



ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE NATIVOS E NÃO NATIVO NO ESTADO DE SÃO PAULO EM 2015

Carolina Freitas
Fernanda Cristina Ferro Malacoski
Jefferson Andronio Staduto

RESUMO: O fluxo migratório a São Paulo é um dos mais importantes do Brasil. Os trabalhadores deslocam-se para outras cidades, regiões ou países permitindo a discriminação por parte dos nativos em relação aos migrantes. O presente estudo teve como objetivo analisar a discriminação salarial entre nativos e não nativos que estão no Estado de São Paulo de acordo com o setor agrícola, industrial e do comércio para o ano de 2015. Foi utilizada a base de microdados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) do ano de 2015. A fim de estudar a dispersão de salários dos indivíduos, foi utilizado o método de decomposição salarial Oaxaca-Blinder. Ficou evidente que existe discriminação entre esses dois grupos de trabalhadores (nativo e não nativo) e que a discriminação apresenta intensidade diferente dependendo do ramo de atividade que o mesmo está inserido.

PALAVRAS-CHAVE: migrantes, nativos, discriminação salarial.

INTRODUÇÃO

As migrações têm por definição reorganizar a população em um determinado espaço. Diferentemente do comportamento pré-século XXI, as migrações no atual século se tornaram mais complexas, de forma em que as migrações redefiniram suas extremidades, mudando a migração de longa permanência (BAENINGER, 2011).

Em questão ao volume migratório a região de São Paulo, houve grandes oscilações entre a década de 70 a 90, em que no primeiro momento houve grande fluxo, porém, nos anos 80 houve redução das mesmas, assim, indicando que nos anos 90 também houvesse redução, porém, na década de 90 a migração para São Paulo voltou ao seu grande fluxo. São Paulo além de ser conhecido como o “coração da economia nacional”, quando referenciado a fatores de migração a longa distância ainda corresponde a sua centralidade (BEANINGER, 2005). Porém, a situação do migrante quanto estudada, é inferior no mercado de trabalho quando comparada ao nativo, resultando muitas vezes maior discriminação e trabalhadores insatisfeitos com suas posições ocupadas (PIORE, 1979). Dessa forma, o presente estudo tem como problema a seguinte questão: Existe discriminação salarial entre nativos e não nativos no estado de São Paulo no ano de 2015?

Entende-se como discriminação salarial em relação ao escopo do estudo, a similaridade de qualificações de trabalhadores inseridos na mesma categoria de ocupação que vêm a receber salários divergentes em virtude ao fato de possuir diferenças que não agregam a diferença salarial entre o mesmo nível técnico, como por exemplo: raça e gênero (LOWELL, 1995). Assim, o escopo do artigo tem como analisar a discriminação salarial entre nativos e não nativos por setor, além de analisar o perfil da população nativa e não nativa de acordo com o sexo.

Para análise da pesquisa, foi utilizada a base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do ano de 2015, extraídos no site do Instituto Brasileiro

de Geografia e Estatística (IBGE). Entre esses dados estão anos de estudo, experiência, horas de trabalho, idade, setor, nativos e não nativos do estado de São Paulo.

O estudo possui grande importância, pois busca entender a relação entre os nativos e migrantes sobre o mercado de trabalho e migração no estado de São Paulo. Em que, o tema vem a corroborar com a identificação de discriminação salarial por setor entre o nativo e não nativo, reconhecendo políticas públicas econômicas e sociais que confirmam com um melhor desenvolvimento de mercado de trabalho democrático.

O artigo é subdividido em quatro itens, fora introdução. Primeiramente, é apresentado aspectos teóricos sobre o mercado de trabalho, mão-de-obra-, migração e imigração. No segundo item é apresentada a metodologia Oaxaca-Blinder (1973) e base de dados que sustenta a pesquisa, a fim de obter o proposto objetivo. O terceiro item apresenta a relação dos dados entre nativos e não nativos em questão de: idade, experiência, anos de estudos e outros, como também, frisar a discriminação como proposto escopo do artigo. O último item apresenta as conclusões realizadas a partir da pesquisa.

REFERENCIAL

Os gastos que o indivíduo realiza em favor da sua educação, saúde e migração em busca de melhores oportunidades de empregos são exemplos de investimentos em capital humano. São esses investimentos, os responsáveis por grande parte das justificativas do aumento da renda do trabalhador (SCHULTZ, 1973).

Lima (1980), porém, apresenta algumas críticas quando a efetividade dos investimentos que o trabalhador realiza em educação formal. As provas empíricas de que a relação entre aumento em anos de estudo e aumento de renda não é sempre verificada. Além do que, existem teorias que visualizam a educação formal como um processo de criar credenciais.

