

DETERMINANTES E DISPARIDADES SALARIAIS NO MEIO RURAL: EVIDÊNCIAS DE GÊNERO E RAÇA NO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ

DETERMINANTS AND WAGE DISPARITIES IN RURAL AREAS: GENDER AND RACIAL EVIDENCE FROM THE MUNICIPALITY OF MOSSORÓ

Ênio Germano Rodrigues do Vale

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN
eniogermano@outlook.com

Marta Aurélia Dantas de Lacerda

Departamento de Economia (DEC) - UERN
martalacerda@uern.br

Grupo de Trabalho (GT): << 06. Desenvolvimento rural, territorial e regional >>

Resumo: Este estudo tem como objetivo analisar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e entre brancos e não brancos ocupados no setor agrícola do município de Mossoró, no ano de 2023. Para isso, foram utilizados dados da RAIS (2023) e empregadas as metodologias de decomposição Oaxaca-Blinder e Regressões por Função de Influência Recentralizada (RIF), que permitem examinar os diferenciais salariais tanto na média quanto ao longo de toda a distribuição de rendimentos. Os resultados evidenciam diferenças salariais expressivas entre os grupos, com destaque para a penalização das mulheres, especialmente as não brancas, em relação aos homens brancos. Parte dessas diferenças é atribuída a características observáveis, como escolaridade e experiência, enquanto a parcela não explicada sugere a presença de discriminação no mercado de trabalho rural local. Ademais, observa-se que a escolaridade tende a ampliar as desigualdades nos níveis superiores da distribuição de renda, ao passo que a experiência contribui para reduzi-las.

Palavras-chave: Diferenças salariais; Oaxaca-Blinder; Regressões RIF.

Abstract: *This study aims to analyze wage disparities between men and women, and between white and non-white workers employed in the agricultural sector of Mossoró, Brazil, in 2023. Data from the RAIS (2023) were used, and the Oaxaca-Blinder decomposition and Recentered Influence Function (RIF) regressions were applied to examine wage differentials both at the mean and across the wage distribution. The results reveal significant disparities between groups, with women—especially non-white women—being penalized compared to white men. While part of the differences can be explained by observable characteristics such as education and experience, the unexplained component suggests discrimination in the local rural labor market. Additionally, education tends to widen inequalities at the upper end of the wage distribution, whereas experience contributes to narrowing them.*

Keywords: *Wage differentials; Oaxaca-Blinder decomposition; RIF regressions.*

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um sistema complexo, marcado por múltiplas dimensões que

abrangem desde aspectos relacionados à oferta e demanda por empregos até questões estruturais, como desigualdade social e pobreza. No Brasil, tais elementos estão fortemente presentes e precisam ser considerados para a compreensão do processo de formação dos rendimentos e para o desenho de políticas públicas mais eficazes.

As diferenças salariais observadas no mercado decorrem, em grande parte, das dotações de produtividade associadas aos indivíduos, refletindo distintas formações de capital humano entre os grupos ocupacionais. A partir da década de 1960, estudiosos buscaram compreender por que trabalhadores com características aparentemente semelhantes recebiam remunerações distintas. Nesse contexto, Schultz (1961) e Becker (1962) desenvolveram a teoria do capital humano, segundo a qual os diferenciais salariais são explicados por fatores como escolaridade e experiência profissional, que refletem os níveis de capacidade e produtividade individual.

Sob outra perspectiva, Becker (1957) argumenta que, além das diferenças produtivas, existem fatores não observáveis que influenciam os rendimentos, configurando a chamada discriminação salarial. De acordo com Uhr et al. (2014), a teoria econômica compreende a discriminação como o tratamento desigual no ambiente de trabalho, fundamentado em critérios alheios à atividade exercida. Abramo (2006) reforça que tais práticas discriminatórias estão intimamente ligadas aos processos de exclusão social, que não apenas geram, mas também perpetuam a pobreza. Assim, compreender os mecanismos que sustentam essas desigualdades é fundamental para a formulação de políticas de emprego voltadas à redução das disparidades, promoção da inclusão e combate à pobreza.

Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro apresenta elevados níveis de desigualdade salarial entre grupos populacionais. Diversos estudos empíricos buscam identificar os fatores que explicam essas diferenças, mas, como apontam Catelan *et al.* (2023), a literatura tende a se concentrar em setores urbanos e industriais, negligenciando análises intersetoriais. Essa lacuna é particularmente relevante no caso do setor agropecuário, que emprega uma parcela expressiva da força de trabalho e apresenta características específicas, como baixos níveis de qualificação, rendimentos reduzidos, elevada informalidade e sub-representação feminina.

Diante desse contexto, surgem algumas questões centrais: como se comporta o mercado de trabalho rural em Mossoró no que diz respeito aos diferenciais de rendimento? Caso

existam diferenciais salariais, em que medida podem ser atribuídos à possível discriminação? Essas diferenças se manifestam ao longo da distribuição dos rendimentos?

Este trabalho tem como objetivo analisar a existência de diferenciais salariais por raça e gênero entre os trabalhadores do setor agropecuário no município de Mossoró/RN, no ano de 2023, bem como estimar o prêmio salarial associado à inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Para isso, utiliza-se a decomposição salarial, distinguindo a parcela explicada (relacionada às diferenças observáveis em características produtivas) da parcela não explicada, associada a possíveis práticas discriminatórias. Adicionalmente, investiga-se o efeito dessas características ao longo da distribuição dos rendimentos, de modo a identificar em que medida os diferenciais salariais refletem fatores observáveis, como escolaridade, experiência e ocupação, e em que medida representam desigualdades estruturais persistentes no mercado de trabalho local.

