários as fazem para determinar se participam dos mesmos. Os empregadores buscam manter uma mão de obra diversificada em seus negócios, com diferentes níveis de treinamento e custos associados à rotatividade de pessoal. As condições internas de trabalho são definidas pela demanda pelos bens e serviços oferecidos pelas empresas: empresas cujas demandas se mostram estáveis buscam continuar a produzir e, assim, oferecem boas condições internas de trabalho de modo a manter suas mãos de obra; enquanto as empresas com demandas relativamente mais instáveis mudam as composições das mãos de obra de acordo com as variações nas demandas (LIMA, 1980).

Ademais, os autores consideram que algumas características pessoais dos trabalhadores, como escolaridade e experiência, definem em qual mercado eles trabalharão. Alguns hábitos comuns no mercado secundário, como atrasos e faltas, não são permitidos no primário e, uma vez que são repassados de geração para geração (somado ao fato de que o mercado secundário geralmente não oferece treinamentos para mudá-los) tem-se a perpetuação e aumento das diferenças entre os dois mercados, tornando-se progressivamente mais difícil a passagem do trabalhador do secundário para o primário. Com isso, o enfoque dos autores se dá pelo lado da oferta de trabalho (LIMA, 1980).

Bennett Harrison e autores como Barry Bluestone e Thomas Vietorisz, enfatizam o comportamento estrutural da indústria, os defeitos do sistema de mercado e, portanto, o lado da demanda por trabalho. Para Bluestone e Harrison, a economia é dividida em dois segmentos. O primeiro, denominado centro, é oligopolista, com grande produtividade e lucros, produção intensiva em capital, apresenta progresso tecnológico e empregados sindicalizados. Já o segundo, abrange as empresas chamadas de periferia, são pequenas e competitivas, apresentam baixos lucros e produtividade, a produção é intensiva em mão de obra, há a estagnação tecnológica e seus funcionários não são sindicalizados (LIMA, 1980).

Para Harrison e Vietorisz o dualismo tecnológico (o centro passa por progresso enquanto a periferia por estagnação) amplia a segmentação do mercado de trabalho, por meio do feedback positivo do ciclo técnico da produção, que aumenta o diferencial salarial e propicia um desenvolvimento divergente. No contexto do feedback positivo, as empresas centrais tendem a pagar salários maiores e, dados seus lucros derivados

do poder de monopólio, podem investir em capitais de última geração, elevando ainda mais a produtividade marginal do trabalho e os salários. As empresas periféricas tendem a pagar menores salários e, como recebem lucros competitivos, permanecem produzindo com técnicas intensivas em mão de obra, mantendo a baixa produtividade e os salários estagnados (LIMA, 1980).

Ressalta-se que, embora entre os segmentos observa-se o conceito de feedback positivo (a mobilidade da mão de obra é baixa e os salários tendem a divergir), em cada um deles há o feedback negativo, que leva ao desenvolvimento convergente, de acordo com a Teoria Neoclássica. No interior de cada segmento existe alta mobilidade da mão de obra, os trabalhadores buscam empregos que paguem maiores salários, de modo que estes tendem a convergir (LIMA, 1980).

Outra importante vertente teórica para a qual contribuíram muitos autores, tais como Michael Reich, Richard Edwards e David Gordon, estuda a segmentação do mercado de trabalho considerando a existência das classes sociais. Através de um processo histórico um estrato da sociedade passa a controlar os meios de produção, objetivando o lucro. Assim, a produção é segmentada para proteger os lucros das pressões salariais dos trabalhadores que, ao serem divididos perdem força política e social. A partir do mercado segmentado, os trabalhadores privam-se do poder de barganha, têm suas ambições limitadas devido às grandes discrepâncias entre os dois mercados e veem as diferenças de autoridade entre superiores e subordinados com naturalidade (LIMA, 1980).

A partir de críticas à Teoria do Capital Humano e à interação entre educação, trabalho e rendimento surge a chamada Teoria da Socialização. Uma primeira vertente da teoria enxerga as escolas como agências de socialização, socializando alguns estudantes para serem trabalhadores comportados e conformados, enquanto outros para serem tomadores de decisão, criativos e independentes. Assim, aspectos cognitivos seriam menos importantes que alguns aspectos não cognitivos advindos da experiência escolar (LIMA, 1980).

Uma segunda vertente, denominada Credencialista, afirma que as escolas distribuem credenciais para os alunos, de acordo com alguns pré-requisitos, sinalizando para os empregadores que os alunos que finalizaram uma determinada etapa escolar são mais persistentes e tendem a ser mais produtivos. Alguns autores creem que a escola apenas seleciona os estudantes, enquanto outros acreditam que ela também os sociabiliza para atividades futuras (LIMA, 1980).

A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando os agentes do mercado consideram fatores como gênero, naturalidade, cor e etnia; fazendo com que trabalhadores igualmente produtivos, e ocupando vagas de um mesmo emprego, recebam remunerações distintas. Essas diferenças podem acontecer mesmo quando os agentes não são preconceituosos pois, frequentemente, toma-se tais características como forma de preencher algumas lacunas de informação para as quais não se tem acesso (BORJAS, 2012).

Gary Becker desenvolveu o conceito de gosto pela discriminação, que caracteriza o preconceito racial no âmbito econômico. Em um mercado de trabalho com dois tipos de trabalhadores, brancos e negros, os empregadores competitivos pagam taxas salariais iguais. Empregadores preconceituosos, no entanto, têm desutilidade ao contratar negros; de modo que à taxa salarial dos negros é acrescida um coeficiente discriminador, que torna a mão de obra destes mais cara que a de brancos na percepção desses empregadores, ou seja, o custo percebido é maior que o custo real (BORJAS, 2012).

Há, ainda, a possibilidade de empregadores negros preferirem contratar empregados negros em detrimento aos brancos. Tal comportamento é denominado nepotismo², e esses empregadores obtêm uma maior utilidade ao contratar negros, o que é mensurado pelo coeficiente de nepotismo, tornando o custo percebido menor que o custo real (BORJAS, 2012).

Ainda segundo Borjas (2012), a discriminação por cor no mercado de trabalho assume quatro formas: 1) discriminação do empregador, que percebe salários de negros maiores que o de brancos, ainda que ambos sejam substitutos perfeitos; 2) discriminação do funcionário, que prefere trabalhar com colegas e empregadores brancos; 3) discriminação do cliente, o qual leva em consideração nas suas decisões de compra um fator discriminatório e 4) discriminação estatística, na qual o empregador utiliza dados sobre a produtividade de pessoas com determinada característica para inferir sobre a produtividade de um determinado candidato que partilha da característica em questão.

² A obra em inglês utiliza o termo “*nepotism*”, que foi traduzido na versão em português como “nepotismo”.

2.6 Revisão de literatura

Dada a pertinência do tema, o qual fomenta inúmeros debates, diversas pesquisas foram e são realizadas, tanto em nível nacional quanto internacional, voltadas ao estudo da discriminação no mercado de trabalho. Por exemplo, Barros, Franco e Mendonça (2007) analisaram a tendência de queda da desigualdade de renda no início do século XXI que, em 2005 atingiu o menor nível comparado com os 30 anos anteriores. No trabalho, os autores utilizaram dados para o Brasil das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) dos anos de 1995 a 2005.

A pesquisa mostrou que, no ano de 2005, os homens recebiam uma remuneração média 56,1% maior que as mulheres, as quais apresentavam as mesmas características e trabalhavam no mesmo segmento que aqueles. Esse diferencial era de 66,3% em 1995 e de 61,1% em 1999, mostrando uma melhora no indicador ao longo do período. Apesar de ser relativamente menor, o diferencial salarial por cor também era elevado, os trabalhadores brancos com as mesmas características e trabalhando no mesmo segmento que trabalhadores negros, apresentavam uma remuneração 11% maior que estes no ano de 2005. Tal diferencial foi de 12,2% em 1995 e de 12,6% em 1999, mostrando que, embora tenha diminuído (considerando o valor de 2005), ao longo do período ele oscilou para cima e para baixo (BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007).

O trabalho mostrou que houve uma maior integração dos mercados de trabalho das Unidades da Federação. Considerando trabalhadores com características iguais e mesmo segmento do mercado de trabalho, no ano de 2005, a remuneração nas regiões metropolitanas era 6% maior que nos municípios de médio porte onde, por sua vez, era 11% maior que nos de pequeno porte; sendo que essas disparidades também apresentaram melhoras no período. Os trabalhadores urbanos ganhavam, em média, 8,4% a mais que os rurais, sendo que em 1999 esse número era 10,3% e em 1995, 13,9%. Todas essas melhorias contribuíram para a diminuição da desigualdade de renda no Brasil, e os únicos indicadores estudados que apresentaram pioras foram os diferenciais entre os setores formal e informal e entre o setor formal e trabalhadores por conta própria (BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007).

A pesquisa de Soares, Fontoura e Pinheiro (2007) analisou as diferenças de educação e remuneração entre negros e brancos utilizando as PNADs de 1995 a

2005. A remuneração média dos trabalhadores negros, em 2005, era equivalente a apenas 53,3% da remuneração dos trabalhadores brancos. No entanto, apesar da diferença, o indicador passou por melhoras, considerando que em 2001 o número era 49,7% e em 1995, 48,3%. Tais diferenciais foram explicados pela existência de diferenças educacionais entre as cores e de discriminação, mensurada pelo termo de discriminação, o qual passou por pequenas quedas no período: em 1995 era 41,7%, em 2001 era 41,4% e em 2005 era 40,1%.

O trabalho de Paula (2012) utilizou dados da PNAD de 2009, sobre os quais foram aplicados alguns Índices de Segregação Ocupacional e a decomposição de Oaxaca para verificar a existência de segregação e discriminação entre negros e brancos nos mercados de trabalho brasileiro, nordestino e sudestino. Os resultados dos índices mostraram que existia segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho brasileiro, sendo a segregação no Sudeste maior que a média nacional, enquanto a do Nordeste se mostrou menor. O Índice de Karmel-MacLachlan (KM) mostrou que, para alcançar a integração ocupacional, seria necessário que cerca de 7,5% dos trabalhadores brancos e negros trocassem suas ocupações no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho brasileiro, a maioria das ocupações em que havia predominância de trabalhadores brancos pagava maiores remunerações, enquanto a maioria das ocupações com predominância de negros pagava remunerações menores. Ademais, o rendimento médio dos brancos foi maior em todas as categorias ocupacionais, seja com predomínio de brancos, de negros ou integrada. As decomposições de Oaxaca mostraram que a maior parte do diferencial salarial por cor foi explicado pela discriminação, sendo esse componente maior entre as mulheres que entre os homens (PAULA, 2012).

O trabalho de Maia et al. (2017) analisou as diferenças salariais e a discriminação por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2002 e 2013. Utilizando as PNADs dos dois anos, estimou as equações mincerianas e a decomposição de Oaxaca-Blinder. Em conformidade com a Teoria do Capital Humano, as variáveis educação e experiência influenciaram positivamente os salários. Em 2002, para cada ano a mais de estudo, os homens brancos tinham, em média, acréscimo de 8,8% em seus salários; para as mulheres brancas esse valor foi de 8,6%, para os homens não brancos 6,5% e para as mulheres não brancas 6,8%. Em 2013 esses coeficientes se mostraram menores, a saber, respectivamente: 6,6%;

6,5%; 4,5% e 5,3%. Para cada grupo, o coeficiente de experiência assumiu, em 2002 e 2013 respectivamente: homens brancos – 3,9% e 2,9%; mulheres brancas – 2,9% e 2,1%; homens não brancos – 3,5% e 2,5% e mulheres não brancas – 2,8% e 1,8%; indicando a variação percentual nos salários dado um ano a mais de experiência.

A decomposição de Oaxaca-Blinder mostrou que o impacto da discriminação de gênero sobre a remuneração caiu 1,3 pontos percentuais no ano de 2013 em relação a 2002. Já a discriminação salarial por cor, no ano de 2002, impactava 12% na remuneração dos trabalhadores não brancos, enquanto em 2013 esse valor foi de 10% (MAIA et al., 2017).

Por fim, o trabalho de Costa, Carrasco-Gutierrez e Reis (2020) analisou as diferenças de salário por cor e sexo para o ano de 2015, utilizando os dados da PNAD e estimando a decomposição de Oaxaca-Blinder. No que tange à discriminação por sexo, apresentou-se evidências de que o retorno salarial masculino, considerando as características não observáveis, foi superior ao feminino em todas as grandes regiões brasileiras à exceção da Norte. A decomposição por raça constatou a existência de discriminação, contribuindo para o diferencial de remuneração entre brancos e não brancos, para todas as regiões brasileiras.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho constitui-se de uma pesquisa quantitativa que utilizou dados do tipo secundário com o intuito de analisar o fator de discriminação por cor ou raça, comparando-se os primeiros trimestres de 2019 e 2022 para o Brasil e Paraná. Para atingir o objetivo específico “a” foram realizadas as estatísticas descritivas para as bases de dados, para alcançar o objetivo específico “b” foram estimadas as equações mincerianas e para atingir o objetivo específico “c” realizou-se as estimativas das decomposições dos diferenciais de salários de Oaxaca-Blinder.

3.1 Delimitação da pesquisa e bases de dados

Os microdados utilizados no presente trabalho foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do primeiro trimestre dos anos de 2019 e 2022, produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A escolha pelo primeiro trimestre de 2022 se deveu ao fato de ser a publicação mais recente no momento da elaboração da pesquisa, enquanto 2019 foi o ano imediatamente anterior ao início da Pandemia da Covid-19, um dos acontecimentos mais impactantes do período e que se iniciou em 2020.

A PNAD Contínua é divulgada mensal, trimestral e anualmente. Os microdados contendo informações sociais e econômicas para a população brasileira são divulgados trimestralmente. Para os microdados anuais, além das informações contidas nas bases trimestrais, são acrescentados alguns temas ocasionais, tais como as condições de trabalho infantil e a saúde da população trabalhadora. No entanto, as informações sobre a força de trabalho são as que interessam para a presente pesquisa (IBGE, 2021).

Utilizando as PNADs dos dois períodos, tanto para o Brasil quanto para o Paraná, foram excluídas as pessoas com menos de 14 anos, por ser essa a idade mínima para o ingresso em trabalho formal, conforme prevê a Lei do Aprendiz (BRASIL, 2000). Manteve-se apenas as pessoas que declararam estarem trabalhando, visando conhecer a população ocupada (PO) de cada período e localidade, cujo conceito definido pelo IBGE é:

São classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.), ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana.

