ANÁLISE SALARIAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: TRAÇOS DE DISCRIMINAÇÃO

Andressa Neis[1], Diana Tondolo[2]

[1]Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, Brasil. (neisandressa@gmail.com)
[2]Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, Brasil.

Resumo: O presente estudo analisa desigualdades salariais no Rio Grande do Sul, com ênfase na discriminação por gênero e cor/raça, com dados da PNAD Contínua 2024 e modelos Mínimos Quadrados Ordinários. Os resultados apontaram que homens recebem 12,24% a mais que mulheres, e brancos ganham 9,41% a mais que não brancos. Através desta pesquisa concluiu-se que o avanço educacional não elimina essas desigualdades, sendo essenciais políticas complementares para promover equidade no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade salarial; discriminação de gênero; discriminação racial; mercado de trabalho; Rio Grande do Sul.

INTRODUÇÃO

A discriminação é apontada como uma das principais causas da desigualdade de rendimentos no Brasil. Ela ocorre quando indivíduos com produtividade equivalente são remunerados de forma desigual com base em características pessoais, como classe social, gênero ou raça, mesmo estando inseridos em um mesmo setor e/ou região. Em um país caracterizado por ampla diversidade populacional, como o Brasil, não surpreende que essas diferenças sejam moldadas por favoritismos direcionados a determinados grupos e pela marginalização de outros. O mercado de trabalho brasileiro, nesse contexto, é marcado por profundas desigualdades. Destacam-se, especialmente, as disparidades salariais e de inserção entre homens e mulheres, bem como entre pessoas brancas e não brancas. Essas evidências são amplamente documentadas por autores como Leone e Baltar (2006), Dedecca e Ribeiro (2009), Fiuza, Souza e Maia (2014), Schwaab, Ceretta e Dutra (2017) e Maia et al. (2018).

Nas últimas décadas, observou-se um crescimento expressivo da participação feminina no mercado de trabalho formal, acompanhado por aumento do salário médio das mulheres. Segundo Freisleben e Bezerra (2012), transformações econômicas e culturais recentes impulsionaram essa inserção. No entanto, a mulher brasileira ainda enfrenta desvantagens significativas em relação aos homens no mercado de trabalho (PINHEIRO et al., 2008). Isso porque sua presença tem sido acompanhada por elevados níveis de discriminação, revelando o quanto o Brasil ainda está distante de alcançar a equidade social.

As desigualdades salariais também se manifestam fortemente entre os grupos raciais. Indivíduos não brancos — pretos, pardos e indígenas — apresentam, em média, rendimentos inferiores aos de indivíduos brancos. Esse hiato salarial é influenciado por fatores históricos e culturais que se refletem em diferenças nos níveis educacionais e nas oportunidades de qualificação profissional (CATELAN et al., 2018).

Além disso, o Brasil é um país regionalmente heterogêneo, o que implica variações significativas nos padrões de discriminação entre suas regiões. Campante, Crespo e Leite (2004) destacam a importância de considerar essa dimensão regional na análise das desigualdades, tanto para a formulação de diagnósticos mais precisos quanto para o desenho de políticas públicas eficazes de combate à desigualdade.

No contexto do Rio Grande do Sul, segundo dados do IBGE, a população estimada em 2024 era de 11.229.915 habitantes, o que o coloca como o sexto estado mais populoso do país. O estado apresenta um elevado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que alcançou 0,771 em 2021, posicionando-o entre os mais desenvolvidos do Brasil. Do ponto de vista econômico, é a quarta maior economia nacional, com um Produto Interno Bruto (PIB) de R$ 706,82 bilhões em 2024, representando cerca de 6,02% do PIB brasileiro, sendo superado apenas por São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

Todavia, apesar desses indicadores favoráveis, o estado apresenta um mercado de trabalho marcado por acentuadas desigualdades salariais. Araújo e Ribeiro (2001) observaram que as regiões mais desenvolvidas, como Sul e Sudeste, concentram os maiores níveis de

disparidades salariais, influenciadas tanto pela presença de discriminação quanto pelas diferenças nas características produtivas da força de trabalho. Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar as desigualdades salariais e investigar o grau de discriminação por gênero e cor/raça no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, por meio de uma abordagem econométrica. Parte-se do seguinte questionamento: qual o grau de discriminação e desigualdade presente no mercado de trabalho gaúcho?

Para responder a essa pergunta, o estudo utilizará levantamento bibliográfico e análise dos determinantes salariais com foco nos elementos de gênero e cor/raça. A estimação será realizada com base em dados em corte transversal (cross-section), utilizando o Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). A estrutura do artigo contempla, inicialmente, um referencial teórico sobre a discriminação salarial de gênero e raça. Em seguida, apresenta-se a metodologia adotada. Posteriormente, os resultados e discussões trarão uma análise descritiva e econométrica das desigualdades salariais no estado. Por fim, são apresentadas as conclusões e recomendações baseadas nos achados do estudo.

MATERIAL E MÉTODOS

Para este estudo optou-se pela aplicação do modelo econométrico utilizando o método de Mínimos Múltiplos Ordinários (MQO), para quantificar os diferenciais salariais e compreender a persistência das desigualdades, mesmo após o controle por características de capital humano e inserção laboral, utilizando as informações do Banco de dados da PNAD Contínua de 2024.

