



AS VARIAÇÕES SALARIAIS EM FUNÇÃO DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE, DO GÊNERO, COR DA PELE E TEMPO DE SERVIÇO NA MICRORREGIÃO DE MANHUAÇU/MG À LUZ DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Autora: Kayla Cristina Silva Oliveira

Orientador: Glaucio Luciano Araújo

Curso: Ciências Contábeis Período: 8º

Área de Pesquisa: Comportamento Sócioeconômico

Resumo: No presente artigo buscou-se averiguar a existência de diferenças salariais em função do gênero, cor da pele, nível de escolaridade e tempo de serviço dos indivíduos que residem na Microrregião de Manhuaçu/MG à luz da Teoria do Capital Humano e da Teoria da Discriminação. E verificar se tais variáveis foram capazes de explicar os rendimentos salariais recebidos. Trata-se de uma pesquisa descritiva com levantamento de dados quantitativos e qualitativos, com corte transversal. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de questionário semiestruturado e do banco de dados de estatísticas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Previdência do ano-base 2020. O questionário foi respondido por 187 respondentes, sendo consideradas 168 respostas válidas. 19 respostas foram excluídas por preenchimento incorreto e pelo motivo de os respondentes não residirem nas cidades que compõem a Microrregião de Manhuaçu. A análise foi realizada por meio de software de planilhas eletrônicas, onde foi feita uma análise de Regressão Linear Múltipla e teste de hipóteses levantadas por meio da ANOVA (análise de variância). Os resultados obtidos demonstram que as variáveis gênero, cor da pele e nível de escolaridade não são significativas a 5% de probabilidade para explicar a variável rendimentos salariais recebidos pelos indivíduos residentes da Microrregião de Manhuaçu. Já a variável tempo de serviço se mostra significativa a 5% de probabilidade. Neste sentido, confirma-se as críticas à Teoria do Capital Humano e à da Discriminação, onde Lima (1980), Ehrenberg e Smith (2000) e Silva (2021) afirmam que existem outros fatores que influenciam no valor do salário recebido e não apenas o nível de escolaridade, a cor da pele e o gênero do indivíduo.

Palavras-chave: Teoria do Capital Humano, Teoria da Discriminação, Diferenças Salariais, Rendimentos.

1. INTRODUÇÃO

Mesmo diante de uma sociedade democrática, no Brasil, ainda são percebidas desigualdades, sejam elas raciais, por gênero, salariais, sociais, econômicas, regionais, dentre tantas outras, que resultam em vários prejuízos para a sociedade como desemprego; a precariedade e más condições de moradia; alimentação inadequada; e educação deficitária.

Uma das soluções para amenizar a desigualdade presente no País é o investimento em educação. Menezes Filho apud Smirne (2016) afirma que é através da educação que avanços sociais e econômicos acontecem, sendo ela fundamental para reduzir a desigualdade.

Em se tratando de educação, no Brasil está ocorrendo um aumento considerável do número de indivíduos em busca da educação superior, principalmente mulheres, com o intento pelo progresso educacional e melhores rendimentos salariais. Contudo, mesmo diante dessa conquista, ainda existem os contrastes nos cargos ocupados e nos salários recebidos, ocasionados em maior número, entre os indivíduos de nível superior (LEONE; PORTILHO, 2018). Tais contrastes, também chamados de desigualdade salarial e ocupacional entre homens e mulheres, ocorrem quando ambos os sexos possuem o mesmo nível de escolaridade, a mesma habilidade e capacidade, contudo os maiores rendimentos salariais e melhores cargos são destinados a homens.

Balassiano, Seabra e Lemos (2005) afirmam que a posição do indivíduo no mercado de trabalho e seus respectivos rendimentos seriam explicados pelo crescimento do capital intelectual.

Diante dessa afirmativa, destaca-se a Teoria do Capital Humano, na qual consta que independente da distinção entre homens e mulheres, a adição do conhecimento ao indivíduo resulta em maior produtividade e consequentemente maiores rendimentos salariais, onde a educação é fator primordial para o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo e consequentemente do crescimento econômico da sociedade (CABRAL; SILVA; SILVA, 2016).

Schultz (1964) afirma que na Teoria do Capital Humano os rendimentos salariais são uma variável dependente do nível de escolaridade. Contudo, existem críticas a essa teoria e em uma delas Lima (1980) enfatiza que existe a influência de outros aspectos na renda dos indivíduos.

Baseando-se nessas informações, questiona-se: existe correlação significativa entre nível de escolaridade, gênero, cor da pele e tempo de serviço com os rendimentos salariais?

O estudo justifica-se pela importância do capital humano para o crescimento econômico da região, o enaltecimento da educação como fator importante para a transformação individual e social. Justifica-se também pela validação da Teoria do Capital Humano, proporcionando uma discussão sobre o tema para a comunidade acadêmica e a sociedade de Manhuaçu e região.

Sendo assim, o presente artigo tem por objetivo principal analisar se as variáveis escolaridade, cor da pele, gênero e tempo de serviço são capazes de influenciar nos rendimentos dos trabalhadores das cidades que compõem a Microrregião de Manhuaçu, evidenciando as diferenças salariais matemáticas entre homens e mulheres, de cores de pele e níveis de escolaridades distintos em 2022, utilizando como base de dados comparativa as informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS do ano de 2020, atestando a aplicabilidade da Teoria do Capital na Microrregião de Manhuaçu/MG.

Como objetivos específicos identificar se existem diferenças salariais entre homens e mulheres, de diferentes cores de pele e de mesmo nível de escolaridade na Microrregião de Manhuaçu/MG, e se a Teoria do Capital Humano é válida para a realidade dessa Microrregião.

A hipótese que se pretende averiguar é se a presente teoria é válida na Microrregião de Manhuaçu ou como os críticos da teoria afirmam, existem outros fatores que podem influenciar nos rendimentos salariais, além do nível de escolaridade.

2.DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1 Teoria do Capital Humano

As diferenças salariais em função do gênero do indivíduo resultam de um processo histórico. As mulheres eram vistas como “inferiores” em comparação aos indivíduos de gênero masculino, sendo que elas tiveram que conquistar seu espaço para serem inseridas no mercado de trabalho. Este fato é resultado de o homem ser considerado o provedor da família e a mulher como aquela que cuidava da casa e dos filhos, sem lidar com questões profissionais (CASTRO; STAMM, 2016).