Consideram-se como ocupadas temporariamente afastadas de trabalho remunerado as pessoas que não trabalharam durante pelo menos uma hora completa na semana de referência por motivo de férias, folga, jornada variável ou licença remunerada (em decorrência de maternidade, paternidade, saúde ou acidente da própria pessoa, estudo, casamento, licença-prêmio etc.). Além disso, também foram consideradas ocupadas as pessoas afastadas por motivo diferente dos já citados, desde que o período transcorrido do afastamento fosse inferior a quatro meses, contados até o último dia da semana de referência (IBGE, 2022b, p. 3).

Destarte, a base de dados para o Brasil, do primeiro trimestre de 2019, apresentou 231.383 observações, referentes a população composta de 92.621.208 trabalhadores. Para o primeiro trimestre de 2022 encontrou-se 197.120 observações e 95.275.256 trabalhadores. A única exceção foi a variável cor ou raça, que apresentou observações com informações vazias, as quais foram excluídas, de modo a apresentar 231.375 observações referentes a uma população de 92.614.611 trabalhadores no primeiro período e 197.093 observações para uma população de 95.254.545 trabalhadores no segundo período. Já a base de dados do Paraná, para o primeiro trimestre de 2019, era composta por 14.004 observações, referentes a uma população de 5.547.861 trabalhadores. Para o primeiro trimestre de 2022 foram selecionadas 12.631 observações e uma população de 5.764.526 trabalhadores.

A variável cor ou raça da PNAD Contínua caracteriza os entrevistados, mediante autodeclaração, como brancos, pretos, amarelos, pardos ou indígenas. Nesta pesquisa, os indivíduos das cores ou raças branca e amarela foram reunidos e chamados de brancos, enquanto os das cores ou raças preta, parda e indígena formaram o grupo dos não brancos.

Segundo Morettin e Bussab (2010), os pesquisadores muitas vezes precisam analisar um conjunto de dados, para deles extrair informações, verificando se os resultados se encaixam em determinada teoria. Ainda segundo os autores, a estatística descritiva apresenta, entre outros conceitos matemáticos, medidas de posição e variabilidade, como mediana, moda, desvio padrão, média e frequência. Destarte, aplicou-se a análise estatística descritiva, elaborando-se tabelas que evidenciaram as distribuições percentuais dos rendimentos dos trabalhadores relacionados a importantes variáveis, como a situação do domicílio, o sexo, a

escolaridade e a cor ou raça. Por fim, estimou-se as equações de determinação de salários de Mincer e as decomposições dos diferenciais de salários de Oaxaca-Blinder.

3.2 Variáveis e procedimentos

Ao elaborar as estatísticas preliminares para o Brasil, evidenciou-se o rendimento dos trabalhadores, que é expresso em termos de salários-mínimos recebidos, gerando distribuições percentuais cruzadas com variáveis relevantes para o mercado de trabalho. O salário-mínimo vigente no ano de 2019 era R\$ 998,00 e, no ano de 2022, era de R\$ 1.212,00 (BRASIL, 2019; 2022). Para explicitar as diferenças, criou-se seis intervalos de renda: 1) zero salários-mínimos; 2) acima de zero até um salário-mínimo; 3) acima de um até dois salários-mínimos; 4) acima de dois até três salários-mínimos; 5) acima de três até quatro salários-mínimos e 6) mais que quatro salários-mínimos.

Para a criação da variável grupamento de atividade, utilizou-se a variável “VD4010” das PNADs Contínuas dos dois períodos. Assim, a categoria “agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura” foi designada apenas como “agricultura”, bem como “indústria geral” foi chamada de “indústria” e “construção” de “construção civil”. As categorias “comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas”; “transporte, armazenagem e correio”; “alojamento e alimentação”; “outros serviços”; “serviços domésticos” e “atividades mal definidas” foram aglutinadas e denominadas “serviços A”. Já as categorias “informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas”; “administração pública, defesa e seguridade social” e “educação, saúde humana e serviços sociais” formaram os “serviços B”.

Utilizou-se também as variáveis condição no mercado de trabalho, que divide os trabalhadores em formais e informais; sexo, para distinguir trabalhadores e trabalhadoras; situação do domicílio, que apresenta os trabalhadores domiciliados em áreas urbanas e rurais e cor ou raça, que mostra os trabalhadores brancos e não brancos. Ainda para a etapa de estatísticas descritivas, categorizou-se as variáveis idade e escolaridade. Destarte, a idade foi dividida em seis intervalos: 1) 14 anos ou mais e menos de 18; 2) 18 anos ou mais e menos de 26; 3) 26 anos ou mais e menos de 36; 4) 36 anos ou mais e menos de 46; 5) 46 anos ou mais e menos de 56 e 6) 56

anos ou mais. A variável escolaridade foi composta por cinco intervalos de anos de estudo: 1) zero; 2) até cinco anos; 3) acima de cinco anos até nove; 4) acima de nove anos até doze e 5) treze anos ou mais. Por fim, para o Brasil, utilizou-se a variável grande região, representando as Regiões brasileiras: Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste.

3.3 Equações mincerianas

A equação de determinação de salários (1), abaixo representada, teve como precursor Jacob Mincer, motivo pelo qual é comumente denominada como equação minceriana. Ela mensura o impacto das variáveis produtivas (o capital humano) sobre os salários dos trabalhadores.

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 T_i + \beta_3 T_i^2 + X_i + e_i \quad (1)$$

Em que $\ln(W_i)$ é o logaritmo natural do salário, E_i a escolaridade, expressa em anos de estudo, T_i a experiência, T_i^2 a variável que visa captar os retornos marginais decrescentes da experiência, X_i o vetor de características pessoais dos trabalhadores e e_i o termo de erro estocástico (MINCER, 1974). À equação minceriana foram anexadas algumas variáveis categóricas, binárias e discretas, formando a equação (2), estimada para o Brasil nos primeiros trimestres de 2019 e 2022.

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 I_i^2 + \beta_3 E_i + \beta_4 FORM_i + \beta_5 MASC_i + \beta_6 URB_i + \beta_7 IND_i + \beta_8 CON_i + \beta_9 SERVA_i + \beta_{10} SERVB_i + \beta_{11} NO_i + \beta_{12} SE_i + \beta_{13} SUL_i + \beta_{14} CO_i + \beta_{15} NBRA_i + e_i \quad (2)$$

Além de manter a escolaridade, as variáveis discretas, idade (I_i) e idade ao quadrado (I_i^2), foram anexadas como *proxys* da experiência no mercado de trabalho. Considerou-se também as variáveis binárias para condição no mercado de trabalho: formal ($FORM_i$) e informal (omitida para evitar o problema da multicolinearidade perfeita); para sexo: masculino ($MASC_i$) e feminino (omitida) e para situação do domicílio: urbana (URB_i) e rural (omitida). Dentre os grupamentos de atividade, foram anexadas as variáveis indústria (IND_i), construção civil (CON_i), serviços A ($SERVA_i$),

serviços B ($SERVB_i$) e agricultura (omitida). As Grandes Regiões foram consideradas: Norte (NO_i), Sudeste (SE_i), Sul (SUL_i), Centro-Oeste (CO_i) e Nordeste (omitida). Por fim, o aspecto mais importante do presente trabalho: cor ou raça – não brancos ($NBRA_i$) e brancos (omitida).

Para o Estado do Paraná, estimou-se a equação (3), coincidente à anterior exceto pelas ausências das variáveis relacionadas às Grandes Regiões, as quais dizem respeito apenas ao Brasil.

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 I_i^2 + \beta_3 E_i + \beta_4 FORM_i + \beta_5 MASC_i + \beta_6 URB_i + \beta_7 IND_i + \beta_8 CON_i + \beta_9 SERVA_i + \beta_{10} SERVB_i + \beta_{11} NBRA_i + e_i \quad (3)$$

3.4 Decomposição de Oaxaca-Blinder

O modelo econométrico de Oaxaca-Blinder decompõe o diferencial salarial entre um grupo em vantagem e outro em desvantagem, em dois componentes: 1) parte explicada, referente a diferentes dotações de atributos produtivos e 2) parte não explicada, advinda de atributos não produtivos, que caracteriza discriminação (OAXACA, 1973). Primeiramente, estima-se as funções salário:

$$\ln(W_v) = \beta_{0v} + \beta_{1v} X_v + e_v \quad (4)$$

$$\ln(W_d) = \beta_{0d} + \beta_{1d} X_d + e_d \quad (5)$$

Nas equações mincerianas acima, o logaritmo do salário é função de X, vetor composto pelas variáveis do capital humano. Os coeficientes β_{0v} e β_{0d} são de intercepto e β_{1v} e β_{1d} de inclinação, enquanto e representa o termo de erro estocástico. O subscrito v indica grupo em vantagem, composto por brancos, enquanto o subscrito d indica grupo em desvantagem, composto por não brancos. Abaixo, em (6) e (7), calcula-se o valor médio (estimado) dos salários e em (8) o diferencial salarial:

$$\ln(\overline{W}_v) = \widehat{\beta}_{0v} + \widehat{\beta}_{1v} \overline{X}_v \quad (6)$$

$$\ln(\overline{W_d}) = \widehat{\beta}_{0d} + \widehat{\beta}_{1d}\overline{X_d} \quad (7)$$

$$\Delta \overline{W} = \ln(\overline{W_v}) - \ln(\overline{W_d}) = (\widehat{\beta}_{0v} - \widehat{\beta}_{0d}) + (\widehat{\beta}_{1v}\overline{X_v} - \widehat{\beta}_{1d}\overline{X_d}) \quad (8)$$

Posteriormente, acrescenta-se a média artificial ($\widehat{\beta}_v\overline{X_d}$) em (8) e rearranja-se os termos em (9):

$$\ln(\overline{W_v}) - \ln(\overline{W_d}) = (\widehat{\beta}_{0v} - \widehat{\beta}_{0d}) + \widehat{\beta}_v\overline{X_v} - \widehat{\beta}_d\overline{X_d} + \widehat{\beta}_v\overline{X_d} - \widehat{\beta}_v\overline{X_d} \quad (9)$$

$$\ln(\overline{W_v}) - \ln(\overline{W_d}) = (\widehat{\beta}_{0v} - \widehat{\beta}_{0d}) + \overline{X_d}(\widehat{\beta}_v - \widehat{\beta}_d) + \widehat{\beta}_v(\overline{X_v} - \overline{X_d}) \quad (10)$$

Os termos $(\widehat{\beta}_{0v} - \widehat{\beta}_{0d})$ e $\overline{X_d}(\widehat{\beta}_v - \widehat{\beta}_d)$, a parte não explicada, são chamados termos de discriminação, fazendo a comprovação da existência ou inexistência de tal fenômeno, enquanto o termo $\widehat{\beta}_v(\overline{X_v} - \overline{X_d})$ representa a parte explicada da regressão. Nesta pesquisa, os termos de discriminação e explicado foram calculados para as populações trabalhadoras do Brasil e Paraná, em dois diferentes períodos: primeiro trimestre de 2019 e primeiro trimestre de 2022.

Durante a elaboração de cada edição da PNAD Contínua, o IBGE aplica uma série de tratamentos estatísticos minuciosos sobre os microdados (IBGE, 2014). Devido a esse fato, optou-se pela não aplicação de testes de heterocedasticidade. Ressalta-se, ainda, que os resultados apresentados na presente pesquisa foram ponderados pelo fator de expansão da amostra da PNAD Contínua.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo são apresentados os resultados e as discussões, iniciando pela análise estatística descritiva para o Brasil, na seção 4.1, e para o Paraná, na seção 4.2. Na seção 4.3 são apresentadas as equações mincerianas e as decomposições de Oaxaca-Blinder para o Brasil, enquanto na seção 4.4 mostram-se as paranaenses.

4.1 Análise estatística preliminar – Brasil

A Tabela 1 apresenta a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros, para cada grupamento de atividade, no 1º trimestre de 2019. Dentre os trabalhadores que não receberam salário no período, a maioria estava empregada nos serviços A (33,30%) ou na agricultura (28,33%). Situação semelhante à daqueles que receberam rendimento maior que zero e de até um salário-mínimo: 52,49% estavam empregados nos serviços A; 14,77% na agricultura e 14,50% nos serviços B.

Tabela 1 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Brasil – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Grupamento de atividade				
	Agricultura	Indústria	Construção Civil	Serviços A	Serviços B
0	846.156	303.480	349.296	994.784	493.426
%	28,33	10,16	11,69	33,30	16,52
0 + 1	3.432.597	2.341.612	1.896.177	12.197.065	3.370.670
%	14,77	10,08	8,16	52,49	14,50
1 + 2	1.686.701	4.135.962	2.507.501	13.841.544	7.572.780
%	5,67	13,90	8,43	46,53	25,46
2 + 3	656.396	2.126.467	1.048.621	5.685.988	4.353.584
%	4,73	15,33	7,56	40,99	31,39
3 + 4	286.884	1.066.486	462.808	2.566.709	2.880.935
%	3,95	14,68	6,37	35,34	39,66
> 4	1.464.554	1.956.984	448.960	3.932.555	7.713.527
%	9,44	12,61	2,89	25,34	49,71

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

Para os intervalos de maior renda a grande maioria dos trabalhadores estava ocupada nos serviços, principalmente do tipo B, categoria que respondeu por 39,66% dos trabalhadores que receberam entre três e quatro salários-mínimos e 49,71% dos que receberam acima de quatro salários-mínimos. Nos dois primeiros intervalos de rendimentos a agricultura é um dos grupamentos que mais empregaram, junto dos serviços A e B, enquanto para os intervalos de maior renda a indústria assumiu esse papel. Destaca-se que os serviços A foram mais relevantes que os do tipo B nos intervalos de menor rendimento, e menos nos dois últimos intervalos.

A Tabela 2 apresenta a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros, para cada grupamento de atividade, no 1º trimestre de 2022. Assim como no primeiro período, os trabalhadores que não receberam salário estavam empregados principalmente nos serviços A (33,36%) e na agricultura (28,14%).

Tabela 2 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Brasil – 1º trimestre de 2022.