Esta seção é organizada em três partes. A primeira busca trazer conhecimentos e aspectos culturais acerca do tema sobre a discriminação de indivíduos por gênero e raça. A segunda descreve a base e a fonte dos dados utilizadas no estudo; já a terceira detalha a especificação do modelo econométrico.

DISCRIMINAÇÃO DE INDÍVIDUOS POR GÊNERO E RAÇA

A desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, também interpretada como discrepância, desproporção e até mesmo inferioridade (SIQUEIRA, SAMPARO; 2017, p. 289). Desde os primórdios da civilização, mulheres vêm enfrentando inúmeros desafios objetivando garantir seu lugar no mercado de trabalho. As discriminações histórica e culturalmente construídas, permanecem inseridas no seio da sociedade atual, tornando esse processo uma batalha contra preconceitos e discriminações (FONSECA, 2015).

Fonseca (2015) destaca que esta busca secular, das mulheres, por espaço no mercado de trabalho está diretamente relacionada ao fato que estas precisaram lidar desde o princípio com as tarefas domésticas e com os cuidados com a família, uma vez que o trabalho feminino estava totalmente voltado ao mundo doméstico, interno e do lar.

O processo de reestruturação produtiva ocorrido nas últimas décadas, que trouxe consigo as novas tecnologias da informação, formas de gestão e controle do trabalho, oportunizaram o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, permeado por um discurso de direito e igualdade de gêneros (ALMEIDA NETO; COSTA; HEAL, 2016). Contudo, elas ainda ocupam espaços diferenciados, inseridas nas ocupações mais instáveis, de menor qualificação e reconhecimento social (trabalho doméstico, por exemplo), permanecendo assim, como minoria nos postos de direção e maioria nos trabalhos mais precários (FONSECA, 2015).

Em pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), apontam que houve redução nas diferenças salariais entre homens e mulheres de 30% para 23%. Porém, considerando uma média mundial, as mulheres recebem o equivalente a 77% dos salários dos homens, assim sendo, se nenhuma medida for tomada, a igualdade salarial entre gêneros somente será possível em 2086, ou seja, precisar-se-ia de mais meio século para suprimir essa disparidade (CORREIO BRAZILIENSE, 2015). Isso evidencia que a igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda está longe de se tornar realidade.

Apesar de as mulheres com 25 anos ou mais apresentarem maior escolaridade no nível superior, representando 21,3% contra 16,8% dos homens (IBGE, 2024), essa vantagem educacional não se traduz integralmente em melhores salários ou maior presença em cargos bem remunerados. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2025), a participação feminina é significativamente maior em setores como educação, saúde e bem-estar, áreas tradicionalmente associadas a salários mais baixos. Em contrapartida, em setores de maior remuneração, como tecnologia e engenharia, a presença das mulheres cai drasticamente, representando apenas 26,3% dos profissionais. Essa disparidade evidencia a persistência da segregação ocupacional por gênero, que limita as oportunidades de ascensão e remuneração das mulheres, mesmo diante de sua qualificação superior. Além disso, fatores culturais e estruturais, como estereótipos de gênero e falta de políticas empresariais flexíveis, dificultam a inserção feminina em áreas tradicionalmente masculinas, perpetuando as

desigualdades salariais, o que é perceptível ao verificarmos que as mulheres ainda recebem 20,9 % a menos do que os homens (MTE, 2025).

Ainda sobre as desigualdades de gênero, Barros et al. (2001) considera que há uma elasticidade-preço cruzada negativa da demanda por trabalho feminino, isto é, um crescimento do salário médio dos homens causa uma diminuição no nível de emprego das mulheres. Nessa conjuntura, o fator de produção de aptidão humana teria que ser equivalente entre pessoas do gênero feminino e masculino. Abrangendo para o pensamento microeconômico, eles deveriam ser "substitutos perfeitos" para as instituições, porém, na presença de discriminação no mercado de trabalho, homens e mulheres não são encarados como forças de trabalho similares. Ainda, Maia et al (2018), ao analisar a diferenciação de salários no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, verificou que a lacuna salarial entre pessoas do gênero masculino e feminino foi ocasionado, sobretudo, pelo impacto discriminatório.

Com relação às discriminações raciais, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica (IBGE, 2021), verificou-se um crescimento populacional nos últimos anos e uma alta considerável da população negra no Brasil. No ano de 2012, 7,4% dos brasileiros declaravam-se negros. Em 2019, este percentual emergiu para 9,4% da população. À vista disso, houve um aumento de 33,52% da população negra, no espaço temporal de 7 anos. Na contramão desses dados, a população branca saiu de 46,6% para 42,7% no mesmo ciclo. Em 2012, o percentual de homens brancos era de 45,5% e 7,6% de homens negros, mulheres brancas era de 47,7% e mulheres negras 7,1%. Já em 2019, esses percentuais passaram a ser de 41,8% para homens brancos e 9,7% para homens negros e, 43,5% de mulheres brancas e mulheres negras representavam 9,2% do total.