Entretanto, a partir dos anos 1960 essa situação começou a mudar. Devido às crises do mundo capitalista e posteriormente às revoluções industriais, houve a necessidade de a mulher ser inserida no mercado de trabalho, com o objetivo de aumentar a renda e auxiliar o marido no complemento do orçamento familiar. No mercado brasileiro a inserção feminina ganhou força após os anos de 1970 (MATOS; MACHADO, 2006).

Segundo Machado, Oliveira e Wajzman (2005, *apud* Matos e Machado, 2006) a inserção da mulher no ambiente de trabalho não foi totalmente casual, pois com o crescimento do capital intelectual das feministas ocorreu também o aumento de sua participação no mercado de trabalho resultando em maior atuação profissional.

Bruschini (2007) defende que as mudanças demográficas relacionadas à taxa de fecundidade, a redução da família, a ampliação do ensino, o acesso e ingresso em instituições de ensino superior explicam o motivo pelo qual ocorreram situações como o aumento da atividade profissional da mulher, a mutação do perfil da força de trabalho e a disponibilização de seu acesso às novas oportunidades do mercado.

Jesus, Silva e Neves (2020) apontam que foi a partir de 1990 que a média de escolaridade das mulheres se tornou superior à dos homens e continuou nesse mesmo ritmo até os dias atuais. Essa mudança de posição pode ser explicada pelo aumento do acesso à educação no Brasil e a busca pelo aperfeiçoamento e aumento da capacidade intelectual, principalmente pelo público feminino.

Contudo, mesmo diante de tal situação, a força de trabalho da mulher tem menor remuneração comparada à do homem. Segundo Silva (2014) há uma contradição, pois apesar do crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, do maior nível de escolaridade e também do acesso às atividades que antes eram realizadas apenas pelos homens, os rendimentos salariais de indivíduos do gênero feminino ainda são inferiores aos do gênero masculino.

Este cenário vai de encontro com o que diz a Teoria do Capital Humano. Tal conjuntura concebida por Theodore W. Schultz teve seu surgimento após o economista concluir que os investimentos dos americanos em suas formações

acadêmicas estavam impactando positivamente no crescimento econômico do país (FONSECA; FERREIRA, 2020).

Souza (2017) afirma que Schultz “defende a necessidade de ampliação do conceito de capital, chegando ao capital humano, porque diante do crescimento da economia, haveria um fator não contemplado na lógica do processo: a educação”.

Schultz (1973, p. 33) aponta que “o componente da produção, decorrente da instrução, é um investimento em habilidades e conhecimentos que aumenta futuras rendas e, desse modo, assemelha-se a um investimento em (outros) bens de produção”. Sendo assim, na Teoria do Capital Humano, conforme o autor, há uma relação direta entre o capital intelectual dos indivíduos e os rendimentos salariais recebidos, mas não levando em consideração outros fatores.

Silva e Silva (2020) apontam que a Teoria do Capital Humano em seu atual estágio “reforça a noção do acionista de capital humano, ou seja, aquele que investe em si próprio com expectativa de maior rentabilidade como resultado dos esforços despendidos”.

Em suas pesquisas, Dias (2021) concluiu que há um impacto positivo da educação nos rendimentos salariais, comprovando assim a Teoria do Capital Humano. O autor salienta que remunerações mais elevadas, menor média de horas trabalhadas e melhores oportunidades no mercado de trabalho são consequências de níveis educacionais mais elevados.

Já Silva (2021) diz que apesar de não haver uma concordância quanto ao papel da educação, não se consegue negar que a busca pelo conhecimento tem sua importância para o crescimento econômico.

2.1.2 Teoria da Discriminação

Além da Teoria do Capital Humano que buscou explicar o comportamento salarial em decorrência do nível de escolaridade, existe outra teoria que tratou de diferenças salariais em função da cor da pele do indivíduo: a teoria da discriminação.

Essa teoria teve origem em 1957 com a publicação de *The Economics of Discrimination* de Laureado Nobel Gary Becker. Borjas (2012, p. 415, grifo do autor) aponta que “a teoria de Becker sobre a discriminação no mercado de trabalho se baseia no conceito de **gosto pela discriminação**. Esse conceito traduz essencialmente a noção de preconceito racial na linguagem econômica”.

Diferenças salariais em função da cor da pele do indivíduo resultam, segundo Ribeiro, Komatsu e Menezes-Filho (2020, p.6) do passado escravocrata que “ainda deixa marcas e elas se refletem em tratamentos diferenciados para determinados grupos”.

Maia *et al* (2018, p. 11) afirmam que

Neste caso, um indivíduo pode não ser empregado no mercado de trabalho ou receber salário relativamente menor porque o empregador ou os demais funcionários ou ainda o próprio cliente consideram as características relacionadas à cor ou ao gênero atributos imprescindíveis na remuneração e na contratação.

As conjecturas levantadas tanto pela teoria do capital humano quanto pela teoria da discriminação são insuficientes para estabelecer o valor do rendimento salarial, sendo que diante de uma sociedade onde os indivíduos são igualmente qualificados em seus locais de trabalho, uns recebem menores rendimentos do que outros (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Assim como o apontamento feito pelos autores sobre as ideias da teoria do capital humano e da discriminação, Borjas (2012) afirma que, o fato de existirem tais diferenças salariais pode ser explicado por diferenças relacionadas à cor da pele dos indivíduos, do gênero, dentre outros aspectos, e como estes fatores não estão relacionados aos esforços produtivos ou à capacidade de executar tal tarefa, atribui-se a diferença salarial à discriminação.

2.1.3 A Microrregião de Manhuaçu

Uma Microrregião, segundo Teixeira (2013) “as Microrregiões Geográficas são conjuntos de municípios contíguos e foram definidas como parte das mesorregiões que apresentam especificidades, quanto à organização do espaço”. O autor também afirma que o IBGE utiliza o termo para fins estatísticos, demonstrando as similaridades econômicas e sociais das cidades que compõem cada agrupamento.

