



 <https://doi.org/10.20336/rbs.924>



# As desigualdades salariais no mercado de trabalho brasileiro entre estrangeiros e brasileiros migrantes e não migrantes

Wage inequalities in the Brazilian labor market between foreigners and migrant and non-migrant Brazilians

Desigualdades salariales en el mercado laboral brasileño entre extranjeros y brasileños migrantes y no migrantes

Elaine Meire Vilela\* 

Fernanda Antunes M. Santos\*\* 

## RESUMO

A participação de estrangeiros no mercado de trabalho das sociedades de destino ocorre de forma específica, sendo que sua inserção na hierarquia socio-ocupacional sofre influência tanto de fatores individuais quanto de elementos estruturais. No caso específico do Brasil, estudos mostram que o país de nascimento é um fator que explica tanto o rendimento quanto a localização ocupacional do trabalhador estrangeiro no mercado de trabalho brasileiro, tanto formal como informal. O presente artigo analisa o efeito da nacionalidade na inserção dos estrangeiros no mercado de trabalho em termos do salário recebido, com base nos dados do Censo Demográfico 2010. Buscamos identificar quais grupos são discriminados (positiva ou negativamente) no mercado de trabalho brasileiro, bem como quais fatores explicam melhor essas desigualdades, a partir da aplicação de um modelo de análise estatística partindo do contrafactual. Os resultados indicam que a discriminação observada nas décadas anteriores se mantém atualmente, segmentando diferentes grupos com base na origem nacional e que, em muitos casos, principalmente para países em desenvolvimento, o fator discriminação é o que melhor explica as desigualdades salariais.

**Palavras-chave:** estrangeiros, migração, trabalho, discriminação, Brasil.

---

\* Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.  
Professora Associada do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG.

\*\* Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.  
Doutoranda em Sociologia pelo departamento de Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Estuda principalmente estratificação social no mercado de trabalho entre estrangeiros com foco na questão de gênero.

### **ABSTRACT**

Participation of migrants in the labor market of destination societies occurs in a specific way, and their integration in the socio-occupational hierarchy is influenced by both individual factors and structural elements. In the specific case of Brazil, studies show that the country of birth is a factor that explains both income and occupational location of foreign workers in the Brazilian labor market, both formal and informal. This paper analyzes the effect of nationality on foreigners' integration in the labor market in terms of earned wages, based on data from the 2010 Demographic Census. We seek to identify which groups are discriminated against (either positively or negatively) in the Brazilian labor market, by applying a statistical analysis model to the Census data. Results indicate that discrimination observed in previous decades continues today, segmenting different groups based on national origin and that, in many cases, especially for developing countries, the discrimination factor is what best explains wage inequalities.

**Keywords:** foreigners, migrants, work, discrimination, Brazil.

### **RESUMEN**

La participación de los extranjeros en el mercado laboral de las sociedades de destino se produce de forma específica, y su inserción en la jerarquía sociolaboral es influenciada tanto por factores individuales como por elementos estructurales. En el caso específico de Brasil, los estudios muestran que el país de nacimiento es un factor que explica tanto el ingreso como la ubicación ocupacional del trabajador extranjero en el mercado laboral brasileño, tanto formal como informal. Este artículo analiza el efecto de la nacionalidad en la inserción de extranjeros en el mercado laboral en términos del salario ganado, a partir de datos del Censo Demográfico de 2010. Buscamos identificar qué grupos son discriminados (positiva o negativamente) en el mercado laboral brasileño, así como qué factores explican mejor estas desigualdades, a partir de la aplicación de un modelo de análisis estadístico basado en el contrafactual. Los resultados indican que la discriminación observada en décadas anteriores continúa hoy, segmentando diferentes grupos según el origen nacional y que, en muchos casos, especialmente para los países en desarrollo, el factor de discriminación es el que mejor explica las desigualdades salariales.

**Palabras clave:** extranjeros, migración, trabajo, discriminación, Brasil.

## Introdução<sup>1</sup>

A literatura produzida sobre participação de estrangeiros no mercado de trabalho das sociedades de destino evidencia que eles se inserem de forma específica na hierarquia socio-ocupacional, tendo maiores ou menores desvantagens ou discriminações (sejam positivas, sejam negativas), a depender tanto de fatores individuais quanto de elementos “estruturais” relacionados a diferenças culturais, econômicas e sociais entre as sociedade de origem e destino (Kesler & Hout, 2010; Vilela, Collares & Noronh, 2015; Noronha, Vilela, & Campos, 2019).

Entre os fatores individuais destacam-se características relacionadas ao capital humano dos estrangeiros, tais como nível educacional e experiência no mercado de trabalho, assim como variáveis de significado social como sexo, raça e origem étnica. Em relação aos componentes estruturais, estes dizem respeito aos contextos da origem e do destino dos trabalhadores estrangeiros e às diferenças entre esses contextos. Segundo Borjas (1986), esses fatores se estruturam em torno de uma menor ou maior discriminação sofrida pelos estrangeiros, que se transforma em situações de vantagem ou desvantagem para os trabalhadores. Essa discriminação ocorre tanto por parte dos empregadores quanto dos usuários ou consumidores de serviços.

Em termos estruturais, diversas pesquisas identificaram que o país de nascimento e/ou a nacionalidade do estrangeiro impactam sua inserção no mercado de trabalho, indicando que o país de nascimento tem alta correlação com a localização ocupacional e o rendimento salarial do indivíduo na estrutura ocupacional (Van Tubergen, Maas & e Flap, 2004; Kesler & Hout, 2010; Vilela, Collares & Noronha, 2015).

No caso específico do Brasil, Vilela (2011) mostra que o país de nascimento é um fator que explica tanto o rendimento quanto a localização ocupacional do trabalhador estrangeiro no mercado de trabalho brasileiro, tanto formal como informal. Além disso, a autora observa que, comparados aos brasileiros migrantes interestaduais e brasileiros não migrantes, há grupos de estrangeiros que se encontram em vantagem no mercado de trabalho hospedeiro, sofrendo uma espécie de “discriminação positiva”

---

<sup>1</sup> Este trabalho faz parte do projeto de pesquisa “Os impactos de origem étnica/nacional e dos marcadores sociais de desigualdades sobre a situação de imigrantes e nativos no mercado de trabalho brasileiro”, financiado pela FAPEMIG.