Mesmo diante desse dilema, alguns trabalhadores possuem escolaridade, experiência e demais atributos que os tornam mais produtivos. Com atributos superiores aos demais trabalhadores, os salários recebidos são mais elevados. Nesse caso, a desigualdade do salário é um reflexo da diferença de produtividade existente na mão de obra disponível (BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007).

Arbache (2000) ao aplicar a Teoria do Preço Único ao mercado de trabalho postula que se dois trabalhadores apresentarem o mesmo nível de escolaridade formal, ocupação, idade e sexo eles devem ser remunerados igualmente. Porém, a despeito disso, nem sempre é possível ser observada igualdade de remuneração entre trabalhadores com as mesmas características. Isso porque, não são apenas as particularidades de cada trabalhador que estão associadas aos rendimentos. Além disso, aspectos demográficos como raça, sexo, etnia, região geográfica, cultura, características do empregador são determinantes para a explicação do diferencial salarial.

Para além das diferenças de produtividade encontradas no mercado de trabalho, existem trabalhadores que são perfeitamente substituíveis. Nesse caso, diz-se que se um posto de trabalho for ocupado por outro trabalhador, o nível de produção seria o mesmo. Esse é o retrato da discriminação no mercado de trabalho, oriundo de diferenças atribuídas a determinados trabalhadores, mesmo quando eles apresentam a mesma característica (BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007).

A discriminação acontece então, quando os trabalhadores recebem salários diferentes devido a preferências do empregador. Ou seja, trabalhadores com habilidades similares e mesma função, recebem remuneração melhor porque o empregador prefere determinadas características demográficas em relação a outras (ARBACHE, 2000).



Lima (1980) contribui com a discussão da desigualdade ao atribuir o diferencial salarial ao tipo de mercado de trabalho em que o trabalhador está inserido. Isso porque, no mercado de trabalho primário a renda do indivíduo aumenta com os anos de estudos, mas isso não é observado no mercado secundário. O mercado primário é definido como aquele em que os salários e a produtividade são altos, os empregos são estáveis, existem progresso tecnológico. E, existe o mercado de trabalho secundário, com salários e produtividade baixos, rotatividade de mão de obra, pouco treinamento e possibilidade de ascensão salarial.

Nesse sentido, trabalhadores inseridos em setores com alto nível tecnológico recebem maiores salários devido a complementaridade entre capital e trabalho, bem como altos custos associados a rotatividade da mão de obra (ARBACHE, 2000). Assim, percebe-se que as pessoas investem em educação na expectativa de melhores ganhos futuros. Mas, mesmo que a o nível de investimento em educação sejam o mesmo, isso não representa necessariamente aumento nos rendimentos ou equidade de salários. A explicação pode estar relacionada tanto as características individuais do trabalhador, resultado da discriminação. Quanto estar relacionada ao tipo de mercado de trabalho, relacionado com a segmentação do mercado.

A educação não é suficiente para explicar os acréscimos na renda do trabalhador, e este está sujeito a diversas fontes de discriminação – como preparação, características demográficas ou do mercado de trabalho. Assim, quando em busca de oportunidades é impelido a migrar, o trabalhador pode sofrer uma nova fonte de discriminação oriunda da região geográfica de origem. Para Schultz (1973), a migração interna de trabalhadores é importante, por atender a exigência do crescimento econômico, suprimindo as oscilações de possibilidades de emprego.

O próximo capítulo tratará do processo de migração e o mercado de trabalho, isto porque, o processo de migração não afeta apenas o mercado de trabalho da região de destino, mas, sobretudo impacta nas dificuldades que esse trabalhador encontra para a sua inserção em um novo emprego. Dedecca e Cunha (2000) observaram que a Região Metropolitana de São Paulo possui elevada concentração de riqueza o que a torna atrativa para os trabalhadores. Apesar disso, tem perdido capacidade de reter a população migrante, como resultado, estes são alocados em segmentos mais precários e periféricos do mercado de trabalho, em ocupações que exigem menor qualificação e oferecem remuneração menor.

MIGRAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

As motivações para a migração são expectativas de melhor condição de trabalho e de vida, sendo uma alternativa diante de problemas econômicos, sociais, políticos, raciais e religiosos. A vertente econômica é a principal explicação para a migração de trabalhadores que em países subdesenvolvidos enfrentam a escassez de trabalho e oportunidade local, enquanto que outros locais apresentam procura por mão de obra. Essa realidade faz com que trabalhadores se submetam a mudança de residência, inclusive dirigindo-se a outros países (SANTIN, 2008).