Apesar da maior inclusão do público não branco no mercado de trabalho nas últimas décadas, os dados da PNAD Contínua (2020), mostraram que a taxa de desemprego da população, no terceiro trimestre de 2020, foi mais alta entre os negros (14,6%) e pardos (13,8%) do que na média da população (11,9%). Dados, também da PNAD (2020), contudo, de 2015, evidenciam que, apesar dos negros e pardos representarem 54% da população na época, a sua participação no grupo dos 10% mais pobres era muito maior, em torno de 75%.

Campante, Crespo e Leite (2004), através de suas pesquisas identificaram que o mercado de trabalho para um indivíduo negro é mais oportuno no setor público, sendo que a pior condição seria a de um trabalhador sem carteira assinada. Visto que haja uma pessoa negra apta, por vias legais, de servir a um cargo público, não há razões para uma discriminação. Dessa maneira, é altamente mais conveniente para uma pessoa negra introduzir-se no serviço público.

Por outro lado, de acordo com dados da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2014) os negros ocupavam menos de 30% dos cargos do serviço público. Levando em conta a distribuição dos cargos que exigem níveis de escolaridade para a sua ocupação, as discrepâncias são ainda maiores: os negros possuem sua participação elevada nos cargos de nível auxiliar (50,7%) e nível intermediário (31,9%), enquanto no nível superior o quantitativo fica em torno de 20% (IPEA, 2019). Isso dialoga com a questão da desigualdade do alcance à educação, entre outros aspectos, onde Sen (2001) define como sendo as privações das capacitações das pessoas. Segundo Henriques (2001), o nível de escolaridade entre os brancos e negros expressa a imobilidade do parâmetro de discriminação racial no país. Embora houve progresso dos níveis de escolaridade ao longo dos anos, o indicador de discriminação se mantém estático entre as gerações. Afinal de contas, como ressalta Soares (2000), a efetivação do salário do indivíduo está limitada a três etapas: a primeira seria a formação, a segunda a inserção e pôr fim a definição salarial. Ainda, de acordo com Campante, Crespo e Leite (2004), em todas estas etapas, os negros são afetados, tanto no alcance à educação, quanto na integração no mercado de trabalho. Isso não se deve apenas à discriminação, mas também, ao fato de que, em média, os negros são minoria em termos de escolarização.

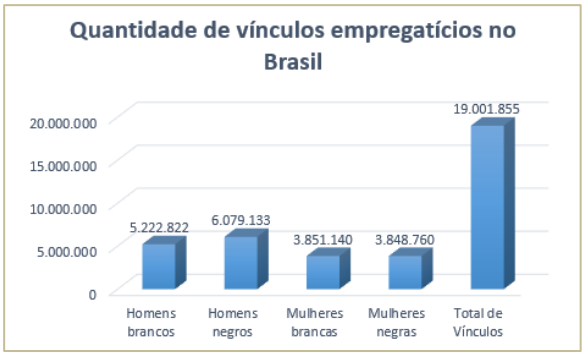
A diferença salarial segundo Rodrigues (2023), contudo, também está ligada a fatores como a falta de escolaridade, pobreza e o acesso limitado a serviços públicos. Além disso, a ausência de uma rede de apoio para conciliar trabalho e família torna ainda mais difícil encontrar ambientes empresariais flexíveis, livres do preconceito que enxerga a mulher como frágil e vulnerável. Esses elementos, combinados, frequentemente dificultam a progressão da carreira das mulheres em comparação aos homens que ocupam os mesmos cargos, perpetuando desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Schwaab, Ceretta e Dutra (2017), ao analisarem os efeitos da educação na renda da população brasileira a partir da PNAD de 2014, afirmaram que características raciais e de gênero interferem, sim, na renda dos brasileiros. Para os indivíduos da Região Sul do Brasil, autodeclarados de cor/raça preta e parda, identificou-se redução nos rendimentos que giram em torno de R$ 360,00 para pretos e R$ 260,00 para pardos quando comparados com pessoas da cor/raça branca. Por outro lado, com relação ao gênero, percebe-se um retorno positivo aproximadamente R$ 800,00 a mais na renda para os indivíduos do gênero masculino. Além disso, os mesmos autores, ainda, identificaram que trabalhadores do setor público

recebem cerca de R$ 660,00 a mais do que os do setor privado.

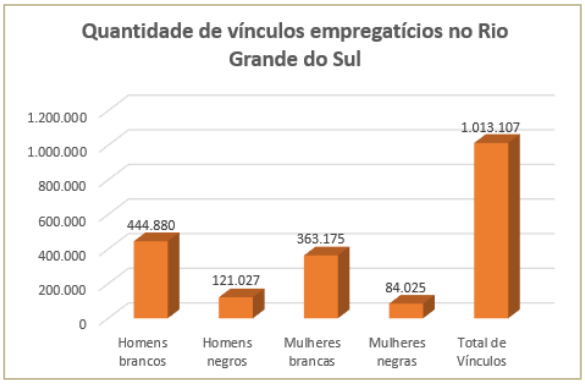
Ao analisar os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), com ênfase no 3º Relatório de Transparência Salarial referente ao ano de 2024, evidencia-se que a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece significativa no Brasil, especialmente quando se compara pessoas brancas e não brancas. Essa disparidade reflete desigualdades estruturais que afetam o acesso a oportunidades e a remuneração justa no mercado de trabalho. Nos gráficos 1 e 2 abaixo, é possível observar a distribuição da força de trabalho com ênfase no estado do Rio Grande do Sul, segmentada por gênero e cor, o que ilustra de forma clara as diferenças na participação e nos níveis salariais entre esses grupos. Esses dados reforçam a necessidade de políticas públicas e empresariais que promovam a equidade e combatam a discriminação no ambiente laboral.

