

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CÂMPUS DE FRANCISCO BELTRÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO REGIONAL - MESTRADO**

TAÍSE FÁTIMA MATTEI

**MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA REGIÃO SUL DO BRASIL: ANÁLISE
DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES**

DISSERTAÇÃO

**FRANCISCO BELTRÃO
2016**

TAÍSE FÁTIMA MATTEI

**MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA REGIÃO SUL DO BRASIL: ANÁLISE
DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Gestão e Desenvolvimento Regional – PGDR – da Universidade Estadual do Oeste do Paraná como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional.

Área de Concentração: Gestão e Desenvolvimento Regional

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Regional e Agroindústria

Orientadora: Prof.(a) Dra. Fernanda Mendes Bezerra Baço

FRANCISCO BELTRÃO
2016

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas - UNIOESTE – Campus Francisco Beltrão

Mattei, Taíse Fátima

M435m Mercado de trabalho formal na região sul do Brasil: análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres. / Taíse Fátima Mattei. – Francisco Beltrão, 2016.
161 f.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Fernanda Mendes Bezerra Baço.
Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Campus de Francisco Beltrão, 2016.

1. Mercado de trabalho. 2. Salários. 3. Capital humano. I. Baço, Fernanda Mendes Bezerra. II. Título.

CDD 20. ed. – 331.1

Sandra Regina Mendonça CRB – 9/1090

FOLHA DE APROVAÇÃO

A Banca Examinadora de Defesa de Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional – nível de Mestrado, da UNIOESTE – *Câmpus* de Francisco Beltrão, em Sessão Pública realizada na data de 28 de outubro de 2016, considerou a mestranda TAÍSE FÁTIMA MATTEI, aprovada.

Dra. Fernanda Mendes Bezerra Baço
Orientadora e Presidente da Banca

Dr. Marcelo Lopes de Moraes
Membro da Banca

Dra. Katy Maia
Membro da Banca

OBS: As assinaturas dos membros da banca podem ser encontradas na versão impressa, presente na Biblioteca.

Francisco Beltrão, 28 de outubro de 2016.

A Deus, pela força e coragem! A minha família,
pelo apoio incondicional!

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pelo incentivo;

À Professora Dra. Fernanda Bezerra, orientadora deste trabalho;

À Universidade Estadual do Oeste do Paraná, pela oportunidade de realização do curso de graduação e mestrado, e também pela oportunidade de trabalho como professora colaboradora;

À CAPES e à Fundação Araucária do Paraná, pela concessão de bolsa de mestrado.

RESUMO

MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA REGIÃO SUL DO BRASIL: ANÁLISE DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

O Brasil é marcado por elevadas desigualdades sociais e econômicas, tanto entre regiões como entre as pessoas. No mercado de trabalho tais desigualdades também se verificam, principalmente com relação a cargos e salários entre homens e mulheres. Algumas teorias podem ser usadas para explicação dessas desigualdades salariais, dentre elas, pode-se citar a teoria do capital humano, da segmentação e da discriminação. Dessa forma, esse estudo partirá dessas teorias para tentar explicar as desigualdades salariais nos estados da Região Sul do Brasil, os quais estão entre os mais desenvolvidos, e também apresentam significativas desigualdades salariais, sendo, portanto, importante conhecer suas particularidades para tentar minimizar as diferenças existentes. Partindo da ideia que existem diferenças salariais entre homens e mulheres, o objetivo desta pesquisa é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho de cada estado da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014, e também nos setores econômicos dos estados, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais. Para esta finalidade, serão estimadas equações Mincerianas de salários e utilizado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder, que servirá para decompor as diferenças salariais em aspectos observáveis e não observáveis. Os dados utilizados na pesquisa são provenientes da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa pesquisa se torna relevante à medida que a identificação das características do mercado de trabalho, e o conhecimento das causas das diferenças salariais, têm importantes implicações para a eficácia das políticas públicas. Além disso, dadas as elevadas desigualdades sociais do Brasil, analisar os determinantes das diferenças salariais se torna relevante para o estudo da realidade brasileira. Os principais resultados revelaram que as diferenças salariais, em termos percentuais, entre homens e mulheres, diminuíram no período analisado nos três estados. No mesmo sentido, a discriminação salarial contra as mulheres também diminuiu no período, sendo, no entanto, o principal componente a explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres em todos os estados. Além disso, percebeu-se que, no mercado de trabalho e na análise intrasetorial dos três estados, as variáveis de segmentação contribuíram muito pouco para a explicação das diferenças salariais, já as variáveis de capital humano, muitas vezes, contribuíam para reduzir as diferenças, sendo estas explicadas, quase que totalmente, pela discriminação contra a mulher. Dessa forma, sugere-se a necessidade de que se desenvolvam políticas voltadas ao combate da discriminação no mercado de trabalho, buscando assim diminuir as desigualdades salariais.

Palavras-chave: Capital Humano. Discriminação. Região Sul. Segmentação. Setores de atividades econômicas.

ABSTRACT

THE FORMAL WORK MARKET IN THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL: ANALYSIS OF WAGE INEQUALITIES BETWEEN MEN AND WOMEN

Brazil is marked by high social and economic inequalities, as well between regions as between people. In the formal work market such inequalities also turn out, mainly with relation the jobs and salaries between men and women. Some theories can be used for explanation these wage inequalities, among them, for example the theory of human capital, segmentation and discrimination. That way, this essay will leave these theories to try to explain the wage inequalities in the Southern region states of Brazil, that are between the most developed, and also present significant wage inequalities, therefore, being important to know its characteristics to try to minimize the differences existing. Starting from the idea that there are wage inequalities with men and women, the objective of essay is to explain the wage inequalities existing in the formal work market in each state of Southern region of Brazil in 2000, 2007 and 2014, and also in the economic sectors of the states, based on theories that seek to explain the wage inequalities. For this purpose, Mincer equations will be estimated using Blinder-Oaxaca decomposition technique, that will suit to decompose the wage inequalities in observable and unobservable aspects. The data used in the research are from RAIS- Annual Relation of Social Informations, developed by the Ministry of Labor and Employment. This research is relevant as the identification of characteristics of formal work market, and the knowledge of causes of wage inequalities have important implications for the effectiveness of public policies. Moreover, given the high social inequalities in Brazil, analyze the determinants of wage inequalities is relevant for the essay of Brazilian reality. The main results revealed that wage inequalities with men and women decreased in the period analyzed in the three states. Similarly, the wage discrimination against the women also decreased in the period, however, the main component to explain the wage inequalities with men and women in all states. In addition, it was noted that in work market and intrasectoral analysis of the three states, the segmentation variables contributed very little to explain wage inequalities, but the human capital variable, often contributed to reduce the differences, these being explained almost entirely by discrimination against women. Thus, it is suggested the need to develop policies aimed at combating discrimination in the work market, thus seeking to reduce wage inequalities.

Keywords: Human Capital. Discrimination. Southern region. Segmentation. Sectors of economic activities.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CARACTERÍSTICAS POPULACIONAIS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL	29
TABELA 2 - CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL	29
TABELA 3 - CARACTERÍSTICAS SOCIAIS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL	30
TABELA 4 - NÚMERO DE OBSERVAÇÕES CONSTANTES NA RAIS	67
TABELA 5 - AMOSTRA DA PESQUISA: NÚMERO DE OBSERVAÇÕES DECLARADAS PELAS ENTIDADES EMPRESARIAIS	68
TABELA 6 - AMOSTRA SETORIAL DA PESQUISA: NÚMERO DE OBSERVAÇÕES DECLARADAS PELAS ENTIDADES EMPRESARIAIS POR SETORES ECONÔMICOS	69
TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL, NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	74
TABELA 8 - PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS E MULHERES, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS, NOS NÍVEIS DE ESCOLARIDADE PARA OS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL	90
TABELA 9 - PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO, EM CADA FAIXA ETÁRIA, DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS PARA OS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL	91
TABELA 10 - RESULTADO DAS EQUAÇÕES DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO DO PARANÁ NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	95
TABELA 11 - RESULTADO DAS EQUAÇÕES DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	96
TABELA 12 - RESULTADO DAS EQUAÇÕES DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO DE SANTA CATARINA NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	97
TABELA 13 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL PARA O MERCADO DE TRABALHO DO PARANÁ	99

TABELA 14 - DIFERENÇAS SALARIAIS MÉDIAS ESTIMADAS ENTRE HOMENS E MULHERES DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO PARANÁ NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	105
TABELA 15 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO PARANÁ.....	106
TABELA 16 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL.....	110
TABELA 17 - DIFERENÇAS SALARIAIS MÉDIAS ESTIMADAS ENTRE HOMENS E MULHERES DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	113
TABELA 18 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL	114
TABELA 19 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO DE SANTA CATARINA	119
TABELA 20 - DIFERENÇAS SALARIAIS MÉDIAS ESTIMADAS ENTRE HOMENS E MULHERES DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	122
TABELA 21 - RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA.....	123

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - AUTORES BRASILEIROS QUE VERSARAM SOBRE DESIGUALDADES SALARIAIS ATRELADAS AO CAPITAL HUMANO E À DISCRIMINAÇÃO	48
QUADRO 2 - AUTORES BRASILEIROS QUE VERSARAM SOBRE DESIGUALDADES SALARIAIS ATRELADAS AO CAPITAL HUMANO, À DISCRIMINAÇÃO E À SEGMENTAÇÃO	50
QUADRO 3 - AUTORES INTERNACIONAIS QUE VERSARAM SOBRE DESIGUALDADES SALARIAIS	54
QUADRO 4 - SETORES DE ATIVIDADES ECONÔMICAS	66
QUADRO 5 - VARIÁVEIS INDEPENDENTES.....	71
QUADRO 6 - ENQUADRAMENTO DOS SETORES DE ATIVIDADES ECONÔMICAS	73

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS E MULHERES, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS, DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL, NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	74
GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS, PARA O ESTADO DO PARANÁ, NOS DIVERSOS SETORES ECONÔMICOS, NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	75
GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS, PARA O ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, NOS DIVERSOS SETORES ECONÔMICOS, NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	76
GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE HOMENS, PARA O ESTADO DE SANTA CATARINA, NOS DIVERSOS SETORES ECONÔMICOS, NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	77
GRÁFICO 5 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL, EM REAIS, AJUSTADOS A PREÇOS DE 2014, DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS DOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	78
GRÁFICO 6 - PERCENTUAL DO SALÁRIO MÉDIO DA MULHER EM RELAÇÃO AO SALÁRIO DO HOMEM PARA OS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	79
GRÁFICO 7 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO PARANÁ EM 2000.....	80
GRÁFICO 8 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO PARANÁ EM 2007.....	80
GRÁFICO 9 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO PARANÁ EM 2014.....	81
GRÁFICO 10 - PERCENTUAL DO SALÁRIO DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS NOS SETORES ECONÔMICOS DO PARANÁ NOS ANOS 2000 E 2014.....	82
GRÁFICO 11 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL EM 2000.....	83
GRÁFICO 12 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL EM 2007.....	84
GRÁFICO 13 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL EM 2014.....	84

GRÁFICO 14 - PERCENTUAL DO SALÁRIO DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS NOS SETORES ECONÔMICOS DO RIO GRANDE DO SUL NOS ANOS 2000 E 2014.....	85
GRÁFICO 15 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DE SANTA CATARINA EM 2000	86
GRÁFICO 16 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DE SANTA CATARINA EM 2007	87
GRÁFICO 17 - REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE HOMENS E MULHERES, A PREÇOS DE 2014, PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS SETORES ECONÔMICOS DE SANTA CATARINA EM 2014	88
GRÁFICO 18 - PERCENTUAL DO SALÁRIO DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS NOS SETORES ECONÔMICOS DE SANTA CATARINA NOS ANOS 2000 E 2014	88
GRÁFICO 19 - IDADE MÉDIA DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	92
GRÁFICO 20 - HORAS CONTRATUAIS SEMANAIS MÉDIAS DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014	92
GRÁFICO 21 - TEMPO MÉDIO DE EMPREGO DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	93
GRÁFICO 22 - SALÁRIO MÉDIO, POR HORA, DE HOMENS E MULHERES PERTENCENTES ÀS ENTIDADES EMPRESARIAIS NOS ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL NOS ANOS 2000, 2007 E 2014.....	93