Salários-mínimos	Grupamento de atividade				
	Agricultura	Indústria	Construção Civil	Serviços A	Serviços B
0	751.049	277.987	276.899	890.314	472.957
%	28,14	10,41	10,37	33,36	17,72
0 + 1	4.040.909	3.081.339	2.797.415	16.018.290	5.139.799
%	13,00	9,91	9,00	51,54	16,54
1 + 2	1.691.464	4.467.010	2.388.971	12.535.499	7.795.478
%	5,86	15,47	8,27	43,41	26,99
2 + 3	642.928	2.090.642	999.395	4.984.068	4.896.250
%	4,72	15,36	7,34	36,61	35,97
3 + 4	185.500	744.221	263.980	1.469.614	2.323.091
%	3,72	14,92	5,29	29,47	46,59
> 4	1.431.113	1.660.863	486.701	3.401.407	7.070.103
%	10,19	11,82	3,46	24,21	50,32

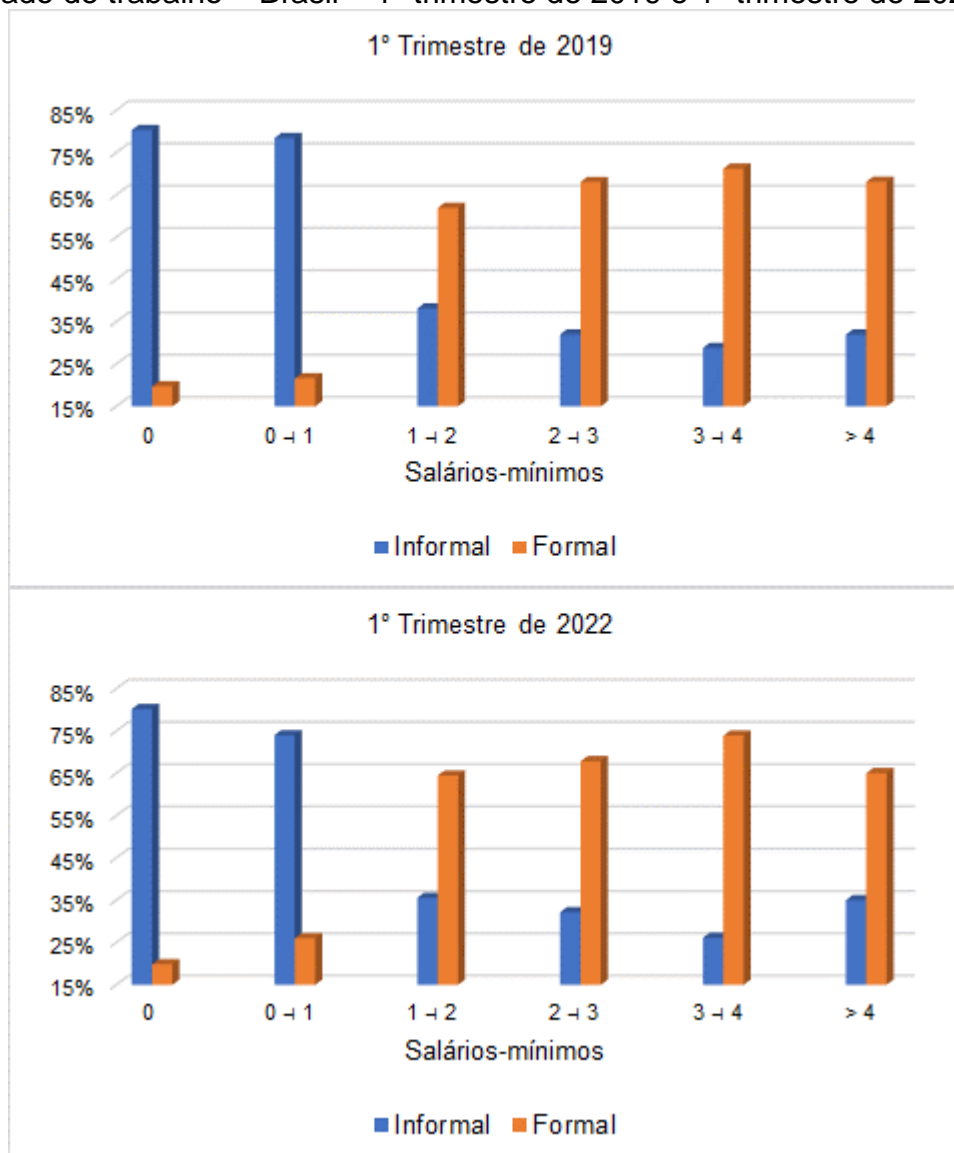
Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Os trabalhadores que receberam rendimento maior que zero e de até um salário-mínimo trabalharam, principalmente, nos serviços A (51,54%), serviços B (16,54%) e agricultura (13%). O setor de serviços (do tipo A e B) apresentou-se,

novamente, como o maior empregador do país, o que é mostrado por todos os intervalos de rendimentos, superando o setor industrial, o terceiro grupamento que mais empregou nos quatro intervalos de maior rendimento. Novamente, o setor de serviços B apresentou um maior percentual que os serviços A, nos dois intervalos de maior rendimento.

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por condição no mercado de trabalho, para ambos os períodos, é apresentada na Figura 6. De maneira geral, a condição informal é composta da maioria dos trabalhadores que receberam salários condizentes com os menores intervalos, enquanto a maioria dos trabalhadores que receberam acima de um salário-mínimo trabalharam formalmente. A informalidade é, sabidamente, uma condição de emprego inferior ao emprego formal haja vista que não garante aos trabalhadores auxílios de segurança social e outros direitos trabalhistas assegurados por lei, e tais resultados refletem isso. Assim, no primeiro trimestre de 2019, os trabalhadores informais somavam 80,29% dos que nada receberam, 78,40% dos que receberam até um salário-mínimo e apenas 31,94% dos que receberam mais de quatro salários-mínimos. Já no primeiro trimestre de 2022, os informais participavam com 80,17% e 73,99% dos trabalhadores dos dois primeiros intervalos, respectivamente, além de 34,98% dos trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos. Esses resultados mostram que, apesar de uma pequena variação em direção à igualdade, as diferenças de rendimentos entre as duas condições mostraram-se consideráveis em ambos os períodos.

Figura 6 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por condição no mercado de trabalho – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

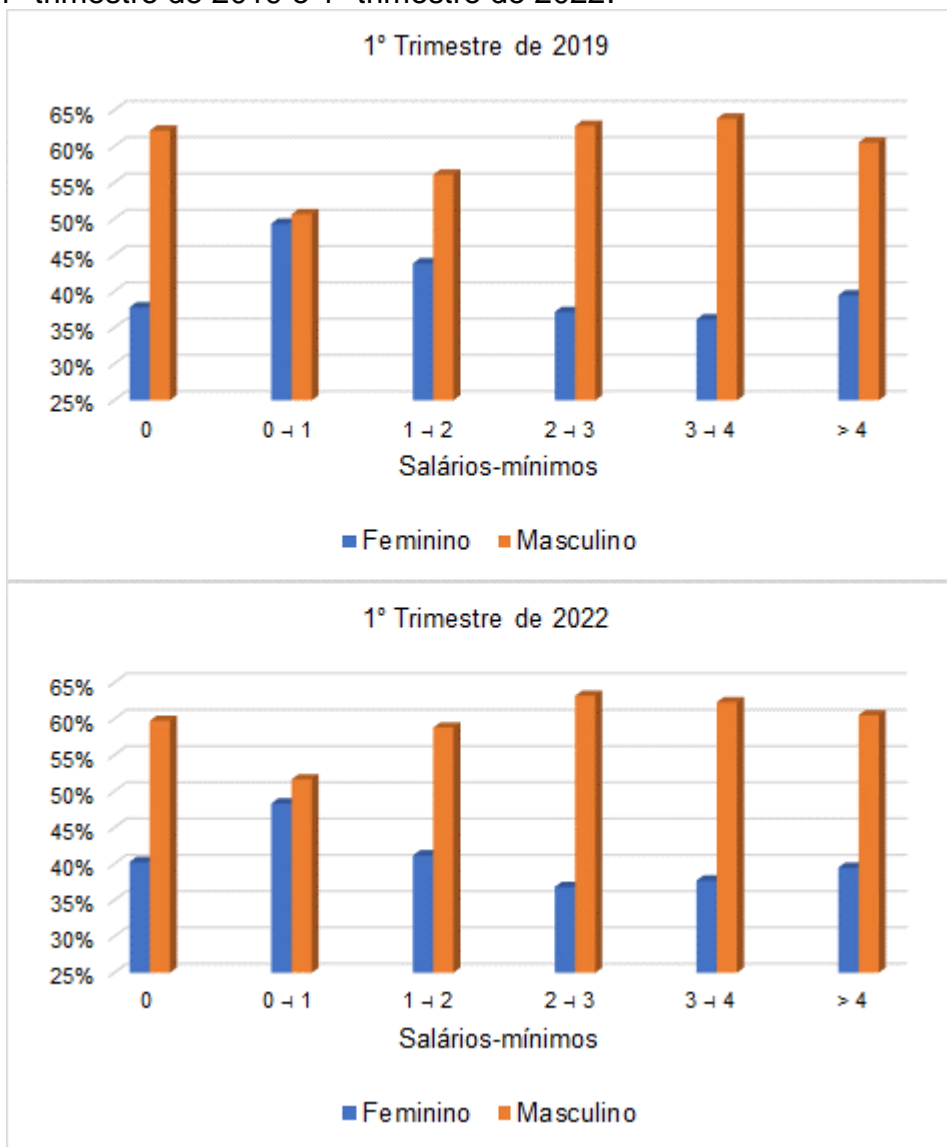


Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

Na Figura 7 apresenta-se a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por sexo. Para os dois períodos, tem-se que a maioria dos trabalhadores eram do sexo masculino e que, no segundo intervalo de salários (no máximo um salário-mínimo), ocorreu a menor diferença entre os sexos. Para esse intervalo, no primeiro trimestre de 2019, as trabalhadoras eram 49,35% e no primeiro trimestre de 2022 eram 48,35% da população ocupada. No primeiro período, as trabalhadoras corresponderam a 37,83% daqueles que não receberam salário, e 39,49% daqueles que receberam acima de quatro salários-mínimos. No segundo período elas compunham 40,27% dos trabalhadores do primeiro e 39,50% do último intervalo de rendimento. Apesar de algumas pequenas alterações, aumentos na

participação feminina nos intervalos um, cinco e seis, além de diminuição nos demais, as diferenças se mostraram consideráveis também no segundo período, no qual as mulheres continuaram a se deparar com condições de renda menos favoráveis que as dos homens no mercado de trabalho.

Figura 7 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por sexo – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

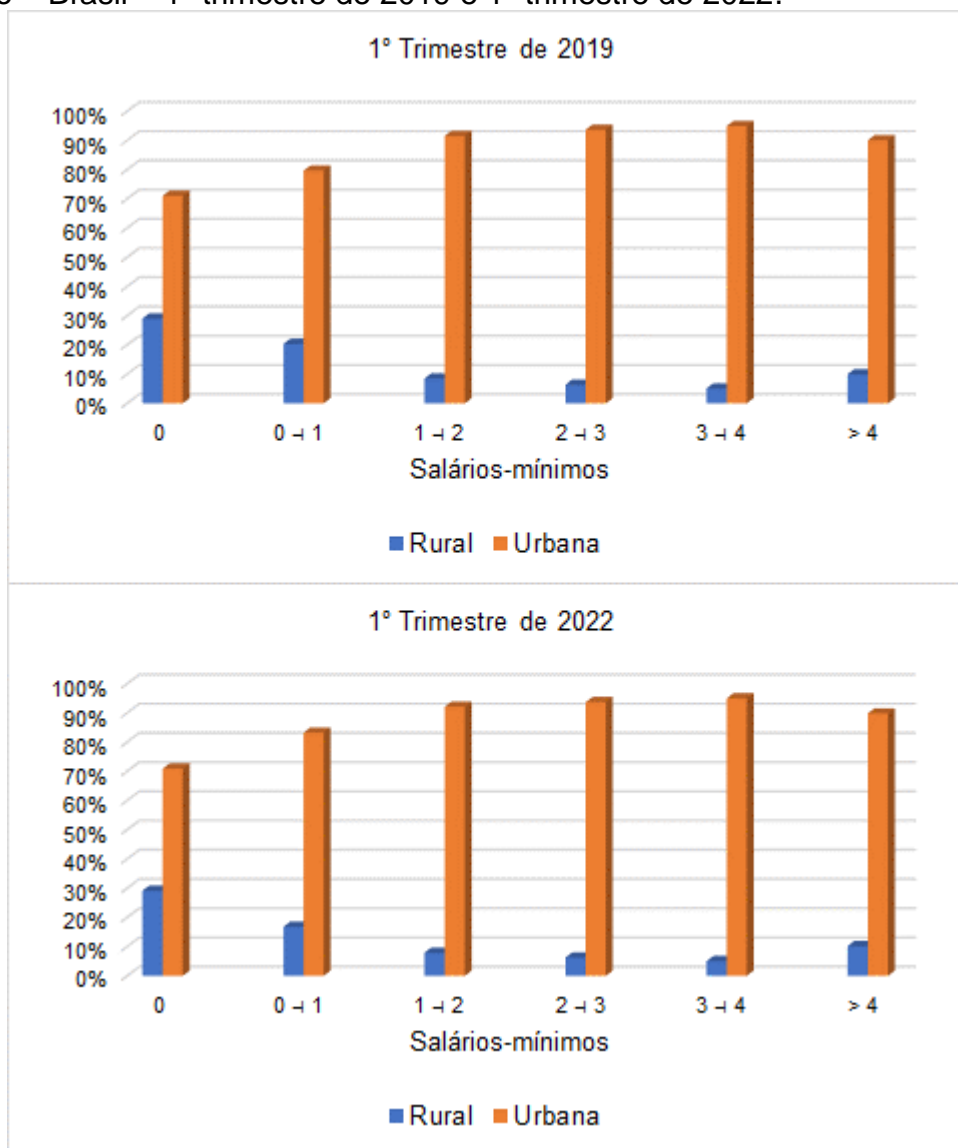


Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

A Figura 8 exibe a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por situação do domicílio. Nos dois períodos, tem-se que os trabalhadores residentes em áreas urbanas possuíam maior participação que os residentes em áreas rurais, para todos os intervalos de rendimentos. A participação dos residentes rurais mostrou-se relativamente maior para os dois intervalos de menor rendimento, e

caiu sucessivamente nos intervalos de rendimentos maiores, à exceção do último, para o qual observou-se um aumento em relação ao anterior, mas que ainda assim foi menor que a participação nos dois primeiros. Esses resultados mostram que a situação dos trabalhadores residentes em áreas urbanas era relativamente melhor que a dos que viviam no campo. Assim, no primeiro período, os trabalhadores residentes em áreas rurais corresponderam a 29,02% daqueles que não receberam salário, 20,36% dos que receberam até um salário-mínimo e 9,95% dos que receberam acima de quatro salários-mínimos; enquanto para o primeiro trimestre de 2022 esses percentuais foram, respectivamente: 29,12%, 16,80% e 10,22%.