A Microrregião de Manhuaçu pertence à Região Geográfica Intermediária de Juiz de Fora, sendo composta de 20 municípios ao entorno da cidade de Manhuaçu, totalizando, conforme o Cidade-Brasil aproximadamente 296.405 mil habitantes e uma área de 4.857 km².

As cidades que fazem parte deste desdobramento geográfico são: Abre Campo, Alto Caparaó, Alto Jequitibá, Caparaó, Caputira, Chalé, Durandé, Lajinha, Luisburgo, Manhumirim, Manhuaçu, Martins Soares, Matipó, Pedra Bonita, Reduto, Santa Margarida, Santana do Manhuaçu, São João do Manhuaçu, São José do Mantimento e Simonésia.

Diante do fato de que tais cidades possuem similaridades econômicas e sociais, o que é evidente na cidade de Manhuaçu, aplica-se às demais da microrregião, desta forma, conforme o Site da Prefeitura de Manhuaçu, a cidade é dita como referência no cultivo do café, sendo esta a atividade econômica de mais destaque na região, sendo um grande aliado à economia das cidades circunvizinhas.

2.2. Metodologia

O contexto teórico foi composto de elucidações sobre diferenças salariais entre gêneros, cor da pele e nível de escolaridade à luz da Teoria do Capital Humano e brevemente da Teoria da Discriminação. Neste cenário, obtém-se como objeto de estudo a capacidade do nível de escolaridade exercer influência sobre os rendimentos salariais de homens e mulheres, das diversas cores e tempo de serviço, e a evidenciação da existência ou não de diferenças salariais matemáticas em indivíduos do mesmo nível de escolaridade e em função da cor da pele.

Classifica-se como pesquisa descritiva pois busca evidenciar características de uma população estabelecendo a relação entre as variáveis escolaridade, gênero, cor e tempo de serviço com a variável de rendimentos salariais. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 107), a pesquisa descritiva “procura especificar as propriedades, características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno que possa ser submetido a uma análise”. Ela tem por utilidade demonstrar de forma precisa os diversos ângulos de uma situação e/ou contexto.

O método de análise deste estudo tem natureza quantitativa e qualitativa (MATIAS-PEREIRA, 2019). Quantitativa por mensurar numericamente as variáveis que exercem influência sobre as variações salariais. Para esta análise foram extraídos dados do portal do Ministério do Trabalho referentes à RAIS ano-base 2020, evidenciando os vínculos empregatícios existentes, média de remuneração salarial por nível de escolaridade, cor e gênero. E caracteriza-se também como

qualitativa por abordar a influência da Teoria do Capital Humano sobre as variações salariais e a percepção sobre como estas variáveis exercem algum tipo de influência nos rendimentos salariais.

Caracteriza-se também como pesquisa transversal que busca a descrição e análise de variáveis conforme sua incidência e inter-relação em dado momento (SAMPIERI COLLADO, LUCIO, 2013). A pesquisa foi realizada com corte transversal, no período de 01 de setembro de 2022 a 30 de setembro de 2022, uma única vez no tempo. Neste período obteve-se o total de 187 respondentes, sendo que para este estudo o grupo amostral por conveniência totaliza 168 respondentes, que se referem aos residentes da microrregião em análise. Desta forma, foram excluídos da análise 19 respondentes por não residirem na Microrregião de Manhuaçu/MG e por não responderem o questionário adequadamente.

A unidade de análise deste estudo são os residentes da Microrregião de Manhuaçu/MG composta pelas cidades de Abre Campo, Alto Caparaó, Alto Jequitibá, Caparaó, Caputira, Chalé, Durandé, Lajinha, Luisburgo, Manhumirim, Manhuaçu, Martins Soares, Matipó, Pedra Bonita, Reduto, Santa Margarida, Santana do Manhuaçu, São João do Manhuaçu, São José do Mantimento e Simonésia.

Realizou-se neste estudo um questionário semiestruturado, onde dividiu-se em dois momentos, sendo o primeiro objetivando identificar o perfil da amostra da pesquisa, categorizando em conformidade com as variáveis estudadas (nível de escolaridade, cor, gênero, rendimentos e tempo de serviço). No segundo momento, por meio de perguntas fechadas buscou-se a percepção dos respondentes identificando se as variáveis estudadas exercem ou não influência sobre a remuneração salarial.

Os dados da amostra foram tabulados por meio de software de planilhas eletrônicas e foi realizada uma análise de Regressão Linear Múltipla por meio da ANOVA. Neste caso, é para verificar a correlação entre a variável dependente salário e as variáveis independentes idade, nível de escolaridade, gênero, tempo de serviço e cor da pele.

O teste de hipótese “é uma regra de decisão para aceitar, ou rejeitar, uma hipótese estatística com base nos elementos amostrais”, sendo que uma hipótese nula expressa uma igualdade, enquanto a hipótese alternativa é dada por uma desigualdade (MARTINS; DOMINGUES, 2019, p. 158).

Neste cenário, testaram-se as hipóteses averiguando se as variáveis independentes possuem ou não uma correlação significativa que explique o movimento da variável dependente.

Martins e Domingues (2019, p.268) afirmam que é por meio da regressão que há a possibilidade de prever esse comportamento: “o objetivo é desenvolver um modelo estatístico que pode ser usado para prever valores de uma variável dependente em função de valores de uma ou várias variáveis independentes. ” Sendo assim, é estabelecida uma possível relação matemática entre duas ou mais variáveis e se ela for boa, utilizá-la para fazer previsões.

Quando se trata de analisar duas variáveis, denomina-se de regressão linear simples, a partir de 3 variáveis, utiliza-se da regressão linear múltipla para explicar o comportamento da variável dependente.

O modelo de regressão linear múltipla pode ser representado, segundo Sharpe, De Veaux e Valleman (2011, p. 544) por:

$$y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k + \varepsilon$$

Onde:

y = variável dependente

B_0 = coeficiente linear

B_j (onde $j = 1, 2, 3...$) coeficiente de cada variável

X_j (onde $j = 1, 2, 3...$) variáveis explicativas

ε = termo de erro - diferença entre o valor real e o previsto

As variáveis independentes deste estudo são: tempo de serviço, gênero, cor da pele e escolaridade. Por possuir mais do que 2 variáveis independentes, o modelo de regressão simples não seria o ideal para explicar o comportamento do salário recebido, utilizando-se assim da regressão linear múltipla.