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	O MERCADO DE TRABALHO E AS DESIGUALDADES ENTRE GÊNERO	6
2.1	CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	6
2.2	DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	9
2.3	MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	14
2.4	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	18
2.5	CARACTERÍSTICAS DAS AÇÕES E POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA A MINIMIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES	22
3	ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL: CARACTERIZAÇÃO	29
4	REFERENCIAL TEÓRICO	34
4.1	TEORIA DO CAPITAL HUMANO.....	34
4.2	TEORIA DA SEGMENTAÇÃO	39
4.3	TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO	43
5	REVISÃO DA LITERATURA EMPÍRICA SOBRE DESIGUALDADES SALARIAIS	48
6	METODOLOGIA	57
6.1	EQUAÇÃO MINCERIANA.....	58
6.2	DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	60
6.3	DADOS	64
6.3.1	Amostra	67
6.3.2	Variáveis	70
7	ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	74
7.1	DISTRIBUIÇÃO DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL	74
7.2	MÉDIA SALARIAL MENSAL DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL	78
7.2.1	Média salarial mensal de homens e mulheres no estado do Paraná.....	79
7.2.2	Média salarial mensal de homens e mulheres no estado do Rio Grande do Sul	83
7.2.3	Média salarial mensal de homens e mulheres no estado de Santa Catarina.....	86
7.3	ESCOLARIDADE DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL.....	89
7.4	FAIXA ETÁRIA DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL	91
7.5	IDADE MÉDIA, HORAS CONTRATUAIS MÉDIAS, TEMPO DE EMPREGO MÉDIO E SALÁRIO POR HORA MÉDIO DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL	92
8	RESULTADOS E DISCUSSÕES	95

8.1 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS	95
8.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	99
8.2.1 Estado do Paraná	99
8.2.1.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado do Paraná.....	104
8.2.2 Estado do Rio Grande do Sul	110
8.2.2.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul.....	113
8.2.3 Estado de Santa Catarina	118
8.2.3.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado de Santa Catarina	121
8.3 UMA ANÁLISE SOCIAL	126
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
REFERÊNCIAS	136

1 INTRODUÇÃO

O Brasil pode ser caracterizado como um país de grandes desigualdades econômicas e sociais, tanto entre as pessoas, como também entre regiões. Muitos fatos podem explicar essas desigualdades, desde o formato que se deu a colonização até a formação e consolidação da estrutura produtiva.

Ferreira *et al.* (2006) apontam que, aproximadamente, entre as décadas de 1960 e meados da década de 1970, houve elevação das desigualdades de renda no Brasil. De meados da década de 1970 até o início da década de 1980 houve um movimento inverso. E novamente, a partir desse período até o início da década de 1990, as desigualdades se elevaram e estavam intimamente ligadas ao processo de aceleração da inflação somado ao baixo crescimento da educação e da força de trabalho.

O Brasil passou por grandes transformações econômicas e institucionais que levaram a estabilização da economia e diminuição das desigualdades sociais e econômicas, principalmente após o Plano Real (BESSA, 2013). Ferreira *et al.* (2006) constataram que houve, no início da década de 1990, várias oscilações das desigualdades, principalmente de rendimentos, até que se iniciou um processo mais contínuo de redução dessas diferenças. No entanto, Bessa (2013) argumenta que somente na primeira década do século XXI é que os valores das desigualdades sociais no Brasil declinaram de maneira acentuada. Apesar disso, mesmo que os indicadores de concentração de renda e de desigualdades sociais tenham melhorado, o Brasil ainda possui como característica marcante o elevado grau de desigualdade (FERREIRA *et al.*, 2006).

Ao analisar o mercado de trabalho, é possível observar que também existem disparidades por gênero, tanto entre as ocupações, quanto em relação às remunerações. As desigualdades existentes no mercado de trabalho por gêneros podem impactar negativamente nas condições de vida das pessoas e na eficiência da economia, contribuindo para aumentar a pobreza e as desigualdades sociais. Diante deste contexto, estudar as causas dessas desigualdades, principalmente salariais, é um tema relevante para a realidade brasileira. Esse estudo é possível por meio do mercado de trabalho, pois ele possibilita a análise e medição das desigualdades através da análise das remunerações.

No presente trabalho serão abordadas as desigualdades salariais por gêneros nos estados da Região Sul do Brasil. A escolha desses estados se justifica por pertencerem a uma mesma Região geográfica, estarem entres os estados mais desenvolvidos do Brasil, e apresentarem

elevadas desigualdades salariais entre homens e mulheres. Analisando dados econômicos, a Região Sul em 2013 era a segunda Região do Brasil com maior valor do PIB, atrás apenas da Região Sudeste. O PIB da Região Sul em 2013 era de R\$ 878,1 milhões, representava 16,52% do PIB brasileiro (IBGE- SIDRA, 2016). Esses valores mostram a importância da Região Sul para a economia brasileira e, por isso, a relevância de estudar as desigualdades existentes nessa região.

As desigualdades salariais entre homens e mulheres, no Brasil, e nos estados da Região Sul, podem ser verificadas por meio da análise dos salários médios. Segundo a RAIS (BRASIL, 2016a), a remuneração média medida em reais, em 2014, para o homem no Brasil era de R\$ 2.651,52, já para a mulher era de R\$ 2.184,65. Na Região Sul, um homem ganhava em média R\$ 2.559,96, e uma mulher R\$ 2.074,93. As mulheres recebiam salários médios menores e essas diferenças necessitam ser explicadas de alguma forma. À primeira vista, é tentador atribuir toda a diferença salarial à existência de discriminação. No entanto, outros fatores podem influenciar em tais diferenças, como por exemplo: diferenças de escolaridade, disponibilidade de horas para trabalhar, diferenças de inserção no mercado, entre outras.

Uma discussão a respeito do diferencial de salários, abordagem principal dessa pesquisa, precisa levar em conta os possíveis determinantes. Fiuza-Moura (2015) destaca que diversas teorias recentes tentam explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho. As principais são: teoria do capital humano, da segmentação e da discriminação. Tais teorias sugerem que essas diferenças podem surgir devido a alguns fatores: diferenças de escolaridade e experiência; diferenças de ocupações, regiões geográficas, cargos, entre outros; e fatores não-produtivos como sexo, cor, religião, entre outros.

Neste contexto, partindo da ideia que existem diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e baseando-se nas teorias que podem explicar as diferenças salariais, o problema da pesquisa é: como são explicadas as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de cada estado da Região Sul do Brasil nos anos de 2000, 2007 e 2014, a partir da aplicação das teorias de desigualdades salariais?

Assim, o objetivo geral deste trabalho é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho de cada estado da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais. Ou seja, busca-se analisar quais teorias que explicam as desigualdades salariais podem contribuir para explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho de cada estado nesse período. Os objetivos específicos são: explicar as diferenças salariais nos setores econômicos de cada estado da Região Sul nos anos de 2000, 2007 e 2014 com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais;

analisar a evolução das diferenças salariais em cada estado no período analisado; estimar e analisar se existe diferença na explicação da desigualdade salarial dentro dos setores econômicos¹; e avaliar os resultados à luz de políticas voltadas para a diminuição das desigualdades identificando elementos ou mecanismos que possam minimizar as diferenças salariais.

É importante identificar o que elucida as diferenças salariais por gênero, para que possam ser criadas e implementadas políticas e ações para combatê-las. Além disso, diminuir as desigualdades salariais pode ser importante para a redução da pobreza, melhoria do bem-estar da população e igualdade entre as pessoas.

O estudo das desigualdades salariais no Brasil é relevante devido à elevada concentração de renda e grande diversidade de qualidade da força de trabalho, pois contribuem para elevar essas disparidades. Da mesma forma, é necessário conhecer os grupos que são prejudicados com a subtração de seus rendimentos e, assim, aumentar os conhecimentos sobre o mundo do trabalho, principalmente com relação à atividade feminina, que teve historicamente maiores dificuldades de inserção e menores remunerações.

Além disso, a Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988), quando fala dos direitos e deveres fundamentais dos indivíduos no artigo 5º, mostra que homens e mulheres devem ser tratados igualmente, tanto em relação aos direitos como em obrigações. Quando se refere aos direitos sociais, no artigo 6º, assinala que são proibidos tanto diferença salarial, quanto exercício de função e critérios de admissão entre pessoas em função de sexo, idade, cor ou estado civil. Esses dois dispositivos legais deixam evidente que é proibido qualquer tipo de discriminação no Brasil, seja ela de cor, sexo, idade, entre outras, além de garantir o tratamento igualitário para homens e mulheres.

Para Tatei (2011), as desigualdades salariais, principalmente as originadas pela discriminação, geram problemas para a sociedade. Esses problemas se iniciam no mercado de trabalho, mas geram efeitos em outras áreas, como na pobreza, na inclusão social, no desenvolvimento econômico, entre outras. Eliminar a discriminação existente é um objetivo

¹ Os setores de atividades que serão analisados são: agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; pesca; indústrias extrativas; indústrias de transformação; produção e distribuição de eletricidade, gás e água; construção; comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos; alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicações; intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços relacionados; atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados as empresas; administração pública, defesa e seguridade social; educação; saúde e serviços sociais; outros serviços coletivos, sociais e pessoais; serviços domésticos e organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

social necessário para a obtenção de um país mais igualitário, desenvolvido e justo para todas as pessoas.

A participação da mulher no mercado de trabalho e as diferenças de rendimentos, principalmente salariais e por gênero, vêm sendo objeto de inúmeros estudos². É um assunto muito discutido e debatido na literatura brasileira e também mundial. Melo (2005) destaca um significativo avanço em relação às pesquisas que buscam explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Apesar de a lista de trabalhos que analisam o diferencial de salários por gênero ser extensa, existe uma lacuna na abordagem deste tema com relação à análise dos setores de atividades econômicas, principalmente entre comércio, indústria, serviços, agricultura e pecuária, transportes, instituições financeiras, entre outras, por isso esse trabalho busca contribuir complementando esses estudos. Além disso, poucos são os estudos que fazem análise da evolução das diferenças ao longo de um período, por isso essa pesquisa se justifica também nesse sentido.

A hipótese assumida nesta pesquisa é que as diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser resultantes de diferenças de capital humano, de segmentação do mercado ou da existência de discriminação.

A referida pesquisa tem caráter quantitativo e será desenvolvida com base nos microdados da RAIS- Relação Anual de Informações Sociais, fornecidos pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, para os anos de 2000, 2007 e 2014. A base de dados da RAIS foi escolhida por ser uma pesquisa que estuda exclusivamente o mercado formal de trabalho, de forma quase censitária, além de ser um diferencial da pesquisa, já que a maioria dos trabalhos nessa área utiliza a PNAD. O ano de 2014 foi escolhido com base na disponibilidade de dados, e os anos de 2000 e 2007 como sendo um intervalo considerável para a análise da evolução das desigualdades salariais. A amostra vai corresponder as informações declaradas na RAIS pelas entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil.

Para a obtenção dos resultados serão estimadas equações Mincerianas de salários para homens e mulheres no mercado de trabalho dos estados e em cada setor de atividade econômica. Após isso, será aplicado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder que servirá para decompor as diferenças salariais e verificar o impacto atribuído às características observáveis, capital humano e a segmentação, e às características não observáveis, discriminação salarial.

² Alguns autores que já estudaram as diferenças salariais foram: Silva e Kassouf (2000); Soares (2000); Biderman e Guimarães (2002); Campante, Crespo e Leite (2004); Rocha e Campos (2007); Batista e Cacciamali (2009) e Tatei (2011).

Este trabalho está organizado da seguinte forma, além desta introdução: o capítulo 2 apresenta considerações sobre a participação da mulher, o mercado de trabalho, e características das ações e políticas públicas voltadas para a minimização das desigualdades entre homens e mulheres; o capítulo 3 apresenta uma caracterização dos estados da Região Sul do Brasil; o capítulo 4 traz o referencial teórico utilizado; no capítulo 5 é apresentado uma revisão da literatura dos principais trabalhos empíricos sobre o tema; no capítulo 6 é mostrado a metodologia a ser empregada; o capítulo 7 apresenta uma análise descritiva dos dados; no capítulo 8 são apresentados os resultados e discussões; e por fim, no capítulo 9, as considerações finais da pesquisa.

2 O MERCADO DE TRABALHO E AS DESIGUALDADES ENTRE GÊNERO

Este capítulo tem como objetivo inicial apresentar uma abordagem histórica da participação da mulher no mercado de trabalho. Em seguida, abordar alguns aspectos que contribuem para a existência de desigualdades salariais e diferenças de ocupação no mercado de trabalho por gênero. O foco principal da análise é a mulher no mercado, já que é visível a existência de diferenças salariais e de ocupação entre homens e mulheres. Após, será feita uma caracterização geral do mercado de trabalho brasileiro para depois inserir a análise da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Feito isso, apresentam-se as principais características das ações e políticas públicas voltadas para a minimização das desigualdades entre homens e mulheres, primeiramente a nível mundial, depois para a realidade brasileira.