O trabalho encontra-se distribuído em cinco seções, para além da introdução. A segunda seção trata do referencial teórico com explicações sobre as principais teorias relacionadas com o tema, além de trabalhos anteriores que utilizaram o método proposto, a seção três apresenta as metodologias utilizadas no trabalho, como os métodos empíricos e a descrição das variáveis, na seção quatro apresenta-se os resultados oriundos da decomposição e suas respectivas análises e a seção cinco apresenta as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A teoria do capital humano é retratada principalmente nos trabalhos dos autores Schultz (1961, 1963) e Becker (1962, 1964). A teoria exala que um maior investimento para elevação dos graus de estudo de um indivíduo, aumenta a aferição dos seus ganhos. Com isso, os autores passam a investigar os impactos desses determinados investimentos em pontos como os recursos humanos tratados pelo primeiro autor, e na distribuição de renda e na renda individual dos trabalhadores, investigado pelo segundo (Bacchi et al, 2017).

Schultz (1961, 1973) destaca o capital humano como elemento essencial para o crescimento e o desenvolvimento econômico, composto por educação, saúde e capacitação. O autor defende que gastos com educação e pesquisa devem ser vistos como investimentos, pois aumentam a produtividade e o bem-estar social. Além disso, ressalta que o conhecimento e as

habilidades dos trabalhadores são tão importantes quanto o capital físico e que a qualificação profissional contribui para reduzir desigualdades e promover mobilidade social.

Becker (1964) enfatiza a importância dessa abordagem, comparando-o com os investimentos físicos praticados dentro das empresas. Logo, compreender a relação entre idade, renda e grau de instrução dos indivíduos ajuda a entender o desenvolvimento individual, agregado e a geração de crescimento econômico sob a luz dos aspectos educacionais.

Mincer (1974) desenvolveu um modelo econométrico que relaciona educação e experiência ao nível de rendimentos, tornando-se referência nos estudos de capital humano. Sua equação demonstrou que o investimento em escolaridade e experiência impacta significativamente os salários, permitindo a análise das taxas de retorno da educação e explicando parte das diferenças salariais entre indivíduos e setores.

A literatura econômica reconhece que as diferenças salariais não decorrem apenas do capital humano, mas também de fatores como segmentação, discriminação e instituições. Becker (1957, 1962) foi pioneiro ao modelar a discriminação salarial, mostrando que certos grupos recebem menores salários mesmo com igual produtividade. Arrow (1971) complementa essa análise ao destacar que aspectos como raça, gênero e etnia influenciam essas desigualdades no mercado de trabalho.

Loureiro (2003) distingue quatro tipos de discriminação no mercado de trabalho: **salarial**, quando há remuneração diferente para funções iguais; **de emprego**, associada a maiores taxas de desemprego em certos grupos; **ocupacional**, que limita o acesso a determinadas funções; e **no acesso ao capital humano**, resultante da desigualdade de oportunidades em educação e experiência. As três primeiras configuram discriminação direta, enquanto a última é indireta, por ocorrer antes da inserção no mercado.

Borjas (2012) destaca que ocupações predominantemente masculinas tendem a apresentar salários mais elevados que as femininas, evidenciando a presença de fatores discriminatórios na determinação dos rendimentos. Nessa mesma linha, Souza et al. (2015) definem a discriminação econômica como a atribuição de menores salários a determinados grupos, mesmo após o controle por habilidades e produtividade, ressaltando o peso de características individuais como raça e gênero. Goldin et al. (2017), por sua vez, mostram que o hiato salarial entre homens e mulheres se amplia especialmente nos primeiros anos após a

graduação, em grande parte porque os homens migram mais frequentemente para setores de maior remuneração e ascendem mais rapidamente nas empresas. Essa desigualdade é mais intensa entre casados e varia conforme o setor, mas também se observa, ainda que em menor escala, entre trabalhadores com apenas ensino médio.

Grande parte dos estudos sobre diferenciais salariais adota abordagem empírica, destacando-se o modelo de decomposição de Oaxaca e Blinder (1973), que separa a parcela explicada das diferenças da não explicada, associada à discriminação. No Brasil, pesquisas como as de Soares (2000), Carvalho, Neri e Silva (2006), Matos e Machado (2006), Souza et al. (2015) e Maia et al. (2017) exploram o tema em diferentes contextos. Há também análises específicas como Unr et al. (2014), no mercado de administradores, além de investigações sobre escolhas profissionais, como Rodrigues, Cruz e Souza (2021).

Soares (2000), ao utilizar o método continuado de Oaxaca, investigou a diferença salarial por raça e gênero no Brasil entre 1987 e 1998, e identificou três causas para essa disparidade: diferentes qualificações, inserções desiguais no mercado de trabalho e discriminação pura. Para Carvalho, Neri e Silva (2006), que examinaram as diferenças salariais por raça e gênero no Brasil em 2003, usando dados da PNAD e o procedimento de Heckman para correção de viés de seleção, além da decomposição de Oaxaca- Blinder, chegaram à conclusão de que 97% da diferença salarial entre homens brancos e mulheres negras era explicada pela discriminação salarial.