<sup>2</sup> O termo discriminação é definido como o ato de distinguir, segregar. Neste caso, a discriminação, a distinção ou a segregação é relacional, estabelecendo um grupo em vantagem (positiva) e outro em desvantagem (negativa).

nesse mercado, no que diz respeito aos rendimentos auferidos. Isso ocorre, por exemplo, com coreanos e argentinos. Por outro lado, chineses, bolivianos, uruguaios e paraguaios recebiam salários inferiores ao que deveriam receber, com base em seus atributos individuais, sofrendo uma discriminação negativa.

O presente artigo analisa o efeito da nacionalidade<sup>3</sup> na inserção de estrangeiros no mercado de trabalho em termos de salários auferidos. Buscamos identificar quais grupos são discriminados (positiva ou negativamente) no mercado de trabalho brasileiro, a partir da aplicação de um modelo de análise estatística – modelo *Kitagawa-Oaxaca-Blinder*<sup>4</sup> – com base nos dados do Censo Demográfico 2010, último censo cujos dados estão disponíveis no Brasil.

O artigo está dividido em quatro seções, além desta introdução. A seção seguinte trata das discussões teóricas sobre a situação ocupacional dos imigrantes no mercado de trabalho dos países de destino. Em seguida, apresentamos a metodologia, onde introduzimos os procedimentos analíticos adotados. Na quarta seção, trazemos os resultados encontrados. Por fim, a quinta e última seção traz as considerações finais do trabalho.

## A inserção socio-ocupacional de imigrantes

Estudiosos evidenciam que há diferentes fluxos de imigrantes e distintos processos de adaptação e inserção no mercado de trabalho hospedeiro. Dessa forma, nem todos os estrangeiros, sejam ou não recém-chegados, estão em uma situação permanente, ou até mesmo temporária, de exploração e de desvantagem no mercado de trabalho na sociedade anfitriã. Para compreender a situação socioeconômica e ocupacional dos imigrantes internacionais na localidade de destino diversos fatores devem ser considerados, sendo esses divididos basicamente em duas dimensões ou níveis: 1) individual, principalmente naturalidade/nacionalidade; cor/raça; capital humano (nível educacional, experiência no mercado de trabalho) e sexo; 2) contextual,

---

<sup>3</sup> Tomada aqui como país de nascimento.

<sup>4</sup> O modelo de decomposição de Kitagawa foi apresentada por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), e desde então ficou conhecida como decomposição de *Oaxaca-Blinder*. Mas como este estudo tem o viés de gênero, queremos aqui chamar atenção para o papel importante da socióloga e demógrafa Evelyn Kitagawa da universidade de Chicago e, por isto, o modelo será aqui definido como *Kitagawa-Oaxaca-Blinder*.

especialmente no período de entrada no país, local de destino, isto é, região/estado de residência (Van Tubergen, Maas Flap, 2004; Vilela, 2008; Noronha, Vilela & Campos, 2019).

Diversos estudos internacionais buscam identificar se há desigualdades na situação laboral entre imigrantes e principalmente entre estes e nativos. Os principais resultados são de que há sim desigualdades entre a situação socioeconômica e ocupacional desses grupos na estrutura hierárquica do trabalho, não havendo homogeneização e uma situação generalizante para todos os grupos de imigrantes étnicos/nacionais. O traço marcante é a heterogeneidade. Alguns se encontram em vantagem e outros em desvantagem, dependendo mais das origens dos imigrantes do que de seus destinos, e outros ainda em situações similares aos nativos. Outro achado refere-se ao fato de que nativos pertencentes a grupos minoritários<sup>5</sup>, tais como mulheres e negros, estão em situação similar ou pior no mundo do trabalho, em comparação com alguns grupos étnicos/nacionais (Jong & Madamba, 2001; Van Tubergen, Maas & Flap, 2004; Kesler & Hout, 2010).

Van Tubergen, Maas e Flap (2004), ao analisarem o contexto de Estados Unidos, Israel, Canadá, Bélgica e Alemanha, observaram que o impacto de origem étnica/nacional pode ser tanto negativo quanto positivo, dependendo do grupo em análise. Em outras palavras, o país de nascimento do estrangeiro tem impacto sobre a situação do indivíduo no mercado de trabalho na sociedade anfitriã. Os autores demonstram que a desigualdade de renda relativa, bem como a distância geográfica impactam no *status* da força de trabalho de imigrantes.

Vilela (2011), analisando diferentes grupos de imigrantes residentes no Brasil, a partir dos dados de 2000, chega a resultados que corroboram esse debate internacional. Seus principais achados são de que, em geral, não todos os imigrantes são discriminados negativamente no mercado de trabalho. Há grupos que são discriminados positivamente no mercado de trabalho. Em outras palavras, alguns grupos de imigrantes (no caso da pesquisa, argentinos e coreanos) tendem a receber melhores salários do que deveriam receber considerando seus atributos produtivos, sendo, assim, discriminados positivamente. O oposto ocorre com bolivianos, uruguaios, paraguaios e, principalmente, chineses, que são discriminados negativamente, isto é, recebem bem menos do que receberiam considerando-se seus atributos produtivos. Outro importante achado de Vilela

---

<sup>5</sup>O termo minoritário aqui refere-se a uma questão política e não uma questão quantitativa/numérica.

(2011) é que ser migrante tem efeito positivo no mercado de trabalho. Em seu estudo, ela compara os imigrantes internacionais com brasileiros migrantes e não migrantes. A autora encontrou evidências de que brasileiros não migrantes estão em pior situação de maneira geral.