2.1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Homens e mulheres tinham papéis diferentes na estrutura social das sociedades mais antigas: a mulher era responsável pela manutenção dos afazeres domésticos e pela criação dos filhos enquanto o homem tinha a função de sustentar a família (SAFFIOTI, 1987). Para as sociedades primitivas, as atividades fora do lar, como a caça e a pesca, eram de exclusividade dos homens. A mulher ficava com a responsabilidade da casa, fazia roupas e calçados e mantinha algumas pequenas áreas cultivadas (LEITE, 1994).

No início do modo capitalista de produção, a mulher da pequena burguesia podia cuidar da casa e da família, ou se submeter ao mercado de trabalho recebendo baixos salários e empregos pouco valorizados. As funções das quais a mulher era responsável no âmbito familiar interferiam nas suas relações de trabalho, impedindo de certa forma seu trabalho no mercado (SAFFIOTI, 1969).

Segundo Chies (2010) tanto a mulher como o homem eram subordinados ao modo capitalista de produção porque este explorava suas forças de trabalho. Os homens, pela sua identidade de chefe de família, exerciam um papel de dominação na esfera social, mas seu trabalho era explorado pelo modo de produção. Já as mulheres, eram submetidas a uma dupla subordinação: além de seu trabalho ser subordinado ao capitalismo, socialmente elas também eram subordinadas ao pai antes do casamento, e ao marido depois do matrimônio.

Probst e Ramos (2003, p. 2) mostram que “no século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino”. O desenvolvimento tecnológico e o crescimento da maquinaria contribuíram para que grande parte da mão de obra feminina fosse utilizada nas fábricas.

Saffioti (1969, p. 40) explica que:

O primeiro contingente feminino que o capitalismo marginaliza do sistema produtivo é constituído pelas esposas dos membros da burguesia ascendente. A sociedade não prescinde, entretanto, do trabalho das mulheres das camadas inferiores. Muito pelo contrário, a inferiorização social de que tinha sido alvo a mulher desde séculos vai favorecer o aproveitamento de imensas massas femininas no trabalho industrial. [...]

Com a intensificação da maquinaria, a mão de obra feminina e infantil se tornou muito comum nas fábricas. A mulher era considerada mais frágil que o homem no que se refere a luta por seus direitos e reivindicações, por isso era usada como mão de obra barata, o que permitia aos capitalistas aumentarem seus lucros. Na maioria das vezes, os capitalistas preferiam utilizar mulheres que possuíssem filhos pelo fato de serem mais dedicadas e necessitarem de trabalho para sustentar a família (SAFFIOTI, 1969).

Para Leite (1994), a Revolução Industrial trouxe, por um lado, maior progresso material para as pessoas, porém, por outro, trouxe a discriminação da mulher, que poderia ser aceita como trabalhadora, mas em atividades com menor remuneração. Como as mulheres antes desse processo não podiam se inserir no mercado por questões culturais, a possibilidade de maior participação proporcionou o surgimento de uma forma de exploração lucrativa. Essa exploração lucrativa possibilitou a utilização da mão de obra da mulher, antes impedida de ser utilizada, pagando-se salários menores. Gomes (2005, p. 4) confirma dizendo que:

Mais tarde, a Revolução Industrial veio a representar uma etapa do progresso material que envolveu o trabalho humano essencialmente como aplicação da força física e que, portanto, discriminou a participação feminina: a mulher podia ser aceita como trabalhadora apenas em atividades cuja remuneração era menor. Mesmo quando se esboçou uma reação às condições desumanas que prevaleciam nas fábricas, através do socialismo utópico, às mulheres ainda não se reconheciam igualdades de direitos e de oportunidades.

As elites intelectuais e políticas do início do século XX, influenciadas pelo filósofo Jean-Jacques Rousseau, procuraram remodelar o lugar da mulher na sociedade. Foi num contexto de crescente industrialização e urbanização em que surgiam novas oportunidades de trabalho para as mulheres e maior interação social. A sociedade começou a modernizar-se e a exploração de mulheres e crianças nas fábricas começou a ser amplamente contestada (RAGO, 2009).

No século XX ocorreram ainda alguns eventos que influenciaram positivamente o aumento da participação feminina no mercado de trabalho: em 1917, a Revolução Russa que defendia o princípio de igualdade de acesso a trabalho para homens e mulheres e de salários

iguais para quem exercesse funções iguais de trabalho; e a Grande Recessão, período que possibilitou à mulher conseguir algum emprego, pressionada para sustentar a família porque muitos dos maridos haviam perdido seus empregos devido à crise instalada se submetendo a receber salários menores (LEITE, 1994).

As grandes guerras mundiais também contribuíram para aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho. Quando os homens iam para as batalhas, as mulheres sentiam-se obrigadas a tomar a posição deles na família, e conseqüentemente no mercado de trabalho. Com o fim das guerras, muitos homens morreram nos conflitos e muitos ficaram impossibilitados de voltarem ao trabalho. A partir daí as mulheres conseguiram intensificar sua participação no mercado, dada a necessidade de prover o sustento da família (PROBST; RAMOS, 2003). Principalmente a Segunda Guerra Mundial pode ser considerada de maior importância, pois possibilitou que grande massa feminina fosse empregada, sobretudo naqueles países que estavam envolvidos nos conflitos (LEITE, 1994). As mulheres já participavam do mercado de trabalho antes da Segunda Guerra Mundial, procurando emprego e ocupação, no entanto, essa participação ainda era incipiente. Porém, logo após a Guerra, as mulheres entraram maciçamente no mercado de trabalho (SOARES; IZAKI, 2002).

O patriarcalismo, fundamentado na autoridade do homem sobre a mulher e os filhos, esteve presente em toda a sociedade contemporânea. No entanto, este foi sendo desmantelado pelas mudanças ocorridas no trabalho e na conscientização da mulher. As principais mudanças foram impulsionadas pela globalização da informação, mudanças tecnológicas e lutas dos movimentos feministas. A maior participação da mulher no trabalho remunerado contribuiu para aumentar o poder de barganha sobre a família. A crise da família patriarcal na década de 1990, principalmente nos países desenvolvidos, ocorreu devido a alguns fatores importantes: maior separação entre os casais; maior ocorrência de uniões sem casamento legal; maior número de crianças nascendo fora do casamento e sendo sustentadas somente por um dos pais, geralmente a mulher; maior independência da mulher com relação à reprodução; fim dos padrões impostos pela heterossexualidade, entre outros (CASTELLS, 1999).

O movimento feminista teve grande importância no processo de inserção da mulher no mercado de trabalho. Esse movimento, que ocorreu intensamente nas diversas culturas, causou impacto nas instituições e contribuiu para conscientizar a mulher da sua igualdade perante os homens. No entanto, não significa dizer que o movimento feminista acabou com a discriminação contra a mulher, mas contribuiu e tem contribuído para que esse quadro venha a se reduzir conforme a mulher avança em seus níveis de escolaridade (CASTELLS, 1999).

Gomes (2005, p. 5) descreve que a mulher no século XXI apresentou-se de maneira diferente dos séculos anteriores:

Portanto, o século XXI iniciou com um perfil de mulher diferente daquele dos séculos anteriores. As consequências no âmbito familiar, a partir da incorporação das mulheres no mercado de trabalho, são inegáveis. Também por isso será um grande desafio para a sociedade pós-industrial lidar com a diversidade em um contexto de grandes transformações.

Para Leite (1994), em pleno século XXI não será mais aceito a divisão de papéis entre homens e mulheres. As mulheres estão tomando cada vez mais espaço na sociedade. A era da Revolução da Informação está permitindo que a força física dê lugar ao conhecimento intelectual, ampliando a força do setor de serviço sobre os industriais, onde as mulheres vêm se destacando pela criatividade e inovação.

O contexto mundial revela todo um processo de inserção da mulher no mercado de trabalho desde as sociedades mais antigas, em que a mulher não participava do mercado, passando por uma fase de inserção, marcada sobretudo pelas desigualdades, até o início de um período de luta por maior igualdade social, motivadas pelo aumento da escolaridade, queda da taxa de fecundidade e transformações culturais e econômicas. Cabe verificar agora as desigualdades existentes no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

2.2 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

As desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres são encontradas em todo o mundo. No entanto, essas diferenças, que são transformadas em desigualdades, chamam a atenção da sociedade atual, que está cada vez mais em busca de igualdade, justiça e bem-estar social e individual (CHAHAD, 2009).

Com relação à discriminação, Soares (2000) aponta que esta é uma prática muito disseminada na sociedade. Onde existir discriminação, irá existir indivíduos prejudicados por pertencerem a grupos de cor de pele, opção sexual, religião, sexo, origem social que fogem dos padrões que a sociedade impõe. A discriminação, assim como as desigualdades, existe em todos os continentes, em vários países e em várias culturas.

Para Abramo (2004) as desigualdades entre gêneros e a discriminação são dois elementos que marcam a sociedade e as relações de trabalho. Dessa forma, desigualdades e discriminação estão intimamente interligadas, uma contribui para a existência da outra. Abramo (2004) ainda mostra que as formas de desigualdades contribuem para a exclusão social, que por

sua vez contribui para o aumento da pobreza. Assim, as desigualdades e a discriminação atuam como uma barreira, que impedem os grupos discriminados de conseguir superar a pobreza e a exclusão social.

Melo (2005) ressalta que a pobreza afeta homens e mulheres distintamente. As mulheres são mais afetadas, principalmente pelo grande número de trabalhos não remunerados que elas exercem, sobretudo dentro das próprias casas. Saffioti (1987) aponta que, como as mulheres recebem em média salários menores que os homens, as famílias que são chefiadas somente por mulheres tendem a ser menos favorecidas economicamente. Bandeira (2005) defende que a pobreza diminui a cidadania e restringe a participação das pessoas em ações políticas e institucionais, principalmente com relação às mulheres. Por isso, aumentar a capacidade produtiva das pessoas pode contribuir para reduzir o ciclo vicioso da pobreza.

Abramo (2004, p. 18-19) mostra que:

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a forma fundamental de superação da pobreza é o trabalho. Não um trabalho qualquer, mas um trabalho que a OIT define como *trabalho decente*³, ou seja, capaz de garantir condições de vida minimamente dignas para as pessoas, e se o trabalho é a via fundamental de superação da pobreza e da exclusão social, é necessário analisar quais as condições que têm os negros e as mulheres para uma inserção decente (de boa qualidade) no mercado de trabalho. Todos os dados indicam que as mulheres e os negros têm mais dificuldades de se inserir no mercado de trabalho e, em especial, de obter um emprego de qualidade.

Para analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, precisa-se analisar uma série de fatores. O primeiro deles são as restrições impostas pelas responsabilidades produtivas. É dado ainda para a mulher um peso muito grande quanto ao cuidado das crianças, da casa, dos mais velhos. Todas essas tarefas demandam tempo, o que prejudica sua inserção no mercado de trabalho (ABRAMO, 2004).

Os afastamentos e interrupções por conta da maternidade e cuidado com os filhos pode tornar a inserção da mulher mais restrita no mercado de trabalho. O trabalho mais descontínuo da mulher, devido ao fato principal de precisar se afastar para exercer a maternidade, faz com que os homens sejam muitas vezes preferíveis às mulheres nas ocupações de emprego (YANNOULAS, 2002).

A existência de filhos pequenos na família é o fator que mais dificulta a atividade produtiva da mulher, isto porque cuidar dos filhos é uma das atividades que mais requer tempo de trabalho da mulher no lar (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008). O cuidado e educação dos filhos limita a mulher a participar do mercado de trabalho, principalmente quando o rendimento com o trabalho é insuficiente para cobrir as despesas com o pagamento de alguém

³ Grifo de Abramo (2004).

para cuidar dos filhos enquanto ela trabalha. No entanto, como a situação de algumas famílias é muito precária, é muito comum a participação dos filhos maiores, de parentes mais próximos e, até mesmo de vizinhos no cuidado dos filhos para que as mães possam trabalhar. Esse fato é observado, principalmente, em famílias mais pobres, onde a mãe não pode se dedicar exclusivamente à maternidade. A falta de creches na maioria das cidades brasileiras só agrava essa situação (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

Somadas às responsabilidades produtivas, existem ainda fatores culturais, que por muitas vezes, desincentivam o trabalho da mulher. A ideia de que a mulher tem função de cuidado e o homem de provedor da família ainda é muito presente na sociedade. O que agrava essa situação é que, muitas vezes, quando a mulher trabalha, seu trabalho é considerado apenas complementar ao do marido (ABRAMO, 2004). Chies (2010) mostra que a diferenciação entre homens e mulheres no campo do trabalho é explicado pelas construções históricas que delimitaram à mulher a responsabilidade doméstica e ao homem a responsabilidade financeira. O trabalho da mulher fica delimitado, ao ponto de ser comparado a um trabalho secundário ao trabalho masculino.