Gráfico 1 – Quantidade de vínculos empregatícios no Brasil no ano de 2024



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do 3° Relatório de Transparência Salarial.

Gráfico 2 – Quantidade de vínculos empregatícios no Rio Grande do Sul no ano de 2024



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do 3° Relatório de Transparência Salarial.

Isso posto, esse referencial teórico objetivou proporcionar um breve panorama da temática sobre questões salariais, abordando de forma sucinta os pressupostos teóricos sobre discriminação de gênero e de raça encontrados em estudos anteriores.

AS FONTES E A BASE DOS DADOS

Para o presente estudo, foi utilizada a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua (IBGE, 2024) para o Estado do Rio Grande do Sul. O quadro 1 retrata o conjunto de variáveis utilizadas no presente estudo. Cabe ressaltar, que a amostra contemplou 5.895 indivíduos que recebem salário no Rio Grande do Sul.

Quadro 1 – Descrição, Definições e Fonte – Variável Dependente e Variáveis Independentes

Descrição	Definição
LogRENDA/HORA	Variável dependente que representa o rendimento/hora em logaritmo. É adquirida através da divisão da variável rendimento mensal efetivo com a variável quantidade de horas efetivamente trabalhadas na semana, utilizada em log.
GÊNERO	Variável binária independente, onde mulher é equivalente a 1 (um) e homem equivale a 0 (zero).
COR/RAÇA [1]	Segundo a PNAD há autodeclaração em 5 categorias, para efeito de simplificação, foi usado o valor 1 (um) para branco (branco e amarelo) e 0 (zero) para não branco (preto, pardo, indígena).
EDUC	Nível de escolaridade do indivíduo, medida em anos.
PERM	Permanência de tempo no emprego atual. Uma condição binária sendo o valor 1 (um) atribuído para a pessoa que está a mais de um ano no emprego, e 0 (zero) se menos de um ano.
CDM	Condição de Moradia do indivíduo. Uma atribuição binária sendo 1 se mora em área urbana e 0 se mora em área rural.

[1] Há um ponto na definição das categorias de etnia que precisa ser explicada: A PNAD Contínua se utiliza da auto-declaração, as quais são agrupadas nas seguintes categorias: brancos, negros, pardos, amarelos e indígenas. Para esse estudo, a definição de etnia será feita em duas categorias: brancos e não brancos.

CUD	Condição na unidade domiciliar. Uma condição binária sendo o valor 1 (um) atribuído para a pessoa responsável da família e 0 (zero) caso contrário.
SPUB	Variável binária independente, onde setor público é equivalente a 1 (um) e setor privado é equivalente a 0(zero).
IDADE	Idade referente aos indivíduos da amostra.

Fonte: elaborado pelas autoras com informações do Banco de dados da PNAD Contínua, para o ano de 2024.

A ESPECIFICAÇÃO E O DETALHAMENTO DO MODELO ECONOMÉTRICO

O modelo empregado é de dimensão cross section e utiliza o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), que permite a análise de vários fatores que influenciam a variável dependente. O modelo é especificado como:

$$Log\ RENDAH = \beta 0 + \beta 1\ G\hat{E}NERO + \beta 2\ COR + \beta 3\ EDUC + \beta_4\ EDUC^2 + \beta_5\ EDUC^3 + \beta 6\ PERM + \beta 7\ CDM + \beta 8\ CUD + \beta 9\ SPUB + \beta_{10} IDADE + \beta_{11}\ IDADE^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

Em que: β_j, com $j = 0, 1, \cdots 11$ são variáveis do modelo e ε_i é o termo de erro da regressão.

O modelo especificado, desde o início, foi no formato logaritmo linear, ou "log-lin", visto que o intuito é mensurar a elasticidade das variáveis em relação a renda/hora.

No modelo, está sendo empregado o termo quadrático para idade do indivíduo (IDADE²), o qual busca captar o efeito parcial sobre o salário/hora, que busca evidenciar o momento em que a idade deste indivíduo faz com que o salário continue aumentando de forma marginal. Busca-se identificar quantos anos são necessários para que o indivíduo alcance o salário mais alto de sua carreira devido sua idade, esse processo é conhecido como turnning point. Portanto, sempre que o coeficiente de xi é positivo e o coeficiente de x_{i2} é negativo, a função quadrática tem um formato de parábola.