Para garantir a validade dos resultados, e realizar a análise da regressão, levanta-se duas hipóteses, sendo que as deste estudo são que os betas são iguais, ou sejam, todas as variáveis independentes são iguais a zero, sendo assim, nenhuma delas explicaria o comportamento das variações salariais; ou pelo menos um beta é diferente de zero, onde este que é diferente de zero indica a variável que explica o movimento salarial neste grupo amostral. As hipóteses são apresentadas abaixo:

$$H_0: B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = B_5$$

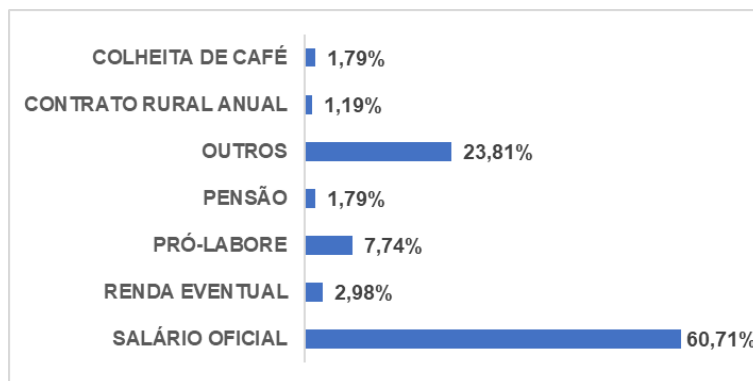
H_a : pelo menos um B_j é diferente de zero

Para testar as hipóteses acima e verificar se o modelo é útil para prever as variações de rendimentos salariais, realizou-se uma ANOVA com nível de significação de 5%. Essa análise, também conhecida como análise de variância que segundo Martins e Domingues (2019, p. 184) “um método estatístico, desenvolvido por Fisher, que, por meio de teste de igualdade de médias, verifica se fatores (variáveis independentes) produzem mudanças sistemáticas em alguma variável de interesse (variável dependente).” Com este método, caso o resultado do teste F seja inferior ao nível de significação rejeita-se a hipótese de que todos os betas são iguais a zero, se for maior, aceita-se tal hipótese.

2.3. Discussão de Resultados

Por meio da aplicação do questionário semiestruturado obteve-se como resultado do perfil da amostra um total de 103 respondentes do gênero feminino e 65 do gênero masculino, representando respectivamente 61,31% e 38,69% do grupo amostral. Desse total e conforme o gráfico 1, houve uma variação quanto a fonte de remuneração, sendo que 60,71% deste grupo amostral tem por fonte de seus rendimentos o salário oficial (carteira assinada).

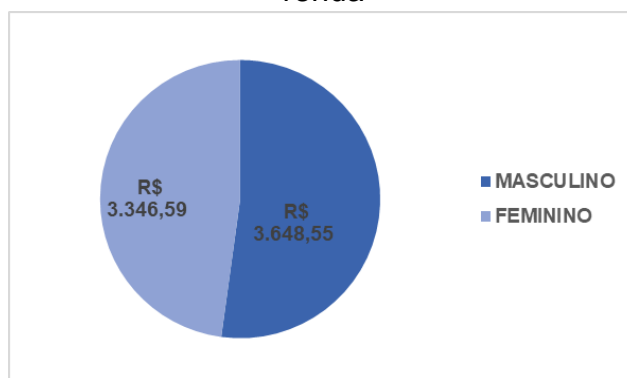
GRÁFICO 1: Fontes de rendimentos salariais



Fonte: Dados da pesquisa

No gráfico 2 tem-se a média de rendimentos salariais por gênero deste grupo amostral, considerando todas as fontes, conforme apresentado no gráfico 1, sendo que a média salarial para o gênero masculino foi de R\$ 3.648,55 e o feminino de R\$ 3.346,59.

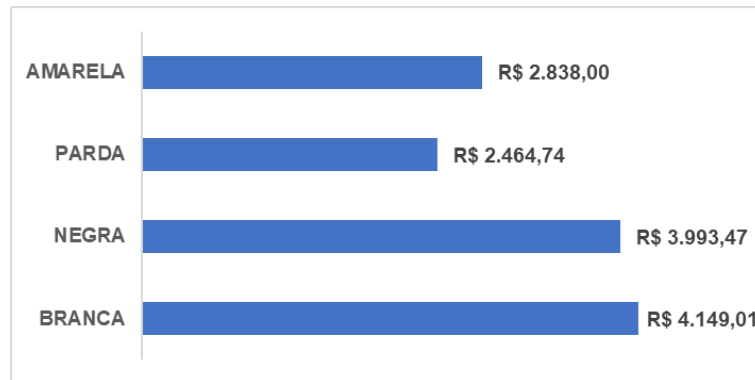
GRÁFICO 2: Média de rendimentos salariais por gênero em todas as fontes de renda



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar os dados referentes à cor da pele dos indivíduos e as médias de rendimentos salariais, obteve-se respostas de indivíduos das cores parda, negra, branca e amarela, sendo que a cor da pele branca obteve maior média salarial totalizando R\$ 4.149,01 e a menor média foi nos indivíduos de cor da pele parda representando uma média de R\$ 2.464,74, sendo que foram consideradas todas as fontes de rendimentos conforme gráfico 3.