Para Barros *et al.* (2001) as diferenças na forma de participação de homens e mulheres com características produtivas iguais podem ser explicadas por três motivos. O primeiro motivo se refere ao custo de oportunidade do tempo utilizado no trabalho, ou seja, muitas vezes as mulheres preferem cuidar de seus filhos ao invés de trabalharem fora do lar, pelo custo do pagamento de pessoas para fazer esse serviço. O segundo motivo se refere à existência de trabalhos considerados exclusivamente masculinos ou exclusivamente femininos, que diferenciam na forma de inserção de ambos os sexos. Por fim, o terceiro motivo se refere, puramente, à discriminação, na maneira desigual de tratar pessoas com os mesmos atributos produtivos.

Yannoulas (2002) aponta que as ocupações femininas apresentam uma característica em comum: são na maioria das vezes derivadas de funções de reprodução social e cultural. São muitas vezes ocupações domésticas e que requerem maior paciência, delicadeza, características mais inerentes das mulheres. As mulheres, na maioria das vezes, estão em setores de atividade específicos e em um número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva.

Para Maruani (2008), a existência de ocupações parciais no mercado de trabalho, muitas vezes, atua como porta de entrada para as mulheres no mercado, fornecendo possibilidades de ingressarem mais facilmente. No entanto, também pode atuar as afastando do mercado, no sentido em que os trabalhos parciais são os mais precários, com baixos salários, instabilidade de horários, trabalhos nos fins de semana, menor proteção social, etc.

Yannoulas (2002) relata que algumas pesquisas já mostraram que as mulheres precisam apresentar sempre algum aspecto a mais que os homens para ter a chance de ocupar o mesmo posto de trabalho que eles. Além disso, as mulheres normalmente possuem menos possibilidades de promoção a cargos mais altos se comparadas com os homens, e geralmente os cargos mais elevados são ocupados pelo sexo masculino. Segundo Abramo (2004), as mulheres geralmente se concentram em ocupações consideradas menos valorizadas social e economicamente, caracterizadas por funções que exigem mais cuidado, mesmo tendo, muitas vezes, níveis de escolaridade superior ao dos homens. Esse é um dos motivos da maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado e dos diferenciais de rendimentos entre gêneros. Esse fato também está presente quando se analisa a realidade da mulher negra.

Melo (2005) analisa, nesse contexto, o problema vivido pela mulher negra. A autora ressalta que o conjunto populacional das mulheres negras se apresenta em condições ainda mais adversas na nossa sociedade, estando em uma situação socioeconômica extremamente vulnerável, principalmente quando estão nas camadas mais pobres. Saffioti (1987) corrobora a ideia quando diz que a mulher negra sofre dupla discriminação, enquanto mulher e enquanto negra. Chies (2010) também mostra que quando se fala em discriminação, as mulheres são sempre mais atingidas que os homens, e, quando se insere etnia nas discussões, a mulher negra sofre em proporções muito maiores.

Para Abramo (2004), o trabalho de negros e de mulheres são menos valorizados socialmente e economicamente se comparado com o dos brancos e o dos homens. É muito comum a delimitação imposta no mercado para trabalhos próprios para homens, próprios para mulheres, próprios para negros ou então a suposição de falta de competência da mulher e de negros para determinados tipos de trabalho. Todos esses estereótipos acabam por desqualificar as mulheres em relação aos homens e os negros em relação aos brancos, contribuindo para uma segmentação ocupacional que os desfavorece.

Apesar de todos esses problemas que prejudicam a inserção da mulher, alguns fatores foram fundamentais para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Os avanços da medicina contribuíram muito para este aumento. Em 1960, elas começaram a ter acesso a métodos contraceptivos eficientes, que possibilitaram a limitação do número de filhos, permitindo planejar o tamanho da família e a entrada no mercado de trabalho. A partir desse período aumentou muito a participação das mulheres em todos os níveis de ensino (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Bruschini e Lombardi (2007) e Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008) destacam o papel da escolaridade. As mulheres com maiores níveis educacionais vêm ocupando postos de

trabalho que tradicionalmente eram considerados masculinos, como medicina, advocacia, arquitetura, engenharia, sendo considerado um fator de progresso alcançado pelas mulheres. Da mesma forma, Bruschini e Lombardi (2001) mostram que não existem dúvidas que a mulher vem aumentando seus níveis de escolaridade, e que este é o fator determinante para o ingresso e a manutenção da mulher no mercado de trabalho, principalmente em ocupações mais valorizadas.

O aumento das mulheres em ocupações cada vez mais qualificadas é resultado da intensa transformação cultural ocorrida a partir do final dos anos 1960 e da expansão das universidades públicas e privadas no Brasil (BRUSCHINI, RICOLDI E MERCADO, 2008).

Contudo, Melo (2005, p. 17) mostra que “apesar da diminuição da desigualdade de gênero acontecida na década de 1990, não foram superados os obstáculos de acesso a cargos de chefia, bem como permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos”. Sabino e Lima (2015) em seu estudo ressaltaram que a inserção da mulher na política também é repleta de exclusão e preconceito. Mesmo em 2012 uma mulher ocupando o cargo mais alto de poder do Brasil, é muito reduzido o número de mulheres participantes do cenário político comparado com a representatividade populacional da mulher.

Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008, p. 28) descrevem que:

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro apresenta tendências recorrentes que pouco se alteraram nos últimos 30 anos. No emprego formal, representam continuidades no padrão de ocupação das mulheres a elevada presença feminina em setores tradicionais da indústria, como é o caso das costureiras no ramo de confecção, assim como nos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como é o caso das cabeleireiras e especialistas em estética em geral, das faxineiras, arrumadeiras em domicílios e hotéis, lavadeiras, tintureiras, cozinheiras.

Soares e Izaki (2002) são enfáticos ao dizerem que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é uma mudança muito importante, no entanto, as mulheres ainda estão longe de participar do mercado na mesma proporção que os homens. Yannoulas (2002) relata que muitos avanços já foram registrados com relação à inserção das mulheres no mundo do trabalho. Entretanto, as legislações e as políticas implementadas ainda não são suficientes ou são feitas precariamente, de modo que algumas formas de discriminação ainda permanecem.

Para Leone e Baltar (2006), o aumento da participação feminina nas atividades econômicas ainda não foi capaz de reverter a enorme desigualdade no mercado de trabalho, que se mostra nos salários inferiores, no maior grau de desemprego e na maior informalidade das ocupações. A importante melhora nos direitos e oportunidades para as mulheres ainda precisa se desenvolver para se equiparar em relação aos homens, e nesse processo a educação superior tem papel fundamental.

A promoção da igualdade no mundo do trabalho, segundo Yannoulas (2002), precisa ser fomentada por políticas públicas, dada a ineficiência dos mercados de se regularem em relação a essas desigualdades e discriminações. Ainda segundo ela, (2002, p.73):

Um *sistema econômico*⁴ que não promove a justiça social e a igualdade, não pode ser considerado *sustentável*⁵. No último terço do século XX, isto tem sido amplamente comprovado, já que o crescimento econômico não vem sendo garantia de desenvolvimento social, como se pensava antes. Pelo contrário, vem sendo fonte de aumento da pobreza e de desigualdade na distribuição da renda, dentro e entre as nações. E o desenvolvimento sustentado deve basear-se no combate a todas as formas de discriminação: de sexo, gênero ou orientação sexual; de cor, raça ou etnia; de credo, de idade, de nacionalidade.

Gomes (2005, p. 6) não tem dúvida que o caminho da igualdade a ser percorrido é longo, porque existe na sociedade “uma arraigada e tradicional diferenciação entre os sexos – que somente agora mostra sinais de enfraquecimento –, cuja manifestação mais clara está na remuneração do trabalho”.

A mulher, como já citado, sofre sérios problemas para sua inserção e participação no mercado de trabalho: fatores culturais, maternidade, ocupações tradicionais, entre outros. Analisa-se agora as características e mudanças que ocorreram no mercado de trabalho brasileiro como um contexto para inserção e participação das mulheres brasileiras.

2.3 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O mercado de trabalho brasileiro passou por um período de forte estruturação entre as décadas de 1930 e 1970. Houve aumento dos empregos sob a forma assalariada e do registro formal de emprego, além de redução das taxas de desemprego, dos trabalhadores por conta própria e sem remuneração. Essa estruturação do mercado de trabalho foi reflexo do intenso projeto de industrialização da economia e da implantação das relações trabalhistas, contidas na CLT. Contudo, ainda existiam alguns problemas característicos das economias subdesenvolvidas, como a informalidade⁶, subemprego, baixos salários e desigualdades de rendimentos (POCHMANN, 2006).

⁴ Grifo de Yannoulas (2002).

⁵ Grifo de Yannoulas (2002).

⁶ O trabalho informal é aquele em que o trabalhador não possui proteção social garantida pela legislação trabalhista e Assistência e Previdência Social, por outro lado, o trabalho formal concede ao trabalhador melhor qualidade de trabalho, carteira assinada pelo empregador, proteção pela legislação trabalhista e acesso à Previdência Social (CHAHAD, 2009).

A partir da década de 1980, observou-se uma ruptura no processo de estruturação e uma tendência à desestruturação do funcionamento do mercado de trabalho, com elevação do desemprego aberto e das ocupações não assalariadas. Esse novo processo pode ser atribuído a alguns fatores como: o abandono do projeto de industrialização nacional, a implantação de políticas macroeconômicas com características neoliberais e ainda às medidas de desregulamentação do mercado de trabalho a partir da década de 1990 (POCHMANN, 2006).

Raposo e Machado (2002, p. 624-625) comentam sobre a economia brasileira no fim da década de 1980 e início da década de 1990 com a abertura comercial:

A economia brasileira, entre o pós-guerra e até o final da década de 1980, orienta-se por uma política desenvolvimentista de substituição de importações, extremamente protegida, e com insignificante grau de exposição à concorrência externa. A partir do início da década de 1990, a política de comércio internacional do país sofre profundas alterações, com liberalização comercial acompanhada por incentivos à entrada de capitais estrangeiros, desregulamentação do mercado e privatização das empresas, além de medidas de estabilização. A nova orientação política econômica visa integrar o Brasil ao cenário de globalização mundial. A integração econômica do país provoca transformações no mercado de trabalho, sobretudo em termos de empregos e salários.

Moreira e Najberg (1998) analisaram as contas nacionais e a partir daí mostraram que a abertura comercial trouxe um “custo emprego”⁷ para o Brasil no curto prazo, contudo, ao longo do tempo, esse custo foi sendo reduzido. A abertura comercial impactou negativamente em relação ao emprego. Também a indústria de transformação apresentou significativa queda no emprego, sendo o setor mais atingido pela abertura comercial.

Nesse sentido, Raposo e Machado (2002) mostraram que a abertura comercial favoreceu os trabalhadores qualificados em detrimento dos menos qualificados, além de outros fatores que também influenciaram na explicação das alterações no mercado de trabalho brasileiro, como a disseminação de novas tecnologias e a entrada de capitais. No entanto, Pires (2002) relata que apenas uma pequena parcela da população se beneficiou dos aumentos salariais devido às maiores qualificações, justamente as pessoas com nível superior de escolaridade.

A abertura da economia promoveu uma reestruturação produtiva e diminuição do emprego industrial. A diminuição do valor das tarifas e a sobrevalorização do câmbio promoveram mudanças nos preços relativos, beneficiando os produtos importados, conduzindo a perda de lucratividade do setor industrial. Esse fato gerou aumento do desemprego, mudanças nas tecnologias e nas organizações de trabalho (CACCIAMALI, 2000). Cunha (2012) relata que as empresas nacionais se obrigaram a se reestruturar para conseguirem competir com as empresas internacionais. Dessa forma, precisaram reduzir custos, o que acarretou na diminuição de postos de trabalho em conformidade com a legislação nacional, ampliando o emprego

⁷ Grifo da autora baseado em Moreira e Najberg (1998).

informal. Portanto, a abertura comercial também gerou aumento da informalidade no mercado de trabalho.

Chahad (2009) ressalta que a abertura econômica da década de 1990 trouxe para o Brasil uma série de impactos, e um deles foi uma onda de modificações na legislação trabalhista, e, portanto, na regulamentação do mercado de trabalho. A maioria das mudanças foi no sentido de reduzir as regulamentações nas relações de trabalho, promovendo maior negociação entre os trabalhadores, com o intuito de reduzir os conflitos trabalhistas.