A literatura nacional também busca compreender comparativamente a situação de imigrantes e grupos minoritários, como, por exemplo, grupos de negros e imigrantes nordestinos frente ao grupo majoritário, isto é, brasileiros brancos migrantes interestaduais que não nordestinos (Vilela, Collares & Noronha, 2015; Noronha & Vilela, 2020). Vilela, Collares e Noronha (2015) demonstram que, quando a análise é feita em todo o país, as desvantagens dos brasileiros negros em relação aos brasileiros brancos são menores do que as desvantagens de paraguaios, bolivianos, peruanos e uruguaios. Contudo, quando é considerada a situação desses grupos nas unidades federativas, o impacto negativo de cor/raça é mais forte nos estados de São Paulo e Amazonas. Dessa forma, os brasileiros negros encontram-se em maior desvantagem no mercado de trabalho, considerando o rendimento salarial. Diferentemente, no estado do Rio Grande do Sul, o efeito negativo é maior para os grupos étnicos/nacionais de paraguaios e uruguaios. Neste caso, esses estudos mostram que não só a origem do imigrante impacta na situação de mercado, mas o local de destino também.

Outra análise comparativa abordada foi entre bolivianos e nordestinos, no mercado de trabalho de São Paulo, por Noronha, Vilela e Campos (2019), a partir do censo de 2010. O que os autores encontram é que os atributos produtivos dos dois grupos são valorizados de forma desigual. Neste caso, quem “leva a melhor”, no mercado de trabalho são os bolivianos quando comparados aos nordestinos. A partir desses resultados fica evidente que devemos levar em consideração na análise os marcadores sociais de desigualdade além da origem nacional.

Contudo, vale destacar que esses estudos têm foco nos imigrantes homens e desconsideram as mulheres. Além disso, ao usarem o Censo Demográfico de 2010 acabam focando um ou dois grupos específicos e em determinadas regiões ou estados exclusivos. Com o intuito de contribuir com o debate e expandir esses trabalhos, este estudo busca compreender, a partir do Censo de 2010, a situação de imigrantes no mercado de trabalho, considerando os quesitos sexo, ser ou não migrante e no âmbito nacional como feito por Vilela (2008, 2011) com o Censo de 2000.

## Dados e métodos

Os dados utilizados nesta pesquisa são oriundos do Censo Demográfico de 2010, realizado pelo IBGE, último censo disponível. A partir destes dados, alguns filtros e agregações de variáveis são feitos para o desenvolvimento da análise. O primeiro filtro diz respeito à idade. Tomando o pressuposto por Vilela (2011) sobre a idade de entrada e saída no mercado de trabalho, definimos duas amostras de pessoas de 25 a 60 anos de idade para mulheres e 25 a 65 anos para os homens. A idade de 25 anos refere-se à idade em que muitas pessoas, ao finalizarem o ensino superior, acabam entrando no mercado de trabalho, mesmo que continuem os estudos. As idades de 60 e 65 anos são definidas a partir da idade de aposentadoria para mulheres e homens, respectivamente, segundo a legislação brasileira em 2010. Em seguida, trabalhamos somente com as pessoas empregadas e desempregadas (que procuraram emprego no período de 02 a 31 de julho de 2010). Todos os inativos e as inativas são retirados da amostra.

No caso dos brasileiros, utilizamos somente brasileiros natos, isto é, excluímos os brasileiros naturalizados. Em seguida, segregamos os brasileiros em três grupos: não migrante; migrante do Nordeste; migrante de outra unidade da federação. O brasileiro migrante é aqui definido como aquele que, em 2010, não residia no estado de nascimento. Tal seleção fundamentou-se em evidências de estudos anteriores de uma seletividade positiva entre pessoas que migram (Vilela, 2011; Golgher, 2006; Santos *et al.*, 2005).

Dessa forma, segregamos os brasileiros entre migrantes e não migrantes, assumindo que aqueles, comparados aos brasileiros não migrantes, têm características não observáveis semelhantes aos imigrantes internacionais tais como: maior ambição, são mais proativos e empreendedores, entre outras. Além disso, considerando o estudo de Noronha, Vilela e Campos (2019), segregamos o grupo de brasileiros migrantes entre migrantes do nordeste e migrantes de outras unidades federativas do Brasil. Já no caso dos imigrantes internacionais, selecionamos os sete principais grupos de imigrantes por país de nascimento com maior estoque de residentes no Brasil no ano do censo (2010), quais sejam: 1) portugueses; 2) paraguaios; 3) japoneses; 4) uruguaios; 5) bolivianos; 6) italianos; 7) argentinos. Dessa forma, no total temos 10 grupos de análise, sendo os brasileiros não migrantes e os brasileiros migrantes de outros estados os grupos de referência (dependendo

do modelo em análise) e os outros grupos os de comparação, quais sejam: brasileiros migrantes do Nordeste, e os sete principais grupos de imigrantes internacionais citados acima.

Para mensurarmos a situação de migrantes e não migrantes (no caso dos brasileiros) no mercado de trabalho, utilizamos os rendimentos no trabalho principal. Para a construção do modelo estatístico de análise, transformamos tais rendimentos no logaritmo natural do salário mensal no trabalho principal. Dessa forma, buscamos compreender o efeito da nacionalidade nos resultados de imigrantes no mercado de trabalho. Além disso, buscamos identificar quais grupos são discriminados (positiva ou negativamente) no mercado de trabalho brasileiro a partir do modelo *Kitagawa-Oaxaca-Blinder*, que será explicado em seguida.