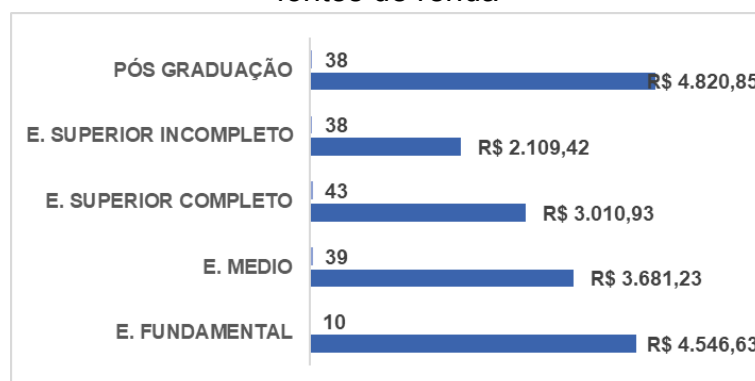
GRÁFICO 3: Média de rendimentos salariais por cor da pele em todas as fontes de renda



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando sobre o nível de escolaridade e as médias de rendimentos salariais, obteve-se com os dados do questionário e neste grupo amostral, conforme gráfico 4, que indivíduos que possuem pós-graduação (especialização, mestrado e/ou doutorado) recebem em média R\$ 4.820,85, tendo a maior média de rendimentos. A menor foi daqueles que possuem ensino superior incompleto, possuindo rendimentos médios de R\$ 2.109,42. Ressalta-se a média dos indivíduos que possuem apenas o ensino fundamental, onde o valor correspondeu a R\$ 4.546,63, sendo muito próximo ao de indivíduos com algum curso de pós-graduação.

GRÁFICO 4: Média de rendimentos salariais por nível de escolaridade em todas as fontes de renda



Fonte: Dados da pesquisa

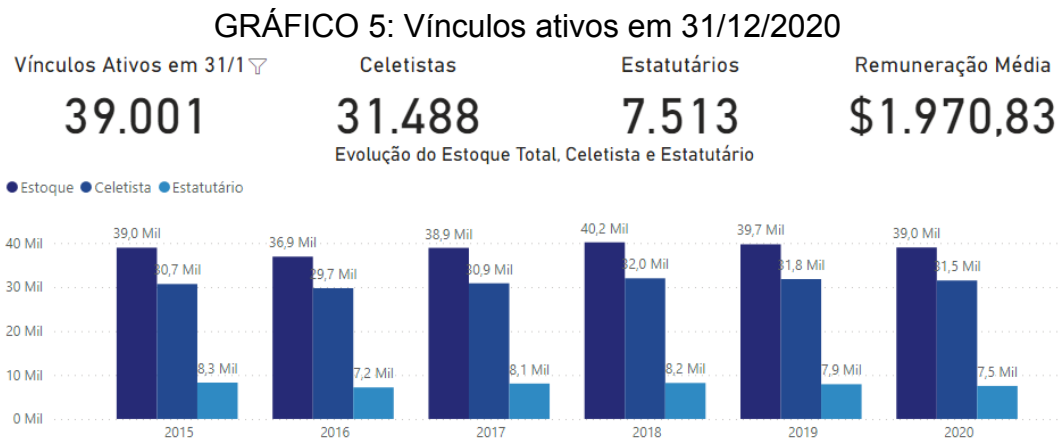
Ao serem questionados se o gênero do indivíduo (masculino ou feminino) exerce influência no valor da remuneração salarial, 47,62% dos indivíduos deste grupo amostral responderam que não e 52,38% responderam que sim.

E ao serem questionados se a cor da pele do indivíduo influencia no valor do salário recebido, 69,64% dos respondentes afirmaram que não e 30,36% que sim.

Para corroborar os dados que foram obtidos por meio da aplicação do questionário semiestruturado realizou-se uma pesquisa no banco de dados do Ministério do Trabalho (MTE) referente à RAIS, tendo como ano-base 2020, sendo este o último ano-base disponível no portal na data da pesquisa. Nestes dados são evidenciados os principais resultados referentes aos vínculos empregatícios, remunerações, setores de atividade econômica, bem como dados demográficos básicos.

No gráfico 5 obtém-se a informação do total de vínculos empregatícios ativos em 31/12/2020 nas cidades que compõem a Microrregião de Manhauçu.

Totalizou-se na data, conforme a RAIS ano-base 2020, 39.001 vínculos, tendo como remuneração média R\$ 1.970,83. O gráfico 5 demonstra também a separação entre celetistas e estatutários, sendo que quase 81% do total refere-se a vínculos empregatícios no regime das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

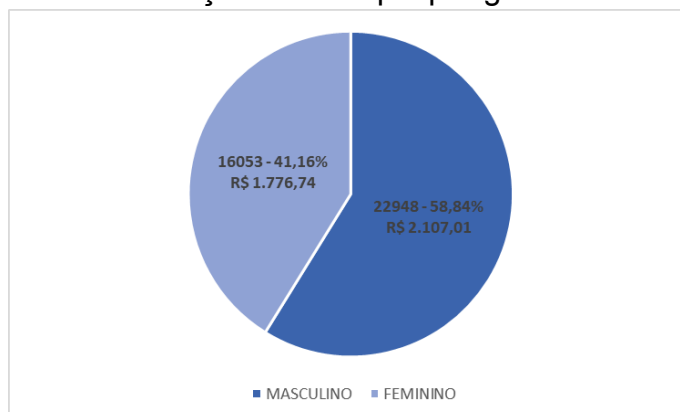


Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020

Nos dados da RAIS ano-base 2020 há, em seu painel de informações, a distribuição do estoque, que segundo o Ministério do Trabalho é o número de vínculos empregatícios ativos que representa um retrato do mercado de trabalho. Para este estudo foram coletados os dados desta distribuição por sexo, grau de instrução e cor, sendo que os mesmos são na totalidade de vínculos empregatícios dos residentes das cidades que pertencem à Microrregião de Manhuaçu.

No gráfico 6 obtém-se a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por gênero nas cidades da Microrregião de Manhuaçu, onde evidencia-se que destes vínculos 58,84% são do gênero masculino com remuneração média de R\$ 2.107,01 e 41,16% são do gênero feminino com remuneração média de R\$ 1.776,74. Independentemente de cor, nível de escolaridade e setor de trabalho, existe diferença salarial matemática entre indivíduos do gênero feminino e masculino.