Posterior à análise dos resultados do modelo 1, será estudado um modelo adicional, separadamente do modelo geral, a fim de contemplar alguma especificidade na relação salarial entre raça/cor e gênero dos indivíduos. Segue o modelo adicional:

$$Log\ RENDAH = \varphi 0 + \varphi 1 G\hat{E}NERO * EDUC + \varphi 2 COR * EDUC + \tau i \quad (2)$$

O modelo 2, busca compreender a diferença salarial (por hora) entre o gênero feminino e masculino bem como a diferença salarial (por hora) entre brancos e não brancos, dado um ano a mais no nível de educação de ambos, em que φ1 e φ2 são os parâmetros e as novas variáveis que compreendem na multiplicação variável gênero pela variável educação subtraído da sua média. Da mesma forma, a variável cor/raça, multiplicando-a pela educação menos a sua média. Segue a forma funcional da construção da variável:

$$G\hat{E}NERO * EDUC = G\hat{E}N * (EDUC - MEDIA) \quad \text{(variável 12)}$$

$$COR * EDUC = COR * (EDUC - MEDIA) \quad \text{(variável 13)}$$

PROCEDIMENTOS ECONOMÉTRICOS

O estudo realizou os testes de heterocedasticidade do tipo White e Breusch–Pagan para identificar se o modelo é homocedástico ou heterocedástico. Na presença de heteroscedasticidade, tem-se a opção clássica de inferências robustas de White. Além desse teste, se faz, também, o teste RESET de Ramsey, que é realizado para verificar erros de especificação no modelo. Os testes de Breusch–Pagan e White têm por hipótese nula que a variância dos erros é igual, ou seja, o modelo é homocedástico, enquanto o teste RESET de Ramsey tem por hipótese nula que o modelo está bem especificado

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ANÁLISE PRELIMINAR DAS VARIÁVEIS, A PARTIR DAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas dos dados da PNAD Contínua de 2024. A média do log do salário-hora foi de 3,94, com um máximo de 9,78. Em média, 54,82% da amostra são homens, e a proporção de indivíduos autodeclarados brancos corresponde a 77,65%. Vale destacar que o Estado do Rio Grande do Sul apresenta uma composição étnico-racial historicamente influenciada por movimentos migratórios europeus, o que em parte justifica a menor proporção de pessoas negras ou pardas na amostra analisada.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas

Variável	Média	Mínimo	Máximo	Desv. Padrão
l_Rendah	3,940	0,310	9,780	0,763
Gênero	0,5482	0,000	1,000	0,497
Cor	0,7765	0,000	1,000	0,417
Educ	11,812	0,000	16,000	3,442
Educ2	152,14	0,000	256,00	74,912
Educ3	2023,9	0,000	4096,0	1345,1
Perm	0,7523	0,000	1,000	0,431
Cdm	0,8712	0,000	1,000	0,335
Cud	0,4387	0,000	1,000	0,496
Spub	0,2189	0,000	1,000	0,413
Idade	38,164	15,000	83,000	12,623
Idade2	1633,2	225,00	6889,0	1051,7

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Em relação aos indivíduos que trabalham no setor público, estes correspondem, em média, a 21,89% da amostra. Indivíduos chefes de família representam aproximadamente 43,87%. A idade média dos indivíduos é de aproximadamente 38 anos, variando entre 15 e 83 anos. A maioria, cerca de 87%, reside em área urbana. Quanto à escolaridade, a média é de 11,8 anos de estudo.

ESTIMAÇÃO DO MODELO ECONOMÉTRICO

Os testes de especificação apresentados na Tabela 2 indicam que o modelo não apresenta problemas relevantes de especificação. O teste RESET de Ramsey não rejeita a hipótese nula, sugerindo ausência de omissão de termos não-lineares. No entanto, os testes de Breusch-Pagan e White apontam a presença de heterocedasticidade nos resíduos, o que justifica a utilização de erros padrão robustos nas estimativas.

Tabela 2 – Testes de especificação do modelo

Testes	P-valor
reusch-Pagan	2,178e-088
White	5,731e-029
RESET de Ramsey	0,511

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os resultados do Modelo 1 (Tabela 3) evidenciam um R^2 de 41,17%, o que indica um bom poder explicativo para um modelo aplicado a dados socioeconômicos. Todas as variáveis de controle apresentaram significância estatística ao nível de 1%.
O gênero permanece como um fator relevante na determinação salarial: homens recebem, em média e ceteris paribus, 19,24% a mais que mulheres. Já em relação à cor/raça, indivíduos brancos auferem 9,41% a mais por hora de trabalho.

Tabela 03 - Estimação do modelo 1

Variável	Coeficiente	Erro Padrão	Razão-t	P-valor
Const	1,9027	0,1191	15,97	<0,0001***
Gênero	0,1924	0,0160	12,03	<0,0001***
Cor	0,0941	0,0192	4,89	<0,0001***
Educ	0,1372	0,0300	4,57	<0,0001***
Educ2	-0,0178	0,0033	-5,39	<0,0001***
Educ3	0,000935	0,000112	8,35	<0,0001***
Perm	0,2181	0,0168	12,98	<0,0001***
Cdm	0,1189	0,0211	5,64	<0,0001***
Cud	0,1234	0,0167	7,39	<0,0001***
Spub	0,2317	0,0242	9,58	<0,0001***
Idade	0,0280	0,0039	7,18	<0,0001***
Idade2	-0,000237	4,99e-05	-4,75	<0,0001***

Estatísticas Globais	Valor
R-quadrado	0,4117
R-quadrado ajustado	0,4106
F(11, 6032)	278,014
P-valor(F)	<0,0001

*** indica a significância à 1%
Fonte: Elaborado pelos autores.

A variável educ confirma a teoria do capital humano, revelando que cada ano adicional de escolaridade gera, em média, um acréscimo de 13,72% no salário-hora. A permanência no mesmo emprego por mais de um ano (perm) também influencia positivamente, resultando em um prêmio salarial médio de 21,81%.