Figura 8 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por situação do domicílio – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por idade, para o primeiro trimestre de 2019, é exibida na Tabela 3. Mostra-se que os menores de idade compunham uma pequena parcela dos trabalhadores, com a maior participação relativa no intervalo de até um salário-mínimo: 3,41%. Nos intervalos de 18 a 25, 26 a 35 e 36 a 45 anos concentrava-se a maioria dos trabalhadores para os três primeiros intervalos de renda. Para o intervalo de até um salário-mínimo, por exemplo, eles foram responsáveis por 21,63%, 22,96% e 21,62% respectivamente. Já nos três intervalos de maior renda, os intervalos de idade mais representativos foram: de 26 a 35, de 36 a 45 e de 46 a 55 anos. Dentre os que ganharam mais de quatro salários-mínimos no período, eles participavam, respectivamente, com 24,53%, 29,67% e 22,74%. Esses resultados refletem a tendência de que os trabalhadores mais velhos possuem mais experiência, o que explica maiores salários.

Tabela 3 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Brasil – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Idade					
	14 + 18	18 + 26	26 + 36	36 + 46	46 + 56	56 ou +
0	87.222	577.312	703.928	624.484	500.317	493.880
%	2,92	19,33	23,57	20,91	16,75	16,53
0 + 1	792.281	5.025.822	5.334.481	5.023.088	3.932.997	3.129.451
%	3,41	21,63	22,96	21,62	16,92	13,47
1 + 2	160.640	5.826.993	8.555.584	7.174.705	5.148.983	2.877.583
%	0,54	19,59	28,76	24,12	17,31	9,67
2 + 3	10.907	1.585.915	4.150.142	3.867.340	2.749.203	1.507.548
%	0,08	11,43	29,92	27,88	19,82	10,87
3 + 4	4.267	595.405	2.207.898	2.100.328	1.549.283	806.642
%	0,06	8,20	30,40	28,91	21,33	11,10
> 4	331.884	958.099	3.806.119	4.604.083	3.528.419	2.287.977
%	2,14	6,17	24,53	29,67	22,74	14,75

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por idade, para o primeiro trimestre de 2022, é exibida na Tabela 4. Novamente, o intervalo

em que os menores tinham maior participação foi o de até um salário-mínimo (3,01%), mas com uma queda em relação ao primeiro período. Da mesma forma, as faixas etárias de 18 a 25, 26 a 35 e 36 a 45 anos continham a maioria dos trabalhadores inseridos nos três primeiros intervalos de renda, com ressalva para o fato de que a participação daqueles com idade entre 46 e 55 anos ficou próxima daquela observada para quem tinha de 18 a 25 anos. Exemplificando, no intervalo de um até dois salários-mínimos tem-se 17,86% e 17,87%, respectivamente. Destarte, dentre os que ganharam até um salário-mínimo, 20,72% tinham de 18 a 25 anos, 23,47% tinham de 26 a 35 anos e 22,36% tinham de 36 a 45 anos. Dentre os que ganharam mais de quatro salários-mínimos, 23,89% tinham idade entre 26 e 35 anos, 30,71% tinham entre 36 e 45 anos e 21,96% tinham entre 46 e 55 anos. Assim, apesar de variações nas participações relativas, os resultados dos dois períodos mostraram-se semelhantes.

Tabela 4 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Brasil – 1º trimestre de 2022.

Salários-mínimos	Idade					
	14 + 18	18 + 26	26 + 36	36 + 46	46 + 56	56 ou +
0	68.071	523.568	624.581	542.487	443.340	467.160
%	2,55	19,62	23,40	20,32	16,61	17,50
0 + 1	935.727	6.440.759	7.292.792	6.949.586	5.392.819	4.066.070
%	3,01	20,72	23,47	22,36	17,35	13,08
1 + 2	163.119	5.160.843	8.195.594	7.285.891	5.156.599	2.916.375
%	0,56	17,87	28,38	25,23	17,86	10,10
2 + 3	16.199	1.377.374	3.952.710	3.944.087	2.750.874	1.572.039
%	0,12	10,12	29,04	28,97	20,21	11,55
3 + 4	2.620	383.997	1.446.470	1.508.216	1.070.854	574.249
%	0,05	7,70	29,01	30,25	21,48	11,52
> 4	313.348	904.428	3.356.666	4.315.197	3.085.842	2.074.708
%	2,23	6,44	23,89	30,71	21,96	14,77

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Na Tabela 5 apresenta-se a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por escolaridade, para o primeiro trimestre de 2019. Os trabalhadores pertencentes ao segundo intervalo da variável anos de estudo

estudaram ao menos um ano na primeira etapa do ensino fundamental, assim como os do terceiro o fizeram para a segunda etapa do ensino fundamental, os do quarto para o ensino médio e os do quinto para o ensino superior. Destaca-se que, para os dois intervalos de menor rendimento, a maioria dos trabalhadores pertenciam ao segundo, terceiro e quarto intervalos da variável anos de estudo. Enquanto a maioria dos trabalhadores cujos rendimentos se enquadravam nos quatro intervalos de maior renda também integravam os três intervalos de maior escolaridade. Esse fato reflete a tendência de que trabalhadores com maior escolaridade ganham mais.

Tabela 5 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Brasil – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Anos de estudo				
	0	0 + 5	5 + 9	9 + 12	13 ou +
0	141.513	654.893	712.737	997.922	480.077
%	4,74	21,92	23,86	33,41	16,07
0 + 1	1.075.274	4.960.659	5.760.210	9.109.061	2.332.915
%	4,63	21,35	24,79	39,20	10,04
1 + 2	393.951	3.268.806	6.235.367	14.494.399	5.351.964
%	1,32	10,99	20,96	48,73	17,99
2 + 3	90.033	1.038.746	2.339.515	6.084.262	4.318.500
%	0,65	7,49	16,87	43,86	31,13
3 + 4	29.724	360.154	886.731	2.793.363	3.193.851
%	0,41	4,96	12,21	38,46	43,97
> 4	110.020	732.326	1.308.111	3.663.846	9.702.279
%	0,71	4,72	8,43	23,61	62,53

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

Destarte, para os trabalhadores que não receberam salário no período, 21,92% completaram ao menos um ano da primeira etapa do ensino fundamental, 23,86% o fizeram para a segunda etapa do ensino fundamental e 33,41% o fizeram para o ensino médio. Já para os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, 8,43% completaram ao menos um ano da segunda etapa do ensino

fundamental, 23,61% o fizeram para o ensino médio e 62,53% o fizeram para o ensino superior.

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por escolaridade, para o primeiro trimestre de 2022, está na Tabela 6. Não obstante as variações quanto ao peso relativo de cada intervalo, o segundo período apresentou resultados semelhantes aos do primeiro. Assim, dentre os trabalhadores que não receberam salário no período, 18,12% completaram até cinco anos de estudo, 23,36% completaram entre seis e nove anos e 36,25% entre 10 e 12 anos. Já para os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, 7,64% completaram entre seis e nove anos de estudo, 22,11% entre 10 e 12 anos e 65,65% completaram 13 anos ou mais.

Tabela 6 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Brasil – 1º trimestre de 2022.

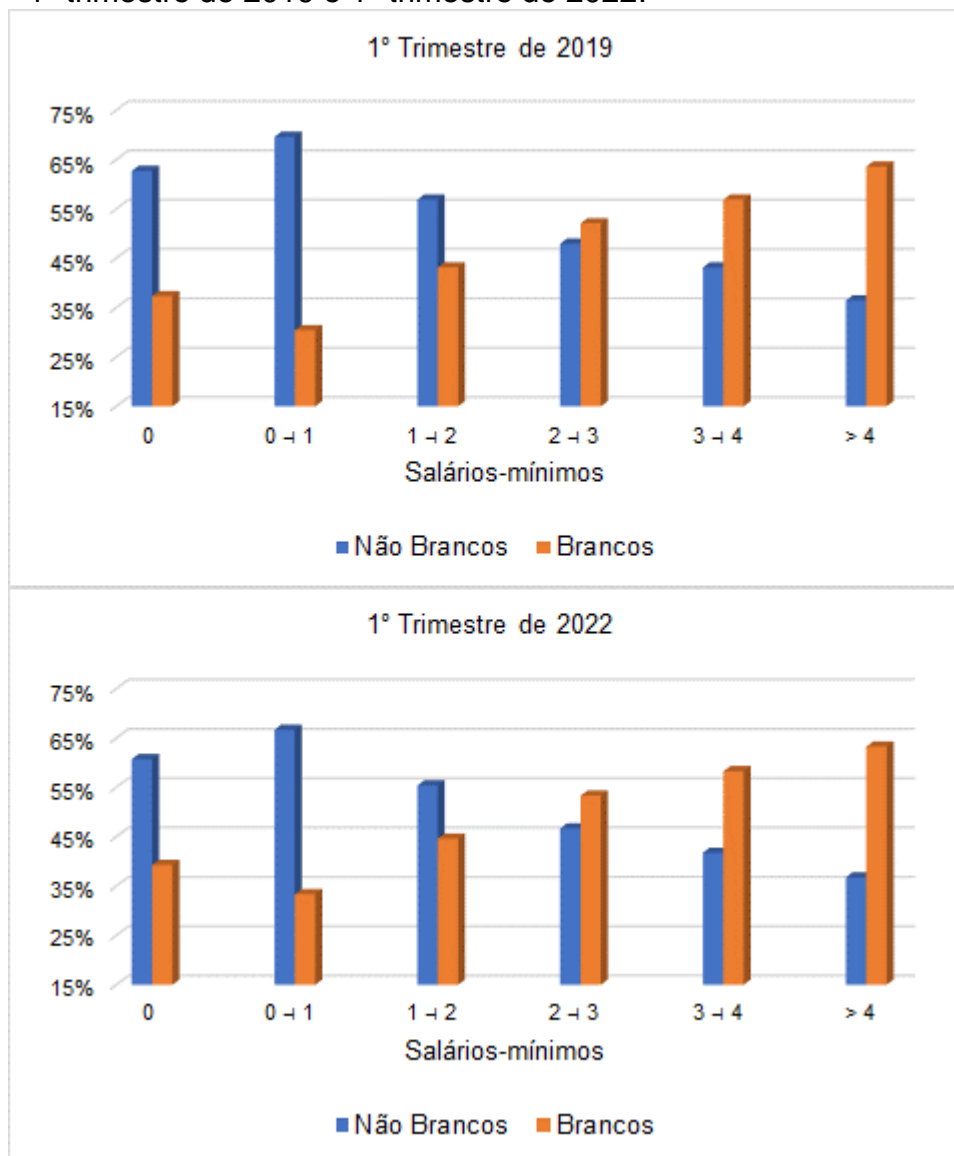
Salários-mínimos	Anos de estudo				
	0	0 + 5	5 + 9	9 + 12	13 ou +
0	117.163	483.776	623.477	967.559	477.230
%	4,39	18,12	23,36	36,25	17,88
0 + 1	1.235.934	4.885.511	7.182.141	13.823.494	3.950.671
%	3,98	15,72	23,11	44,48	12,71
1 + 2	384.775	2.370.204	5.163.796	14.545.903	6.413.743
%	1,33	8,21	17,88	50,37	22,21
2 + 3	99.340	703.655	1.719.271	5.659.668	5.431.348
%	0,73	5,17	12,63	41,57	39,90
3 + 4	31.488	182.135	405.386	1.666.296	2.701.101
%	0,63	3,65	8,13	33,42	54,17
> 4	97.499	548.034	1.072.911	3.107.144	9.224.601
%	0,69	3,90	7,64	22,11	65,65

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

A Figura 9 exibe a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por cor ou raça. Para o primeiro trimestre de 2019, os trabalhadores não brancos foram maioria nos três intervalos de menor renda, enquanto os brancos o

foram para os três intervalos de maior rendimento, mostrando que, no agregado, os brancos receberam mais que os não brancos.

Figura 9 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por cor ou raça – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

Dentre os trabalhadores que não receberam ou que receberam até um salário-mínimo, os não brancos somavam 62,69% e 69,59% respectivamente. Já para os intervalos de três a quatro e acima de quatro salários-mínimos, os trabalhadores brancos equivaleram a 56,87% e 63,57%. No primeiro trimestre de 2022, as diferenças entre brancos e não brancos foram levemente reduzidas no primeiro, segundo, terceiro e sexto intervalos, e levemente ampliadas nos demais. Mas, ainda assim, os resultados foram muito semelhantes aos apresentados pelo primeiro período. Os não

brancos continuaram a compor maioria nos intervalos de menores rendimentos e minoria nos intervalos de maiores rendimentos. Para os dois primeiros intervalos, os não brancos participaram com 60,73% e 66,66%, respectivamente. Para os dois últimos intervalos, os brancos compuseram 58,27% e 63,25%.

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por regiões, no primeiro trimestre de 2019, é exibida na Tabela 7. Para todos os intervalos de rendimentos as regiões Nordeste, Sudeste e Sul foram preponderantes, exceto para o segundo, no qual a região Sul foi menos relevante que a Norte.

Tabela 7 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grande região – Brasil – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Grande região				
	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
0	303.460	879.887	1.162.238	429.738	211.819
%	10,16	29,46	38,91	14,39	7,09
0 + 1	2.752.631	9.693.438	7.259.952	1.971.331	1.560.768
%	11,85	41,71	31,24	8,48	6,72
1 + 2	2.003.696	5.428.698	14.608.342	5.159.311	2.544.441
%	6,74	18,25	49,11	17,35	8,55
2 + 3	676.843	1.788.173	7.322.497	2.789.767	1.293.775
%	4,88	12,89	52,79	20,11	9,33
3 + 4	373.605	889.382	3.788.119	1.533.200	679.517
%	5,14	12,24	52,15	21,11	9,35
> 4	1.067.411	2.440.362	7.598.912	2.967.300	1.442.597
%	6,88	15,73	48,97	19,12	9,30

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

A importância da região Nordeste foi relativamente maior para os dois intervalos de menor renda, e diminuiu para aqueles cujos rendimentos eram maiores. Em contrapartida, o Sul e Sudeste tiveram participações relativamente maiores nos quatro últimos intervalos. Desse modo, o Nordeste foi responsável por 29,46%, o Sudeste 38,91% e o Sul 14,39% dos trabalhadores que nada receberam no período. Dentre os

trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, essas participações foram, respectivamente, da ordem de 15,73%, 48,97% e 19,12%.

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros por regiões, no primeiro trimestre de 2022, pode ser vista na Tabela 8. Novamente, as regiões Nordeste, Sudeste e Sul foram as mais destacadas, com a mesma ressalva do período anterior para o segundo intervalo. Do mesmo modo, a importância relativa da Região Nordeste mostrou-se maior para os dois intervalos de menor rendimento, enquanto o Sul e Sudeste foram relativamente mais importantes para os quatro intervalos de maior rendimento. Dentre os trabalhadores que nada receberam no período, 32,16% eram nordestinos, 36,72% eram sudestinos e 14,36% eram sulistas. Dentre os que receberam mais de quatro salários-mínimos, esses percentuais foram: 14,87%, 48,96% e 18,96%.

Tabela 8– Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grande região – Brasil – 1º trimestre de 2022.