GRÁFICO 6: Distribuição do estoque por gênero em 31/12/2020

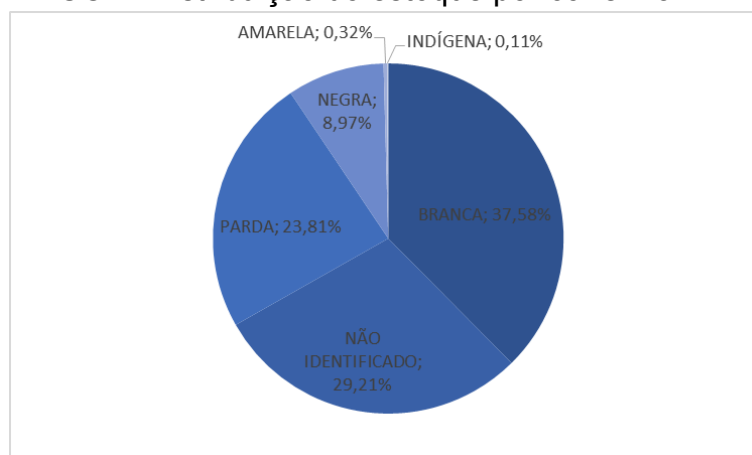


Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autora

Apresenta-se no gráfico 7 a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por cor, constatando-se que a cor do indivíduo que ocupa maior percentual no estoque é a branca com 37,58% totalizando 14.657 pessoas e a menor é a indígena com 0,11% totalizando 43 pessoas. Ressalta-se que nesta distribuição, de acordo

com as informações da RAIS ano-base 2020 há um total de 11.392 pessoas como raça não identificada, resultando em um percentual considerável de 29,21%.

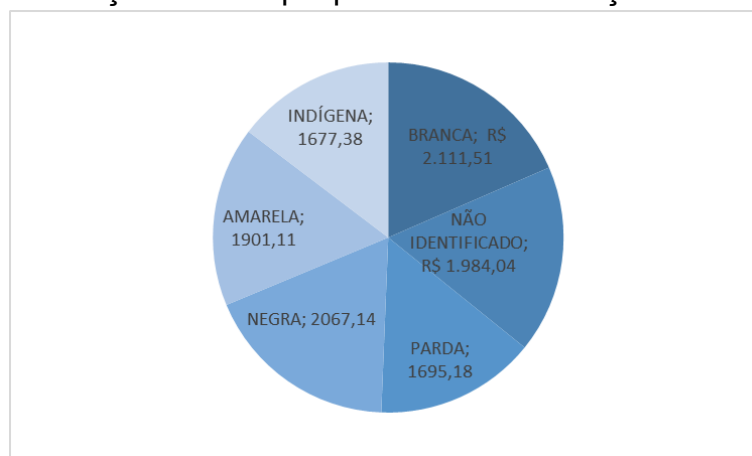
GRÁFICO 7: Distribuição do estoque por cor em 31/12/2020



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autora

No gráfico 8 tem-se a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por cor e remuneração média, onde evidencia-se que aqueles que possuem maior remuneração média são de indivíduos de cor branca no valor de R\$ 2.111,51 e a menor são os de cor parda, cujo valor é de R\$ 1.695,18. Diante do exposto, existem diferenças matemáticas entre indivíduos de cores diferentes.

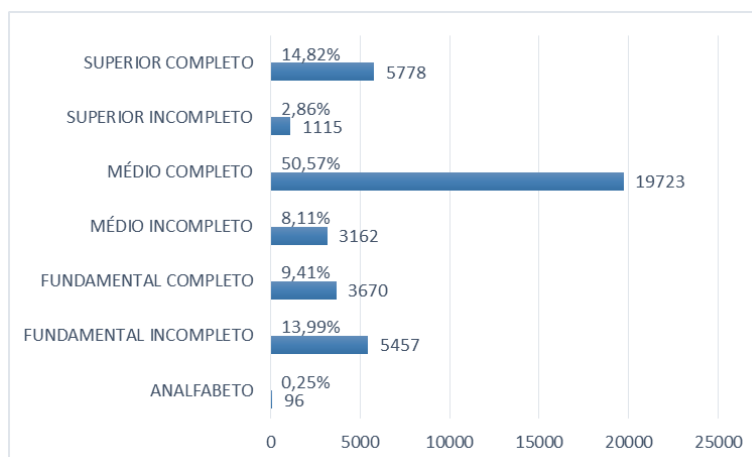
GRÁFICO 8: Distribuição do estoque por cor e remuneração média em 31/12/2020



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autora

Apresenta-se no gráfico 9 a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por nível de escolaridade, onde verificou-se que 50,57%, ou seja, o estoque de 19.723 de tais vínculos são de pessoas com ensino médio completo compondo o maior percentual e o menor refere-se a vínculos de pessoas analfabetas correspondendo a 96 pessoas ou 0,25%.

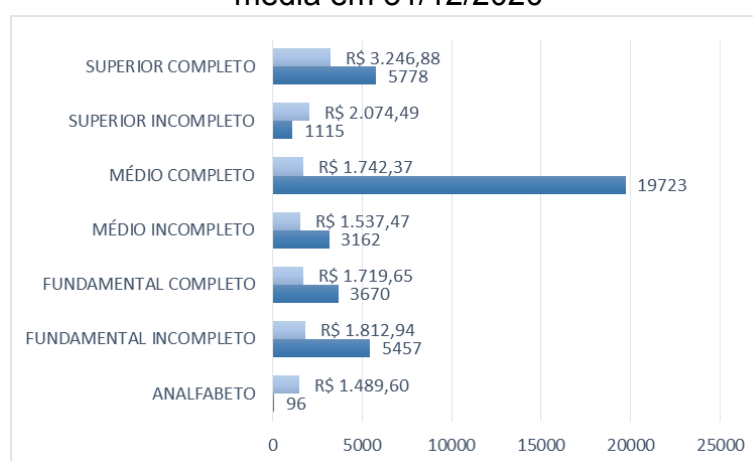
GRÁFICO 9: Distribuição do estoque por nível de escolaridade em 31/12/2020



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autora

No gráfico 10 expõe-se a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por nível de escolaridade e remuneração média, onde a maior média foi para aqueles que possuem ensino superior completo, no valor de R\$ 3.246,88 e a menor foi para aqueles que são analfabetos, correspondendo a R\$ 1.489,60. No que tange os demais níveis de escolaridade, o gráfico demonstra que indivíduos com níveis de escolaridade mais baixos, possuem uma remuneração salarial média mais alta, se comparados com níveis de ensino mais elevados. Como, por exemplo, os que possuem apenas o ensino fundamental incompleto detém uma remuneração média de R\$ 1.812,94 e os que possuem ensino fundamental completo, ensino médio incompleto e ensino médio completo, com médias de R\$ 1.719,65, R\$ 1.537,47 e R\$ 1.742,37 respectivamente.