A variável idade apresenta um impacto positivo de 2,80% por ano adicional, até um ponto de máximo retorno (turning point), que ocorre por volta dos 59 anos, após o qual os ganhos salariais marginais passam a declinar.

Trabalhar no setor público (spub) está associado a um acréscimo de 23,17% no salário-hora. Além disso, morar em área urbana (cdm) proporciona um prêmio salarial de 11,89%, enquanto ser chefe de família (cud) está relacionado a um ganho adicional de 12,34%.

A Tabela 4 apresenta os resultados das interações entre gênero e educação e cor/raça e educação. Mesmo

entre indivíduos com níveis educacionais semelhantes, as desigualdades persistem. Homens ganham, em média, 3,3% a mais que mulheres, e indivíduos brancos recebem 8,19% a mais que não brancos.

Tabela 04 - Estimação do modelo 2[2]

Variável	Coeficiente	Erro Padrão	Razão-t	P-valor
Const	3,8724	0,0094	412,04	<0,0001***
Gênero*Educ	0,0330	0,0043	7,67	<0,0001***
Cor*Educ	0,0819	0,0039	21,00	<0,0001***

Estatísticas Globais	Valor
R-quadrado	0,1846
R-quadrado ajustado	0,1843
F(9, 6034)	672,412
P-valor(F)	<0,0001

*** indica a significância à 1%
Fonte: Elaborado pelos autores.

A análise do Modelo 2 permite um olhar mais refinado sobre as interações entre gênero, cor/raça e educação na determinação do salário-hora. Os coeficientes estimados para as interações revelam que, mesmo entre indivíduos com o mesmo nível educacional, homens continuam a obter um retorno salarial superior ao das mulheres, com uma vantagem de 3,3% por ano de educação. Isso sugere que a discriminação salarial de gênero não é plenamente explicada por diferenças no capital humano (educação), persistindo de forma estrutural no mercado de trabalho.

De forma semelhante, os resultados mostram que indivíduos brancos obtêm um retorno adicional de 8,19% por ano de educação em comparação aos indivíduos não brancos. Esse achado é particularmente relevante, pois evidencia que, mesmo quando o nível educacional é igualado, barreiras raciais e mecanismos de exclusão continuam a afetar as oportunidades de remuneração, reforçando desigualdades estruturais no mercado de trabalho gaúcho.

Vale destacar que o R^2 de 18,46% no Modelo 2, embora inferior ao do Modelo 1, é adequado dado o foco em efeitos interativos. O fato de essas interações serem altamente significativas reforça a robustez dos achados. A persistência das desigualdades de gênero e cor/raça, mesmo controlando para a educação, sugere que intervenções voltadas exclusivamente para ampliar o acesso à educação, embora necessárias, não serão suficientes para eliminar as assimetrias salariais observadas. Políticas complementares — como ações afirmativas, fiscalização de práticas discriminatórias, e programas de promoção da diversidade e inclusão nas empresas — tornam-se imprescindíveis para enfrentar essas desigualdades.

Assim, os resultados do Modelo 2 reforçam a natureza estrutural e interseccional das desigualdades salariais no estado, apontando para a necessidade de políticas públicas mais integradas e focadas não apenas no acesso, mas também na qualidade e equidade de oportunidades no mundo do trabalho.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar as desigualdades salariais e investigar o grau de discriminação por gênero e cor/raça no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul. Com base em dados da PNAD Contínua de 2024 e por meio de uma abordagem econométrica, buscou-se identificar como essas características influenciam a determinação salarial, mesmo após o controle por variáveis socioeconômicas relevantes.

Os resultados revelaram que as desigualdades salariais no estado são significativas e persistem mesmo entre indivíduos com características semelhantes de capital humano. O Modelo 1 mostrou que homens recebem, em média, 19,24% a mais que mulheres, enquanto indivíduos brancos auferem 9,41% a mais que indivíduos não brancos, controlando para fatores como escolaridade, experiência, idade e inserção no setor público ou privado. Além disso, características como maior escolaridade, permanência no emprego, residência em área urbana e atuação no setor público se mostraram positivamente associadas aos salários.

O Modelo 2 permitiu um olhar mais refinado sobre as interações entre educação e características de gênero e raça/cor. Mesmo entre indivíduos com o mesmo nível educacional, os resultados mostraram que homens continuam a obter um retorno salarial superior ao das mulheres (3,3% a mais por ano de educação), e indivíduos brancos obtêm um retorno adicional de 8,19% por ano de educação em comparação aos não brancos. Tais resultados evidenciam que a discriminação de gênero e racial transcende as diferenças de capital humano, revelando a existência de mecanismos estruturais de exclusão no mercado de trabalho gaúcho.

