

**VARIAÇÕES DE RENDIMENTOS SALARIAIS EM FUNÇÃO DO GÊNERO E DA COR DA PELE NA MICRORREGIÃO DE MANHUAÇU/MG**

Kayla Cristina Silva Oliveira¹, Gláucio Luciano Araújo², Isabelle Werner de Lemos Brissio³, Reginaldo Adriano de Souza⁴, Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura.

¹Graduada em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, 2010242@sempre.unifacig.edu.br.

²Doutor em Engenharia Agronômica, UNIFACIG, Manhuaçu, emglaucoaraudo@sempre.unifacig.edu.br

³Mestre em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, isabelle.brissio@sempre.unifacig.edu.br.

⁴Mestre em Administração, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, reginaldoberbet@hotmail.com.

⁵Doutora em Ciências da Informação, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, ritakmartins@hotmail.com.

Resumo: Buscou-se averiguar as diferenças nos rendimentos salariais em função do gênero e da cor da pele na Microrregião de Manhuaçu. Trata-se de uma pesquisa com levantamento de dados quantitativos e qualitativos, com corte transversal e dados obtidos por meio da aplicação de questionário semiestruturado e da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) ano-base 2020. O questionário foi respondido por 187 respondentes, sendo que o grupo amostral foi composto por 170 respondentes. A análise foi realizada por meio de software de planilhas eletrônicas. Os resultados obtidos demonstram que existem diferenças salariais entre os indivíduos em função do gênero e da cor, corroborando a crítica à Teoria do Capital Humano.

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

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

SALARY INCOME VARIATION BY GENDER AND SKIN COLOR IN THE MANHUAÇU/MG MICROREGION

Abstract: We sought to investigate the differences in salary income according to gender and skin color in the Microregion of Manhuaçu. This is a survey with quantitative and qualitative data, cross-sectional and data obtained through the application of a semi-structured questionnaire and the RAIS (Annual Social Information Report) base year 2020. The questionnaire was answered by 187 respondents, and the sample group consisted of 170 respondents. The analysis was performed using electronic spreadsheet software. The results obtained demonstrate that there are salary differences between individuals according to gender and color, corroborating the criticism of the Human Capital Theory.

Keywords: Human Capital Theory, Salary Differences, Salary Income

INTRODUÇÃO

Mesmo diante de uma sociedade democrática, no Brasil ainda são percebidas desigualdades, sejam elas raciais, por gênero, salariais, sociais, econômicas, regionais, entre outras, as quais resultam em vários prejuízos para a sociedade como desemprego, 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) afirmou que é através da educação que avanços sociais e econômicos acontecem, sendo ela fundamental para reduzir a desigualdade.

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 desta conquista, ainda existem os contrastes nos cargos ocupados e nos salários recebidos, ocasionados em maior número, entre os indivíduos de nível superior (LEONE e PORTILHO, 2018). A desigualdade salarial e ocupacional entre homens e mulheres ocorre quando ambos os sexos possuem o mesmo nível de escolaridade, a mesma

habilidade e capacidade, contudo os maiores rendimentos salariais e melhores cargos são destinadas a homens.

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

Diante disso vem à luz desta realidade, 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 e 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 esta teoria e em uma delas Lima (1980) enfatiza que existe a influência de outros aspectos na renda dos indivíduos.

Baseando-se nesses dados, questiona-se: independentemente do nível de escolaridade existem diferenças salariais em função do gênero e da cor da pele dos indivíduos da Microrregião de Manhuaçu/MG?

O estudo justifica-se pela importância do capital humano para o crescimento econômico da região. Além de proporcionar uma discussão sobre o tema para a comunidade acadêmica e a sociedade de Manhuaçu e região.

Sendo assim, o presente estudo objetiva evidenciar se existem diferenças salariais por gênero e cor da pele em indivíduos que residem nas cidades que compõem a Microrregião de Manhuaçu/MG, utilizando como base dados as informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS ano-base 2020.