Para responder as indagações propostas e documentar a existência da discriminação étnica/nacional como um fator determinante da desigualdade salarial, controlamos os efeitos de algumas possíveis variáveis, as quais identificamos como importantes também para explicar tal desigualdade, quais sejam:

- marcadores sociais de desigualdade: deficiência (se tem ou não); cor/raça (branca como referência, preta, amarela, parda e indígena).
- qualificação: nível educacional (fundamental incompleto como referência, fundamental completo ou médio incompleto, médio completo ou superior incompleto, superior completo ou mais|); senioridade (idade centralizada na média e idade centralizada ao quadrado – proxy de experiência no trabalho).
- situação ocupacional: esta situação foi mensurada a partir de dois fatores. 1) se o trabalhador está inserido no mercado formal (sim ou não); 2) se o trabalhador está inserido em ocupação qualificada (sim ou não). As ocupações qualificadas foram definidas neste estudo a partir do nível de competência estabelecido pela Classificação Brasileira de Ocupações (MTE, 2010). Isto é, são “dez conjuntos [de ocupações], agregados por nível de competência e similaridades nas atividades executadas” (MTE, 2010, p.11). A escolaridade foi o indicador para competência. Contudo as ocupações do grupo das forças armadas, policiais e bombeiros (definidos como Grande Grupo 0) e de membros superiores do poder público, dirigentes de

organizações de interesse público e de empresas e gerentes (definido como Grande Grupo 1) não têm definição de competência pelo fato de “os dirigentes terem escolaridade diversa e, portanto, níveis de competência heterogêneos [e no caso] das Forças Armadas, policiais e bombeiros militares, o nível de competência também não é definido devido à heterogeneidade das situações de emprego” (MTE, 2010, p.11). Contudo considerando a responsabilidade e as especificidades das atividades desses dois Grandes Grupos ocupacionais, os dois, além dos grupos de “Profissionais das ciências e das artes”, de nível de competência 4, e de Técnicos de nível médio, de competência 3, são assumidos aqui como ocupações qualificadas. Os outros seis grupos (trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca; trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; trabalhadores de manutenção e reparação) com níveis de competência 2 (os cinco primeiros) e 1 (no caso do último grupo) são assumidos neste estudo como ocupações não qualificadas. A variável mercado formal foi definida por aqueles que têm carteira assinada, funcionários públicos, autônomos que pagam previdência social e empregadores. Os sem carteira assinada e os autônomos sem previdência são definidos como trabalhadores do mercado informal de trabalho.

- contexto: regiões do país (Sudeste como referência, Norte, Nordeste, Sul, Centro Oeste) para controlar as diversidades regionais quanto à remuneração. Sabemos que a região Nordeste, por exemplo, tem menores médias salariais no país (Guimarães, 2002). Vale destacar que esse controle do local de residência é importante, já que a literatura exposta acima argumenta que o destino também é um fator que influencia na situação do imigrante no mercado de trabalho.
- outras: logaritmo de horas trabalhadas (dadas as grandes diferenças salariais por horas trabalhadas) e propensão de estar ou não empregado ou empregada (medida de controle de viés de seleção).

A variável sexo não é utilizada como variável de controle, mas sim como variável amostral. Isto é, os modelos são analisados para duas amostras diferentes, uma para homens e outra para mulheres. Isto se justifica dada

a divisão sexual do trabalho existente no mercado laboral, que acarreta situações bem diferentes entre homens e mulheres, como já exposto em diversos estudos (Hirata, 2014; Guimarães, 2002; Ribeiro, 2007, entre outros).

Para as análises, utilizamos o modelo de decomposição de *Kitagawa-Oaxaca-Blinder* (Oaxaca, 1973). Utilizamos tal metodologia porque nos permite observar o efeito decomposto das variáveis entre dois grupos e verificar o que é explicado pelas características observadas, além do que não é explicado e o quanto o grupo em análise, comparado ao grupo de referência, pode estar sofrendo discriminação. A partir deste modelo, é possível calcularmos a contribuição de cada componente do modelo para explicar as diferenças salariais. Neste modelo, a abordagem contrafactual é adotada ao colocarmos os valores dos coeficientes de um grupo (o de análise) ao valor correspondente do outro grupo (o de referência) observando a variação salarial devido aos atributos produtivos observados.

Em outras palavras, para explicar a diferença salarial existente, o modelo de *Kitagawa-Oaxaca-Blinder* decompõe a equação em três componentes basicamente, quais sejam: a) o primeiro é o explicado, dado às diferenças nos coeficientes das variáveis observadas (efeito *endowments*); b) o segundo refere-se à mudança nos resultados preditos do grupo 2 (de referência) quando ele encontra os coeficientes de regressão do outro grupo. Ele não pode ser explicado pelas variáveis observadas no modelo (efeito *coefficients*); c) o terceiro componente diz respeito à interação dos dois componentes anteriores.

Além disso, consideramos o pressuposto por Heckman (1979) sobre o viés de seleção e, por isso, rodamos um modelo logístico para verificar a propensão do indivíduo de estar empregado ou não. Entretanto, esse modelo não será analisado, ele será constituído apenas para criarmos um valor predito da propensão do indivíduo a estar empregado, usando-o para controlar o viés de seleção (caso utilizássemos só as pessoas empregadas no mercado de trabalho). Após a definição das variáveis e dos modelos, apresentamos a seguir os resultados para homens e mulheres.

## A situação dos imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro

Antes de entrarmos nos resultados dos modelos de regressão, introduzimos algumas análises descritivas para termos uma visão geral da situação dos estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro

A primeira informação refere-se à obtenção de posições em ocupações qualificadas, por país de nascimento. Na Tabela 1 abaixo, identificamos que, entre os homens, são os brasileiros os que apresentam percentuais mais baixos de pessoas inseridas em ocupações qualificadas, principalmente os brasileiros migrantes do Nordeste (19% a 29%). Entre os homens imigrantes internacionais são os paraguaios (23,8%), seguidos por bolivianos (29%), que têm os menores percentuais de indivíduos inseridos em ocupações qualificadas. Esses percentuais são próximos daqueles encontrados para os brasileiros. Os outros grupos de imigrantes internacionais apresentam percentuais superiores aos dos brasileiros de pessoas ocupando funções de trabalho qualificadas. São os italianos (71%) os que se encontram majoritariamente em melhores ocupações no mercado de trabalho brasileiro, acompanhados pelos argentinos (63%), no caso dos homens.