A migração compõe um conjunto de elementos que influenciam a escolha de entrar no mercado de trabalho. Os trabalhadores migram com o objetivo de encontrar um cenário mais favorável do que onde estão inseridos, quando se trata, por exemplo: de rendimento; setor; carreira; e benefícios trabalhistas (GAMA; MACHADO, 2014). Os migrantes têm como objetivo migrar para localidades



que ofereçam oportunidade de vida que não encontram onde vivem. Algumas cidades são atrativas pelo fato de serem conhecidas como espaços oficiais de trabalho, pela presença de uma economia diversificada, marcada fundamentalmente por indústrias, fábricas, serviços e chances de emprego e trabalho (HERÉDIA, 2010, p. 4).

Alguns municípios são caracterizados como “atração de pessoas que enxergam neles oportunidades de ascensão social, e como centros de expulsão, para aquelas que não conseguiram materializar essa expectativa ou que estão em busca de novas oportunidades” (ANDRADE; SANTOS; SERRA, 2001, p.178). Os trabalhadores deslocam-se para outras cidades, regiões ou países, onde enxergam possibilidades, permitindo a discriminação por parte dos nativos em relação aos migrantes devido às dificuldades de adequação psicológica, social e cultural. Dessa forma, “o trabalhador migrante ou imigrante pode sofrer discriminação por parte do povo da terra. A discriminação pode ter base política, econômica, sociológica, racial e sexual” (SANTIN, 2008, p.136).

Quando se trata dos fluxos migratórios internos de um país, de acordo com Maria e Baeninger (2016), este é influenciado pela industrialização e os rumos adotados pelo desenvolvimento econômico do mesmo. Por conseguinte, a migração representa tanto uma forma de sobrevivência quanto uma estratégia que não tem a garantia de produzir o efeito positivo que se espera ao migrar, podendo ainda produzir um efeito positivo ou negativo na região de origem, caso os que migrarem forem mais ou menos pobres. Aliás, o maior nível de pobreza impõe entraves à migração, representando menor probabilidade desse indivíduo migrar. Em contrapartida, pode acontecer um atrofiamento das regiões de destino “a nível intra-urbano, à medida que os pobres são espacialmente segregados e confinados às periferias (com pouco acesso a serviços, além de serem áreas de vulnerabilidade social e ambiental)” (MARIA; BAENINGER, 2016, p.360).

Vilela e Monsma (2015) ressaltaram que certos tipos de empregos retêm mais os migrantes, a exemplo disso, os gerados pela construção civil ou o braçal rural. Enquanto que, os nativos ocupam outras categorias de empregos. Além disso, esse tipo de segregação pode dar condições de existir atividades econômicas, ou quando elas já existem, de operar em escalar maior, pois, se não fosse o migrante, essas atividades mudaram para países que oferecem menores salários. Assim, o migrante em São Paulo é empregado essencialmente na construção, na agricultura e usinas, ao passo que a viabilização dessas atividades gera ainda melhores oportunidades para os nativos, especialmente para nativos brancos. Para as mulheres, a correlação entre o aumento salarial devido à presença de migrantes é menor do que para os homens, pois, as migrantes e negras nativas competem pelo mesmo tipo de trabalho.

Visto que alguns estudos apontam para a migração como uma alternativa diante das poucas oportunidades a disposição dos trabalhadores no seu local de origem, e, o fator de ser migrante pode condicionar a um tipo de segregação no mercado de trabalho, apresentar-se-á a metodologia utilizada e após as discussões. Objetivou-se contribuir com o entendimento da dinâmica da discriminação em relação ao migrante e nativo no Estado de São Paulo. A fim de que, fosse possível inferir considerações sobre qual a realidade enfrentada, em termos de discriminação salarial, pelos trabalhadores que se deslocam para o Estado de São Paulo em busca de oportunidades de trabalho.

METODOLOGIA

O escopo deste artigo foi analisar as diferenças de salários e discriminação entre nativos não nativos no estado de São Paulo no ano de 2015. Foi utilizada a base de micro dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) do ano de 2015, disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foram extraídos os seguintes atributos para a análise: gênero, cor, idade, experiência, anos de estudo, salário mensal, censo demográfico, naturalidade.

Na presente pesquisa, foram considerados como não-branco aqueles trabalhadores autodeclarados pardos e negros. Foram retirados da pesquisa trabalhadores que não possuem remuneração, ou seja, a população ocupada é constituída por empregados, empregadores e autônomos. A idade mínima considerada para a análise foi de 14 anos, sendo a mínima legal para se trabalhar no Brasil (BRASIL, 2000, art. 403).

Dada a diferença entre os setores de atividade econômica e nível salarial os trabalhadores, as atividades foram subdivididas em grupos setoriais: agricultura, comércio e indústria.

Para Mincer (1974), a formação do capital humano considera a educação um dos investimentos de capital, sendo um fator relevante para o ciclo de vida do auto-investimento. Dessa forma, é verificado o rendimento do indivíduo em relação ao capital humano, assim, a equação de rendimentos tem como calcular o retorno do estudo salientando a extrema relação com o nível de educação na renda do indivíduo e o tempo de experiência no mercado de trabalho.