GRÁFICO 10: Distribuição do estoque por nível de escolaridade e remuneração média em 31/12/2020



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autora

Evidenciadas as diferenças salariais matemáticas, buscou-se verificar por meio de teste de hipóteses se existia correlação significativa entre a variável dependente que é a remuneração salarial e as variáveis independentes: tempo de serviço, gênero, cor da pele e escolaridade.

Analisando a tabela 1 com o resultado da análise dos dados do questionário, verificou-se que o valor F de significação é de 0,00158, ou seja, menor do que 5% ou 0,05, rejeitando-se a hipótese de que todos os betas são iguais a zero. Sendo

assim, com estes dados conclui-se que existe pelo menos um beta é diferente de zero e que existem evidências estatísticas de que pelo menos uma variável no modelo está correlacionada com as movimentações dos rendimentos salariais.

TABELA 1: Análise de variância - Anova

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	10	8,01E+08	8009627 1	3,741554	0,000158
Resíduo	157	3,36E+09	2140722 0		
Total	167	4,16E+09			

	<i>Coefficiente s</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>
Interseção	2387,041	2307,293	1,03456 4	0,3024637
Idade	-6,21458	51,04385	-0,12175	0,9032528
Tempo de Serviço	249,9397	64,35203	3,88394 5	0,0001511
D_masculin o	168,7647	762,8171	0,22123 9	0,8251940
D_branca	-309,183	1100,122	-0,28104	0,7790466
D_amarela	-1286,99	2358,965	-0,54557	0,5861333
D_parda	-1193,58	1099,539	-1,08553 0,24014	0,2793513
D_PG	407,3557	1696,31	2	0,8105333
D_ESC	-116,641	1723,146	-0,06769	0,9461180
D_ESI	-367,693	1803,066	-0,20393 0,11745	0,8386750
D_EM	201,0578	1711,776	6	0,9066491

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelo autor

Com a análise de regressão linear múltipla verificou-se que existe uma ou mais variáveis que explicam o comportamento do salário recebido, sendo assim, analisa-se as variáveis isoladamente.

Conforme a tabela 1 acima, a única variável que tem correlação significativa e explicaria a variável dependente é o tempo de serviço, isso porque na análise da ANOVA constatou-se que o valor-p é menor do que 5% ou 0,05, que corresponde ao nível de significação do modelo estudado. Sendo assim, neste grupo amostral, a cada ano de tempo de serviço o salário aumenta aproximadamente R\$ 249,94, mantendo as demais variáveis constantes.

3.CONCLUSÃO

O presente estudo buscou averiguar se independentemente do nível de escolaridade dos indivíduos que residem nas cidades que compõem a Microrregião de Manhuaçu/MG, haveriam diferenças salariais em função do gênero e da cor, validando ou não neste cenário e neste grupo amostral a Teoria do Capital Humano.

Em se tratando do gênero, nos levantamentos dos dados do questionário semiestruturado verificou-se a existência de diferenças matemáticas no salário,

sendo corroborados pelos dados obtidos na RAIS ano-base 2020, onde os indivíduos do sexo masculino apresentaram média de rendimentos salariais superior aos do gênero feminino. Enfatiza-se que essas diferenças são matemáticas, não sendo elas verificadas de forma estatística.

No que tange aos rendimentos em função da cor da pele dos indivíduos, tanto nos dados apresentados pela RAIS ano-base 2020, quanto nos levantados por meio do questionário semiestruturado, indivíduos de cor parda tiveram a menor média de rendimentos salariais e de cor branca a maior média de rendimentos salariais.

No que se refere às diferenças salariais matemáticas em função do nível de escolaridade, verificou-se que elas existem, contudo, não seguem a lógica trazida pela teoria do Capital Humano, ou seja, indivíduos com níveis de escolaridade baixos recebem menores salários do que aqueles com níveis de escolaridade mais altos. Verificou-se, neste grupo amostral, que os residentes da Microrregião de Manhuaçu que possuem ensino superior incompleto apresentam a menor média salarial. E que aqueles com ensino fundamental têm uma média de rendimentos alta, quase aproximando-se dos que possuem algum tipo de pós-graduação. À premissa adversa à teoria do Capital Humano pode ser observada nos dados extraídos da RAIS ano-base 2020, onde indivíduos com ensino fundamental incompleto tiveram médias salariais maiores do que os de ensino fundamental completo, ensino médio e ensino médio completo.

Este fato inusitado pode ter sua explicação na atividade principal da Microrregião: a cafeicultura. Essa atividade movimentava consideravelmente a economia da região, sendo o foco de trabalho de muitos indivíduos, principalmente daqueles que estão desempregados. Pela grande movimentação econômica, tais indivíduos acabam obtendo rendimentos mais altos do que aqueles que possuem salário oficial, pois seu trabalho depende da produção e do preço do café no mercado.

Deste modo, apesar das diferenças matemáticas obtidas em função da cor da pele do indivíduo, do gênero e nível de escolaridade, tais divergências não explicam estatisticamente a variação salarial, sendo que neste cenário e grupo amostral, o tempo de serviço foi a variável independente responsável por explicar tal comportamento, confirmando o que Lima (1980) disse ao enfatizar sobre a existência de outros aspectos que influenciam na renda dos indivíduos. Nesta linha de pensamento Ehrenberg e Smith (2000) explicam que as conjecturas levantadas tanto pela teoria do capital humano quanto pela teoria da discriminação são insuficientes para estabelecer o valor do rendimento salarial, sendo que diante de uma sociedade onde os indivíduos são igualmente qualificados em seus locais de trabalho, uns recebem menores rendimentos do que outros há sim a existência de outros aspectos que influenciam na renda dos indivíduos.

Apesar do nível de escolaridade não explicar o comportamento do salário recebido, não se nega a importância da educação no crescimento profissional dos indivíduos, assim como é colocado na Teoria do Capital Humano, e não se extingue o que diz a Teoria da Discriminação, quanto às diferenças salariais em função da cor da pele do indivíduo. Confirmando as descobertas de Silva (2021 ao afirmar que apesar de não haver uma concordância quanto ao papel da educação, não se consegue negar que a busca pelo conhecimento tem sua importância para o crescimento econômico

Por fim, ressalta-se que estes resultados alcançados permitem que se busque outras variáveis que possam também explicar tal comportamento, e os motivos pelos quais a Teoria do Capital Humano não foi validada na Microrregião de Manhuaçu.