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

METODOLOGIA

O presente estudo classifica-se como pesquisa descritiva pois busca evidenciar características de uma população estabelecendo a relação entre as variáveis gênero e cor da pele 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”. A mesma 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 por meio da análise estatística 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 cor da pele e gênero. E caracteriza-se também como qualitativa por abordar a influência da Teoria do Capital Humano sobre as variações 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 170 respondentes. Foram excluídos 13 (treze) respondentes por não residirem na unidade de análise deste estudo e 04 (quatro) após a análise do banco de dados por não terem informado o valor de salário.

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, objetivando identificar o perfil da amostra da pesquisa, categorizando em conformidade com as variáveis estudadas: cor da pele e gênero.

Os dados da amostra foram tabulados por meio de um software de planilhas eletrônicas, bem como as análises foram realizadas no mesmo software.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por meio da aplicação do questionário semiestruturado obteve-se como resultado do perfil da amostra um total de 104 respondentes do gênero feminino e 66 do gênero masculino, representando respectivamente 61,18% e 38,82% do grupo amostral. Deste total é conforme o gráfico 1 abaixo, houve uma variação quanto a fonte de remuneração, sendo que 59,43% deste grupo amostral tem por fonte de seus rendimentos o salário oficial (carteira assinada).

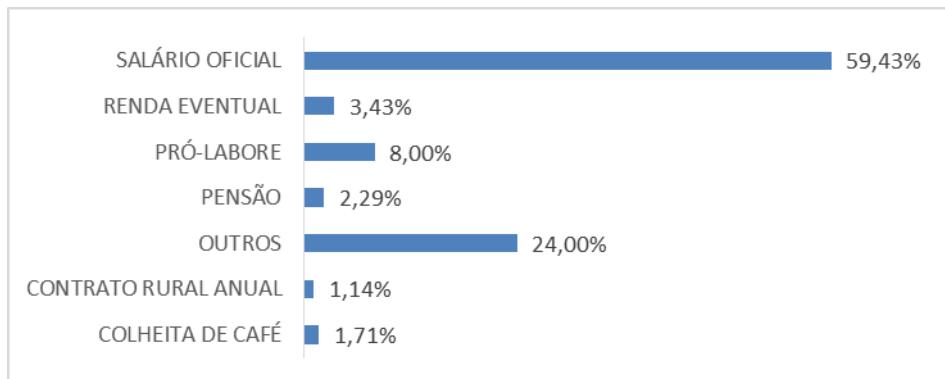


Gráfico 1: Fontes de rendimentos salariais (Fonte: Dados da pesquisa)

No gráfico 2 apresentado abaixo, tem-se a média de rendimentos salariais por gênero deste grupo amostral, considerando todas as fontes, conforme apresentado no gráfico anterior, sendo que a média para o gênero masculino foi de R\$ 3.638,76 e o feminino de R\$ 3.325,95.

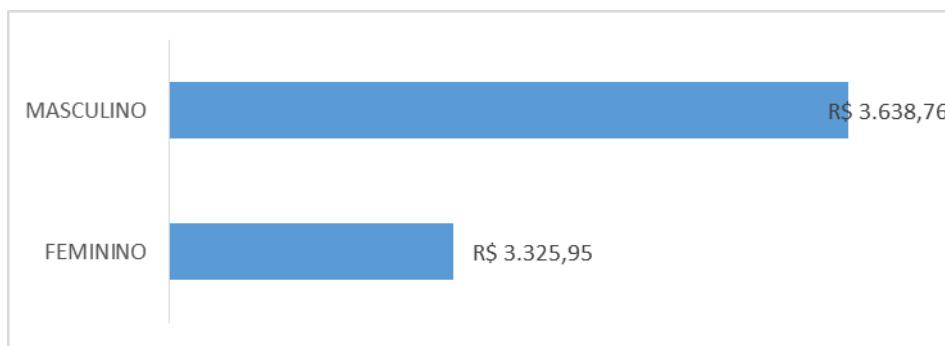


Gráfico 2: Média de rendimentos salariais mensais por gênero e todas as fontes de rendimentos (Fonte: Dados da pesquisa)

Ao analisar os dados referentes à cor da pele dos indivíduos e as médias de rendimentos salariais obtive-se respostas de indivíduos das cores parda, negra, branca e amarela, sendo que a cor da pele negra obteve maior média salarial totalizando R\$ 4.133,69 e a menor média foi nos indivíduos de cor da pele parda representando uma média de R\$ 2.444,67, sendo que foram consideradas todas as fontes de rendimentos conforme gráfico apresentado abaixo (Gráfico 3).