2.1 Oaxaca-Blinder

A fim de estudar a dispersão de salários dos indivíduos, é utilizado o método de decomposição salarial Oaxaca (1973) e Blinder (1973), de forma que:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (1)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L \quad (2)$$

O logaritmo natural do salário é interpretado por Y_i^H e Y_i^L , X_{ji}^H e X_{ji}^L como as particularidades que os trabalhadores apresentam na variável independente. Na equação (1) e (2) tem como apresentação o sobescrito H e L como representação homem e mulher, em que o homem é um conjunto promissor e a mulher como não promessa. Assim, é utilizado o método Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), resultando em:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = (\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \quad (3)$$

Em que $(\beta_0^H - \beta_0^L)$ representa a parcela não explicada do diferencial, $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ representa a parcela do diferencial das remunerações atribuídas a diferença dos coeficientes, esse indica existência ou não de diferenças dos grupos estudados com desenvolvimentos idênticos individuais. Já $\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ tem como explicar a representação a parcela do diferencial atribuído às diferenças de capacitações (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973)



Desse modo, a parcela não explicada e parte do diferencial referido à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes é dada como:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (4)$$

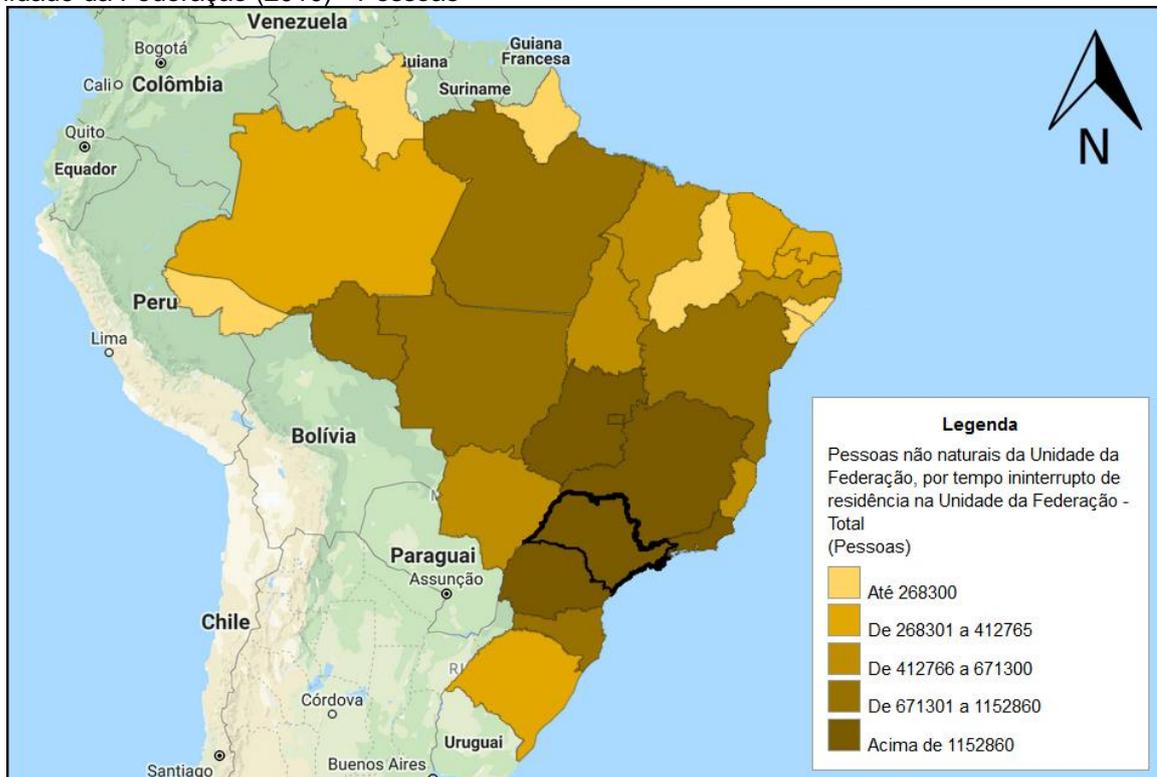
É apresentada a separação que pode ser facultado à discriminação no mercado de trabalho e atributos particulares ou de incorporação no mercado de trabalho, isto é, discriminações externas. Dessa forma, é entendido como discriminação no mercado de trabalho como salários distintos a indivíduos com a mesma capacidade e características em ocupações exatamente iguais.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Visto que o objetivo desse estudo foi analisar a discriminação salarial dos migrantes que estão residindo no estado de São Paulo, a Figura 1 apresenta um panorama geral da situação da migração no Brasil para o ano de 2010, data do último Censo. O Estado de São Paulo conta com o maior número de pessoas não naturais da Unidade da Federação, por tempo ininterrupto de residência na Unidade da Federação, o que representa 8.538.510 pessoas nessa condição (CENSO, 2010).