Matos e Machado (2006), ao analisarem dados da PNAD de 1987 a 2001, identificaram que as diferenças salariais entre homens brancos e negros se explicavam sobretudo pela educação, enquanto o hiato entre homens e mulheres brancas decorria unicamente da discriminação. Já as mulheres negras enfrentavam tanto discriminação salarial quanto inserção em empregos precários. Souza et al. (2015), com dados de 2013, apontaram que mulheres sofrem desigualdades de gênero e raça, ainda que atributos produtivos e ocupacionais atenuem parte dessas diferenças, destacando também a influência da localização geográfica. Maia et al. (2017), comparando 2002 e 2013, verificaram redução das desigualdades por gênero, mas persistência das disparidades raciais, mesmo quando escolaridade e experiência explicam parte dos diferenciais.

Buscando o pioneirismo, Uhr et al. (2014) identificaram uma escassez em trabalhos que visam constatar a discriminação salarial em classes específicas de trabalhadores para o

Brasil. O mercado em questão é o de administradores, usando dados da PNAD para os anos de 2002 a 2012 e a metodologia de Oaxaca-Blinder e Oaxaca-Ransom para decompor e identificar uma possível discriminação nesse segmento. A análise sugeriu que há discriminação entre os trabalhadores que ocupam cargos de administração tanto para a raça, quanto para o sexo.

Rodrigues, Cruz e Souza (2021) analisaram o impacto das escolhas ocupacionais sobre as diferenças salariais de gênero no Brasil, aplicando a decomposição de Oaxaca-Blinder, regressões quantílicas e correção de viés de seleção. Os autores identificaram um prêmio salarial médio acima de 50% em profissões de maior prestígio social, sobretudo nas faixas superiores da distribuição de rendimentos.

No âmbito rural, a literatura que analisa o comportamento do mercado de trabalho ainda é relativamente escassa. Entre os poucos estudos existentes, destaca-se Figueiredo et al. (2008), que comparam as condições de trabalhadores agrícolas e não agrícolas inseridos em atividades no campo. Costa, Costa e Mariano (2016) investigam as desigualdades de renda nas áreas rurais brasileiras, desagregando a análise por categorias ocupacionais, enquanto Catelan et al. (2023) examinam as diferenças salariais entre homens e mulheres e entre trabalhadores brancos e não brancos atuantes nos setores agrícola e não agrícola do país.

Figueiredo et al. (2008) investigaram a discriminação salarial e os retornos do capital humano no ambiente rural brasileiro em 2006, usando dados da PNAD. Eles compararam trabalhadores agrícolas e não agrícolas, concluindo que os não agrícolas ganham mais devido à modernização produtiva e à discriminação salarial, que é um fator significativo nas diferenças de rendimentos entre os grupos. Costa, Costa e Mariano (2016) analisam as desigualdades de renda no meio rural brasileiro, desagregadas por ocupações, buscando identificar a influência dos efeitos de dotação e discriminação nos diferenciais salariais por gênero e raça. Utilizando dados da PNAD de 2014, os autores aplicam os métodos de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), voltados para a média dos salários, e a decomposição proposta por Melly (2006), que permite avaliar os diferenciais ao longo de toda a distribuição salarial. Os resultados indicam que a dotação (especialmente relacionada à escolaridade das mulheres) tende a reduzir as diferenças salariais, enquanto a discriminação atua no sentido contrário. As magnitudes desses efeitos variam entre regiões e categorias ocupacionais, evidenciando a necessidade de políticas voltadas à redução das desigualdades salariais, sobretudo por meio da melhoria educacional de indivíduos não brancos.

Catelan et al. (2023) investigam as desigualdades salariais e a discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. Os resultados mostram, de forma consistente, que os homens receberam salários mais elevados do que as mulheres em ambos os setores e em todos os anos analisados. As disparidades de gênero foram mais acentuadas no setor agrícola e concentraram-se principalmente na extremidade inferior da distribuição salarial. Em síntese, o estudo evidencia lacunas persistentes de remuneração baseadas em gênero e cor, especialmente no meio agrícola, e destaca a importância de políticas públicas voltadas à promoção da equidade educacional e ao enfrentamento da discriminação no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Área de estudo e descrições das variáveis

Esta pesquisa teve como objetivo identificar a existência de disparidades salariais e possíveis indícios de discriminação no setor agropecuário do município de Mossoró, em consonância com a proposta central do estudo. Foi utilizado um recorte do subsetor agropecuário a partir do banco de microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizado pelo Ministério do Trabalho para o ano de 2023.

Para tanto, foi realizada uma organização da base para fins de análise, através da remoção dos dados faltantes (*missings*) e valores iguais a zero que confrontam a lógica das variáveis, como aquelas que representam o tempo de emprego e a remuneração dos indivíduos. Removeu-se os estatutários na variável natureza jurídica, tendo em vista que estes possuem características singulares na definição de seus salários, e filtros como a delimitação da idade para uma faixa entre 14 e 70 anos, motivada pela caracterização da contagem da População em Idade Ativa (PIA) e dispositivos legais disponíveis na legislação vigente.

A variável *idade2* é o resultado do cálculo da idade ao quadrado, representando os ganhos marginais decrescentes na renda dos indivíduos ao longo dos anos, explicada por uma queda na produtividade do trabalho. No quadro, podemos visualizar quais variáveis serão utilizadas na modelagem.