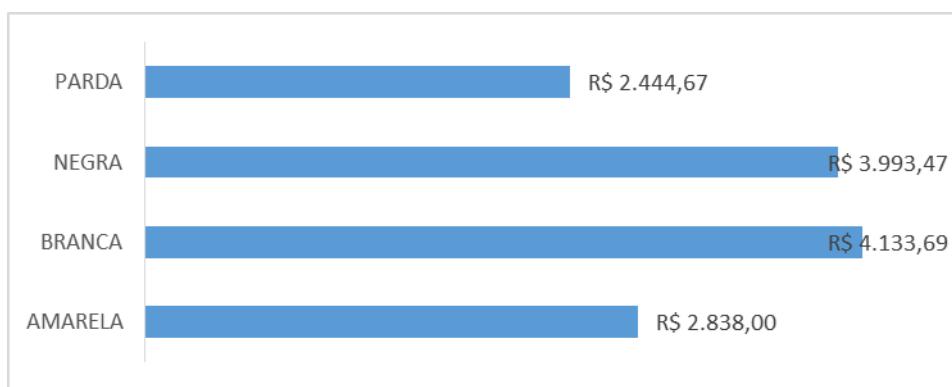


Gráfico 3: Média de rendimentos salariais mensais por cor da pele e todas as fontes de rendimentos
(Fonte: Dados da pesquisa)

Ao serem questionados se o gênero do indivíduo (masculino ou feminino) exerce influência no valor da remuneração salarial, 48,23% dos indivíduos deste grupo amostral responderam que não e 51,77% responderam que sim.

E ao serem questionados se a cor da pele do indivíduo influencia no valor do salário recebido, 70% dos respondentes afirmaram que não e 30% 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. Nestes dados são evidenciados os principais resultados referentes aos vínculos empregatícios, remunerações, setores de atividade econômica, bem como dos dados demográficos básicos.

Na figura 1 abaixo obtém-se a informação do total de vínculos empregatícios ativos em 31/12/2020 nas cidades que compõem a Microrregião de Manhuaçu. Totalizou-se na data, conforme a RAIS ano-base 2020, 39.001 vínculos, tendo como remuneração média R\$ 1.970,83. A presente figura 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).

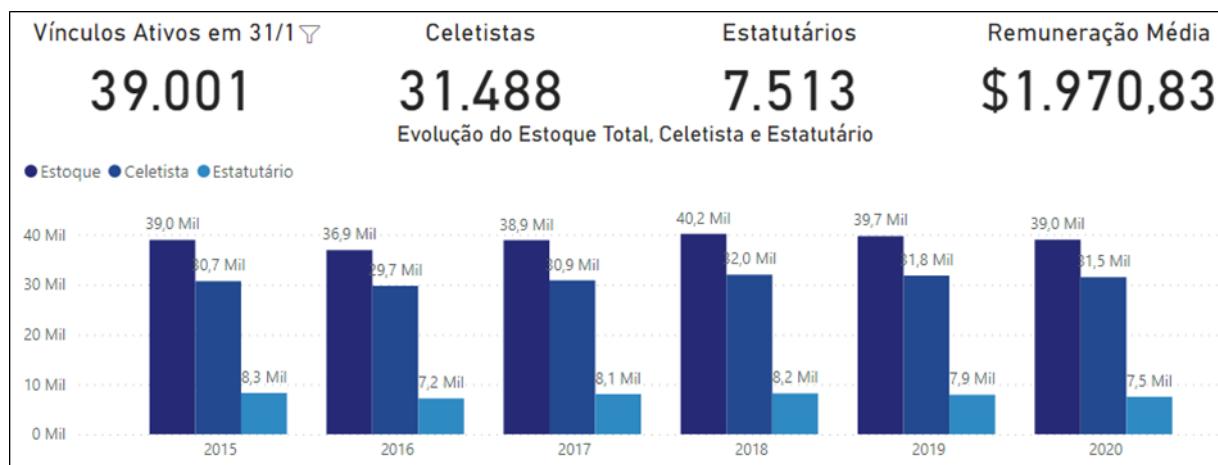


Figura 1: Vínculos ativos em 31/12/2020(Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020)