Nesse sentido, Krein (2007) destaca que as transformações no sistema das relações de trabalho no Brasil estão intimamente ligadas, inicialmente, ao plano Real, o qual trouxe a estabilização econômica, e posteriormente ao combate do desemprego. Segundo Chahad (2009, p. 65):

Buscando adaptar o mercado aos novos tempos, desde meados da década de 1990, o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, adotou uma firme estratégia de desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro, fazendo-o por meio de instrumentos de menor resistência política como Medidas Provisórias, Portarias, Decretos e Emendas Constitucionais. Para isto contou com o apoio de parte da sociedade civil, especialmente os empresários e parte dos trabalhadores comprometidos com o chamado “sindicalismo de resultados”.

A flexibilização do mercado promoveu também alterações no tempo de trabalho e nas remunerações. Com relação ao tempo de trabalho ocorreu a criação do banco de horas. Este permitiu, dentre algumas mudanças, ampliar a jornada de trabalho do comércio como o trabalho aos domingos. No tocante a flexibilização das remunerações, instituíram, por exemplo, novas formas de remuneração dos trabalhadores com base nos lucros das empresas. Todas essas mudanças contribuíram para melhorar o ambiente institucional referente às relações de trabalho (CHAHAD, 2009).

Krein (2007, p. 21) mostra que a flexibilização do trabalho ganha repercussão a partir dos anos 1990, num contexto de “inserção financeira do país no processo da globalização, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização dos sindicatos e hegemonia de reformas liberalizantes”.

Para Sorj (2004), a flexibilização do trabalho ocorrida contribuiu para que a maior parte dos trabalhos reestruturados fossem ocupados por mulheres e caracterizados por baixos salários, alta rotatividade e baixos investimentos em treinamento profissional. Embora essa flexibilização tenha aumentado, as oportunidades de emprego para as mulheres, principalmente as com filhos, não promoveu igualdade, pois essas novas ocupações possuíam menores perspectivas econômicas.

Chahad (2009) aponta que a queda na oferta de postos de trabalho, até o fim dos anos 1990, é fruto da abertura comercial e das transformações tecnológicas e organizacionais que levaram a economia a ajustar-se aos padrões internacionais de competição. Já o período após a desvalorização cambial de 1999, levou a uma recuperação do emprego formal em todos os setores da economia para ambos os gêneros.

As causas dessa recuperação são destacadas por Chahad (2009, p. 27):

As verdadeiras causas da recuperação do emprego formal ainda são objeto de especulação, e demandam investigação e pesquisas adicionais. Mas alguns argumentos já estão consolidados para a explicação da persistência da expansão do emprego formal por tantos anos seguidos. Dentre estas temos: (a) com o Plano Real e a adoção do câmbio flutuante, o Brasil tornou-se uma economia estável, minimizando riscos do planejamento do investimento, permitindo, com isto, que as empresas se arrisquem mais na contratação formal de trabalhadores. Além disso, as próprias empresas acreditam na sua própria estabilidade como instituição econômica; (b) novas regras tributárias e fiscais beneficiando as médias e pequenas empresas (programa SIMPLES); (c) extensão de direitos trabalhistas a trabalhadores domésticos facilitando sua formalização; (d) ação mais eficiente do aparelho fiscalizador do Estado; e (e) novas modalidades especiais de contratação previstas na legislação trabalhista.

A partir do ano 2000, observou-se, segundo Pochmann (2006), uma nova modificação no processo de desestruturação do mercado de trabalho ocorrido com a abertura comercial na década de 1990, ou seja, deu início a uma nova reestruturação no mercado de trabalho. O assalariamento voltou a predominar no total das ocupações abertas, os salários gerados com carteira assinada voltaram a ser a maioria e houve uma queda na taxa de desemprego aberto. A consequência desta modificação foi a recomposição do segmento organizado do mercado de trabalho. Essa recomposição se deveu, principalmente, à retomada do crescimento da indústria e do emprego nela, sendo diretamente relacionada à mudança do regime cambial, em 1999, e ao significativo crescimento do comércio externo (POCHMANN, 2006). No mesmo sentido, Chahad (2009, p. 37) mostra que “de 1992 a 2006 se houve alguma mudança foi para melhor com a ampliação dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada em substituição aos trabalhadores sem remuneração”.

Essa caracterização geral do mercado de trabalho aponta praticamente as três fases que o mercado de trabalho brasileiro vivenciou a partir do século XX. De uma forte estruturação até 1970, motivada por um projeto de industrialização, passa para um período de desestruturação influenciado pela abertura econômica na década de 1990, que gerou forte desemprego e aumento da informalidade no mercado de trabalho. A terceira fase se inicia após a desvalorização cambial de 1999, estimulada pelo plano Real em 1994, promovendo uma recuperação do emprego formal e queda do desemprego.

Pode-se ainda inserir uma quarta fase, em andamento, no mercado de trabalho brasileiro, principalmente a partir da primeira década do século XXI, caracterizada pelo aumento do desemprego e crise econômica. Verifica-se, após esse contexto, a realidade da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

2.4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A economia colonial brasileira, baseada na grande propriedade rural e na mão de obra escrava, deu ínfima importância para o ensino formalizado para os homens e nenhuma para a escolarização das mulheres. Isso levou a uma sociedade com relações patriarcais baseada no poder sem limites dos donos de terras. Na metade do século XIX surgiram as primeiras escolas destinadas a educar as mulheres, sendo que esse ensino era primário e com forte caráter moral e social, voltado para o fortalecimento do papel da mulher como mãe e esposa. O ensino superior era prioritariamente destinado aos homens. Somente no século XX é que as mulheres aumentaram suas taxas de matrícula no ensino secundário e superior, porém, esse aumento era inferior a participação dos homens (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Desde meados do século XIX, o governo brasileiro atraiu milhares de imigrantes para trabalhar nas lavouras, nas fazendas de café, e também nas fábricas emergentes nas cidades com o objetivo de substituir a mão de obra escrava. As indústrias brasileiras surgiram entre a década de 40 e 60 do século XIX, concentradas principalmente na Região Sudeste. A maioria da mão de obra empregada na indústria era composta de mulheres e crianças e caracterizada por ser abundante e barata. Encontravam-se principalmente nas indústrias de fiação, tecelagem, indústrias estas pouco mecanizadas. Todavia, não eram encontradas em setores como metalúrgica, calçados e imobiliário, pois eram ocupados somente por homens (RAGO, 2009).

Nas indústrias, as mulheres exerciam as funções menos importantes e os trabalhos mais repetitivos. Ao contrário, os homens estavam nas atividades de maior prestígio social. Mesmo quando ambos possuíam as mesmas qualificações, as mulheres possuíam os menores salários (SAFFIOTI, 1969). Rago (2009) relata que a rotina de trabalho nas fábricas era muito intensa, variando de 10 a 14 horas diárias de trabalho. As mulheres eram responsáveis por tarefas menos especializadas e mal remuneradas, enquanto que os cargos mais altos pertenciam aos homens.

O mercado de trabalho brasileiro possui algumas características que contribuem para o aumento da pobreza, que afeta de forma mais severa as mulheres. Entre essas características pode-se citar: baixas remunerações; elevada jornada de trabalho; baixa qualificação; pouca

proteção social, entre outras. As diferenças entre homens e mulheres também são percebidas na distribuição da população ocupada, porque as mulheres estão mais concentradas em atividades econômicas menos organizadas, com menor presença de sindicatos, com mais informalidade e mais sujeitas ao desemprego, o que reforça o caráter precário das ocupações femininas (MELO, 2005).

Beltrão e Alves (2009, p.126) falam sobre o hiato de gênero na educação que ocorreu no Brasil, ou seja, diferenças nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres que contribuiu para atenuar as desigualdades entre gêneros:

Na maior parte do século XX, o hiato de gênero na educação brasileira ocorreu porque as taxas de alfabetização e os demais níveis de educação dos homens eram superiores aos das mulheres. Segundo as abordagens de gênero, as diferenças nos níveis educacionais não decorrem de características biológicas, mas sim das condições históricas e estruturais da conformação de cada sociedade. Em quase todos os países do mundo as mulheres sempre tiveram maiores barreiras no acesso à escola.

O Brasil passou por importantes mudanças demográficas, culturais e sociais nas últimas décadas do século XX. A taxa de fecundidade caiu nas regiões mais desenvolvidas e nas principais cidades do país; o número de membros em uma família reduziu; houve aumento no envelhecimento da população e no número de casas chefiadas apenas por mulheres. Todas essas mudanças influenciaram para o aumento do trabalho feminino (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008). Probst e Ramos (2003) destacam que dois fatores contribuíram para a inserção da mulher no mercado e para o aumento de sua renda: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. No mesmo sentido, Melo (2005) aponta que o avanço das mulheres no mercado de trabalho é explicado também por outros fatores econômicos e culturais, sendo eles: a crescente industrialização, que criou novos postos de trabalho com acesso para a mulher, e o movimento feminista brasileiro que levou ao maior reconhecimento das mulheres no âmbito social.

O movimento feminista contemporâneo, que apareceu nos Estados Unidos nos anos 1960 e depois se espalhou pela Europa na década de 1970, foi um movimento que buscava o fim do patriarcalismo, fim da dominação masculina sobre as mulheres. Esse movimento contribuiu para aumentar a participação da mulher no mercado de trabalho (CASTELLS, 1999). Melo (2005, p. 10) mostra que o movimento feminista influenciou em muitos aspectos a vida da mulher:

Este sucesso influenciou o comportamento e os valores sociais das mulheres, porque proporcionou alterações na formação da identidade feminina, coadjuvado pela separação entre a sexualidade e a reprodução, proveniente da difusão da pílula anticoncepcional. Esta redefinição dos papéis femininos aconteceu em todas as classes sociais e elevou a taxa de participação feminina no mundo do trabalho e da política.

Para Sorj (2004), o movimento feminista brasileiro se propôs a reivindicar acesso à saúde das mulheres, acompanhamento pré-natal, métodos anticoncepcionais, saúde integral, direitos reprodutivos, entre outros, visto que o Brasil era marcado por diversas carências sociais, principalmente associadas à vida da mulher.

Beltrão e Alves (2009, p. 133-134) falam sobre o papel do movimento feminista brasileiro:

O movimento feminista brasileiro, mesmo sendo pequeno em termos de visibilidade social, contribuiu de maneira fundamental para a reversão do hiato de gênero. Para se entender a reversão das desigualdades de gênero na educação, além de conhecer a história geral do país, é preciso compreender como as mulheres romperam com a tradição cultural que lhes reservava um papel prioritário no espaço privado (domicílio e família), enquanto o espaço público era monopolizado pelos homens. Evidentemente, o passado do movimento de mulheres não pode ser estudado no vácuo. As conquistas foram parciais e progressivas. Pequenas vitórias foram se avolumando no tempo e as dificuldades não impediram a evolução gradual, mesmo que não linear. Durante o período colonial, as mulheres brasileiras, viveram em condições adversas, vítimas dos estereótipos da Igreja Católica. As mulheres negras (com exceção das alforriadas) eram escravas e, portanto, não gozavam dos direitos de cidadania. E as demais, mesmo gozando de liberdade e de direitos abstratos, viviam em isolamento relativo e eram cidadãs de segunda classe, pois não podiam votar e tinham severas restrições quanto ao acesso à escola e ao trabalho extradoméstico. Somente após a Revolução de 1930 a situação começaria a mudar substancialmente. No plano político, sem dúvida, o direito de voto, obtido por meio do Decreto-lei do Presidente Getúlio Vargas, de 24 de fevereiro de 1932, contribuiu para resgatar uma parte da cidadania feminina.

Os movimentos políticos e sociais motivaram as mulheres a ingressarem nas universidades em busca de uma vida profissional ativa. O aumento da oferta de universidades foi um fator que contribuiu para que as mulheres pudessem ter novas oportunidades. “A expansão da escolaridade, a que as brasileiras tiveram cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho” conforme apontado por Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008, p. 20).

Contudo, Melo (2005) faz uma ressalva. Segundo ela, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho não conseguiu influenciar na distribuição das tarefas domésticas dentro da família. Bruschini e Lombardi (2007) destacam que todas as transformações que ocorrem ao longo dos séculos alteraram o perfil da força de trabalho feminina. As trabalhadoras que até o fim dos anos 1970 eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. No entanto, mesmo com tantas mudanças, as atividades domésticas e a responsabilidade com os filhos continuaram sendo atividades exercidas principalmente por mulheres. Batista e Cacciamali (2009, p. 97) reforçam dizendo que:

O aumento da participação da mulher como provedora da renda familiar deu um grande salto a partir dos anos 1970. Geralmente a inserção feminina no mercado de trabalho não diminui o papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar. Justamente devido aos diversos papéis desempenhados na sociedade pela mulher, a decisão de participar do mercado de trabalho acaba sendo mais complexa do que a masculina.