Quadro 1 – Descrições das variáveis

Variável dependente	Descrição
Logaritmo sal/hora	Logaritmo natural do salário por hora trabalhada

Variáveis independentes ou explicativas	Descrição
Idade1	Idade dos indivíduos em anos
idade2	Idade dos indivíduos ao quadrado
experiencia1	Tempo de experiência em meses dos indivíduos
experiencia2	Tempo de experiência em meses dos indivíduos ao quadrado
Homem	Valor 1 se o indivíduo for do sexo masculino, 0 caso contrário
Deficiência	Valor 1 se o indivíduo for portador de deficiência, 0 caso contrário
Branco	Valor 1 se o indivíduo for branco, 0 caso contrário
Analfabeto	Indivíduos analfabetos
Fundamental	Indivíduos com 5º ano incompleto; 5º ano completo e 6º a 9º fundamental
Fundamental Completo	Fundamental completo e médio incompleto
Médio	Médio completo e superior incompleto
Superior	Superior completo; mestrado e doutorado

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados.

No geral, outras variáveis serão criadas e adaptadas conforme necessário para um entendimento amplo do modelo. Desse modo, para os graus de escolaridade serão definidas as *dummies*: Analfabeto, competindo exclusivamente para aqueles que de fato são analfabetos; Fundamental, como a soma dos indivíduos que ainda não possuem o ensino fundamental completo; Fundamental Completo, unindo aqueles que concluíram o nível e ainda não concluíram o ensino médio; Médio para aqueles que de fato concluíram o ensino médio; superior, a soma daqueles que possuem graduação e pós-graduação. A *dummy* Deficiência separa as pessoas que não possuem daquelas que possuem algum tipo de deficiência, além de pessoas reabilitadas. Os tipos de deficiência considerados são (1 – Física; 2 – Auditiva; 3 – Visual; 4 – Intelectual (Mental); 5 – Múltipla; 6 – Reabilitado).

Para a caracterização e padronização do salário dos indivíduos, foi feita uma transformação das médias salariais observadas, criando uma variável a partir do logaritmo do salário por hora, sendo a razão entre o salário semanal e as horas que cada um desses indivíduos trabalha. Para fins de verificação das raças e sexos, serão criadas as variáveis Branco que separa os indivíduos brancos das demais raças, e a variável Homem, a partir da atribuição de 1 para indivíduos do sexo masculino e 0 caso contrário.

3.2 Estratégia empírica

Inicialmente, para a obtenção dos dois modelos anteriormente citados, sendo eles o Oaxaca-Blinder e RIF *regressions*, será necessário elaborar uma equação baseada em Mincer

(1974). Em sua obra, o autor estimou o retorno das variáveis de capital humano sobre a determinação do salário utilizando a seguinte equação:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \gamma' x + \epsilon \quad (1)$$

Onde $\ln w$ é o logaritmo natural do salário, educ representa os graus de escolaridade em anos de estudo, exp é a experiência, geralmente medida pela idade e tempo no emprego, x os atributos observáveis do indivíduo e ϵ é o erro estocástico.

Desse modo, adapta-se a equação conforme as variáveis dispostas para o modelo, que permeiam entre as categorias: idade, setores e níveis de instrução, resultando na seguinte equação:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{idade1} + \beta_2 \text{idade2} + \beta_3 \text{experiancia1} + \beta_4 \text{experiancia2} + \beta_5 \text{raça} + \beta_6 \text{deficiencia} + \beta_7 \text{alfabetizado} + \beta_8 \text{fundamental} + \beta_9 \text{medio} + \beta_{10} \text{superior} + \mu \quad (2)$$

Foi feito o uso das variáveis binárias para sexo e classificações para os setores que são representados por: *ind* indústria; *com* comércio; *serv* serviços; *agro* agropecuária. Para os níveis de escolaridade, a categoria analfabeta foi omitida. Entre os setores, a variável omitida foi a que representa o setor de serviços.

Objetivando estimar as diferenças nos salários entre as raças e os sexos em graus de capital humano e possível discriminação, fora utilizado da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973). Tal método busca extrair das diferenças as partes que as explicam da parte não explicada, sendo a parte explicada ligada as características de qualidade do trabalhador e a não explicada atribuída a discriminação salarial, essa não sendo relacionada a qualidade do trabalhador.

Para tanto, readapta em duas funções os logaritmos salariais para os grupos masculinos e femininos:

$$\ln W_{mi} = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + u_{mi} \quad (3)$$

e,

$$\ln W_{fi} = \alpha + \beta_{fi} X_{fi} + u_{fi} \quad (4)$$

No modelo, os públicos masculino e feminino são representados pelos subscritos m e f , α é o intercepto da regressão, X representa o vetor de variáveis do capital humano e u representa o erro estocástico.

Reescrevendo as estimativas das funções salariais (3) e (4) através do método de mínimos quadrados ordinais (MQO), obtemos a seguinte forma:

e,

$$\ln \bar{W}_m = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (5)$$

$$\ln \bar{W}_f = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (6)$$

Nas equações estimadas, a barra representa os valores médios para os logaritmos salariais e vetor de variáveis, assim como o acento circunflexo representa os valores estimados da equação. Assim, pode-se extrair as diferenças entre os rendimentos que resulta na diferença das equações:

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (7)$$

Readaptando a equação através da inclusão de uma subtração e uma soma de uma média artificial, representada pelo produto dos coeficientes do grupo em vantagem, no caso o masculino, e a média dos atributos do grupo feminino, se apresenta a equação final:

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) - \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad (8)$$

O modelo determina como termo de discriminação, os termos $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, no qual apontam se há alguma diferença nos rendimentos atribuídos a discriminação. O termo $\hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ determina as diferenças ligadas aos atributos produtivos dos indivíduos.