Internamente, por meio da visualização da dinâmica dos municípios paulistas representada pela Figura 2 é possível inferir que existe uma concentração de migrantes em torno da capital do Estado, São Paulo (de acordo com o Censo (2010), eram 2.599.010 pessoas), caracterizada por ser uma região metropolitana com importância econômica significativa em termos de Brasil. Isso vai de encontro com Schultz (1973) e Santin (2008), porque as pessoas migram em busca de melhores oportunidades de emprego.

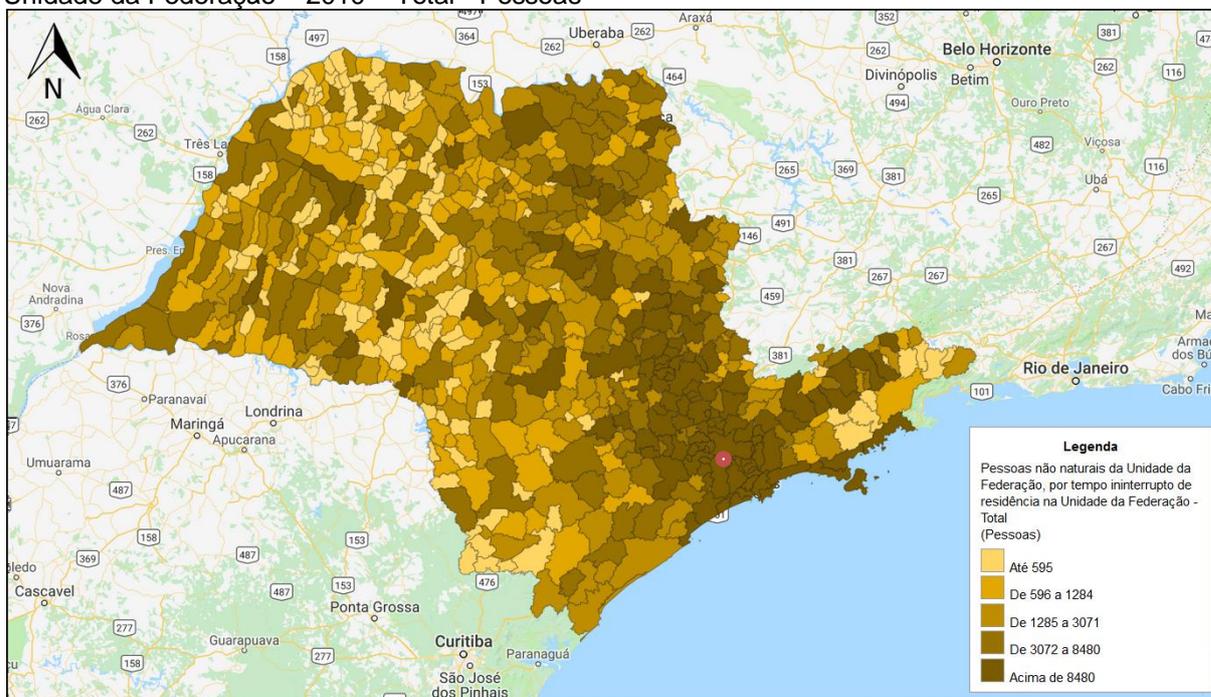
Figura 1 - Pessoas não naturais da Unidade da Federação, por tempo ininterrupto de residência na Unidade da Federação (2010) - Pessoas



Fonte: Censo, 2010.

As pessoas migram para lugares que, de acordo com Herédia (2010) possuem oportunidade melhores do que as que estariam disponíveis no lugar onde essas pessoas já viviam. O que torna uma localidade atrativa é o fato de ser um espaço de trabalho, possuir economia diversificada.

Figura 2 - Pessoas não naturais da Unidade da Federação, por tempo ininterrupto de residência na Unidade da Federação – 2010 – Total - Pessoas



● São Paulo Capital.
Fonte: Censo, 2010.

Visto que o Estado de São Paulo possui uma grande quantidade de pessoas não-nativas vivendo em seu território. Eis que se inicia a análise sobre a discriminação que essas pessoas enfrentam em termos salariais. A Tabela 1 apresenta a média da idade, experiência, anos de estudo, salário mensal, horas de trabalho e salário hora para homens e mulheres nativo e não nativo.