Segundo Beltrão e Alves (2009), a partir dos anos 1960, as mulheres brasileiras começaram a ter mais chances de ingresso nas universidades, já nos anos 1970, começou a reversão das diferenças educacionais no ensino superior. Esse processo continuou com a redemocratização do país em 1985, na instalação da Nova República. Nos anos de 1990, houve um esforço grande de universalização da educação básica e um crescimento das universidades públicas e privadas. Portanto, somente na segunda metade do século XX, é que as mulheres conseguiram reverter o hiato de gênero na educação em todos os níveis.

Analfabetas do início do século XX, as mulheres brasileiras avançaram muito na sua escolaridade e no fim do século já alcançavam níveis em média superior à dos homens. A participação feminina no mercado do trabalho aumentou, embora as diferenças salariais, ainda persistentes, começaram a diminuir na década de 1990. O diferencial de salários, que ainda existe entre homens e mulheres, é uma das explicações significativas para a desigualdade de renda do Brasil (MELO, 2005).

Garcia, Ñopo e Solardi (2009) apontam que a promoção da igualdade de gênero e racial no Brasil tem sido um dos grandes desafios. A história do Brasil inclui vários séculos envolvendo exploração indígena, exploração de mulheres e escravidão, formas mais ou menos aparentes de discriminação. Abramo (2004) relata que os problemas da desigualdade e da discriminação no Brasil, sejam eles de raça ou gênero, afetam grande maioria da população. Por esse fato, estudar as suas implicações são de fundamental importância. Ela ainda fala sobre outro fator importante que justifica o estudo das desigualdades e discriminação no Brasil: quaisquer outros indicadores sociais, como educação, emprego e trabalho, apresentam considerável desvantagem das mulheres em relação aos homens, e dos brancos em relação aos negros, se agravando quando se analisa mulheres negras.

A reversão do hiato de gênero na educação foi uma vitória que mudou a história do Brasil. O século XXI iniciou com uma melhora muito grande na condição da mulher. Tanto as transformações socioeconômicas como culturais contribuíram para essa alteração educacional, e o papel do movimento feminista foi fundamental para defender os direitos das mulheres. No entanto, todas as conquistas femininas no meio educacional não foram plenamente acompanhadas por conquistas no mercado de trabalho e campo salarial. Para que o Brasil alcance equidade é preciso que as mulheres revertam as desigualdades também no mercado de trabalho (BELTRÃO; ALVES, 2009).

A realidade brasileira também aponta as dificuldades que as mulheres enfrentaram e enfrentam com relação à inserção e igualdade de remuneração no mercado de trabalho. Para

que as mulheres, que historicamente e socialmente foram mais excluídas, superem as barreiras ocupacionais e salariais, é preciso apoio principalmente dos setores governamentais e da sociedade. Parte-se agora para uma análise da evolução e das características das ações e políticas públicas direcionadas para a redução das desigualdades entre homens e mulheres.

2.5 CARACTERÍSTICAS DAS AÇÕES E POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA A MINIMIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

Chahad (2009) relata que as primeiras legislações internacionais destinadas a grupos vulneráveis, como as mulheres, surgiram na metade do século XIX, conquanto, eram voltadas para a proteção do papel da mulher na sociedade e não para propor igualdade entre os sexos. Essas leis eram destinadas a proteger a maternidade e proibir trabalhos femininos em alguns setores considerados impróprios para as mulheres.

Sorj (2004) aponta que no século XX entrou em voga dois tipos diferentes de movimentos e lutas sociais, um chamado de políticas redistributivas e outro chamado de políticas de reconhecimento ou identitárias. Esse segundo grupo esteve preocupado com o reconhecimento dos direitos e proteção de diversos grupos da sociedade como mulheres, negros, gays, lésbicas, grupos religiosos, etc. Com relação às mulheres, esse segundo grupo acreditava que o padrão cultural imposto pela sociedade, que associava o homem como superior à mulher, não poderia ser combatida apenas com políticas de distribuição de riqueza. Era preciso inserir as mulheres em uma agenda diferenciada.

Segundo Bandeira (2005), a Carta das Nações Unidas, de 1945, e a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, foram os primeiros documentos de proteção internacional dos direitos humanos que apresentaram, explicitamente, a ideia de que homens e mulheres deveriam ter tratamento igualitário na sociedade.

De acordo com Ferreira (2004), vários foram os caminhos percorridos e percalços ultrapassados para que os governos dos países ocidentais começassem a reformular as leis e alterar a legislação no sentido de proibir a discriminação contra as mulheres. Segundo ela, a primeira discriminação legal combatida foi a proibição do voto para as mulheres, depois deveriam ser combatidas as diferenças de remuneração e posteriormente as desigualdades de acesso e tratamento nas ocupações. O aumento da circulação de informação, bens, serviços e pessoas contribuiu para globalizar e expor as desigualdades e as injustiças da distribuição de renda a nível mundial contra grupos específicos.

Bandeira (2005, p 52) descreve alguns acontecimentos internacionais que marcaram a busca da consolidação dos direitos da mulher:

A IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing/ 1995) também se constituiu em outro marco importante para que se consolidassem mecanismos legais em favor das mulheres. Além desses, há outros importantes que vale a pena lembrar: a Conferência Mundial dos Direitos Humanos (Viena/1993) que reafirmou os direitos humanos da mulher e da menina como inalienáveis, integrais, universais e indivisíveis. A IV Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento (Cairo/1994), inserindo a discussão sobre os direitos sexuais e reprodutivos. A Cúpula de Desenvolvimento Social (Copenhague/1995) pela sua constatação que as mulheres são as mais atingidas pelos efeitos da pobreza, do desemprego, da degradação ambiental, da violência, da guerra e que o desenvolvimento social e econômico não pode ser alcançado sem a inclusão das mulheres. E, por fim, a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, (Durban/ 2001) que chamou a atenção para mulheres e jovens afrodescendentes e indígenas, afetadas duplamente pelo preconceito sexual e pelo preconceito racial.

Segundo Ferreira (2004), depois da Conferência de Beijing, aproximadamente 70% dos países começaram a elaborar planos para promover a igualdade entre homens e mulheres, destacando o papel das ações internacionais nesse assunto. No entanto, a falta de recursos foi a justificativa dada por alguns países para a negligência com relação às ações de promoção de igualdade. Silveira (2004) também aponta as dificuldades que os países mais pobres enfrentaram para elaborar políticas de gêneros, pois os recursos eram mais escassos e existiam muitas demandas sociais além das reivindicações femininas.

Ferreira (2004, p. 89) descreve a importância que teve o surgimento das Organizações da Sociedade Civil (ONGs), na década de 1990, para a promoção da igualdade a nível internacional:

As Organizações da Sociedade Civil passam a ser vistas como tendo um papel fundamental na organização dos setores mais carenciados das populações, ajudando-os a aumentar as suas capacidades organizativas ou facilitando a formação de grupos. Esta atitude tem mostrado ser uma forte alavanca para a formulação de políticas de igualdade e para a mobilização da sociedade civil. [...] é neste contexto que as ONGs de mulheres alcançam o reconhecimento do estatuto de atores, frequentemente transnacionais. A ação das redes transnacionais de mulheres tem sofrido um enorme impulso em questões econômicas, políticas e de relações internacionais.

No Brasil, a criação de políticas públicas para grupos vulneráveis demorou muito tempo para iniciar, já que a preocupação do governo era com políticas macroeconômicas para a estabilização da inflação e redução da dívida externa (CHAHAD, 2009). O movimento de mulheres no Brasil, desde os anos 1980, vem reivindicando criação de políticas públicas focadas para as mulheres. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho, na educação, na esfera pública e em vários segmentos da sociedade contribuiu para fortalecer essas reivindicações (GODINHO, 2004). Farah (2004) também aponta que a luta dos movimentos feministas foi fundamental para impulsionar a criação de políticas públicas para igualdade entre homens e mulheres nas agendas governamentais.

A Constituição Federal de 1988 tentou garantir a proteção da mulher trazendo leis que buscaram eliminar a discriminação e a desigualdade ao gênero feminino no mercado de trabalho (YANNOULAS, 2002). Beltrão e Alves (2009) destacaram que a Constituição Brasileira de 1988 se tornou uma das mais avançadas do mundo, com relação a busca da igualdade de gênero, enfatizando que ela obrigou a realização de concurso público para provimento de vagas no serviço público, o que favoreceu a participação feminina em diversas áreas que antes eram majoritariamente masculinas.

Yannoulas (2002) ressalta, que na Constituição Brasileira de 1988, ficou garantida a proteção do mercado de trabalho da mulher e proibido qualquer tratamento diferenciado com relação à salário, funções e critérios de admissão em função de sexo, idade, cor, entre outros atributos. Entretanto, Chahad (2009) aponta que, mesmo com a Constituição de 1988 defendendo direitos de igualdade entre homens e mulheres, apenas a partir da década de 1990 é que se iniciaram as primeiras ações destinadas a esse fim. O Sistema Público de Emprego desta década foi o primeiro passo para a criação de programas e ações de trabalho e renda no Brasil. Bandeira (2005) aponta que no fim do segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, período entre 1999 a 2002, foi criada a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher (2002), que era vinculada ao Ministério da Justiça. As ações principais dessa secretaria foram o combate à violência contra a mulher, a participação da mulher no cenário político do país e sua inserção no mercado de trabalho.

Em 2003, a criação da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SEPM) foi mais um avanço com relação a criação de políticas públicas. Segundo Chahad (2009), esta secretaria promoveu duas políticas voltadas para as mulheres: o Programa Pró-Equidade de Gênero e o Incentivo à Autonomia Econômica das Mulheres no Mundo do Trabalho e desenvolveu também ações, incentivando a geração de renda e emprego para as mulheres.

A partir da criação da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, algumas ações foram projetadas e fomentadas por ela, podendo-se citar: em julho de 2004 a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (1ª CNPM), onde foi debatido e elaborado o I PNPM⁸; em agosto de 2007, a 2ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (2ª CNPM), que sistematizou um conjunto de propostas e demandas ao Estado brasileiro elaborando o II PNPM; e a 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (3ª CNPM) ocorrida em dezembro de 2011, sendo criado, como resultado, o PNPM 2013-2015 (BRASIL, 2013b).

⁸ PNPM: Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) teve como objetivo o fortalecimento da Política Nacional para as Mulheres aprovada a partir de 2004, e reforçada em 2007 e em 2011, pelas respectivas conferências. Além disso, propunha promover: autonomia das mulheres; buscar da igualdade efetiva entre mulheres e homens; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas, entre outras ações (BRASIL, 2013b).

Em outubro de 2015, no governo da Presidenta Dilma Rousseff, foi criado o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, pela MP 696, com a junção da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir); Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM); Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e Secretaria Nacional de Juventude (SNJ). Contudo, a Medida Provisória nº 726, publicada no Diário Oficial da União no dia 12 de maio de 2016, estabeleceu uma nova estrutura organizacional da Presidência da República e dos Ministérios a partir da posse do novo Presidente Michel Temer. Essa medida extinguiu o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, e estabeleceu que a SEPM deveria permanecer na condição de Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, passando a ser vinculada, no entanto, ao Ministério da Justiça e Cidadania (BRASIL, 2016b).

No fim de 2015, foi realizado as etapas municipal e estadual da 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (4ª CNPM), e em maio de 2016 realizado a etapa nacional desta Conferência, com o tema de promover mais direitos, participação e poder para as mulheres, tendo como objetivo principal o fortalecimento da Política Nacional para as Mulheres (BRASIL, 2016c).

No entanto, Chahad (2009) relata que as legislações e as políticas públicas que buscam a igualdade entre gêneros, no mercado de trabalho, não são eficientes frente ao tamanho dos desafios existentes. Para Ferreira (2004), mesmo sendo criadas em quase todos os países, estruturas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a maioria delas não está sendo efetiva em seu propósito, pois existe distância entre as políticas formalizadas e as políticas implementadas, além das faltas de recursos disponibilizados e de regulamentação legislativa. Na maioria das vezes, as políticas são formalizadas por pressão de compromissos assumidos com diversos órgãos internacionais. Bandeira (2005, p. 52) reflete sobre isso dizendo:

Todas essas legislações, resultado de movimentos incansáveis de mulheres –e homens– na luta por maior justiça e igualdade, vem sendo mobilizadas tendo por base cenários muito diversos – cultural, econômica e socialmente. E, no entanto, na maior parte dos países, sejam eles desenvolvidos ou subdesenvolvidos, no geral, a equidade entre homens e mulheres ainda é uma virtualidade, uma utopia, o que representa a dolorosa face da condição feminina, em pleno século XXI.