O estudo também utiliza a metodologia das Regressões por Função de Influência Recentralizada (RIF), proposta por Firpo, Fortin e Lemieux (2009), para analisar as disparidades salariais ao longo de toda a distribuição de rendimentos, e não apenas na média.

Para cada indivíduo na amostra, estima-se a função de influência recentrada (RIF), cuja forma para um quantil Q_τ é dada por:

$$RIF(Y_i; Q_\tau) = Q_\tau + \frac{\tau - 1(Y_i \leq Q_\tau)}{fY(Q_\tau)} \quad (9)$$

Em que:

- Y_i representa a variável salário;
- Q_τ é o quantil de ordem τ ;
- $1(Y_i \leq Q_\tau)$ é uma função indicadora que assume valor 1 se $Y_i \leq Q_\tau$, e 0 caso contrário;
- $fY(Q_\tau)$ corresponde à densidade da distribuição de Y avaliada em Q_τ , obtida por estimadores não paramétricos, como o estimador kernel.

Em seguida, realiza-se uma regressão linear utilizando o valor estimado da RIF como variável dependente em que X_i representa o vetor de variáveis explicativas, β_τ são os

coeficientes associados ao quantil τ , e ε_i é o termo de erro. Essa etapa permite estimar o impacto marginal das características observadas sobre o quantil selecionado. A equação estimada é da forma:

$$RIF(Y_i, Q\tau) = X_i\beta_\tau + \varepsilon_i \quad (10)$$

A decomposição RIF permite separar as diferenças salariais observadas entre grupos (como por sexo ou raça) em uma parcela explicada, atribuída às características observáveis dos indivíduos, e uma parcela não explicada, associada a possíveis discriminações. Ao aplicar essa técnica em diversos pontos da distribuição salarial, como os quantis $p25$, $p50$ e $p75$ é possível identificar onde as desigualdades se intensificam, oferecendo uma visão mais detalhada das disparidades no mercado de trabalho.

4 ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS DADOS

Esta seção apresenta as estatísticas descritivas das variáveis do modelo empírico e os resultados das estimações. Inicialmente, analisam-se as médias das variáveis por raça e gênero. Em seguida, discutem-se os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder e das regressões RIF, com ênfase nos principais fatores relacionados às disparidades salariais.

4.1 Análise descritiva dos dados de 2023

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis selecionadas para a análise, as informações foram extraídas da base da RAIS para o município de Mossoró, referentes ao ano de 2023, abrangendo trabalhadores empregados no setor agropecuário.

A remuneração média observada é de R\$ 1.705,85, com valores variando entre o mínimo registrado e um máximo de R\$ 24.287,89. A idade média dos trabalhadores é de 35 anos, enquanto o tempo médio de vínculo empregatício corresponde a aproximadamente 15 meses, o que equivale a cerca de um ano e três meses.

No que se refere à escolaridade, a maior concentração dos indivíduos está nos níveis de ensino fundamental incompleto e completo, que, somados, representam 72% do total de 6.505 trabalhadores da amostra. Em relação às características sociodemográficas, observa-se uma predominância masculina, com 82% dos vínculos ocupados por homens. Quanto à raça, os trabalhadores não brancos representam a maior parcela, enquanto os indivíduos autodeclarados brancos correspondem a apenas 21% do total.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas gerais das variáveis selecionadas para 2023

Variáveis	Média	Desvio-Padrão	Mín.	Máx.
Remuneração	1705,85	1144,43	390,60	24.287,89
Idade	34,99	11,20	15	69
Branco	0,21	0,41	0	1
Homem	0,82	0,38	0	1
Deficiência	0,02	0,12	0	1
Tempo Emprego	15,24	25,90	1	294
Analfabeto	0,03	0,16	0	1
Fundamental	0,45	0,50	0	1
Fund. Completo	0,27	0,45	0	1
Médio	0,23	0,42	0	1
Superior	0,02	0,13	0	1
Valores observados	6.505			

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

4.2 Estimativas das equações Mincerianas com base na RAIS 2023 de Mossoró

Os resultados da equação minceriana para 2023, com dados da RAIS de Mossoró revelam que a idade (experiência) eleva o salário em cerca de 2% por ano e que homens ganham, em média, 13% a mais que mulheres, indicando desigualdade de gênero. A escolaridade exerce forte impacto positivo: trabalhadores com ensino superior completo recebem, em média, 103% mais que analfabetos. Essa relação é explicada por Schultz (1963), ao enfatizar que conhecimento e experiência representam formas de capital com impacto direto sobre a renda individual.

Tabela 2 – Resultado das estimações para as variáveis independentes do ano de 2023

Variáveis	Coef.
Idade	0,0199*** (0,0025)
Idade^2	-0,0002*** (0,0000)
Branco	-0,0061 (0,0107)
Homem	0,1293*** (0,0115)
Deficiência	0,0408 (0,0351)
Tempo de emprego	0,0051*** (0,0004)
Tempo de emprego^2	0,0000*** (0,0000)
Fundamental	0,1087*** (0,0272)
Fundamental completo	0,1397*** (0,0281)
Médio	0,2796*** (0,0284)

Superior	1,0308*** (0,0428)
Constante	1,4176*** (0,0524)
Observações	6.151

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

Notas: Significância (***) <1%; (**) <5%; (*) <10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

4.3 Decompondo os salários de 2023 por meio do método de Oaxaca-Blinder

A Tabela 3 apresenta os resultados das decomposições salariais realizadas entre os seguintes pares de grupos: (i) homens e mulheres brancos; (ii) homens e mulheres não brancos; (iii) homens brancos e mulheres não brancas; e (iv) homens não brancos e mulheres brancas. As estimativas indicam que as diferenças salariais foram estatisticamente significativas em todos os pares para os anos analisados. Observa-se que tais disparidades decorrem tanto da parcela explicada — associada a características observáveis, como escolaridade, idade e ocupação — quanto da parcela não explicada, relacionada a fatores não observáveis e potenciais práticas discriminatórias. A única exceção é o par formado por homens brancos e mulheres não brancas, no qual a diferença salarial total não é estatisticamente explicada pela parte observável do modelo.