Quando analisamos a situação das mulheres, o cenário muda um pouco. Não são as brasileiras as que detêm os menores percentuais em ocupações qualificadas, mas sim as bolivianas (com 16,2%) e as paraguaias (com 19,6%). Entre as brasileiras, são as imigrantes do Nordeste as que menos se inserem em ocupações de maior qualificação. Os grupos de imigrantes que apresentam os maiores percentuais de pessoas em ocupações qualificadas entre as mulheres são também as italianas (65%), mas seguidas pelas portuguesas (58%) e argentinas (56%). Vale destacar que, em geral (exceto no caso das portuguesas), as mulheres imigrantes apresentam percentuais bem menores de inserção em ocupações qualificadas, comparados aos seus compatriotas.

No que diz respeito aos ganhos salariais, o que podemos observar é que são brasileiros e brasileiras que apresentam as menores médias salariais (Tabela 2). E, mais uma vez, com desvantagem para brasileiros e brasileiras migrantes do Nordeste com uma média salarial de R\$933,10 (homens) e

R\$661,01 (mulheres) respectivamente. Quanto aos grupos de imigrantes internacionais, são paraguaio(a)s, uruguaio(a)s e boliviano(a)s os que têm as menores médias salariais. Diferentemente, são italianos(as) e japoneses(as) os(as) estrangeiros(as) com melhores rendimentos salariais.

Tabela 1: Distribuição percentual de homens e mulheres em ocupação qualificada no mercado de trabalho brasileiro

Inseridos em ocupações qualificadas		
Grupo de análise	Homens	Mulheres
Brasileiro(a) não migrante	23,08	28,67
Brasileiro(a) migrante do Nordeste	19,23	20,52
Brasileiro(a) migrante de outro estado	29,17	31,06
Argentino(a)	62,86	56,37
Boliviano(a)	29,08	16,21
Italiano(a)	70,96	65,06
Japonês(a)	49,81	46,15
Paraguaio(a)	23,8	19,6
Português(a)	54,44	58,49
Uruguaio(a)	38,68	32,71

Fonte: IBGE, 2010.

Embora sejam somente medidas descritivas, elas já nos demonstram as desigualdades existentes quanto à situação socioeconômica entre os grupos de imigrantes e entre estes e os brasileiros. No caso dos grupos de imigrantes internacionais, é visível a vantagem de italianos, argentinos, portugueses e japoneses, comparados a paraguaios, bolivianos e uruguaios, tanto para homens quanto para mulheres. Além disso, tais resultados mostram-nos que não são os(as) brasileiros(as) não imigrantes que detêm as piores médias de rendimentos salariais e nem uma maior concentração em ocupações não qualificadas, mas sim o(a)s brasileiro(a)s migrantes do Nordeste (com exceção da ocupação qualificada entre mulheres bolivianas e paraguaias). Esses resultados dialogam com os achados de Noronha, Vilela e Campos (2019) sobre a situação dos migrantes nordestinos no Estado de São Paulo.

Porém, é preciso verificar se essas desigualdades não são somente por diferenças quanto aos marcadores sociais, qualificação, inserção regional

ou ocupacional no mercado de trabalho, mas também por preconceito e discriminação quanto etnia/nacionalidade. Para isso, precisamos de uma análise estatística mais avançada, que nos permita controlar os efeitos de outras variáveis, além de criar o contrafactual para verificar o real efeito da origem étnico/nacional e identificar quais grupos são discriminados (positiva ou negativamente), quando comparados aos brasileiros(as) não migrantes ou brasileiros(as) migrantes de outro estado, como podemos ver a seguir. Nas Tabelas de 3 a 6 a seguir, podemos estimar quanto da diferença entre a média salarial do grupo em análise e a do grupo de referência (brasileiros não migrantes ou migrantes de outros estados que não o Nordeste) pode ser explicado por cada um dos fatores observados e quanto se deve à discriminação.

Tabela 2: Média do salário no trabalho principal para homens e mulheres - Censo 2010

<b>Média do salário no trabalho principal</b>		
<b>Grupo de análise</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Brasileiro(a) não migrante	941,27	722,71
Brasileiro(a) migrante do Nordeste	933,1	661,01
Brasileiro(a) migrante de outro estado	1.302,62	879,96
Argentino(a)	2.535,05	1.446,79
Boliviano(a)	1.017,14	743,44
Italiano(a)	3.128,32	1.854,22
Japonês(a)	2.764,83	1.725,90
Paraguaio(a)	951,39	777,81
Português(a)	2.358,77	1.608,82
Uruguaio(a)	1.307,51	997,84

Fonte: IBGE, 2010.

De maneira a tornar os resultados de fácil leitura, apresentamos os efeitos de cada um dos componentes explicativos e o não explicativo das desvantagens salariais em valores percentuais. As duas primeiras tabelas (uma para homens e outra para mulheres) têm como grupo de referência os(as) brasileiros(as) não migrantes. As duas seguintes são os(as) brasileiros(as) migrantes de outros estados que não aqueles(as) do nordeste, o grupo de comparação. Destacamos que não entramos em detalhes para

cada um dos resultados (células), mas chamamos atenção para os resultados mais interessantes e significativos.

Porém, antes, seguem dois exemplos de leitura das tabelas. Identificamos, por exemplo, que, entre os homens, dos 169% de rendimentos salariais a mais que argentinos recebem comparados a brasileiros não migrantes, 47% são explicados pelas variáveis qualificação, 16% pela inserção ocupacional, 7% pelo contexto regional, seguidos pelos marcadores sociais (4%) e as outras (3%). Contudo 35% daquela diferença vantajosa para argentinos é explicado por uma discriminação positiva para esse grupo. No caso das mulheres, dos 156% a mais que recebem as italianas, quando comparadas com as brasileiras não migrantes, 44% são explicadas pelas qualificações, 15% devido à inserção ocupacional, seguido pelo contexto e marcadores sociais (ambos com 3%) e outras variáveis (2%). Semelhante ao exemplo dos homens argentinos, as italianas apresentam uma discriminação positiva. Ou seja, elas recebem 41% (valor da discriminação) a mais do que deveriam receber, considerando seus atributos produtivos.