[2] O modelo 2 foi feito de maneira separada dos regressores do modelo 1 para que o resultado ficasse estatisticamente significativo a, pelo menos, 10%. Quando foi feito o teste juntamente ao modelo 1, a variável GÊNERO*EDUC deixou de ser significativa. O intuito é verificar a sensibilidade das variáveis COR e GÊNERO na educação, por isso, foi mantido um modelo separado.

Esses achados corroboram a literatura prévia, que aponta que as desigualdades salariais não são explicadas apenas por fatores objetivos, como escolaridade ou experiência, mas também por práticas discriminatórias e barreiras institucionais que limitam as oportunidades de grupos historicamente marginalizados.

Dessa forma, conclui-se que políticas voltadas exclusivamente para ampliar o acesso à educação, embora fundamentais, não serão suficientes para eliminar as desigualdades salariais observadas. É necessário o desenvolvimento de políticas públicas e corporativas mais abrangentes, que combinem ações afirmativas, fiscalização rigorosa das práticas de contratação e remuneração, programas de diversidade e inclusão, e iniciativas de sensibilização e combate aos estereótipos de gênero e raça/cor no ambiente de trabalho.

Por fim, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a análise dessas desigualdades, explorando aspectos adicionais, como interseccionalidades com outras dimensões sociais (ex.: classe social, localização regional intraestadual) e dinâmicas ao longo do tempo, de modo a contribuir para o desenho de estratégias mais eficazes de combate às desigualdades e promoção da equidade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, F. S. D., COSTA, M. D. S., & HELAL, D. H. Relações De Trabalho E Gênero: Aspectos Da Desigualdade No Mercado De Trabalho Brasileiro. Cadernos De Estudos Sociais, 31(1), 57-79, 2016. Disponível em: https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1516/pdf. Acesso em: 29 nov. 2020.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, v. 33, n.2, abr.-jun. 2002. Disponível em: https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf. Acesso em 25 jun. 2019.

ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações. Brasília, DF: IPEA, 2002. (Texto para discussão, n. 918). Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/inicial. Acesso em 04 jun. 2019.

BARROS, R.; CORSEUIL, C. et al. Inserção no mercado de trabalho: Diferenciais por gênero e consequências sobre o bem-estar. Texto para discussão no 796. Rio de janeiro, julho de 2001. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4028. Acesso em: 01 jun. 2019.

BECKER, K.; KASSOUF, A. Diferença salarial e aposentadoria dos professores do ensino fundamental. Economia aplicada, v. 16, n.1, 2011, pp. 77 – 104. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502012000100004. Acesso em: 06 jun. 2019.

BRASIL, R. G.; MACEDO, J. J. Desigualdade de renda no Brasil: a influência do diferencial público-privado, aposentadorias e pensões. Revista de Econ. e Desenv., v. 29, n. 1, p. 610-627, 2017. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/eed/article/view/25857. Acesso em: 30 nov. 2020.

CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V. and LEITE, Phillippe G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. Rev. Bras. Econ. [online]. 2004, vol.58, n.2, pp.185-210. Disponível em:https://www.scielo.br/pdf/rbe/v58n2/a03v58n2. Acesso em: 04 jun. 2019.

CATELAN, Davi W., FONSECA, Maylisson R., BACCHI, Matheus D., MAIA, Katy, GOMES, Magno R. Diferenciais de salários e discriminação por gênero e cor: Evidências para a região sul do Brasil. ANPEC - SUL, 2018. Disponível em: https://www.anpec.org.br/sul/2018/submissao/files_I/i3-6a1a4bf49492cfb973640f405c7d0e8f.pdf. Acesso em: 08 out. 2020.

CAVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. Revista de Economia Política, vol. 18, no1 (69), janeiro – marco/1998. Disponível em: https://exposicao.enap.gov.br/items/show/143. Acesso em: 03 jun. 2019.

CARVALHO, Rodrigo; FRANÇA, Michael; PORTELLA, Alysson. O custo salarial da desigualdade racial. São Paulo: Núcleo de Estudos Raciais do Insper, 2024. Disponível em: https://repositorio-api.insper.edu.br/server/api/core/bitstreams/a2b04312-b3ef-4455-bcff-6b8845c9dff2/content. Acesso em: 7 jun. 2025.

CORREIO BRAZILIENSE. Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT. Brasília, 6 mar. 2015. Mundo. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mul

heres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml . Acesso em: 17 nov. 2020.

DEDECCA, C.; RIBEIRO, C. F. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. Trabalho, Educação e Saúde, v. 7, n. 1, p. 65-90, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n1/04.pdf. Acesso em: 03 jun. 2019.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Servidores públicos federais: raça/cor – 2014. Brasília: Enap, 2014. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1700/4/Folder%20servidores%20p%C3%BAblicos%20federais%20ra%C3%A7a-cor%202014.pdf. Acesso em: 18 mai. 2021.

FIUZA-MOURA, Flavio Kaue et al. A condição do trabalho feminino na indústria de transformação paranaense por níveis de intensidade tecnológica. Revista Economia & Tecnologia, v. 10, n. 3, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307702066_A_condicao_do_trabalho_feminino_na_industria_de_transformacao_paranaense_por_niveis_de_intensidade_tecnologica. Acesso em: 01 jun. 2019.