No ano de 2023, os resultados evidenciam desvantagens salariais para as mulheres em todos os grupos analisados. A maior disparidade é verificada entre homens brancos e mulheres não brancas, com um diferencial médio de R\$ 1,09 por hora, equivalente a 13,2% a mais para os homens brancos. Desse total, aproximadamente 11% correspondem à parte não explicada, enquanto a parcela explicada não apresentou significância estatística. Esse resultado sugere a presença de possíveis mecanismos de discriminação de gênero e raça nesse grupo específico.

Entre os demais pares, destaca-se aquele com a menor diferença salarial: homens não brancos em comparação às mulheres brancas. Nesse caso, a diferença média foi de R\$ 0,48 por hora de trabalho em favor dos homens. Aproximadamente 8,8% dessa disparidade pode ser atribuída a diferenças nas características observáveis, enquanto 12,9% permanecem não explicadas pelo modelo.

Esses achados corroboram com os resultados obtidos por Fonseca e Jorge (2021), que também identificam diferenciais salariais significativos que desfavorecem especialmente as mulheres, em particular as mulheres não brancas. De forma geral, os resultados apontam para

a persistência de desigualdades salariais estruturais marcadas pelos recortes de gênero e raça, mesmo após o controle por características produtivas e ocupacionais.

Tabela 3 – Diferenças salariais a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder para os dados dos rendimentos de 2023

Variáveis	Homens e mulheres brancos		Homens e mulheres não brancos	
	Logaritmo	R\$	Logaritmo	R\$
grupo 1 (mulher)	2,1634*** (0,0279)	8,7007	2,1113*** (0,0126)	8,2590
Grupo 2 (homem)	2,2354*** (0,0141)	9,3502	2,2172*** (0,0059)	9,1816
Diferença	-0,0720*** (0,0313)	-0,6495	-0,1058*** (0,0139)	-0,9226
Explicada		1,0610**		1,0207**
Não explicada		0,8770***		0,8813***
	Homens brancos e mulheres não brancas		Homens não brancos e mulheres brancas	
	Logaritmo	R\$	Logaritmo	R\$
grupo 1 (mulher)	2,1113*** (0,0045)	8,2590	2,1634*** (0,0075)	8,7007
Grupo 2 (homem)	2,2354*** (0,0075)	9,3502	2,2172*** (0,0041)	9,1816
Diferença	-0,1241*** (0,0087)	-1,0912	-0,0538*** (0,0085)	-0,4809
Explicada		0,9970		1,0881***
Não explicada		0,8860***		0,8709***

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

Notas: Significância (***) <1%; (**) <5%; (*) <10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

4.4 Resultado das Regressões RIF para o ano de 2023

O uso de regressões quantílicas permite analisar como as variáveis explicativas influenciam os salários em diferentes pontos da distribuição, oferecendo uma visão mais detalhada e abrangente das desigualdades salariais. A aplicação do método evidenciou que os efeitos das disparidades entre gênero e raça variam ao longo dos quantis, revelando padrões heterogêneos de desigualdade que não seriam captados por métodos baseados apenas na média.

Entre homens brancos e mulheres brancas, os resultados mostram que, no primeiro quantil, nenhuma variável foi estatisticamente significativa, o que indica que as características observáveis não contribuem para explicar as diferenças salariais nesse estrato inferior da distribuição. Além disso, as variáveis idade, idade ao quadrado e tempo de emprego ao quadrado apresentaram coeficientes com sinais e magnitudes diferentes do que seria teoricamente esperado. Já nos quantis superiores, as variáveis de experiência e escolaridade mantêm significância estatística e ampliam sua influência sobre os salários, indicando que os efeitos dessas características se intensificam à medida que se avança para faixas salariais mais

elevadas. Em especial, o nível superior contribui para a ampliação das desigualdades, com um impacto de 3,7% nas parcelas superiores da distribuição.

No grupo formado por homens e mulheres não brancos, observam-se efeitos variados das variáveis ao longo dos quantis, com exceção da variável deficiência, que não apresentou significância estatística em nenhum ponto da distribuição. A variável idade tem um efeito redutor sobre as disparidades salariais em todos os quantis, atingindo -8,7% no quantil 75. Em contrapartida, o tempo de emprego amplia as diferenças salariais de maneira constante, com efeito próximo de 7% no topo da distribuição. No que se refere à escolaridade, o nível fundamental contribui para reduzir as desigualdades, sobretudo nos quantis inferior e superior, ao passo que o ensino médio e, principalmente, o ensino superior acentuam as diferenças, com aumentos de 2,5% e 3,1% no quantil 75, respectivamente.