Salários-mínimos	Grande região				
	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
0	278.179	858.358	980.049	383.200	169.421
%	10,42	32,16	36,72	14,36	6,35
0 + 1	3.454.151	11.430.931	11.180.646	2.833.930	2.178.095
%	11,11	36,78	35,98	9,12	7,01
1 + 2	1.869.772	4.667.555	14.261.958	5.457.375	2.621.762
%	6,47	16,16	49,39	18,90	9,08
2 + 3	791.232	1.628.144	6.973.504	2.921.630	1.298.774
%	5,81	11,96	51,23	21,46	9,54
3 + 4	266.051	597.772	2.631.756	1.053.479	437.349
%	5,34	11,99	52,78	21,13	8,77
> 4	1.064.321	2.088.857	6.879.067	2.663.535	1.354.408
%	7,58	14,87	48,96	18,96	9,64

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Na seção 4.2 apresentam-se as tabelas e figuras referentes ao Estado do Paraná, utilizando as mesmas variáveis, à exceção das Grandes Regiões, próprias do Brasil.

4.2 Análise estatística preliminar – Paraná

A Tabela 9 apresenta a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses, no 1º trimestre de 2019, por grupamento de atividade. Os resultados mostraram-se semelhantes aos apresentados pelo Brasil. Para os trabalhadores que nada receberam, 38,72% trabalharam na agricultura e 30,01% nos serviços A, uma inversão do resultado brasileiro. Dentre os que receberam até um salário-mínimo, 48,35% estavam empregados nos serviços A, 16,74% no setor agrícola e 14,94% nos serviços B. Para o quinto e sexto intervalos de rendimentos, os serviços A participavam com 38,56% e 25,22%, enquanto os serviços B foram responsáveis por 31,37% e 43,53%. Destaca-se que a agricultura se mostrou muito representativa nos dois primeiros intervalos, e menos relevante, em termos relativos, que a indústria nos demais intervalos, assim como mostrado para o país. Os serviços B apresentaram maior percentual que os tipo A apenas para o intervalo de maior rendimento.

Tabela 9 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Paraná – 1º trimestre de 2019.

(continua)

Salários-mínimos	Grupamento de atividade				
	Agricultura	Indústria	Construção Civil	Serviços A	Serviços B
0	58.025	16.321	9.428	44.972	21.094
%	38,72	10,89	6,29	30,01	14,08
0 + 1	141.618	98.062	70.907	408.963	126.354
%	16,74	11,59	8,38	48,35	14,94
1 + 2	146.448	348.763	167.286	860.144	381.284
%	7,69	18,32	8,79	45,18	20,03
2 + 3	62.849	173.542	87.150	416.090	256.974
%	6,31	17,41	8,74	41,75	25,78

Tabela 9 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Paraná – 1º trimestre de 2019.

(conclusão)

Salários-mínimos	Grupamento de atividade				
	Agricultura	Indústria	Construção Civil	Serviços A	Serviços B
3 → 4	26.395	99.540	43.094	216.747	176.334
%	4,70	17,71	7,67	38,56	31,37
> 4	130.642	161.706	48.144	274.729	474.256
%	11,99	14,84	4,42	25,22	43,53

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

A Tabela 10 apresenta a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses, no 1º trimestre de 2022, por grupamento de atividade. Novamente, para o primeiro intervalo de rendimento, os grupamentos que mais empregaram foram a agricultura (32,74%) e os serviços A (29,71%).

Tabela 10 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por grupamento de atividade – Paraná – 1º trimestre de 2022.

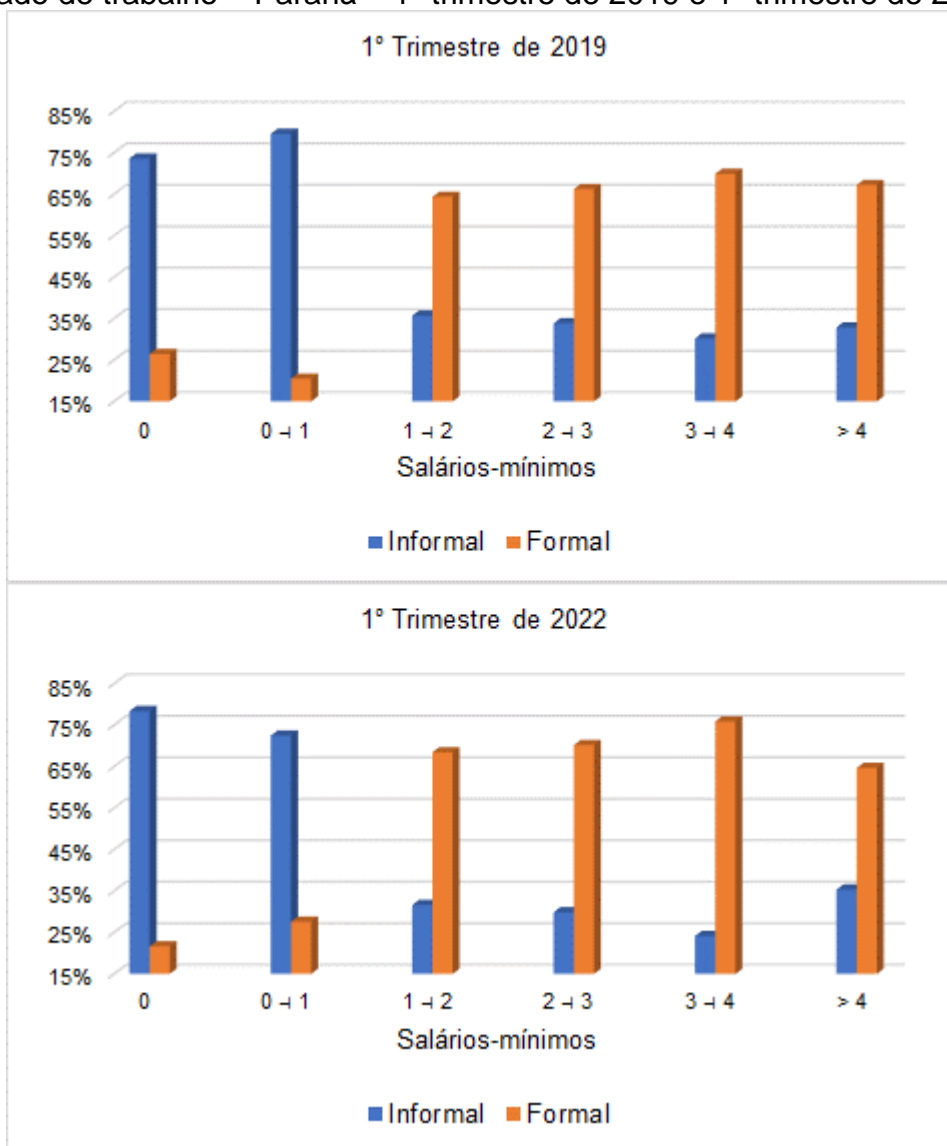
Salários-mínimos	Grupamento de atividade				
	Agricultura	Indústria	Construção Civil	Serviços A	Serviços B
0	40.923	13.543	15.723	37.140	17.662
%	32,74	10,84	12,58	29,71	14,13
0 → 1	166.706	142.640	107.475	585.255	178.276
%	14,12	12,08	9,11	49,58	15,10
1 → 2	158.236	426.635	199.058	897.269	441.492
%	7,45	20,10	9,38	42,27	20,80
2 → 3	72.744	197.596	91.840	393.524	278.572
%	7,03	19,10	8,88	38,05	26,93
3 → 4	21.485	61.687	22.063	127.110	127.638
%	5,97	17,14	6,13	35,31	35,46
> 4	121.720	123.649	37.920	243.582	415.363
%	12,92	13,12	4,02	25,85	44,08

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Dentre os trabalhadores cujos rendimentos se enquadraram no segundo intervalo, 49,58% estavam empregados nos serviços A, 15,10% nos serviços B e 14,12% na agricultura. Dentre os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, 44,08% trabalharam nos serviços B, 25,85% nos serviços A e 13,12% na indústria, que novamente se tornou mais representativa que a agricultura nos intervalos de maior rendimento. À exemplo dos resultados brasileiros, os serviços B tiveram maior participação que os serviços A nos dois últimos intervalos.

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por condição no mercado de trabalho é mostrada pela Figura 10.

Figura 10 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por condição no mercado de trabalho – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



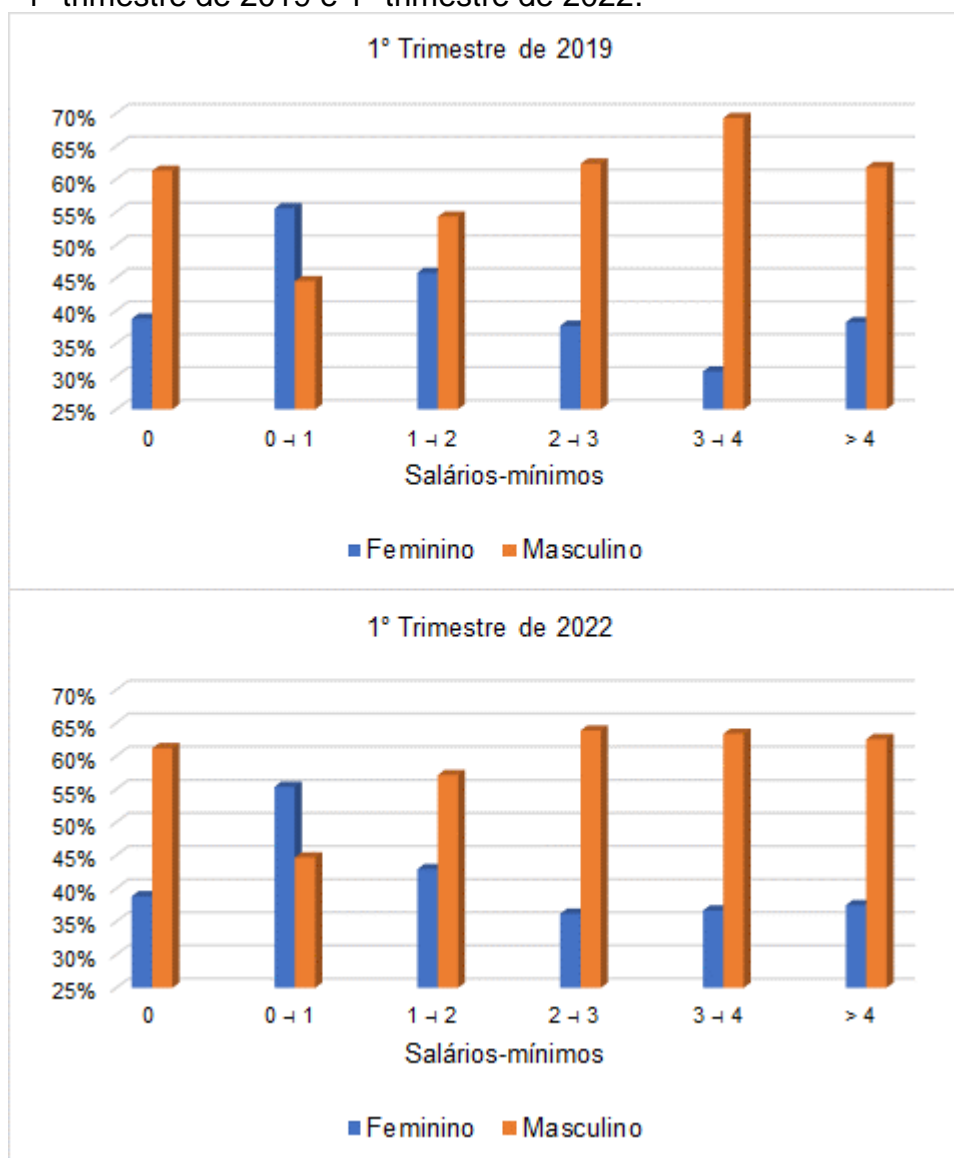
Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

Assim como no caso brasileiro, os trabalhadores informais formaram maioria nos dois intervalos de menores rendimentos e minoria nos quatro intervalos cujos rendimento eram maiores, para os dois períodos analisados. No primeiro trimestre de 2019 os informais participaram com 73,57% dos que não receberam, 79,53% dos que receberam até um salário-mínimo, 30,16% dos que receberam entre três e quatro salários-mínimos e 32,82% dos que receberam mais de quatro salários-mínimos. No primeiro trimestre de 2022, para os mesmos intervalos, esses percentuais foram 78,36%, 72,46%, 24,13% e 35,33%; mostrando que as diferenças entre as condições continuaram.

Na Figura 11 apresenta-se a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por sexo. Novamente, os trabalhadores do sexo masculino foram maioria para quase todos os intervalos de rendimento, com exceção do referente a até um salário-mínimo, para o qual as trabalhadoras eram 55,53% e 55,34% para o primeiro e segundo períodos respectivamente. No primeiro trimestre de 2019, as trabalhadoras somavam 38,76% dos que nada receberam, 30,74% dos que receberam acima de três e até quatro salários-mínimos e 38,21% dos que receberam mais de quatro salários. Já para o primeiro trimestre de 2022 esses percentuais foram 38,83%, 36,66% e 37,47%. Para ambos os períodos, as maiores diferenças entre as representatividades masculina e feminina mostraram-se nos três intervalos de maiores rendimentos.