Nos dados da RAIS ano-base 2020 há, em seu painel de informações, a distribuição do estoque de vínculos empregatícios, sendo que 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 4 abaixo 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 entre indivíduos do gênero feminino e masculino.

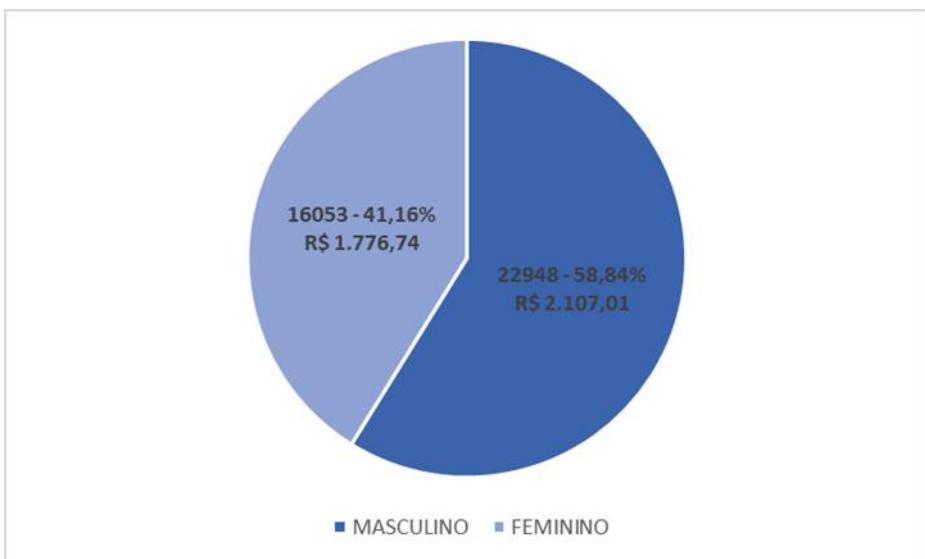


Gráfico 4: Distribuição do estoque por gênero em 31/12/2020(Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autoria)

Apresenta-se no gráfico 5 a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por cor, constatando-se que a cor da pele que possui maior percentual 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 no percentual considerável de 29,21%.

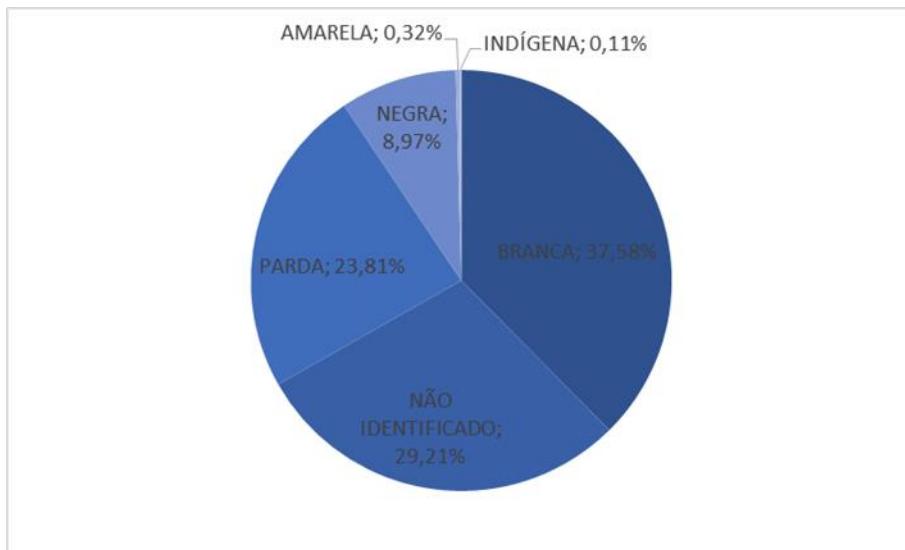


Gráfico 5: Distribuição do estoque por cor da pele em 31/12/2020(Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autoria)