Os resultados referentes aos pares compostos por homens brancos e mulheres não brancas, e por homens não brancos e mulheres brancas, seguem a mesma tendência identificada nos demais grupos. A variável idade continua desempenhando um papel relevante na redução das disparidades salariais, especialmente nos quantis superiores, enquanto o tempo de emprego apresenta efeitos distintos entre os pares analisados: reduz o diferencial entre homens brancos e mulheres não brancas, mas contribui para a ampliação das diferenças no grupo formado por homens não brancos e mulheres brancas.

Por fim, a escolaridade superior se mantém como o principal fator de ampliação das desigualdades salariais. O destaque é o grupo de homens não brancos e mulheres brancas, no qual o efeito do ensino superior atinge 10,4% na mediana da distribuição salarial, revelando a relevância desse fator para explicar as diferenças observadas ao longo da distribuição de rendimentos. Esses resultados reforçam a importância de análises que considerem toda a distribuição salarial, permitindo identificar heterogeneidades que não seriam captadas por abordagens tradicionais centradas na média.

Os resultados encontrados dialogam diretamente com a literatura recente sobre desigualdades salariais no meio rural brasileiro. Assim como apontado por Catelan *et al.* (2023), as disparidades por gênero e raça não se distribuem de forma uniforme, sendo mais acentuadas nas faixas inferiores da distribuição salarial, especialmente no setor agrícola. A ampliação do efeito da escolaridade nos quantis superiores também está em consonância com os achados desses autores, que identificaram a educação como um dos principais determinantes das

diferenças salariais ao longo da distribuição. De forma semelhante, Costa, Costa e Mariano (2016) evidenciam que os efeitos de dotação tendem a reduzir as desigualdades, enquanto os componentes não explicados, relacionados à possível discriminação, atuam no sentido oposto, ampliando os diferenciais de rendimentos. A heterogeneidade dos efeitos observada nas regressões quantílicas confirma a relevância dessas dimensões, destacando que tanto características produtivas quanto fatores não observados contribuem de forma distinta para as desigualdades salariais, dependendo da posição do trabalhador na distribuição de rendimentos.

Tabela 4 – Impacto das características dos trabalhadores rurais sobre a distribuição dos rendimentos entre grupos de raça e sexo no ano de 2023 em Mossoró

Variáveis	Homens e mulheres brancas			Homens e mulheres não brancos			Homens brancos e mulheres não brancas			Homens não brancos e mulheres brancas		
	Quantis.			Quantis.			Quantis.			Quantis.		
	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75	Q25	Q50	Q75
Idade	-0,0090 (0,0105)	-0,0397** (0,0092)	-0,0359* (0,0200)	-0,0191*** (0,0069)	-0,0612*** (0,0139)	-0,0873*** (0,0202)	-0,0106 (0,0057)	-0,0473*** (0,0170)	-0,2193** (0,0201)	-0,0186*** (0,0033)	-0,0325*** (0,0056)	-0,0159** (0,0074)
idade2	0,0065 (0,0131)	0,0433** (0,0082)	0,0349 (0,0213)	0,0123* (0,0066)	0,0517*** (0,0113)	0,0743*** (0,0166)	0,0066 (0,0055)	0,0447*** (0,0167)	0,0357* (0,0191)	0,0165*** (0,0027)	0,0282*** (0,0044)	0,0120* (0,0067)
Deficiência	0,0007 (0,0012)	0,0001 (0,0004)	-0,0002 (0,0006)	0,0001 (0,0002)	0,0001 (0,0001)	0,0005 (0,0008)	-0,0006 (0,0001)	0,0001 (0,0003)	-0,0001 (0,0004)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)
tempoemprego	-0,0012 (0,0022)	0,0017 (0,0124)	0,0029 (0,0212)	-0,0054** (0,0026)	-0,0048** (0,0023)	-0,0120** (0,0055)	-0,0236*** (0,0020)	-0,0360*** (0,0092)	-0,0606*** (0,0035)	0,0297*** (0,0021)	0,0326*** (0,0025)	0,0121** (0,0056)
tempoemprego 2	0,0020 (0,0056)	-0,0031 (0,0084)	-0,0045 (0,0120)	0,0014 (0,0015)	0,0013 (0,0014)	0,0028 (0,0030)	0,0093** (0,0015)	0,0143*** (0,0059)	0,0202** (0,0037)	-0,0108*** (0,0013)	-0,0097*** (0,0013)	-0,0058* (0,0035)
fundamental	0,0035 (0,0087)	-0,0000 (0,0088)	-0,0247* (0,0135)	-0,0024 (0,0026)	-0,0082** (0,0033)	-0,0239*** (0,0069)	0,0002 (0,0025)	-0,0000 (0,0005)	-0,0016 (0,0087)	-0,0069** (0,0029)	-0,0241*** (0,0040)	-0,0067 (0,0071)
fundamental completo	0,0004 (0,0028)	-0,0118 (0,0042)	0,0069 (0,0062)	0,0015 (0,0013)	-0,0034 (0,0023)	-0,0095 (0,0062)	0,0004 (0,0025)	0,0007 (0,0035)	-0,0084 (0,0086)	-0,0061*** (0,0023)	-0,0241*** (0,0032)	-0,0074 (0,0046)
medio	0,0027 (0,0049)	0,0070 (0,0055)	0,0265** (0,0118)	0,0059** (0,0026)	0,0105*** (0,0039)	0,0248*** (0,0085)	0,0029 (0,0043)	0,0076 (0,0056)	0,0284*** (0,0151)	0,0072*** (0,0015)	0,0197*** (0,0027)	0,0052 (0,0034)
superior	0,0057 (0,0007)	0,0071 (0,0056)	0,0373*** (0,0130)	0,0058** (0,0022)	0,0113*** (0,0034)	0,0314*** (0,0082)	0,0016 (0,0010)	0,0020 (0,0018)	0,0104* (0,0086)	0,0335*** (0,0044)	0,1036*** (0,0064)	0,0143*** (0,0056)

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS (2023).