A partir desses exemplos, o leitor poderá compreender os outros resultados restantes a partir das tabelas. O que está em vermelho não apresenta significância estatística. Destacamos que o valor da diferença salarial é a soma do componente explicado mais o não explicado (discriminação) e os resíduos (estes não são expostos na tabela). Outro ponto a considerar é que, para os casos em que os diferenciais de salário não se mostraram estatisticamente significativos frente ao grupo de referência, os resultados não são apresentados nas tabelas.

Na tabela 3, para homens, observamos que a qualificação ocupacional não é o componente mais importante para explicar as diferenças salariais entre os grupos em análise (exceto para uruguaios). Para alguns grupos, é o fator não explicado, o que aqui chamamos de discriminação, que é o componente mais importante para explicar as diferenças salariais. E, em todos os casos, a discriminação foi positiva. Os casos são de italianos (65%), japoneses (47%), portugueses (41%) e brasileiros imigrantes de outros estados (12%). Em todos esses casos, a discriminação é positiva, isto é, eles recebem bem mais do que deveriam receber considerando-se seus atributos produtivos, quando comparados com brasileiros não migrantes. No caso desses grupos, exceto o de brasileiros migrantes de outras unidades federativas, a qualificação é o segundo componente mais importante para explicar as distâncias salariais.

Diferentemente, bolivianos e uruguaios não apresentam um fator de discriminação estatisticamente significativo. Vale destacar que para nenhum grupo os marcadores sociais são considerados o fator mais importante da diferença explicada. Outro ponto interessante a considerar é que, quando comparamos brasileiros migrantes de outro estado e brasileiros não migrantes, o contexto regional é o principal fator explicativo da distância salarial encontrada entre os grupos, depois do fator de discriminação positiva para o primeiro grupo. Esse também foi o componente mais importante para explicar a diferença de rendimentos entre paraguaios e brasileiros não migrantes.

Tabela 3: Decomposição de Kitagawa- Oaxaca-Blinder para homens imigrantes comparados com brasileiros não migrantes – Censo 2010

Decomposição de Kitagawa- Oaxaca-Blinder	Brasileiro Nordeste	Brasileiro outras UF	Argentino	Boliviano	Italiano	Japonês	Português	Uruguaio
Diferença	-1%	38%	169%	8%**	232%	193%	150%	38%
Explicado	-7%	24%	98%	6%**	101%	99%	77%	42%
Marcadores Sociais	-2%	0,01%	4%	-4%	4%	7%	4%	4%
Qualificação	-9%	5%	47%	4%	58%	37%	28%	22%
Inserção ocupacional	-2%	3%	16%	-13%	19%	12%	13%	3%
Contexto	4%	7%	7%	10%	1%*	9%	8%	8%
Outras	2%	5%	3%	9%	0,01%	9%	7%	-1%
Discriminação	6%	12%	35%	2%	65%	47%	41%	-3%

Fonte: IBGE, 2010.

Quando analisamos os grupos de mulheres, os resultados se alteram um pouco. O mais importante a chamar atenção é o fato de os grupos analisados, quando comparados ao das brasileiras não migrantes, apresentarem uma discriminação positiva. Ou seja, são as brasileiras não migrantes que apresentam maior probabilidade de sofrerem discriminação negativa no mercado de trabalho, comparadas aos grupos em análise. Até mesmo as nacionalidades boliviana, paraguaia e uruguaia, que não apresentam discriminação estatisticamente significativa no caso dos homens, têm as mulheres em melhor condição no mercado de trabalho do que as brasileiras não migrantes.

Os grupos que tiram mais vantagem quanto à discriminação positiva são os de japonesas (55%), italianas (41%), portuguesas (31%), argentinas (19%), uruguaias (13%), brasileiras migrantes de outros estados (10%) e, até mesmo, brasileiras do Nordeste (7%).

Embora brasileiras migrantes do Nordeste recebam em média salários menores do que os de brasileiras não migrantes, os dados nos dizem que, se considerarmos seus atributos produtivos, elas receberiam 7% a menos do que recebem, quando comparadas com brasileiras não migrantes. Um ponto a considerar é que essas diferenças podem ser devidas ao fato de ser migrante ou não. Isso é controlado, a seguir, quando comparamos esses grupos com brasileiros e brasileiras migrantes de outro estado.

Outro ponto a destacar é que, entre as mulheres, a qualificação aparece com maior destaque em maior número de grupos, como, por exemplo, italianas, argentinas, portuguesas, japonesas, brasileiras migrantes do Nordeste e as uruguaias. Semelhante aos homens, a variável de contexto regional foi a mais importante para explicar a distância salarial entre imigrantes de outra unidade federativa e brasileiros não migrantes.

Tabela 4: Decomposição de Kitagawa-Oaxaca-Blinder para mulheres imigrantes comparadas com as brasileiras não migrantes – Censo 2010

Decomposição de Kitagawa-Oaxaca-Blinder	Migrante Nordeste	Migrante de outro estado	Argentinas	Italianas	Japonesas	Portuguesas	Uruguaias
Diferença	-9%	22%	100%	156%	138%	122%	38%
Explicado	-15%	10%	67%	80%	54%	69%	21%
Marcadores sociais	-3%	0,07%	6%	3%	8%	6%	5%
Qualificação	-11%	2%	40%	44%	17%	31%	9%
Inserção Ocupacional	-6%	0,08	12%	15%	8%	12%	1%
Contexto	3%	5%	3%	3%	6%	7%	3%
Outras	0,08%	0,06%	-4%	2%	5%	-1%	1%
Discriminação	7%	10%	19%	41%	55%	31%	13%

Fonte: IBGE, 2010.

Nas tabelas 4 e 5 a seguir, estamos comparando grupos mais homogêneos, dado que todos são migrantes. Neste caso, os resultados se alteram bastante.