Tabela 1 - Comparação do perfil da população nativa e não nativa de acordo com o sexo

	Nativo		Não nativo	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade (média)	41,06	40,35	42,04	41,48
Experiência (média)	24,33	23,55	26,94	25,66
Anos de estudo (média)	10,73	10,80	9,11	9,83
Salário Mensal (média)	R\$ 2.643,23	R\$ 1.490,06	R\$ 2.065,42	R\$ 1.344,58
Horas de trabalho (semanal/Média)	43,58	40,52	43,96	40,40
Salário Hora (média)	R\$14,13	R\$7,73	R\$ 11,57	R\$ 10,98

Fonte: Resultados da pesquisa, 2018.

É possível observar em relação à idade que em média são mais velhos os homens não nativos, seguidos das mulheres não nativas, do homem nativo e por fim da mulher nativa. Em termos de experiência, a realidade encontrada por meio da média é igual ao da idade média. Ou seja, os mais experientes em média são em ordem decrescente os homens



não nativos, as mulheres não nativas, o homem nativo e por fim da mulher nativa. Essa informação é coerente, pois, intenta-se que, como a experiência é medida em anos, as pessoas mais velhas apresentaram maior experiência.

Em relação à média de anos de estudo o resultado chama a atenção porque as mulheres possuem maior tempo de estudo do que os homens em ambos os casos: nativo e não nativo. Sendo que a mulher nativa é a que apresenta maior escolaridade, enquanto que o homem não nativo apresenta a menor escolaridade. No entanto, ao analisar o salário médio mensal a realidade é um tanto diversa da encontrada no item educação. O maior salário é o do homem nativo, seguido do homem não nativo (aquele que apresentou a menor média de anos de estudo), seguidos da mulher nativa e depois da mulher não nativa.

Assim, visualiza-se um cenário geral em que a mulher investe mais em educação do que os homens, mas o salário ainda é menor para ambos os cenários em que estão presentes os homens: nativos ou não nativos. O mais curioso é que apesar da escolaridade média da mulher não nativa ser superior ao do homem não nativo e possuir experiência maior do que homens e mulher nativos, o salário médio é o menor.

Porém chama atenção outro fato importante, a carga horária média enfrentada por essas pessoas e o salário/hora médio recebido. É importante essa análise porque pode-se verificar se a origem da discrepância da média de salário recebida está na quantidade de horas trabalhadas.

Assim, o homem não nativo tem a maior carga de trabalho semanal média, seguido do homem e da mulher nativa. A menor carga horária semanal média é o das mulheres não nativas que recebem também a menor remuneração média mensal. Apesar do homem não nativo ter uma carga horária média maior, são os homens nativos que auferem maior rendimento médio mensal.

Quando a análise é feita para o salário hora médio, o que se percebe é que as mulheres nativas estão em pior situação do que aos demais. Os homens recebem mais por hora trabalhada em média do que as mulheres, principalmente quando se trata do homem nativo.

Dessa forma, a partir da análise dos dados apresentados, verifica-se que a média de anos de estudo e experiência não foram suficientes para representar a diferença média de rendimento entre as categorias estudadas: homem nativo e não nativo e mulher nativa e não nativa. Com destaque para a tendência positiva em termos de rendimentos e carga horária de trabalho para o homem nativo. As mulheres apesar de apresentarem maior escolaridade auferem rendimento menor médio mensal e por hora.

É importante frisar que a remuneração varia por fatores relacionados a característica demográfica, mas também devido ao ramo de atividade em que o indivíduo está inserido. Assim, a



Tabela 2 apresenta o resultado para aplicação da metodologia Oaxaca-Blinder para determinação da discriminação. Isso vai de encontro com Arbache (2000) e Lima (1980), porque a escolaridade pode não ser suficiente para explicar o rendimento auferido, já que algumas atividades remuneram melhor ou pior do que outras.



Tabela 2 - Decomposição de Oaxaca-Blinder entre nativos e não-nativos no setor agrícola para no estado de São Paulo, 2015

	Coeficiente	Desvio padrão	
Nativo	1,738572	0,0714813	*
Não nativo	1,640998	0,0553387	*
Diferença	0,0975739	0,0903988	*
Explicada	0,1565457	0,0537597	*
Não explicada	-0,0589717 ¹	0,0839924	**

* Estatisticamente significativa a 5%

** Estatisticamente significativa a 10%

Fonte: Resultados da pesquisa, 2018.

A

¹ O sinal negativo leva ao indício de perda de salário por parte de trabalhadores que referiu nativo caso tivessem as mesmas características dos trabalhadores que não nativos (RUSSO; DIAS, 2015).

Tabela 2 mostra a diferença de remuneração entre o migrante e o não migrante do Estado de São Paulo que está empregado no grupo agrícola. Percebe-se que existe uma diferença entre a remuneração do nativo e não nativo na amplitude de (0,0975739). Sendo que dessa diferença, (0,1565457) é explicada por fatores que naturalmente é esperado que resulte em diferencial de salário, como por exemplo: idade, escolaridade, experiência. Já (-0,0589717) não é explicado. Ou seja, dentro de um grupo homogêneo de pessoas que trabalham no ramo agrícola, elas enfrentam discriminação pelo fator de ser migrante (não nativo).