No gráfico 6 tem-se a distribuição do estoque de vínculos empregatícios por cor da pele e remuneração média, onde evidencia-se que aqueles que possuem maior remuneração média são da cor branca no valor de R\$ 2.111,51 e a menor são da cor parda, cujo valor é de R\$ 1.695,18. Diante do exposto, existem diferenças salariais entre indivíduos de cores diferentes.

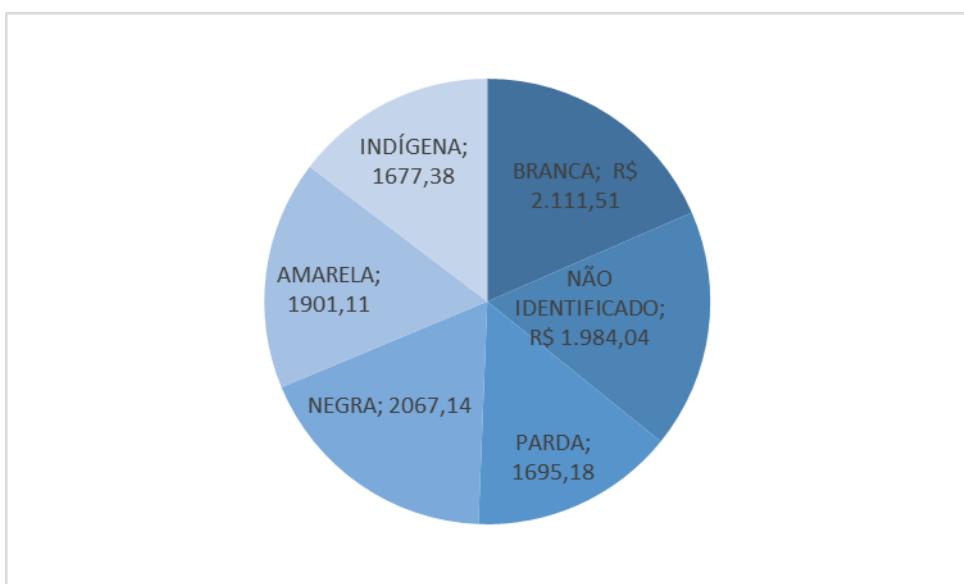


Gráfico 6: Distribuição do estoque por cor e remuneração média em 31/12/2020(Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência: RAIS 2020, adaptado pela autoria)

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 existem 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 salariais, sendo corroborado pelos dados obtidos na RAIS ano-base 2020, onde os indivíduos do sexo masculino apresentaram média de rendimentos salariais superiores ao do gênero feminino.

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.

Deste modo, conclui-se que neste grupo amostral, existem diferenças de rendimentos salariais em função do gênero e da cor da pele dos indivíduos independentemente do nível de escolaridade. Sendo assim, reafirma-se a crítica de Lima (1980) à Teoria do Capital Humano, onde o autor diz que existe a influência de outros aspectos na renda dos indivíduos.

Este estudo auxilia em pesquisas futuras, buscando averiguar a correlação entre as variáveis de gênero, cor da pele e grau de escolaridade nos rendimentos salariais dos indivíduos da Microrregião de Manhuaçu/MG, e através desta correlação, realizar uma nova validação da Teoria do Capital Humano, pois terá também como variável o nível de escolaridade dos indivíduos.

A pesquisa limitou-se na quantidade de respostas, sendo que sugere-se a aplicação da pesquisa com um volume maior de respondentes. Limitou-se também no fato de estar disponível no portal do Ministério do Trabalho apenas dados da RAIS ano-base 2020.

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.

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

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.

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.

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

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 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.

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