Notas: Significância (***) <1%; (**) <5%; (*) <10%, Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou as disparidades salariais de gênero e raça em Mossoró (2023), com base nos dados da RAIS e em métodos econométricos como a equação minceriana, a decomposição de Oaxaca-Blinder e as regressões RIF. Os resultados confirmaram a importância da escolaridade e da experiência na determinação dos rendimentos, mas mostraram que essas variáveis não explicam totalmente as diferenças salariais entre homens e mulheres. A decomposição indicou que parte significativa das desigualdades decorre de fatores não observáveis, sugerindo discriminação, especialmente contra mulheres não brancas. As regressões RIF evidenciaram que essas disparidades são mais acentuadas nas faixas salariais superiores. Conclui-se que o mercado de trabalho rural de Mossoró permanece segmentado e desigual, exigindo políticas públicas integradas que promovam educação, equidade de gênero e raça, e melhores oportunidades para grupos historicamente desfavorecidos.

REFERÊNCIAS

- ARROW, K, The theory of discrimination, In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 1971, Industrial Relations Section Princeton, **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 197.
- ARROW, K, J. The theory of discrimination. In: ASHENFELTER, O, REES, A. (Eds.). **Discrimination in labor markets**. Princeton: Princeton University Press. 1973, p. 3-33.
- BACCHI, M, D. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região sudeste do Brasil, **Revista de desenvolvimento econômico**, Salvador. n. 37, ago. 2017.
- BECKER, G, S. **The Economics of Discrimination**, Chicago: The University of Chicago Press. 178p, 1957.
- BECKER, G, S, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, **Journal of Political Economy**, n. 70, v. 5, p. 9-49, 1962.
- BECKER, G, S, **Human Capital**: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- BLINDER, A, Wage discrimination: reduced form and structural estimates, **Journal of Human Resources**, v, 8, n, 4, p, 436-455, 1973.
- BORJAS, G, Economia do Trabalho, 5, ed, Porto Alegre: **AMGH**, 2012.
- CARVALHO, A, E.; NERI, M.; SILVA, D, **Diferenciais de salários por raça e gênero**: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas-EPGE, 2006, 34 p, (Ensaio Econômico, n, 638), 2006.
- CATELAN, Davi Winder et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia e**

Sociologia Rural, v. 61, n. 1, p. e224595, 2022.

COSTA, Rayssa Alexandre; COSTA, Edward Martins; MARIANO, Francisca Zilania. Diferenciais de rendimentos nas áreas rurais do Brasil. **Revista de Política Agrícola**, Brasília. v. 25, n. 4, p. 112-135, 2016.

FIGUEIREDO, Nayana Manguiera et al, Diferencial de salários no meio rural brasileiro: uma aplicação da decomposição de Oaxaca, **Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural**, 2008.

FONSECA, Edna Silva; JORGE, Marco Antonio, MULHERES NEGRAS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NA BAHIA EM 20191, **Revista da ABET**, v, 20, n, 1, p, 124-147, 2021.

GOLDIN, C. et al. The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. **American Economic Review: Papers & Proceedings**, v. 107, n. 5, p. 110-114, 2017.

LIMA, R, Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n.1, p. 217-272, 1980.

LOUREIRO, P, R, Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação, **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MAIA, Katy et al, Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular, **Revista Espacios**, V. 38, n. 31, p. 16, 2017.

MATOS, R.; MACHADO, A, Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987–2001), **Econômica**, Rio de Janeiro, v, 8, n, 1, p, 5 - 27, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). 2022. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 15/04/2025

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E, discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste, *In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA*, 34., 2006, Salvador, Bahia, **Anais**,,, Salvador: Anpec, 2006,

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets, **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.

PRADO, A, G, D, S.; SILVA, J, A, da; SILVA FERREIRA, F, D, da; GOMES, T, G, P.; TORRES, V, dos S.; CAMPOS, R, H, da C, Discriminação Salarial por Gênero e Raça na Paraíba e em João Pessoa, **Revista de Economia Mackenzie. [S. l.]**, v. 20, n. 1, p. 58–91, 2023, Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rem/article/view/15507>, Acesso em: 17 maio 2024.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S.de F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA*, 49. 2021, Evento Remoto. **Anais**[...]Brasília: ANPEC, 2021.

SCHULTZ, T, **The economic value of education**, New York: Columbia University Press, 92 p. 1963.

SCHULTZ, T, W, Investment in human capital, **American Economic Review**. v. 51, n. 1, p. 117, mar. 1961

SCHULTZ, Theodore W, **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa, Rio de Janeiro: Zahar, 1973,

SOUZA, S, C, I.; GOMES, M, R, Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9. 2015, Salvador, **Anais**,,, Salvador: FIEB, 2015.

SOUZA, P, V, S, de; SILVA, C, A, T. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO CONTÁBIL BRASILEIRO, **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 13, n. 39, p. 180–200, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7726106. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/987>. Acesso em: 17 maio, 2024.

UHR, D, D, A, P, et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, 2014.