Isso vai de encontro com o que foi abordado a respeito dos imigrantes quando o assunto é trabalho. Isso porque, os imigrantes estão mais propensos ao subemprego, desemprego e sobrequalificação.

Tabela 3 - Decomposição de Oaxaca-Blinder entre nativos e não-nativos no setor da indústria para no estado de São Paulo, 2015

	Coeficiente	Desvio padrão	
Nativo	2,232253	0,0297239	*
Não nativo	2,034024	0,0260392	*
Diferença	0,1982282	0,0395164	*
Explicada	0,0779644	0,0214039	*
Não explicada	0,1202639	0,0356047	*

* Estatisticamente significativa a 5%

Fonte: Resultados da pesquisa, 2018.

A Tabela 3 insere a discussão o grupo de migrantes e não migrantes que estão empregados no ramo industrial. A diferença salarial observada entre os dois grupos de trabalhadores é de (0,1982282), ou seja, o diferencial de remuneração é maior quando se considera o emprego na indústria. Principalmente pelo fato que (0,1202639) dessa diferença trata-se de discriminação. Ou seja, o migrante e o não migrante podem possuir a mesma escolaridade, experiência e idade que mesmo assim renda auferida pelo mesmo é menor.

Assim como Arbache (2000), o que se inferi a partir desse resultado é que a discriminação é oriunda de uma preferência do empregador em pagar salários maiores a determinado trabalhador, mesmo quando possuem as mesmas habilidades e funções. Essa preferência é respaldada por determinadas características demográficas em relação a outras.

Tabela 4 - Decomposição de Oaxaca-Blinder entre nativos e não-nativos no setor comércio para no estado de São Paulo, 2015

	Coeficiente	Desvio padrão	
Nativo	1,974975	0,0244819	*
Não nativo	1,907487	0,0226179	*
Diferença	0,0674879	0,0333307	*
Explicada	0,0558481	0,0160265	*
Não explicada	0,0116397	0,0304754	**

* Estatisticamente significativa a 5%

** Estatisticamente significativa a 10%

Fonte: Resultados da pesquisa, 2018.

A Tabela 4 apresenta o resultado da decomposição Oaxaca-Blinder para o nativo e não nativo empregado no comércio. Trata-se do segmento de atividade econômica que apresenta a menor diferença entre a renda auferida por trabalhadores nativos ou não nativos. Assim, verifica-se que esse diferencial é de (0,0674879) e que (0,0116397) é não explicado, tratando-se, portanto, de discriminação.

Dessa forma, quando a análise leva em consideração o diferencial de salário oriundo da discriminação entre migrante e não migrante do Estado de São Paulo pela decomposição Oaxaca-Blinder, fica evidente que existe discriminação entre esses dois grupos de trabalhadores e que a discriminação apresenta intensidade diferente dependendo do ramo de atividade que o mesmo está inserido. Assim, percebe-se que a maior discriminação está na indústria.

Assim como destacado por Barros, Franco e Mendonça (2007) o que representa a discriminação é situações em que os trabalhadores são perfeitamente substituíveis, por apresentarem a mesma produtividade. Porém, existem diferenças oriundas de algumas de suas características.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a diferença salarial entre nativos e não nativos do Estado de São Paulo que estavam empregados na agricultura, comércio e na indústria, foi verificado, em maior parte, que o nativo prevalece com privilégios ou em condições similares ao dos não nativos no mercado de trabalho. Assim, a diferença salarial entre os trabalhadores nativos e não nativos é maior na indústria, seguido da agricultura e por último, apresentando menor diferenciação salarial, os que estão inseridos no setor do comércio. Os resultados indicaram que o nativo em São Paulo está em uma melhor posição hierárquica ocupacional no mercado de trabalho, quanto se trata de remuneração, do que os não nativos.

Vale ressaltar que a discriminação salarial, foco desse estudo, acontece entre duas pessoas que possuem a mesma qualificação para determinado posto de trabalho. Logo, não é discriminação quando a diferença salarial é oriunda da diferença de qualificação da mão de obra. Fato que torna ainda mais preocupante a situação do migrante frente ao nativo no mercado de trabalho. Já que, a diferença evidenciada pela pesquisa acontece com pessoas que apresentaram as mesmas características de qualificação.