As políticas governamentais, com objetivo de alterar as desigualdades contra as mulheres, deveriam se basear na busca de autonomia e acesso à renda, para possibilitar uma autossustentação feminina (GODINHO, 2004). Segundo Soares (2004), garantir a autonomia e direito ao trabalho das mulheres é um fator muito importante para que elas possam obter maior independência econômica e ingressarem cada vez mais no mercado de trabalho. A falta de autonomia econômica, coloca as mulheres em situação mais vulnerável e pode aumentar a incidência de pobreza, por isso a importância de políticas que reforcem a autonomia econômica das mulheres.

Ferreira (2004) aponta que a busca da igualdade entre homens e mulheres deve se basear em ações, em novas áreas estratégicas, que para ela são: a educação, para gerar igualdade e cidadania; combate a pornografia e tráfico de mulheres; saúde reprodutiva e sexual; combate da violência e feminização da pobreza, entre outras.

Diversas políticas podem ser citadas, dentre elas: criação de creches e escolas que contribuiriam diretamente para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho; disponibilização de uma segunda refeição para os filhos na escola; ampliação dos períodos escolares; maiores ofertas de vagas em educação infantil, que proporcionariam à mulher maior tempo livre para se dedicar ao aperfeiçoamento na vida profissional; políticas de combate à violência contra as mulheres; atendimento aos casos de violência e abertura de postos de atendimento para demandas sociais; rede de apoio às mulheres usuárias de drogas, entre outras (GODINHO, 2004).

Outro ponto importante são as ações familiares, em que deveriam ser revistos os papéis da mulher, como única responsável pelos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, reduzindo a carga excessiva de responsabilidades, possibilitando a elas algum tempo para profissionalização, cultura e lazer. Outros exemplos de políticas voltadas para as mulheres seriam: políticas de autodeterminação, que possibilitem à mulher ter pleno controle de seu corpo e liberdade de exercer sua sexualidade; políticas de bem-estar voltadas para a garantia dos direitos sexuais e reprodutivos: como saúde e acesso à contracepção; formulação de programas para suporte social como criação de lavanderias coletivas e restaurantes populares; entre outras. Todas essas e outras já citadas contribuiriam para formar a autonomia feminina, cidadania e reestruturação social (SILVEIRA, 2004).

O Estado tem papel fundamental na promoção da igualdade, não somente regulando leis que proíbam o tratamento diferenciado, mas também sendo propulsor de mudanças culturais e na vida das pessoas. O Estado tem em mãos mecanismos que podem criar coordenadorias e secretarias para elaborarem políticas para as mulheres visando reduzir as desigualdades entre

gêneros, assim como, também, tem capacidade de dialogar com as camadas sociais (SOARES, 2004).

Com relação ao papel imputado ao Estado na elaboração de políticas, Silveira (2004, p. 70) mostra que:

O que ocorre é que a função de um Estado democrático é justamente elaborar políticas que reconheçam a desigualdade de poder entre homens e mulheres, portanto, é legítimo atuar pensando em uma lógica de políticas públicas que pensam sempre no impacto diferenciado para homens e mulheres, mas também reconheça legitimidade a ações específicas voltadas ao fortalecimento das mulheres que, enquanto coletivo social, estão em condições subordinadas na sociedade.

Segundo Soares (2004), o Estado, de modo geral, precisa mudar a sua visão com relação à mulher. O poder público ainda tem uma visão distorcida da mulher na sociedade, sendo muito presente a destinação de ocupação doméstica para a mulher. Essa visão distorcida acaba por delegar à mulher o papel de receptora de políticas, mas dificilmente trata a mulher como sujeito capaz de transformar a realidade.

Abramo (2004), com relação a criação eficaz de políticas públicas, aponta que é necessário o entendimento das causas, dos problemas e o mapeamento dos grupos mais vulneráveis, para depois criar mecanismos corretos de ação. Além disso, segundo ela, é preciso inserir na agenda pública os problemas das mulheres e dos negros relativos às desigualdades e discriminação. A criação de políticas eficazes só será possível criando canais de diálogos com os diferentes atores sociais e capacitando os gestores, o governo, as organizações e os funcionários públicos para desenvolverem ações concretas, além de qualificar também as organizações de mulheres e negros, para que saibam passar suas ideias de forma clara para a formação de políticas.

Bandeira (2005) também faz algumas considerações com relação às políticas públicas para resolver o problema das desigualdades entre homens e mulheres. Segundo ela, um plano inicial seria a criação de estudos e pesquisas para evidenciar as desigualdades de gêneros, desagregando os dados por sexo e divulgando estes para uma sensibilização maior da sociedade. Similarmente, diz que deve ficar claro aos gestores públicos que as políticas não são neutras e podem afetar os sexos de forma distinta, e que esse fato deve ser levado em conta na hora de criar políticas para a promoção da igualdade de gênero.

Godinho (2004) ressalta que, para a construção de políticas públicas voltadas para a questão da igualdade entre homens e mulheres, é necessário existir um órgão coordenador e articulador na esfera governamental, alocado em um lugar estratégico, dentro da estrutura do governo, e a existência de orçamento disponível para seu funcionamento e execução. Tudo isso, além de existir vontade política por parte do governo e mobilização por parte dos atores sociais.

Para Silveira (2004), as desigualdades entre gêneros devem ser combatidas por meio de práticas de cidadanias concretas e principalmente pela responsabilidade do Estado de redistribuir renda e poder entre regiões, classes, raças, etnias e também entre homens e mulheres. No entanto, com relação às políticas que beneficiem as mulheres, Silveira (2004) aponta que as mulheres precisam se empenhar e reivindicar o cumprimento das promessas que os governantes muitas vezes fazem apenas com objetivos políticos.

A construção de políticas públicas, com objetivo de diminuir as desigualdades entre homens e mulheres, significa redistribuir de forma mais justa os recursos, dar acesso igualitário à educação, à cultura, ao lazer, ao trabalho, dar maior autonomia para as mulheres, proteger os direitos sociais, garantir saúde, segurança, entre outros (SOARES, 2004).

Segundo Arbache (2000), combater as desigualdades entre gêneros é importante, pois elas influenciam nas questões humanitárias e morais, econômicas e sociais. O problema das desigualdades, sobretudo da discriminação, tem influência na decisão de trabalhar e estudar, na distribuição de renda e na produtividade, por isso tentar minimizar seus efeitos deve ser um objetivo social.

As ações internacionais apresentadas, voltadas para a minimização das desigualdades entre homens e mulheres e aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, foram impulsionadoras para que os países iniciassem uma preocupação maior com essas questões. No Brasil, as ações e políticas voltadas para minimização das desigualdades, embora tenham surgido mais tardiamente, também foram reflexo desse movimento internacional, principalmente pelos movimentos feministas. Todas as ações já implementadas ou que deveriam ser implementadas são de fundamental importância para contribuir para uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, para possibilitar a redução das desigualdades entre homens e mulheres. Somado a isso, o papel do Estado é de propulsor de mudanças culturais e sociais para a sociedade, sendo fundamental para a promoção da igualdade entre as pessoas. Dessa forma, são necessários estudos e pesquisas para evidenciar as desigualdades existentes, assim como divulgação desses estudos para evidenciar o problema e incentivar ações concretas para diminuição das desigualdades sociais.

3 ESTADOS DA REGIÃO SUL DO BRASIL: CARACTERIZAÇÃO

Este capítulo apresentará uma caracterização geral dos estados da Região Sul do Brasil, apresentando dados populacionais, geográficos, sociais e econômicos. Além disso, será feita uma abordagem para cada estado, apresentando suas características mais relevantes.

A Região Sul do Brasil é composta por três estados: Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Segundo o IBGE-SIDRA (2016), de acordo com o censo demográfico de 2010, a população residente na Região Sul era de aproximadamente 27,3 milhões de pessoas, dessas, 13,4 milhões eram homens e 13,9 milhões mulheres. A população residente total urbana era de aproximadamente 23,2 milhões e a rural era de 4,1 milhões. A população residente no estado do Paraná era de aproximadamente 10,4 milhões de pessoas em 2010, a de Santa Catarina era de 6,2 milhões e o Rio Grande do Sul possuía aproximadamente 10,6 milhões de residentes.

Com relação à população economicamente ativa, em idade ativa e ocupados nos estados da Região Sul, a Tabela 1 traz algumas informações importantes.

Tabela 1 - Características populacionais dos estados da Região Sul do Brasil

Estados	PEA (2014)	PIA (2014)	Ocupados (2014)	Grau de informalidade
Paraná	5.913.057	9.623.444	5.639.863	38,6%,
Rio Grande do Sul	6.057.212	9.925.053	5.754.082	42,4%
Santa Catarina	3.684.008	5.944.408	3.568.557	37,4%

FONTE: Elaborada pela autora, a partir de IPEA, 2016.

É possível observar segundo o IPEA (2016), a partir de dados do IBGE, que o estado do Rio Grande do Sul possuía o maior número de pessoas economicamente ativas e o estado de Santa Catarina possuía o menor número. Santa Catarina era o estado com o menor número de pessoas em idade ativa e com o menor número de ocupados, já o estado do Rio Grande do Sul estava com maior número de pessoas em idade ativa e ocupados. O estado do Rio Grande do Sul possuía o maior grau de informalidade dentre os três estados da Região Sul do Brasil.

A Tabela 2 apresenta informações sobre a geografia dos estados da Região Sul do Brasil, e a Tabela 3 faz uma síntese de alguns indicadores sociais.

Tabela 2 - Características geográficas dos estados da Região Sul do Brasil

Região/Estados	Área/km ² (2010)	Densidade demográfica (2010)	Número de municípios
Região Sul	563.802,1	48,58	1.188
Paraná	199.316,7	52,40	399
Rio Grande do Sul	268.781,9	39,79	496
Santa Catarina	95.703,5	65,29	293

FONTE: Elaborada pela autora, a partir de IBGE-SIDRA, 2016.

Tabela 3 - Características sociais dos estados da Região Sul do Brasil

Região/Estados	Índice de Gini	IDHM ⁹	Esperança de vida ao nascer (anos)	Taxa de alfabetização	Taxa de desemprego
Região Sul	0,456	-	76,43	95,3%	4,4%
Paraná	0,453	0,749	75,99	94,2%	4,6%
Rio Grande do Sul	0,476	0,746	76,63	95,8%	5,0%
Santa Catarina	0,421	0,774	76,87	96,1%	3,1%

FONTE: Elaborada pela autora, a partir do IBGE-SIDRA, IPEA e PNUD 2016.

Santa Catarina era o menor estado da Região Sul, e Rio Grande do Sul o maior. Por ser o menor estado em área, Santa Catarina possuía a maior densidade demográfica, já Rio Grande do Sul a menor. A Região Sul possuía em 2010, 1.188 municípios, sendo o Rio Grande do Sul o estado com maior número de municípios, e Santa Catarina com menor (IBGE-SIDRA).

De acordo com o IPEA (2016), Santa Catarina era o estado com a menor concentração de renda, e o Paraná com a maior, em 2014. Conforme apresentado pelo PNUD (2016), Santa Catarina era o terceiro estado mais desenvolvido do Brasil em 2010, Paraná o quinto e Rio Grande do Sul o sexto. Comparando entre os estados, Santa Catarina era o mais desenvolvido da Região Sul.

O IBGE-SIDRA (2016) informou a esperança de vida ao nascer, para ambos os sexos, em 2014, para a Região Sul, sendo Santa Catarina o estado com a maior esperança de vida, e Paraná com a menor. Com relação à taxa de alfabetização das pessoas com 10 anos ou mais de idade, Santa Catarina liderava os estados da Região Sul, seguido do Rio Grande do Sul, e por último, o Paraná.

Portanto, com relação às características sociais, Santa Catarina era o estado mais bem aparelhado, com menor concentração de renda, maior desenvolvimento humano, maior esperança de vida para a população, maior taxa de alfabetização e menor taxa de desemprego.

Com relação aos rendimentos, segundo o IPEA, a renda média de todos os trabalhos¹⁰ em 2014, para o estado do Paraná era de R\$ 1.882,98, para o Rio Grande do Sul era de R\$ 1.844,38, e para Santa Catarina era de R\$ 1.957,21. A renda domiciliar *per capita* dos 1% mais

⁹ O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda. O IDHM brasileiro segue as mesmas três dimensões do IDH Global - longevidade, educação e renda, mas vai além: adéqua a metodologia global ao contexto brasileiro e à disponibilidade de indicadores nacionais. Embora meçam os mesmos fenômenos, os indicadores levados em conta no IDHM são mais adequados para avaliar o desenvolvimento dos municípios brasileiros. (PNUD, 2016).