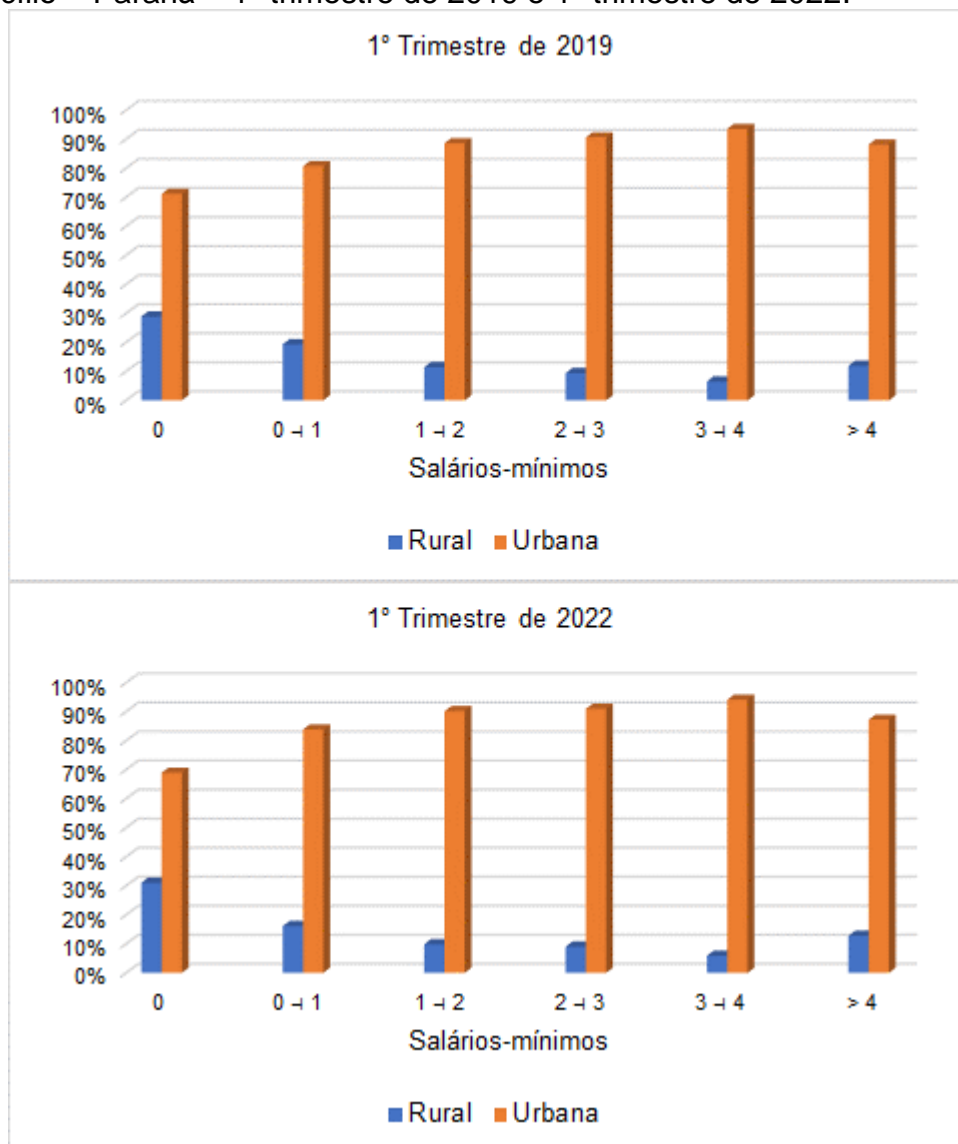
A Figura 12 exibe a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por situação do domicílio. Assim como no caso brasileiro, os trabalhadores domiciliados em áreas urbanas eram maioria para todos os intervalos de rendimentos, nos dois períodos analisados. Ademais, a participação relativa dos trabalhadores domiciliados em áreas rurais diminuiu paulatinamente para os intervalos de maiores rendimentos, com exceção do último, que apresentou um aumento em relação ao seu anterior. Destarte, os trabalhadores domiciliados em áreas rurais, no primeiro e último períodos, compunham 28,87% e 31,08% dos trabalhadores que nada receberam, 19,35% e 16,17% dos que receberam até um salário-mínimo, 6,53% e 5,91% dos que receberam acima de três e até quatro salários, além de 11,90% e 12,80% dos que receberam mais de quatro salários.

Figura 11 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por sexo – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

Figura 12 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por situação do domicílio – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por idade, para o primeiro trimestre de 2019, é mostrada pela Tabela 11. Os trabalhadores paranaenses menores de idade mostraram-se mais representativos que seus pares brasileiros, constituindo 6,04% do segundo e 1,93% do sexto intervalo de rendimentos. Para os três intervalos de maior renda, as faixas etárias com maiores percentuais foram, assim como para o Brasil, os de 26 a 35 anos, de 36 a 45 anos e de 46 a 55 anos. Dentre os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, tais intervalos eram de, respectivamente: 23,10%, 31,71% e 24,46%. Para os intervalos de menor renda não houve a mesma correspondência com os resultados brasileiros. Dentre os trabalhadores que receberam até um salário-mínimo, 21,82%

possuíam entre 18 e 25 anos, 19,61% entre 46 e 55 anos e 18,92% entre 36 e 45 anos.

Tabela 11 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Paraná – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Idade					
	14 + 18	18 + 26	26 + 36	36 + 46	46 + 56	56 ou +
0	2.463	23.423	29.634	32.392	30.586	31.341
%	1,64	15,63	19,78	21,62	20,41	20,92
0 + 1	51.053	184.566	152.493	160.006	165.920	131.867
%	6,04	21,82	18,03	18,92	19,61	15,59
1 + 2	17.854	419.667	529.518	425.045	337.197	174.646
%	0,94	22,04	27,81	22,32	17,71	9,17
2 + 3	1.710	133.683	274.601	273.427	201.263	111.921
%	0,17	13,41	27,55	27,44	20,19	11,23
3 + 4	1.244	56.325	174.615	162.267	114.001	53.657
%	0,22	10,02	31,06	28,87	20,28	9,55
> 4	21.041	60.405	251.721	345.445	266.500	144.366
%	1,93	5,54	23,10	31,71	24,46	13,25

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

A distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por idade, para o primeiro trimestre de 2022, é mostrada pela Tabela 12. Novamente, os menores de idade tiveram uma representatividade nos intervalos de rendimentos mais notável que a apresentada pelo país, bem como pelo período anterior. Assim, eles equivaleram a 6,32% do segundo intervalo de rendimentos, 3,70% do primeiro e 1,63% do último. Como no período anterior, para os três intervalos de maior rendimento, os intervalos de idade mais representativos foram: de 26 a 35 anos, de 36 a 45 anos e de 46 a 55 anos. Para os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, essas faixas etárias participaram com os seguintes percentuais: 22,51%, 32,83% e 23,56%. Dentre os trabalhadores que nada receberam, 21,55% tinham mais de 55 anos, 20,02% entre 46 e 55 anos e 19,52% entre 26 e 35 anos. Para os que receberam até um salário-mínimo, os intervalos de idade com maiores

percentuais foram: de 18 a 25 anos (22,32%), de 26 a 35 anos (19,55%) e de 36 a 45 anos (18,89%).

Tabela 12 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por idade – Paraná – 1º trimestre de 2022.

Salários-mínimos	Idade					
	14 + 18	18 + 26	26 + 36	36 + 46	46 + 56	56 ou +
0	4.623	21.532	24.397	22.474	25.026	26.939
%	3,70	17,23	19,52	17,98	20,02	21,55
0 + 1	74.612	263.469	230.734	223.009	210.807	177.720
%	6,32	22,32	19,55	18,89	17,86	15,06
1 + 2	21.053	465.768	589.444	481.916	367.573	196.936
%	0,99	21,94	27,77	22,70	17,32	9,28
2 + 3	2.470	119.894	338.366	282.399	193.196	97.951
%	0,24	11,59	32,72	27,30	18,68	9,47
3 + 4	763	34.231	112.398	111.178	69.281	32.133
%	0,21	9,51	31,22	30,88	19,25	8,93
> 4	15.344	63.280	212.128	309.320	222.024	120.139
%	1,63	6,72	22,51	32,83	23,56	12,75

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Na Tabela 13 apresenta-se a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por escolaridade, para o primeiro trimestre de 2019. Assim como observado para o Brasil, a maioria dos trabalhadores que nada receberam ou receberam até um salário-mínimo possuía escolaridade equivalente ao segundo, terceiro ou quarto intervalos de anos de estudo. Analogamente, a maioria dos trabalhadores que se enquadraram nos quatro intervalos de maior rendimento também o fizeram nos três intervalos de maior escolaridade. Para os trabalhadores que nada receberam no período, 32,86% completaram ao menos um ano do ensino médio, 25,45% o fizeram para a primeira etapa do ensino fundamental e 24,30% o fizeram para a segunda etapa do ensino fundamental. Para os trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos, a grande maioria completou ao menos um ano do ensino superior (61,12%).

Tabela 13 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Paraná – 1º trimestre de 2019.

Salários-mínimos	Anos de estudo				
	0	0 + 5	5 + 9	9 + 12	13 ou +
0	3.311	38.132	36.410	49.238	22.749
%	2,21	25,45	24,30	32,86	15,18
0 + 1	24.162	202.969	219.930	283.565	115.277
%	2,86	23,99	26,00	33,52	13,63
1 + 2	28.101	242.612	438.441	877.463	317.309
%	1,48	12,74	23,03	46,09	16,67
2 + 3	8.776	89.398	198.722	431.904	267.805
%	0,88	8,97	19,94	43,34	26,87
3 + 4	3.594	30.038	83.338	225.651	219.488
%	0,64	5,34	14,83	40,14	39,05
> 4	4.908	58.737	103.407	256.560	665.866
%	0,45	5,39	9,49	23,55	61,12

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

Na Tabela 14 apresenta-se a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por escolaridade, para o primeiro trimestre de 2022. Assim como no caso brasileiro, os resultados paranaenses do segundo período mostraram-se comparáveis aos do primeiro. Dentre os trabalhadores que nada receberam, 36,51% completaram ao menos um ano do ensino médio, 25,57% o fizeram para a segunda etapa do ensino fundamental e 18,19% o fizeram para a primeira etapa do ensino fundamental. Novamente, a maioria dos trabalhadores que receberam mais de quatro salários-mínimos estudaram 13 anos ou mais (63,18%), resultado maior que o apresentado no primeiro período.

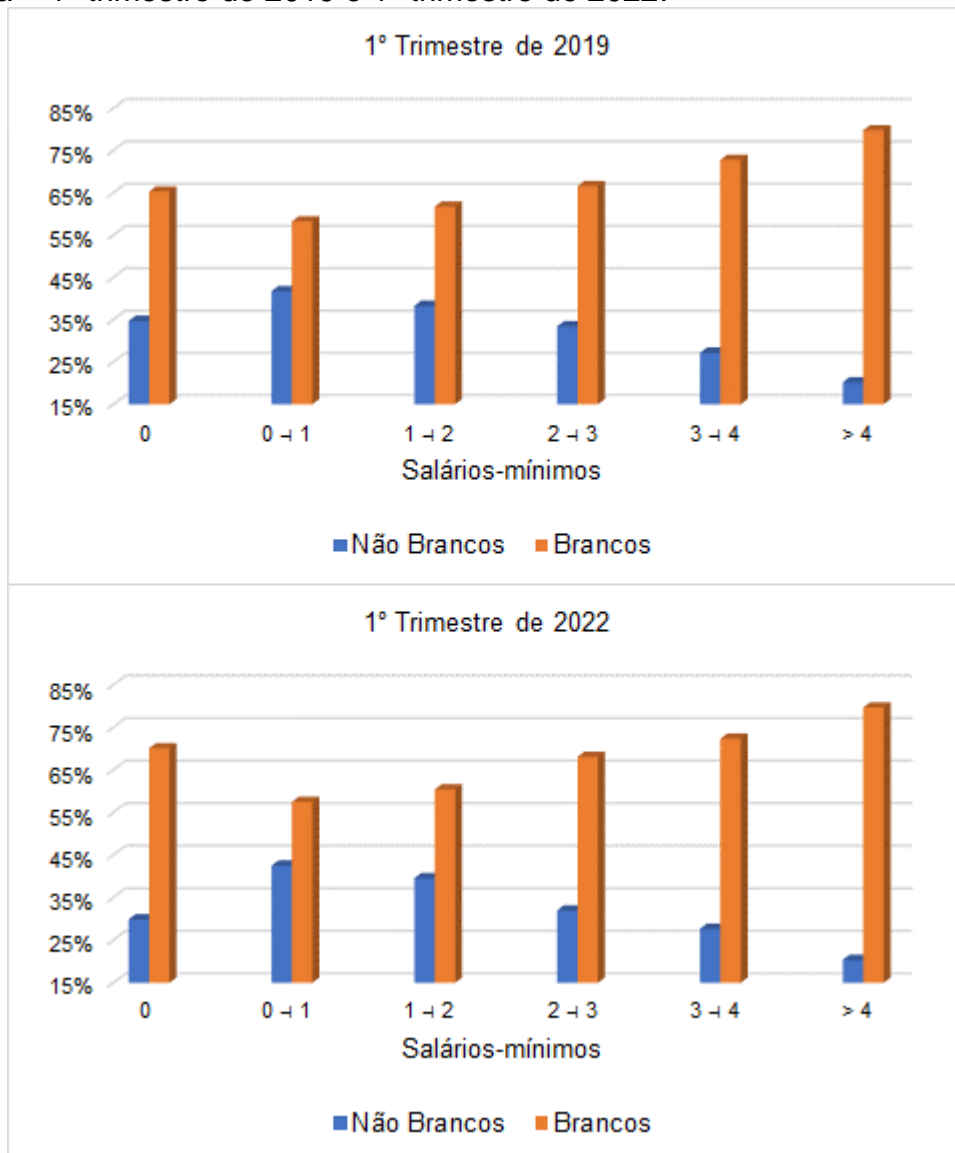
Tabela 14 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por escolaridade – Paraná – 1º trimestre de 2022.

Salários-mínimos	Anos de estudo				
	0	0 + 5	5 + 9	9 + 12	13 ou +
0	3.689	22.738	31.959	45.635	20.971
%	2,95	18,19	25,57	36,51	16,78
0 + 1	37.146	223.581	267.429	472.119	180.075
%	3,15	18,94	22,66	40,00	15,26
1 + 2	30.774	202.612	444.732	1.016.325	428.246
%	1,45	9,55	20,95	47,88	20,17
2 + 3	6.434	63.208	154.373	446.906	363.354
%	0,62	6,11	14,93	43,21	35,13
3 + 4	3.895	16.082	40.884	112.659	186.463
%	1,08	4,47	11,36	31,30	51,80
> 4	3.716	40.765	73.529	228.914	595.312
%	0,39	4,33	7,80	24,29	63,18

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

A Figura 13 exibe a distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores paranaenses por cor ou raça. Diferentemente dos resultados para o Brasil, os trabalhadores brancos compuseram a maioria para ambos os períodos e em todos os intervalos. Destaca-se que, nos dois períodos, a maior participação relativa dos não brancos foi observada para o segundo intervalo de rendimentos, e foi sendo reduzida para todos os intervalos de rendimentos maiores. No primeiro trimestre de 2019 os não brancos eram 34,72% dos trabalhadores que nada receberam, 41,74% dos que receberam até um salário-mínimo, 27,21% dos que receberam entre três e quatro salários e 20,22% dos que receberam mais de quatro salários-mínimos. No segundo período esses percentuais foram 29,93%, 42,52%, 27,67% e 20,36%, respectivamente. Apesar das variações na participação relativa, os resultados dos períodos mostraram-se semelhantes e favorável aos brancos nos dois intervalos de maior rendimento.

Figura 13 – Distribuição percentual dos rendimentos dos trabalhadores por cor ou raça – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.



Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

4.3 Equações mincerianas e decomposições de Oaxaca-Blinder – Brasil

A Tabela 15 apresenta as equações mincerianas de determinação de salários brasileiras para os primeiros trimestres de 2019 e 2022. Nota-se que os coeficientes de determinação (R^2) foram 25,94% e 23,56%, respectivamente. Segundo Gujarati e Porter (2011) tal coeficiente expressa a proporção da variação da variável dependente que é explicada pela regressão. Embora tais valores sejam relativamente baixos, são semelhantes aos encontrados em outros trabalhos que utilizaram a mesma

metodologia (FONSECA, 2016; MANTOVANI, 2018). Ademais, todas as estimativas mostraram-se significativas ao nível de 1%.

As estimativas associadas às variáveis escolaridade e idade (*proxy* da experiência) mostraram que ambas impactaram positivamente nos rendimentos, conforme propalado pela Teoria do Capital Humano. O quadrado da idade impactou negativamente, refletindo os retornos marginais decrescentes da experiência (SENNÁ, 1976).

Considerando o primeiro período, para cada ano a mais que os trabalhadores completassem, seus salários seriam aumentados em aproximadamente 8,48% até a idade máxima de 52 anos³, quando passariam a cair 0,0814%. Analogamente, no segundo período, os salários seriam acrescidos em 7,57% até a idade de 51 anos, quando passariam a decair em 0,0744% para cada ano adicionado. À medida que se completasse um ano a mais de ensino formal, os salários seriam elevados em aproximadamente 9,25% no primeiro período e 8,54% no segundo. Observa-se uma queda no impacto da variável anos de estudo, assim como a observada entre as estimativas para a variável idade.

Do mesmo modo, as estimativas associadas às variáveis condição no mercado de trabalho, sexo e situação do domicílio foram menores no segundo período, em comparação com o primeiro. Destarte, os trabalhadores alocados no setor formal obtiveram rendimentos superiores aos do informal na ordem de, aproximadamente, 77,03% e 67,65% no primeiro e segundo períodos. Os rendimentos dos trabalhadores do sexo masculino foram 42,50% e 42,24% superiores aos das trabalhadoras nos primeiros trimestres de 2019 e 2022. Além disso, os salários dos trabalhadores domiciliados em áreas urbanas mostraram-se 30,55% e 26,88% maiores que os recebidos pelos moradores de áreas rurais nos intervalos temporais em questão.

Para a estimativa dos parâmetros associados à variável grupamento de atividades omitiu-se a agricultura, setor que apresentou a menor média salarial⁴. Novamente, as estimativas do segundo período foram menores que as do primeiro. Os trabalhadores dos serviços B, que apresentaram a maior média salarial, ganharam rendimentos superiores aos dos trabalhadores agrícolas na ordem de 65,31% no primeiro período e 57,99% no segundo. Para os trabalhadores dos serviços A, as diferenças em relação aos salários agrícolas foram 47,84% e 35,87%.

³ Cálculos apresentados no Apêndice A.

⁴ O Apêndice C apresenta os rendimentos médios segundo características socioeconômicas.

Tabela 15 – Equações mincerianas para o logaritmo do rendimento obtido no mercado de trabalho – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

Variável	1º trimestre de 2019	1º trimestre de 2022
	Coefficiente	Coefficiente
Constante	2,598381*	3,165627*
Idade	0,0848482*	0,0757349*
(Idade) ²	-0,0008142*	-0,0007437*
Escolaridade	0,0925154*	0,0853863*
Condição no mercado de trabalho (Formal = 1)	0,770285*	0,6764748*
Sexo (Masculino = 1)	0,4250158*	0,422401*
Situação do domicílio (Urbana = 1)	0,3055006*	0,2688186*
Grupamento de atividade (Agricultura omitida)		
Indústria	0,4415586*	0,3382356*
Construção Civil	0,4002257*	0,3516643*
Serviços A	0,4784151*	0,3587078*
Serviços B	0,6531146*	0,579862*
Grande região (Nordeste omitida)		
Norte	0,1190309*	0,1810092*
Sudeste	0,3138045*	0,3725475*
Sul	0,3762163*	0,4594232*
Centro-Oeste	0,4421166*	0,4958331*
Cor ou raça (Não Brancos = 1)	-0,1852166*	-0,1516477*
Número de observações	222.668	190.606
Teste F	5198,59*	3915,75*
R ²	0,2594	0,2356

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

* estimativas significativas ao nível de 1%.

Ainda considerando a Tabela 15, dentre as grandes regiões omitiu-se a Nordeste, que apresentou a menor média salarial. Diferentemente das estimativas anteriores, os resultados do segundo período mostraram-se superiores aos do primeiro. Os trabalhadores do Centro-Oeste foram os que apresentaram maior diferencial de rendimento em relação aos trabalhadores do Nordeste, recebendo aproximadamente 44,21% e 49,58% a mais que estes. Os trabalhadores sulistas receberam cerca de 37,62% e 45,94% a mais que os nordestinos para o primeiro e segundo períodos; enquanto os sudestinos receberam 31,38% e 37,25% acima dos salários nordestinos.

Em ambos os períodos constatou-se a existência de diferenças salariais por cor ou raça, apesar de uma queda no segundo período em comparação com o primeiro. Para uma análise mais detalhada de tais diferenças, a Tabela 16 mostra os resultados das estimativas das decomposições dos diferenciais de rendimentos por

cor ou raça de Oaxaca-Blinder, para o Brasil, nos primeiros trimestres de 2019 e 2022. O primeiro período apresentou um diferencial salarial de 72,29%, decorrente dos diferentes salários para brancos (R\$ 1.641,42) e não brancos (R\$ 952,69). A parte explicada da decomposição indica que, se os trabalhadores não brancos apresentassem as mesmas dotações de atributos produtivos dos brancos, seus rendimentos deveriam aumentar em cerca de 44,60%. Já a parte não explicada mostra que houve discriminação no período e que, caso ela não existisse, os salários dos trabalhadores não brancos se elevariam em, aproximadamente, 19,15%.

Tabela 16 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para os diferenciais de rendimento por cor ou raça – Brasil – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

In salário	1º trimestre de 2019		1º trimestre de 2022	
	Coeficientes	Coeficientes exponenciais	Coeficientes	Coeficientes exponenciais
Diferencial				
Branco	7,403314*	1641,415*	7,531154*	1865,257*
Não Brancos	6,859286*	952,6869*	7,059946*	1164,382*
Diferença	0,5440279*	72,2933%*	0,4712082*	60,1929%*
Decomposição				
Parte explicada	0,3688315*	44,6044%*	0,3333177*	39,5591%*
Parte não explicada	0,1751964*	19,148%*	0,1378905*	14,785%*

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

* estimativas significativas ao nível de 1%.

A Tabela 16 também mostra que o segundo período apresentou reduções em todas as diferenças percentuais. O rendimento para mão de obra branca foi R\$ 1.865,26; enquanto para mão de obra não branca foi R\$ 1.164,38; resultando em uma diferença de 60,19%. Caso a mão de obra não branca possuísse as mesmas características produtivas da branca, seu rendimento deveria aumentar em 39,56%, conforme indicado pela parte explicada. Uma vez que não existisse discriminação por cor ou raça no mercado de trabalho brasileiro, os rendimentos da mão de obra não branca deveriam ser elevados em 14,79%, conforme apresentado pela parte não explicada. Esse resultado corrobora o encontrado por Maia et al. (2017), que encontraram redução da discriminação por cor ou raça no ano de 2013 em relação a 2002.

4.4 Equações mincerianas e decomposições de Oaxaca-Blinder – Paraná

A Tabela 17 apresenta as equações de determinação de salários paranaenses para os primeiros trimestres de 2019 e 2022. Os coeficientes de determinação (R^2) apresentados foram semelhantes aos obtido para o Brasil: 19,69% para a regressão do primeiro período e 18,04% para a regressão do segundo período. Todas as estimativas dos parâmetros foram estatisticamente significativas ao nível de 1%, exceto a associada à variável situação do domicílio, na regressão do primeiro período.

Tabela 17 – Equações mincerianas para o logaritmo do rendimento obtido no mercado de trabalho – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

Variável	1º trimestre de 2019	1º trimestre de 2022
	Coeficiente	Coeficiente
Constante	3,31174*	3,860942*
Idade	0,0814819*	0,0813063*
(Idade) ²	-0,0008084*	-0,0008365*
Escolaridade	0,090463*	0,080462*
Condição no mercado de trabalho (Formal = 1)	0,6239938*	0,5641722*
Sexo (Masculino = 1)	0,4400932*	0,4237311*
Situação do domicílio (Urbana = 1)	0,0442773	0,2035623*
Grupamento de atividade (Agricultura omitida)		
Indústria	0,5916343*	0,1832226*
Construção Civil	0,6901757*	0,1936865*
Serviços A	0,5929659*	0,2160971*
Serviços B	0,7500877*	0,3960424*
Cor ou raça (Não Brancos = 1)	-0,1160105*	-0,074087*
Número de observações	13.503	12.288
Teste F	300,6*	245,62*
R^2	0,1969	0,1804

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

* estimativas significativas ao nível de 1%.

A experiência e o nível educacional impactaram positivamente nos rendimentos dos trabalhadores. Cada unidade incremental de escolaridade eleva os salários em aproximadamente 9,05% no primeiro período e 8,05% no segundo. Cada unidade incremental na idade dos trabalhadores aumenta os rendimentos em aproximadamente 8,15%, até a idade máxima de 50 anos, quando passa a reduzi-los em cerca de 0,0808%, no primeiro trimestre de 2019. No segundo período cada ano de idade completado pelos trabalhadores eleva seus rendimentos em cerca de 8,13%, até os 49 anos, passando a reduzi-los em 0,0837% a partir de então.

As estimativas dos parâmetros das variáveis condição no mercado de trabalho e sexo foram, assim como no caso brasileiro, maiores no primeiro período. Os trabalhadores formais tiveram rendimentos, em média, 62,40% maiores que os recebidos pelos informais no primeiro período e 56,42% no segundo. Os salários dos trabalhadores foram cerca de 44,01% e 42,37% superiores aos das trabalhadoras; assim como os rendimentos dos trabalhadores domiciliados em áreas urbanas sobressaíram-se sobre os recebidos pelos trabalhadores domiciliados em áreas rurais em cerca de 4,43% e 20,36% nos primeiros trimestres de 2019 e 2022.

Os salários dos trabalhadores dos serviços B foram, em média, 75,01% maiores que os recebidos pelos trabalhadores agrícolas no primeiro trimestre de 2019 e 39,60% no equivalente de 2022. Para os trabalhadores dos serviços A esses hiatos em comparação às remunerações dos trabalhadores agrícolas foram da ordem de 59,30% e 21,61%, enquanto para os da construção civil foram 69,02% e 19,37%, respectivamente.

Por fim, as estimativas dos parâmetros associados à variável cor ou raça constataram a existência de diferenciais de salários, que foi maior no primeiro período. Na Tabela 17 são apresentados os resultados das estimativas das decomposições dos diferenciais de rendimentos por cor ou raça de Oaxaca-Blinder, para o Estado do Paraná nos primeiros trimestres de 2019 e 2022. Para o primeiro trimestre de 2019 apresentou-se um diferencial de salários de 35,78%, uma vez que os rendimentos para mão de obra branca foram diferentes dos observados para não branca (R\$ 1.707,40 e R\$ 1.257,47). Se os não brancos possuísem os mesmos atributos produtivos dos brancos, seus rendimentos médios deveriam aumentar em aproximadamente 22,62%. Se não houvesse discriminação racial no mercado de trabalho paranaense, no período, os rendimentos dos trabalhadores não brancos aumentariam em aproximadamente 10,73%.

Assim como nos resultados brasileiros, as diferenças percentuais paranaenses do segundo período foram menores que as do primeiro. Destaca-se também que as diferenças salariais no mercado de trabalho paranaense foram menores que as apresentadas pelo brasileiro. O salário médio dos trabalhadores brancos (R\$ 1.942,15) foi maior que o dos não brancos (R\$ 1.556,36), gerando um diferencial salarial de 24,79%. Se os trabalhadores não brancos compartilhassem as mesmas características produtivas dos brancos, seus salários deveriam aumentar em aproximadamente 17,13%. Caso não houvesse discriminação por cor ou raça, os

rendimentos dos não brancos seriam elevados em cerca de 6,54%. Resultados semelhantes foram apresentados por Maia et al. (2018).

Tabela 18 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para os diferenciais de rendimento por cor ou raça – Paraná – 1º trimestre de 2019 e 1º trimestre de 2022.

ln salário	1º trimestre de 2019		1º trimestre de 2022	
	Coeficientes	Coeficientes exponenciais	Coeficientes	Coeficientes exponenciais
Diferencial				
Branços	7,442724*	1707,395*	7,571553*	1942,154*
Não Brancos	7,136854*	1257,466*	7,350108*	1556,364*
Diferença	0,3058705*	35,7807%*	0,2214451*	24,7879%*
Decomposição				
Parte explicada	0,2039031*	22,6179%*	0,1580897*	17,1271%*
Parte não explicada	0,1019674*	10,7347%*	0,0633554*	6,5405%*

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

* estimativas significativas ao nível de 1%.

Contrariamente à hipótese principal da presente pesquisa, os impactos da discriminação racial sobre os salários dos trabalhadores não brancos foram maiores no primeiro período que no segundo, para as duas localidades analisadas. No entanto, os efeitos negativos decorrentes da existência da discriminação estrutural brasileira também foram verificados no segundo período para o Brasil e Paraná.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar os graus de discriminação salarial por cor ou raça nos mercados de trabalho brasileiro e paranaense para os primeiros trimestres de 2019 e 2022. Para isso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e elaborou-se estatísticas descritivas para as populações ocupadas de ambos os períodos e localidades. Ademais, estimou-se as equações mincerianas e a decomposição de Oaxaca-Blinder, visando mensurar os impactos dos atributos produtivos sobre os rendimentos dos trabalhadores e analisar os diferenciais salariais.

Preliminarmente, constatou-se a notória importância dos serviços, divididos em A e B, na geração de emprego e renda nos dois mercados de trabalho e períodos. Os trabalhadores formais tiveram menor participação nos intervalos de menor rendimento que os informais, mas compunham maioria nos maiores salários. Quanto ao sexo, os trabalhadores tiveram maior participação que as trabalhadoras em quase todos os intervalos, mas as diferenças entre eles se mostraram mais significativas nos intervalos de maior rendimento, em favor do sexo masculino.

Os trabalhadores não brancos do mercado de trabalho brasileiro, para os dois períodos, eram maioria nos intervalos de menores rendimentos, e minoria nos de maiores; mostrando que suas rendas eram inferiores às auferidas pelos trabalhadores brancos. No mercado de trabalho paranaense, os trabalhadores brancos eram a maioria nos dois períodos, mas a diferença participativa em relação aos não brancos aumentou à medida em que os intervalos de renda eram maiores.