A conjuntura a ser destacada é que o status de migrante tem impacto negativo para o próprio indivíduo no mercado de trabalho do estado de São Paulo. Isso é evidenciado no coeficiente de diferença salarial não explicada oriundo da decomposição Oaxaca-Blinder. Muitos fatores influenciam a desigualdade salarial, mas, entre eles, o escopo desse artigo foi à discriminação salarial entre a população natural e não natural do Estado de São Paulo. Dessa forma, esse estudo evidenciou uma pequena porcentagem da realidade discriminatória no mercado de trabalho paulista², através dos resultados econométricos para os trabalhadores nativos e não nativos do Estado de São Paulo que estão empregados na agricultura, comércio ou indústria.

Assim, presume-se que para alcançar mudanças na estrutura social brasileira, são necessárias mudanças, entre elas a não discriminação do migrante que procura cidades com melhores condições de vida, acesso à educação de qualidade, mobilidade urbana e saúde, para assim, prover o crescimento e desenvolvimento econômico-social.

² Referente ao Estado de São Paulo.



REFERÊNCIAS

ANDRADE, Thompson Almeida; SANTOS, Ângela M.S.P.; SERRA, Rodrigo Valente. Fluxos migratórios nas cidades médias e regiões metropolitanas brasileiras: a experiência do período de 1980-1996. In: ANDRADE, Thompson Almeida e SERRA, Rodrigo Valente (Org.). **Cidades médias brasileiras**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

ARBACHE, Jorge Saba. Determinação e Diferencial de Salários no Brasil. In: FONTES, Rosa; ARBEX, Marcelo A. (Ed.). **Desemprego e mercado de trabalho: ensaios teóricos e empíricos**. Viçosa: UFV, 2000. p. 125-184.

BAENINGER, Rosana. Migração, Migrações. **Idéias**, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 31-41, ago. 2011. ISSN 2179-5525. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649329>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

BAENINGER, Rosana. São Paulo e suas migrações no final do século 20. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 84-96, Sept. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392005000300008&lng=en&nrm=iso>. Acessado dia 28 de Abril de 2018.

BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2007. (texto para discussão n° 1288). Disponível

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**. v. 8, n. 4, 1973.

BRASIL. Artigo 403, de 2000. **Consolidação Das Leis Do Trabalho**, Brasília, DF, março 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 03/03/2018

CENSO. **Pessoas não naturais da Unidade da Federação, por tempo ininterrupto de residência na Unidade da Federação - Total**: IBGE. 2010. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/amostra/index.html?local=0&var=7946>>. Acesso em: 19 fev. 2018.

DEDECCA, C. S.; CUNHA, J. M. P. Migração e trabalho: uma abordagem não algóz. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 12, 2000, Caxambu. **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 2000.

GAMA, Luiz Carlos Day; MACHADO, Ana Flávia. Migração e rendimentos no Brasil: análise dos fatores associados no período intercensitário 2000-2010. **Estudos Avançados: Trabalho, Emprego e Renda**, São Paulo, v. 28, n. 81, p.155-174, ago. 2014.

HERÉDIA, Vania. Migrações internas e mercado de trabalho. In: Fazendo Gênero, 9, 2010, Florianópolis. **Anais Fazendo Gênero 9 - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. p. 1 - 6.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015. Rio de Janeiro: **IBGE**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 5 de janeiro de 2018

LIMA, Ricardo. Mercado de Trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. **Pesq. Plan. Econ**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p.217-272, abr. 1980.

LOWELL, P. A. Race, Gender and Development in Brazil. **Latin American Research Review**, Volume 20, Número 3, 1995.

OAXACA, R. **Male-female wage differentials in urban labor markets**. *International Economic Review*, v.14, Issue 3 (Oct,1973), 693-709

MARIA, Pier Francesco de; BAENINGER, Rosana. Migração e pobreza: primeiras aproximações para o Brasil (1995-2014). In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM CIÊNCIAS HUMANAS, 2016, Londrina. **XI SEMINÁRIO DE PESQUISA EM CIÊNCIAS HUMANAS – Humanidades, Estado e desafios didático-científicos**. Londrina: SEPECH, 2016. p. 359 - 372.

MINCER, J. Schooling, experience and earnings. New York: **National Bureau of Economic Research**, 1974.

PIORE, Michael J. (1979), *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge, University Press Cambridge.

RUSSO, L. X.; DIAS, J. O Estado de Saúde Individual e as Diferenças Salariais no Brasil em 2003 e 2008. **Revista de Economia**, v. 41, n. 2 (ano 39), p. 79-98, mai./ago. 2015

SANTIN, Valter Foletto. Migração e discriminação de trabalhador. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, v. 1, n. 7, p.131-140, jan. 2008.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital Humano: Investimento em Educação e Pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973. Tradução: Marcos Aurélio de Moura Matos.

VILELA, Elaine Meire; MONSMA, Karl. Migração interestadual e desigualdade racial: evidência do Estado de São Paulo. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 17, n. 40, p.256-291, dez. 2015.