Um primeiro resultado a destacar é que ser migrante é sim um fator a ser considerado como capital humano, como proposto por Schultz (1973) e já evidenciado por Vilela (2011) ao analisar os dados do censo demográfico brasileiro de 2000. Isso é percebido a partir da redução do valor de discriminação ou mesmo inversão do valor saindo de positivo para negativo para alguns grupos de estrangeiros quando comparados com brasileiros migrantes de outro estado. Como, podemos observar, ao serem comparados com brasileiros migrantes de outros estados (que não Nordeste), paraguaios (-17%), bolivianos (-12%) e brasileiros do Nordeste (-6%) apresentam uma discriminação negativa. Em outras palavras, como já exposto, eles recebem menos do que deveriam receber, se considerados seus atributos produtivos. Diferentemente, no caso de italianos, japoneses, portugueses e argentinos, a discriminação positiva se mantém, embora com menor intensidade.

Vale destacar que os achados não são piores para os imigrantes do Nordeste como foi observado por Noronha, Vilela e Campos (2019), em comparação ao fator de discriminação encontrado para bolivianos. Uma explicação para tal diferença encontra-se, provavelmente, na seleção amostral. O estudo de Noronha, Vilela e Campos (2019) analisa só o estado de São Paulo e, no caso deste estudo, o contexto é o Brasil como um todo.

Destacamos, ainda, que os outros fatores mais importantes para explicar a distância entre os salários dos homens são os componentes qualificação (exceto para bolivianos) e inserção ocupacional. Os marcadores sociais e o contexto regional têm menores pesos para explicar as variações de rendimentos entre os grupos.

No caso específico das mulheres, só as brasileiras migrantes do Nordeste apresentam uma discriminação negativa. Entretanto, vale chamar atenção para argentinas e uruguaias que apresentavam uma discriminação positiva quando comparadas com brasileiras não migrantes e perdem o peso explicativo e principalmente a significância estatística quando comparadas com brasileiras migrantes. Contudo, um ponto a destacar é o caso de bolivianas que apresentam uma discriminação positiva, algo que não era esperado. Esse resultado se diferencia daquele encontrado para os homens no estudo de Vilela (2011) e no nosso resultado para homens acima. Um estudo mais aprofundado sobre esse grupo deverá ser foco de estudo futuro.

Tabela 5: Decomposição de Kitagawa- *Oaxaca-Blinder* para homens imigrantes comparados com brasileiros migrantes de outras Unidades Federativas (exceto do Nordeste) – Censo 2010

<b>Decomposição de Kitagawa- <i>Oaxaca-Blinder</i></b>	<b>Migrante Nordeste</b>	<b>Argentinos</b>	<b>Bolivianos</b>	<b>Italianos</b>	<b>Japoneses</b>	<b>Paraguaios</b>	<b>Portugueses</b>
Diferença	-29%	94%	-22%	140%	112%	-27%	81%
Explicado	-25%	61%	-12%	67%	63%	-13%	42%
Marcadores sociais	-2%	4%	-5%	4%	8%	-1%	4%
Qualificação	-14%	40%	-2%	50%	29%	-9%	20%
Inserção Ocupacional	-6%	14%	-13%	17%	9%	-11%	10%
Contexto	-2%	-2%	0,06%	-4%	-1%*	1%	-1%
Outras	-5%	-3%	6%	-7%	6%	5%	2%
Discriminação	-6%	20%	-12%	43%	30%	-17%	27%

Fonte: IBGE, 2010.

Tabela 6: Decomposição de Kitagawa- *Oaxaca-Blinder* para mulheres imigrantes comparadas com brasileiras migrantes de outras Unidades Federativas (exceto do Nordeste) – Censo 2010

<b>Decomposição de Kitagawa- <i>Oaxaca-Blinder</i></b>	<b>Migrante Nordeste</b>	<b>Argentinas</b>	<b>Bolivianas</b>	<b>Italianas</b>	<b>Japonesas</b>	<b>Portuguesas</b>	<b>Uruguaias</b>
Diferença	-25%	64%	-16%	110%	96%	82%	13%*
Explicado	-22%	55%	-26%	71%	35%	52%	9%**
Marcadores sociais	-3%	5%	-6%	4%	5%	6%	5%
Qualificação	-14%	42%	-16%	46%	17%	30%	6%
Inserção Ocupacional	-8%	13%	-18%	16%	7%**	12%	1%
Contexto	-1%	-3%	0,07%	-3%	0,07%	0,01%	-3%
Outras	1%	-7%	-3%	-1%	1%	-2%**	0,05%
Discriminação	-4%	6%	32%	23%*	45%	19%	3%

Fonte: IBGE, 2010.

Por fim, antes de entrarmos na discussão final, chamamos atenção para o fato de serem qualificação e inserção ocupacional os principais componentes explicativos das diferenças salariais também entre as mulheres migrantes. Marcadores sociais, contexto e outras variáveis não apresentam grandes pesos explicativos para a maioria dos grupos.

## Considerações finais

Com base nas análises realizadas, observamos que os padrões de desigualdade e discriminação em relação aos estrangeiros, encontrados em outros estudos, perduram no mercado de trabalho brasileiro. Há grupos em vantagem como italianos, japoneses, portugueses e argentinos e outros em desvantagem como paraguaios, uruguaios e brasileiros migrantes do Nordeste. O caso dos bolivianos chama nossa atenção dado que o grupo apresenta desvantagem no caso dos homens, mas se mantém em vantagem no caso das mulheres bolivianas. Essa situação das bolivianas foi um fator surpresa e merece maior atenção em estudos futuros.

Contudo, vale destacar que o grupo que mais se encontra em desvantagem salarial no mercado de trabalho brasileiro é o de brasileiros não migrantes. Outra questão que não se alterou foi a visível melhor situação de imigrantes de países desenvolvidos, comparados àqueles de países em desenvolvimento (com exceção dos argentinos). Chamamos atenção para o caso dos imigrantes argentinos – tanto neste quanto em outros estudos, ser desta nacionalidade apresenta maiores vantagens em comparação aos demais imigrantes de países em desenvolvimento. Os autores Vilela (2011) e Medeiros *et al.* (2019) destacam que os atributos produtivos dos argentinos são mais valorizados, como educação, experiência no mercado e ocupações, quando comparados aos dos demais imigrantes do Sul global e até mesmo dos brasileiros. Dessa forma, destacamos que estudos mais avançados do grupo de imigrantes argentino(a)s merecem maior atenção em trabalhos futuros.