As estimativas das equações mincerianas mostraram que as variáveis do capital humano foram significativas e, portanto, impactaram os salários dos trabalhadores. No mercado de trabalho brasileiro, cada ano de estudo completado elevava o salário em cerca de 9,25% no primeiro trimestre de 2019 e em 8,54% no primeiro trimestre de 2022. No Paraná tais elevações foram 9,05% e 8,05%. A cada ano completado, os rendimentos dos trabalhadores brasileiros elevaram-se em, aproximadamente, 8,48% no primeiro trimestre de 2019 e 7,57% no primeiro trimestre de 2022; enquanto os trabalhadores paranaenses tiveram seus salários aumentados em 8,15% no primeiro período e 8,13% no segundo.

As estimativas também indicaram que os rendimentos dos trabalhadores não brancos foram menores que os recebidos pelos brancos, no Brasil e Paraná, em ambos os períodos. Os salários dos trabalhadores formais foram maiores que os

auferidos pelos informais, assim como os recebidos pelos trabalhadores em comparação aos das trabalhadoras e dos moradores de áreas urbanas em relação aos de áreas rurais. Dentre os grupamentos de atividades, a agricultura apresentou os menores rendimentos, assim como o Nordeste foi a Grande Região com menores salários.

As estimativas das decomposições de Oaxaca-Blinder mostraram a existência de discriminação, que decaiu no segundo período para o Brasil e Paraná, resultado que confirmou a hipótese principal da presente pesquisa. Para o Brasil, o diferencial total foi de 72,29% no primeiro período e 60,19% no segundo; enquanto as partes não explicadas foram, respectivamente, 19,15% e 14,79%. Para o Estado do Paraná, as diferenças totais encontradas foram menores que as brasileiras (35,78% e 24,79%), assim como as partes não explicadas (10,73% e 6,54%).

Dadas as descobertas apresentadas nesta pesquisa, conclui-se que, não obstante os diferenciais salariais e efeitos da discriminação terem apresentado reduções no período, suas existências continuam. Assim, é necessária a adoção de políticas públicas e privadas que busquem a equidade das dotações de atributos produtivos, especialmente a educação. Outro objetivo, de igual ou maior importância, é o combate ao preconceito, que no Brasil apresenta-se na forma estrutural, arraigado nas mais variadas esferas da vida social, inclusive no mercado de trabalho.

Finalmente, salienta-se que a presente pesquisa buscou contribuir singelamente para o entendimento dos efeitos da existência da discriminação no mercado de trabalho, especialmente com relação aos rendimentos dos trabalhadores, tema de muita complexidade e importância. Destarte, faz-se necessário a elaboração de novos estudos, voltados a diferentes segmentos do mercado de trabalho e períodos.

REFERÊNCIAS

BARROS, R. P. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil. In: BARROS, R. P. de; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (org.). **Desigualdade de Renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: Ipea, 2007. p. 371-399.

BORJAS, G.J. **Economia do Trabalho**. Porto Alegre: Amgh, 2012. 632 p.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 138, n. 244-E, p. 1-2, 20 dez. 2000. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/12/2000&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=304>>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.661, de 2019. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, p. 15, 01 jan. 2019. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/01/2019&jornal=701&pagina=15&totalArquivos=15>>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.358, de 1º de junho de 2022. Dispõe sobre o valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Congresso Nacional, ano 160, n. 104, p. 1, 02 jun. 2022. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=02/06/2022&totalArquivos=212>>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRUE, S. L. **História do Pensamento Econômico**. São Paulo: Thomson, 2006. Tradução de: Luciana Penteado Miquelino.

COSTA, M. V. da; CARRASCO-GUTIERREZ, C. E.; REIS, C. V. S. Diferencial de Salários por Cor e Sexo no Brasil: uma análise por grandes regiões. **Economia Ensaios**, Uberlândia, v. 35, n. 1, p. 292-312, jul. 2020. Semestral. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistaeconomiaensaios/article/view/49476>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A Moderna Economia do Trabalho**: teoria e política pública. São Paulo: Makron Books, 2000. Tradução de: Sidney Stancatti.

FONSECA, M. R. **Diferenciais de salário e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região norte do Brasil, em 2004 e 2013**. Monografia - Curso de Economia, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

FROYEN, R. T. **Macroeconomia**: teorias e aplicações. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica**. 5. ed. Porto Alegre: Amgh, 2011. Tradução de: Denise Durante, Mônica Rosemberg e Maria Lúcia G. L. Rosa.

HUNT, E. K.; LAUTZENHEISER, M. **História do Pensamento Econômico**: uma perspectiva crítica. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. Tradução e revisão técnica de: André Arruda Vilela.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA – SIDRA**, 2021. Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho e respectivas taxas e níveis, por cor ou raça. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/6402#resultado>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. [s. d.]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 08 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html>>. Acesso em: 14 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html>>. Acesso em: 14 jun. 2022a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua primeiro trimestre de 2022. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_1tri.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2022b.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: notas metodológicas. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2022.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr. 1980. Quadrimestral. Disponível em: <<https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/497>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

MAIA, K. et al. Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. **Espacios**, [s. l.], v. 38, n. 31, p. 16-38, fev. 2017. Quinzenal. Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a17v38n31/a17v38n31p16.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

MAIA, K. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 25, n. 1, p. 7-31, 2018. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

MANTOVANI, G. G. **Segmentação ocupacional e discriminação de gênero no mercado de trabalho**: uma análise para o Brasil e os estados do Paraná e da Bahia. 2018. 111 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018. Disponível em: <<https://pos.uel.br/economia/teses-dissertacoes/segmentacao-ocupacional-e-discriminacao-de-genero-do-mercado-de-trabalho-uma-analise-para-o-brasil-e-os-estados-do-parana-e-bahia/>>. Acesso em: 04 jul. 2022.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política, livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. [s.l.]: Boitempo, 2011. Tradução de: Rubens Enderle.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. O. **Estatística Básica**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

PAULA, B. G. C. de. **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro**: abordagem regional. 2012. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13544>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

PINDYCK, R. S.; RUBINFELD, D. L. **Microeconomia**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Tradução de: Eleutério Prado e Thelma Guimarães.

RICARDO, D. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Tradução de: Paulo Henrique Ribeiro Sandroni.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973. 250 p.

SENNA, J. J. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 163-193, abr./jun. 1976. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/732/22_000024231.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 ago. 2021.

SMITH, A. **A Riqueza Das Nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Tradução de: Luiz João Baraúna.

SOARES, S. S. D.; FONTOURA, N. O.; PINHEIRO, L. Tendências Recentes na Escolaridade e no Rendimento de Negros e de Brancos. In: BARROS, R. P. de; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (org.). **Desigualdade de Renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: Ipea, 2007. p. 401-415.

VARIAN, H. R. **Microeconomia**: uma abordagem moderna. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. Tradução de: Regina Célia Simille de Macedo.

APÊNDICE A – CÁLCULOS DOS IMPACTOS DAS VARIÁVEIS IDADE E IDADE AO QUADRADO SOBRE OS RENDIMENTOS

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 I_i + \beta_3 I_i^2 + \beta_4 SERVA_i + \beta_5 SERVB_i + \beta_6 IND_i + \beta_7 CON_i + \beta_8 SUL_i + \beta_9 NO_i + \beta_{10} CO_i + \beta_{11} SE_i + \beta_{12} FORM_i + \beta_{13} URB_i + \beta_{14} MASC_i + \beta_{15} NBRA_i + e_i$$

$$E(\ln(W_i)) = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 I_i + \beta_3 I_i^2 + \beta_4 SERVA_i + \beta_5 SERVB_i + \beta_6 IND_i + \beta_7 CON_i + \beta_8 SUL_i + \beta_9 NO_i + \beta_{10} CO_i + \beta_{11} SE_i + \beta_{12} FORM_i + \beta_{13} URB_i + \beta_{14} MASC_i + \beta_{15} NBRA_i$$

$$\frac{\partial E(\ln(W_i))}{\partial I_i} = \beta_2 - 2 * \beta_3 * I_i$$

$$\beta_2 - 2\beta_3 I_i = 0$$

$$I_i = \frac{\beta_2}{2\beta_3}$$

APÊNDICE B – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA AS VARIÁVEIS DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS

Tabela B1 – Estatísticas descritivas para as variáveis da equação minceriana – Brasil – 1º trimestre de 2019

Variáveis	Médias	Erros padrão	Mínimos	Máximos
Salário	2.483,267	4.320,865	0	400.000
ln salário	7,108	1,625	0	12,899
Idade	39,034	12,938	14	95
(Idade) ²	1.691,042	1.097,970	196	9.025
Escolaridade	10,908	4,042	0	16
Formal	0,544	0,498	0	1
Masculino	0,578	0,494	0	1
Urbana	0,891	0,311	0	1
Não Brancos	0,543	0,498	0	1
Indústria	0,130	0,336	0	1
Construção Civil	0,074	0,262	0	1
Serviços A	0,424	0,494	0	1
Serviços B	0,291	0,454	0	1
Norte	0,075	0,263	0	1
Sudeste	0,455	0,498	0	1
Sul	0,160	0,366	0	1
Centro-Oeste	0,084	0,278	0	1

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

Tabela B2 – Estatísticas descritivas para as variáveis da equação minceriana – Brasil – 1º trimestre de 2022

Variáveis	Médias	Erros padrão	Mínimos	Máximos
Salário	2.754,289	4.205,888	0	300.000
ln salário	7,275	1,554	0	12,612
Idade	39,148	12,932	14	102
(Idade) ²	1.699,818	1.094,731	196	10.404
Escolaridade	11,211	3,964	0	16
Formal	0,528	0,499	0	1
Masculino	0,580	0,494	0	1
Urbana	0,895	0,307	0	1
Não Brancos	0,544	0,498	0	1
Indústria	0,131	0,337	0	1
Construção Civil	0,077	0,266	0	1
Serviços A	0,413	0,492	0	1
Serviços B	0,296	0,456	0	1
Norte	0,078	0,268	0	1
Sudeste	0,455	0,498	0	1
Sul	0,160	0,367	0	1
Centro-Oeste	0,086	0,280	0	1

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

Tabela B3 – Estatísticas descritivas para as variáveis da equação minceriana – Paraná – 1º trimestre de 2019

Variáveis	Médias	Erros padrão	Mínimos	Máximos
Salário	2.784,910	4.198,469	0	200.000
ln salário	7,341	1,499	0	12,206
Idade	39,087	12,952	14	88
(Idade) ²	1.695,511	1.089,949	196	7.744
Escolaridade	11,048	3,937	0	16
Formal	0,595	0,491	0	1
Masculino	0,580	0,494	0	1
Urbana	0,887	0,316	0	1
Não Brancos	0,333	0,471	0	1
Indústria	0,165	0,371	0	1
Construção Civil	0,078	0,268	0	1
Serviços A	0,403	0,491	0	1
Serviços B	0,264	0,441	0	1

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2019).

Tabela B4 – Estatísticas descritivas para as variáveis da equação minceriana – Paraná – 1º trimestre de 2022

Variáveis	Médias	Erros padrão	Mínimos	Máximos
Salário	2.998,323	3.919,529	0	90.000
ln salário	7,494	1,384	0	11,408
Idade	38,527	12,968	14	88
(Idade) ²	1.652,493	1.079,431	196	7.744
Escolaridade	11,274	3,864	0	16
Formal	0,604	0,489	0	1
Masculino	0,576	0,494	0	1
Urbana	0,893	0,310	0	1
Não Brancos	0,349	0,477	0	1
Indústria	0,170	0,376	0	1
Construção Civil	0,083	0,276	0	1
Serviços A	0,398	0,490	0	1
Serviços B	0,258	0,437	0	1

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (1º trim. 2022).

APÊNDICE C – RENDIMENTOS MÉDIOS DA POPULAÇÃO TRABALHADORA SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS

Tabela C1 – Rendimentos médios segundo características socioeconômicas – Brasil

Variáveis/Períodos	1º trimestre de 2019	1º trimestre de 2022
Grupamento de atividade		
Agricultura	1.339,07	1.647,85
Indústria	2.642,77	2.835,33
Construção Civil	1.721,51	2.084,03
Serviços A	1.792,87	2.032,61
Serviços B	3.932,66	4.211,50
Condição no mercado de trabalho		
Informal	1.506,46	1.800,18
Formal	3.302,28	3.606,10
Sexo		
Feminino	2.188,90	2.429,17
Masculino	2.698,61	2.990,14
Situação do domicílio		
Rural	1.223,07	1.536,50
Urbana	2.636,68	2.897,65
Idade		
14 + 17	582,32	778,07
18 + 26	1.341,66	1.617,00
26 + 36	2.361,90	2.659,07
36 + 46	2.871,97	3.166,77
46 + 56	2.893,44	3.125,90
56 ou +	2.944,98	3.138,32
Escolaridade		
0	899,00	1.159,22
0 + 5	1.159,63	1.387,07
5 + 9	1.447,02	1.649,93
9 + 12	1.836,44	2.008,36
13 ou +	4.775,26	4.952,24
Cor ou raça		
Não Brancos	1.829,32	2.112,90
Brancos	3.259,88	3.519,93
Grande região		
Norte	1.779,26	2.091,17
Nordeste	1.677,52	1.832,01
Sudeste	2.842,67	3.122,87
Sul	2.765,66	3.106,56
Centro-Oeste	2.792,91	3.118,85

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).

Tabela C2 – Rendimentos médios segundo características socioeconômicas – Paraná

Variáveis/Períodos	1º trimestre de 2019	1º trimestre de 2022
Grupamento de atividade		
Agricultura	2.272,15	2.484,37
Indústria	2.845,38	2.852,76
Construção Civil	2.172,68	2.402,81
Serviços A	2.106,24	2.422,37
Serviços B	4.141,05	4.357,99
Condição no mercado de trabalho		
Informal	1.939,01	2.251,02
Formal	3.361,01	3.488,50
Sexo		
Feminino	2.301,39	2.518,80
Masculino	3.135,11	3.351,21
Situação do domicílio		
Rural	1.976,41	2.272,12
Urbana	2.887,81	3.085,76
Idade		
14 + 17	821,65	901,02
18 + 26	1.601,23	1.890,65
26 + 36	2.604,22	2.923,79
36 + 46	3.190,88	3.530,93
46 + 56	3.240,02	3.539,28
56 ou +	3.336,15	3.068,87
Escolaridade		
0	1.420,29	1.501,50
0 + 5	1.509,81	1.843,11
5 + 9	1.826,66	2.037,64
9 + 12	2.138,77	2.332,38
13 ou +	4.828,96	4.839,18
Cor ou raça		
Não Brancos	2.044,87	2.328,79
Brancos	3.154,96	3.357,88

Fonte: Elaboração própria com base nas PNADs Contínuas (1º trim. 2019, 1º trim. 2022).