A pesquisa limitou-se na quantidade de respostas, sendo que se sugere a aplicação da pesquisa com um volume maior de respondentes. Outra limitação é a forma de amostragem utilizada, onde os respondentes se auto selecionaram por conveniência, não permitindo a aleatoriedade da amostra. Limitou-se também ao fato de que no momento das pesquisas estava disponível no portal do Ministério do Trabalho apenas dados da RAIS ano-base 2020.

4. REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 31-52, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/hfhH9MHm9KJ3bMHMgqpsXLQ/?lang=pt#>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho**. 5.ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **RAIS – 2020**: painel de informações da RAIS. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em 23 ago. 2022

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

CABRAL, Antônio; SILVA, Claudia Luciene de Melo; SILVA, Lamara Fabia Lucena. Teoria do capital humano, educação, desenvolvimento econômico e suas implicações na formação de professores. **Revista Principia**, v. 32, p. 35-41, 2016. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/4dfe/4844613ecdf087c138579eef24fc20396a2a.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

CASTRO, Bruna Naiara de; STAMM, Cristiano. Diferenças Salariais de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma Análise Estatística e Econométrica. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XX, 2016, Foz do Iguaçu. **Anais Anais do XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Disponível em: <<http://abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2833/2712>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

CIDADE-BRASIL. **Microrregião de Manhuaçu**. Disponível em:<<https://www.cidade-brasil.com.br/microrregiao-de-manhuacu.html?c=habitants>>. Acesso em: 19 dez. 2022

DIAS, Luis Guilherme Morás. **Teoria do capital humano , educação e crescimento econômico**: uma análise do impacto da escolaridade na renda dos trabalhadores no estado de Santa Catarina. 2021. 54f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas). UFSC, Florianópolis, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/227917?show=full>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A Moderna Economia do trabalho**: teoria e política. São Paulo: Makron Books, 2000.

FONSECA, J. G. da; FERREIRA, M. A.S. A Teoria do Capital Humano e a noção de empregabilidade: um estudo comparativo. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S. l.], v. 1, n. 18, p. e7859, 2020. DOI: 10.15628/rbept.2020.7859. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/7859>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

JESUS, D. F. de; SILVA, A. M. R. da; NEVES, O. J. F. Diferencial de rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 57–81, 2020. DOI: 10.21680/2316-5235.2020v9n1ID21140. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/21140>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

LEONE, E. T.; PORTILHO, L. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 26, n. 52, p. 227–246, 2018. DOI: 10.20396/tematicas.v26i52.11709. Disponível em: <<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/11709>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-72, 1980. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7030/1/PPE_v10_n1_Mercado.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2022.

MACHADO, A.F.; OLIVEIRA, A.M.H.C; WAJNMAN, S. **Sexo Frágil?** Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Série Estudos do Trabalho – Coletânea Gelre, n. 3, ago. 2005.

MAIA, K.; CATELAN, D. W.; BACCHI, M. D.; FONSECA, M. R. 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. ISSN 1983-036X. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351/1293>>. Acesso em 07 nov. 2022.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DOMINGUES, Osmar. **Estatística geral e aplicada**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia de pesquisa científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no BRASIL (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34918/20173>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

MENEZES FILHO, Naercio. **A desigualdade no Brasil**. In: CICLO DE CONFERÊNCIAS FEA 70 ANOS: “REPENSAR O BRASIL”. 2016, São Paulo.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MANHUAÇU. Institucional. **História**: história do município de Manhuaçu. Disponível em: <<https://www.manhuacu.mg.gov.br/detalhe-da-materia/info/historia/6498>>. Acesso em: 19 dez. 2022

RIBEIRO, B. C.; KOMATSU, B. K.; MENEZES-FILHO, N. A. Diferenciais salariais por raça e gênero para formandos em escolas públicas ou privadas. **Insper**, nº 45, 2020. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. gabilidade. **Revista Educação em Questão**, [S. l.], v. 58, n. 56, 2020. DOI: 10.21680/1981-1802.2020v58n56ID21192. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/21192>>. Acesso em: 7 nov. 2022.

SILVA, Estela Maris Martiniano. **As disparidades salariais por gênero no mercado de trabalho brasileiro: 1995, 2001, 2006 e 2012**. 2014. 36f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, UFP, Curitiba, 2014. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/38231/MONOGRAFIA29-2014-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

SILVA, Luana Pereira da. **Educação e desigualdade de renda no Brasil contemporâneo**: as potenciais contribuições da teoria do capital humano. 2021. Trabalho de Conclusão de Graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/234599>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

SOUZA, Andréa Cristina Viana de. Teoria do capital humano e desigualdade na sociedade capitalista. 5º Encontro Internacional de Política Social e 12º Encontro Nacional de Política Social. 2017, Vitória. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/16589>>. Acesso em 07 nov. 2022.

SMIRNE, Diego C. **Educação é fundamental para reduzir a desigualdade, diz professor**. 2016. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/educacao-e-fundamental-para-reduzir-a-desigualdad-e-diz-professor/>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

TEIXEIRA, Alexandre de Amorim. **Microrregiões**. Agência Nacional de Águas. 2013. Disponível em: <<https://metadados.snirh.gov.br/geonetwork/srv/api/records/e6dd026c-afa7-4a7c-8904-abbb86662da5>>. Acesso em: 19 dez. 2022

5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHULTZ, T. W. Fatores econômicos da educação. In: SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Tradução de P. S. Werneck Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCHULTZ, T. **O Capital Humano**: Investimento em educação e pesquisa. Trad. De Marco Aurélio de M. Matos. Rio de Janeiro: Zarhar, 1973. p.31-52.

SHARPE, N.R.; DE VEAUX, R. D.; VELLEMAN, P. F. **Estatística aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

SILVA, Élido S.; SILVA, G. P. Desdobramentos da Teoria do Capital Humano : a assimilação do discurso empreendedor e empre