Ressaltamos que, no que diz respeito aos marcadores sociais de desigualdade, raça/cor e deficiência não se apresentaram como fortes fatores explicativos das desigualdades salariais para os grupos de imigrantes em geral. Contudo, é visível a importância de sexo como marcador de desigualdade. A situação das mulheres, sejam migrantes ou não, é bem

diferente da situação dos homens no mercado de trabalho brasileiro. Entre as imigrantes, as desigualdades de rendimentos são menores, os fatores de discriminação também têm menor peso explicativo e a qualificação aparece como protagonista em maior número de grupos em análise. No caso das mulheres, sejam estrangeiras ou brasileiras, o fator de atributos aquisitivos, por oposição aos adscritivos, prevalece para explicar as desigualdades.

Outro ponto a destacar é que, de um modo geral, entre as mulheres, não são estrangeiras aquelas que se encontram em pior situação no mercado de trabalho, mas sim brasileiras não migrantes e brasileiras migrantes do Nordeste. Esse cenário é diferente daquele encontrado para estrangeiros homens, quando comparados com brasileiros. Há grupos como paraguaios, bolivianos e uruguaios que sofrem uma maior discriminação do que aquela vivenciada por imigrantes do nordeste.

Esses resultados demonstram, também, o quanto as variáveis de capital humano, incluindo o fato de ser migrante, são importantes para a compreensão das desigualdades sociais. Ao se estudar a situação de imigrantes no mercado de trabalho brasileiro, fica evidente neste que não se deve comparar imigrantes internacionais com nativos de maneira geral, mas considerar dentre estes quais são migrantes e quais não são.

Por fim, queremos aqui chamar a atenção para alguns pontos que deveriam ser considerados para ajudar a explicar essas diferenças, mas que, infelizmente, neste estudo não foi possível examinar ou no mínimo controlar seus efeitos. Um deles refere-se ao peso do *status* documental dos imigrantes, o que acaba afetando mais aqueles oriundos do Sul global. Outro refere-se a fatores que interferem na integração dos imigrantes na sociedade (como, por exemplo, proficiência na língua, se a formação educacional ocorreu no Brasil ou no país de origem, dentre outras).

## Referências

- Borjas, George. (1986). *Labor economics*. McGraw-Hill.
- Golgher, André B. (2006). Diagnóstico do processo migratório no Brasil 1: comparação entre não-migrantes e migrantes. Texto para discussão n. 282. Cedeplar. Disponível em <http://www.cedeplar.ufmg.br/pesquisas/td/TD%20282.pdf>
- Guimarães, Nadya A. (2002). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, (17-18), 237-266. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100009>
- Guimarães, Nadya A. (2012). A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho? *Novos Estudos CEBRAP*, (93), 123-143. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002012000200009>
- Heckman, James. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econométrica*, 47 (1), 153-162.
- Hirata, Helena. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26 (1), 61-73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- IBGE (2010). *Censo Demográfico 2010*, Rio de Janeiro: IBGE.
- Jong, Gordon F. D., & Madamba, Anna B. (2001). A double disadvantage? Minority group, immigrant status, and underemployment in the United States. *Social Science Quarterly*, 82 (1), 117-129.
- Kesler, Christel, & Hout, Michael. (2010). Entrepreneurship and immigrant wages in US labor markets: A multi-level approach. *Social Science Research*, 39 (2), 187-201.
- Kitagawa, Evelyn. (1955). Components of a difference between two rates. *Journal of the American Statistical Association*, 50 (272), 1168-1194. <http://www.jstor.org/stable/2281213>
- Medeiros, Marcelo de A. et al. (2019). Fronteiras de Estados emergentes: migração, cidadania pós-nacional e trabalhadores latino-americanos no Brasil. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (30), 77-112. <https://doi.org/10.1590/0103-335220193003>
- Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. (2010) *Classificação Brasileira de Ocupações - CBO*. 3ed. Brasília: MTE.

- Noronha, Cláudia L.A., & Vilela, Elaine M. (2020). Comparative analysis of occupational mobility between foreign men and women in Brazil's formal labour market. *Revista Brasileira de Sociologia*, 8 (19), 148-177. <https://doi.org/10.20336/rbs.600>
- Noronha, Cláudia L.A., Vilela, Elaine M., & Campos, Marden (2019). "Quem leva a pior?" Nordestinos e bolivianos no mercado de trabalho paulista. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e-0082. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0082>
- Oaxaca, Ronald. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- Ribeiro, Carlos Antônio. (2007). A mobilidade social das mulheres: mercado de trabalho e casamento. In: C. A. Ribeiro. *Estrutura de classe e mobilidade social no Brasil*. (p. 209-244). Edusc.
- Santos Júnior, Enertor da R. dos; Menezes-Filho, Naércio; Ferreira, Pedro C. (2005). Migração, seleção e diferenças regionais de renda no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 35 (3), 299-332. <http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/47/25>
- Schultz, Theodore W. (1973) *O capital humano: investimentos em educação e pesquisa*. Zahar.
- Van Tubergen, Frank, Maas, Ineke, & Flap, Henk. (2004), The economic incorporation of immigrants in 18 western societies: origin, destination, and community effects. *American Sociological Review*, 69 (5), 704-727.
- Vilela, Elaine M. (2011). Desigualdade e discriminação de imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro. *Dados*, 54 (1), 89-128. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100003>
- Vilela, Elaine M. (2008), *Imigração internacional e estratificação no mercado de trabalho brasileiro*. (Tese de Doutorado em Sociologia Política). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Vilela, Elaine M., Collares, Ana Cristina M., & Noronha, Cláudia L.A. (2015). Migrações e trabalho no Brasil: fatores étnico-nacionais e raciais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 30 (87), 19-43. <http://dx.doi.org/10.17666/308719-39/2015>

Recebido em: 15 mar. 2023.

Aprovado em: 19 jun. 2024.



Licenciado sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)