FONSECA, M, F, S. A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão sexual do trabalho. Revista Extraprensa, v. 9, n. 1, p. 90-101, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304429357_A_insercao_das_mulheres_no_mercado_de_trabalho_como_uma_exigencia_do_capital_e_a_divisao_sexual_do_trabalho/fulltext/577dd9ec08aed39f598f855b/A-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-como-uma-exigencia-do-capital-e-a-divisao-sexual-do-trabalho.pdf. Acesso em: 19 nov.2020.

FREISLEBEN, V.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 16, n. 30/31, p. 51-65, 2012. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Llk2l0_5GWsJ:https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rce/article/view/1646/917+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 01 jun. 2019.

GIUBERTI, A. FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. Marco de 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502005000300002. Acesso em: 08 jun. 2019.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Com recuperação da agropecuária, Estado registra aumento de 4,9% no PIB em 2024. 4 abr. 2025. Disponível em: https://www.estado.rs.gov.br/com-recuperacao-da-agropecuaria-estado-registra-aumento-de-4-9-no-pib-em-2024 . Acesso em: 7 jun. 2025.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. População absoluta. Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul, 2024. Disponível em: https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/populacao-absoluta. Acesso em: 7 jun. 2025.

GUJARATI, D. N. Econometria básica. 3. ed. Rio de Janeiro: Makron Books Brasil, 2000.

GUJARATI, D. N. Econometria básica. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

GUJARATI, D.N.; PORTER, D. Econometria Básica. Bookman Editora, 2011.

HENRIQUES, R. Desigualdade racial no Brasil: Evolução das condições de vida na década de 90. Texto para Discussão do Ipea, no. 807, 2001. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4061. Acesso em: 05 jun. 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981 – 2002. Nova Economia – Belo Horizonte, v.14, n.2, maio – agosto/2004. Disponível em: https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430. Acesso em: 01 jun. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/. Acesso em 07 mai.2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica. SIDRA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual, 2021. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408. Acesso em: 18 mai. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência de Notícias IBGE, 8 mar. 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-

em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza. Acesso em: 8 jun. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio Grande do Sul: cidades e estados. 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs.html . Acesso em: 8 jun. 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Boletim 23. Políticas Sociais: Acompanhamento e Analise. Assistencia Social. Brasilia: IPEA, 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4150%3E. Acesso em: 04 jun. 2019.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Estudo do Ipea mostra aumento da inserção de negros nas Universidades, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35009. Acesso em: 18 mai. 2021.

LEONE, E.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a10v23n2.pdf. acesso em: 07 jun. 2019.

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. Revista Estudo & Debate, v. 25, n. 1, p.7-31, 2018. Disponível em: http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351. Acesso em 30 nov. 2020.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Mulheres no mercado de trabalho: boletim março/2025. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf. Acesso em: 7 jun. 2025.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. 3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. 7 abr. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens. Acesso em: 8 jun. 2025.

NETO, F, S, D, A; COSTA, M, D, S; HELAL, D, H. Relações de trabalho e gênero: aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Cadernos de Estudos Sociais, v. 31, n. 1, p. 57-79, 2016. Disponível em: https://fundaj.emnuvens.com.br/CAD/article/download/1516/pdf_1#:~:text=Embora%20tenham%20melhor%20qualifica%C3%A7%C3%A3o%20em,trabalho%20produtivo%20do%20que%20aqueles. Acesso em: 18 nov. 2020.

OIT. Mulheres no trabalho: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Mulheres+no+trabalho++tend%C3%AAncias+2016&publication_year=2016. Acesso em: 27 nov. 2020.

PINHEIRO, L.; FONTOURA, N. O.; QUERINO, A. C.; BONETTI, A.; ROSA, W. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Brasília, DF: IPEA, 2008. (Texto para Discussão). Disponível em:https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/terceiraedicao.pdf. Acesso em: 08 jun. 2019.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/82532. Acesso em: 7 jun. 2025. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n182532.

SEN, A. Desenvolvimento como Liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SCHWAAB, K. S.; CERETTA, P. S.; DUTRA, V. Efeitos da educação na renda. In: SEMEAD - SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 20., 2017, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: USP, nov. 2017. Disponível em:https://semead.com.br/20/wp-content/uploads/sites/7/2017/11/programacao_v8.pdf. Acesso em: 28 nov. 2020.

SILVA, N.; KASSOUF, A. Mercado de trabalho formal e informal: Uma análise da discriminação e da segmentação. Nova Economia – Belo Horizonte, v. 10, n.1, julho de 2000. Disponível em:https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/2143. Acesso em: 08 jun. 2019.

SIQUEIRA, D, P; SAMPARO, A, J, F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. Revista Direito em Debate, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em:https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233. Acesso em: 18 nov. 2020.

SOARES, S. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Texto para discussão no 769. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Brasília, novembro de 2000. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf. Acesso em: 08 jun. 2019.

WOOLDRIDGE, J. M. Introdução à Econometria. São Paulo. Cengage Leraning. 4º edição, 2010.