¹⁰ Renda média de todos os trabalhos: média, por pessoa ocupada, dos rendimentos mensais brutos totais em dinheiro recebidos em todos os trabalhos no mês de referência da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE). No caso dos empregados, considera-se a remuneração obtida no mês de referência, tendo ou não trabalhado o mês completo. No caso de rendimento variável, média da remuneração mensal recebida. Em nenhum caso são computadas a parcela referente ao 13o. salário (14o., 15o. etc.), nem a parcela referente à participação nos lucros paga pelas empresas aos empregados (IPEADATA, 2016).

ricos¹¹, em 2014, no Paraná era de R\$ 11.533,81, no Rio Grande do Sul era de R\$ 13.300,13 e em Santa Catarina era de R\$ 11.164,08, sendo o estado do Rio Grande do Sul com a melhor renda domiciliar *per capita* dos ricos. Já a renda *per capita* dos extremamente pobres¹², no Paraná era de R\$ 59,45, Santa Catarina R\$ 18,25, e no Rio Grande do Sul R\$ 77,79 (IPEA 2016).

Em relação aos salários, segundo a RAIS, todos os estados da Região Sul do Brasil apresentavam salários médios maiores para os homens. Em 2014, uma mulher ganhava em média 80,84% do que um homem na região (BRASIL, 2016a).

Iniciando uma caracterização individual dos estados, segundo o IPARDES (2016), o Paraná faz divisa com os estados de São Paulo, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul, além de fazer fronteira com a Argentina e Paraguai, faz também limite com o Oceano Atlântico. Além de sua capital Curitiba, outras cidades importantes são Londrina, Maringá, Cascavel, Foz do Iguaçu, Ponta Grossa, Guarapuava e São José dos Pinhais. O clima é bem diversificado, variando de tropical úmido ao norte a temperado úmido ao sul. A população é composta por descendentes de várias etnias como: italianos, alemães, poloneses, ucranianos, espanhóis, holandeses, portugueses, entre outros, a maioria provindos do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Minas Gerais e São Paulo.

Em 2014, a economia paranaense era a quarta maior do Brasil, representando 6,3% do PIB nacional. O Paraná era o maior produtor de grãos do Brasil em 2014, com uma pauta agrícola bem diversificada. Entre os produtos, se destacam: cana-de-açúcar, milho, soja, mandioca, trigo, batata inglesa e frutas. No setor pecuário, destaca-se: a avicultura, bovinos e suínos. No setor industrial, se destacam: as indústrias de alimentos, veículos automotores e refino de petróleo; no setor de serviços, o comércio e as atividades imobiliárias (IPARDES, 2016).

Já Santa Catarina, cuja capital é Florianópolis, faz fronteira com o Paraná ao norte, com o Rio Grande do Sul ao sul, com o Oceano Atlântico ao leste e com a Argentina a oeste. Entre as maiores cidades se destacam Joinville, Blumenau, Itajaí, Balneário Camboriú, Chapecó, Lages e Jaraguá do Sul. O clima predominante é o subtropical úmido, com chuvas distribuídas

¹¹ 1% mais ricos: é a média da renda domiciliar *per capita* mensal dos indivíduos pertencentes ao centésimo mais rico da população. Série calculada a partir das respostas à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE), com valores reais aos preços vigentes na realização da última edição da pesquisa, atualizados conforme o deflator para rendimentos da Pnad apresentado pelo IPEADATA, 2016.

¹² Extremamente pobres: número de pessoas em domicílios com renda domiciliar *per capita* inferior à linha de extrema pobreza (ou indigência, ou miséria). A linha de extrema pobreza aqui considerada é uma estimativa do valor de uma cesta de alimentos com o mínimo de calorias necessárias para suprir adequadamente uma pessoa, com base em recomendações da FAO e da OMS, segundo o IPEADATA, 2016.

durante o ano todo, onde as quatro estações do ano são bem definidas. O estado chama a atenção pela ocorrência de neve durante o inverno, o que atrai muitos turistas. A vegetação é muito variada, composta por mangues, restingas, praias, dunas e Mata Atlântica. A colonização é formada principalmente por imigrantes europeus descendentes de alemães e italianos (SANTA CATARINA, 2016).

O turismo de Santa Catarina é conhecido nacional e internacionalmente: possui belas praias e lagoas; a Serra Catarinense é o principal destino para turistas aproveitarem o frio; o Vale Europeu e o Caminho dos Príncipes são conhecidos pelo resgate da cultura dos primeiros imigrantes; o parque temático Beto Carrero World é o maior da América Latina (SANTA CATARINA, 2016).

Segundo o Governo de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2016), o estado possui um perfil econômico diversificado. Os indicadores sociais de Santa Catarina estão entre os melhores do Brasil e o estado era o sexto mais rico da Federação em 2013, sendo um importante polo exportador e consumidor, responsável por 4% do produto interno bruto do país. São destaques no estado: os setores de tecnologia, turismo, serviços e construção civil na Região da grande Florianópolis; polo moveleiro, metal-mecânico e tecnológico na Região Norte; produção de alimentos e móveis na Região Oeste; papel, celulose e madeira na Região Serrana; e ao Sul, vestuário e cerâmico. Possui uma agricultura forte, baseada em minifúndios rurais, em que os principais produtos são arroz, milho e soja.

De acordo com a FIESC (2014), a indústria de transformação catarinense era a quarta do país em quantidade de empresas e a quinta em número de trabalhadores, em 2014. Os segmentos de artigos do vestuário e alimentar são os que mais empregam, seguindo-se o de artigos têxteis. O segmento alimentar é o mais representativo na economia industrial do estado. Em 2014, o estado de Santa Catarina era o maior produtor de suínos do país, o terceiro de frangos, e líder também em pescados.

Para finalizar a caracterização individual dos estados, segundo o Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul, a capital do estado do Rio Grande do Sul é Porto Alegre e o estado faz limite com Santa Catarina ao norte, Uruguai ao sul, Oceano Atlântico ao leste e Argentina a oeste. Os municípios gaúchos mais populosos se encontram, principalmente, na Região do entorno de Porto Alegre, na Região Metropolitana da Serra Gaúcha e na Aglomeração Urbana do Sul (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

O clima do Rio Grande do Sul é temperado subtropical, classificado como mesotérmico úmido, as temperaturas apresentam grande variação sazonal, com verões quentes e invernos rigorosos, com a ocorrência de geada e precipitação eventual de neve. Possui uma grande

diversidade cultural e paisagística. As vegetações mais importantes são as áreas da Mata Atlântica e os campos, que caracterizam a Campanha Gaúcha e as terras altas do Planalto Meridional. O estado se destaca pelos baixos índices de mortalidade infantil, alta taxa de alfabetização, e uma das maiores expectativas de vida do Brasil. Da mesma forma, se sobressai na economia, sendo em 2013 a quinta economia do Brasil em PIB, representando 6,2 % do PIB nacional. Os setores mais importantes são o agropecuário e o agroindustrial. Ainda, apresenta indústria diversificada, que se desenvolveu a partir das agroindústrias e de outros segmentos ligados ao setor primário e, posteriormente, foram agregados a novos segmentos (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Os estados da Região Sul do Brasil, de modo geral, possuem bons indicadores sociais e econômicos. Estão entre os estados mais desenvolvidos, possuem economias diversificadas, e contribuem de maneira significativa para a economia do Brasil. No entanto, apresentam elevadas desigualdades salariais entre homens e mulheres. Devido a este fato, surge a motivação para um estudo do mercado de trabalho dos estados da Região Sul, buscando explicações para essas desigualdades salariais.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo abordará inicialmente as teorias que buscam explicar as desigualdades salariais descritas pela literatura.

Ramos e Vieira (2001) apontam quatro fatores que buscam explicar as diferenças salariais dos participantes do mercado de trabalho: a primeira teoria ele chama de diferenciais compensatórios, que são os ganhos a mais por trabalhos que requerem maiores riscos, insalubridades, entre outros; a segunda teoria se refere às diferenças de atributos produtivos dos trabalhadores, ou seja, diferenças de capital humano, como educação, experiência, entre outros; a terceira indica as diferenças salariais provenientes da segmentação no mercado, em que os trabalhadores são igualmente produtivos, mas recebem remunerações diferentes devido à forma como são inseridos, muitas vezes baseadas nas diferenças regionais, setoriais; e a última se refere à discriminação salarial, em que o mercado remunera os participantes baseado em atributos não produtivos, como cor, sexo, etc.

Neste trabalho serão adotadas apenas três das teorias que podem explicar as diferenças salariais, sendo elas: capital humano, segmentação e discriminação. A exclusão dos “diferenciais compensatórios” dá-se pela dificuldade em se determinar variáveis que possam captar esses efeitos, visto que o banco de dados utilizado também tem dificuldades em apresentar variáveis que sejam úteis para determinar os efeitos desses diferenciais compensatórios.

Dessa forma, a seguir, serão apresentadas, detalhadamente, as três teorias que buscam explicar as desigualdades salariais utilizadas como base para a explicação das diferenças salariais no mercado de trabalho dos estados da Região Sul do Brasil.

4.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Segundo Rocha e Campos (2007), a teoria do capital humano buscou ampliar a visão da teoria neoclássica inicial, e defender que trabalhadores não possuíam características idênticas devido às diferenças na formação da mão de obra, principalmente, a escolaridade. Freitas (2008, p. 48) fala sobre o raciocínio da teoria neoclássica tradicional:

O modelo neoclássico tradicional do mercado de trabalho salienta que, os rendimentos são regidos por leis de mercado, ou seja, pela interação entre oferta e demanda de mão de obra. No equilíbrio de mercado, cada indivíduo é remunerado de acordo com sua produtividade marginal à produção de bens e serviços na economia. Portanto, os trabalhadores auferem remuneração equivalente à sua contribuição econômica para a

empresa, e essa contribuição será tanto maior quanto mais qualificado for o trabalhador. Esse raciocínio está no limiar da teoria do capital humano.

Freitas (2008) relata que, até 1950, a teoria econômica clássica vigente não incluía a educação como fator determinante dos salários, já que estes eram tidos como dados pelo mercado. Adam Smith, Alfred Marshal e Milton Friedman não consideravam o papel da produtividade em suas análises. A partir de 1960, Schultz, Becker e Mincer reformularam a teoria clássica e passaram a incluir o papel do capital humano na teoria econômica. A teoria do capital humano foi testada, e ao longo do tempo foi sendo desenvolvida e ampliada por estes autores, que se tornaram os principais expoentes dessa teoria.

Senna (1976) aponta que Mincer estudou os efeitos dos investimentos em capital humano na distribuição de renda das pessoas, Becker se preocupou com os retornos dos investimentos em educação, e Schultz com a contribuição dos investimentos em recursos humanos para o crescimento econômico.

Segundo Lima (1980), até o fim da década de 1950, os temas relacionados ao capital humano não tinham muita importância, principalmente porque os países estavam mais preocupados em alcançar o pleno emprego e amenizar os ciclos econômicos. A distribuição de renda era vista apenas como transferências diretas de renda. Na década de 1960, no entanto, a teoria do capital humano ganhou importância quando os países começaram a se preocupar em alcançar crescimento econômico.

Silva (2006, p.130) diz que:

A teoria do capital humano foi inovadora à medida que as qualificações dos trabalhadores passaram a ser tratadas como uma variável endógena, ao contrário dos modelos anteriores, em que eram tratadas de forma exógena, ou seja, eram consideradas como dadas e não necessitavam de maiores explicações.

Segundo Schultz (1961), capital humano refere-se a um estoque de habilidades e conhecimentos interiorizado na pessoa, capaz de gerar maior renda e produto, pois possibilita melhorar a sua produtividade. Becker (1962) relata que para a teoria do capital humano, conforme aumenta o nível de educação de uma pessoa, aumenta também a sua renda, porque ela está inserida dentro das premissas neoclássicas que assumem que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade. Para Schultz (1961), quando uma pessoa utiliza parte do seu tempo de lazer para melhorar suas habilidades e conhecimentos, está investindo em capital humano. Além disso, ele aponta que pessoas mais escolarizadas e treinadas tendem a receber salários maiores, pois são mais produtivas que outros que não investem em educação e treinamento.

Para Schultz (1961), a teoria do capital humano é na verdade uma teoria de investimento ou acumulação de capital na própria pessoa, e esse capital acumulado refere-se à educação,

treinamento, experiência profissional, cuidado com a saúde, entre outros. Schultz (1973, p. 42) apresenta as cinco categorias mais importantes que possibilitam aumentar o capital humano:

Concentrar-me-ei em cinco categorias de maior importância: (1) recursos relativos à saúde e serviços, concebidos de maneira ampla de modo a incluir todos os gastos que afetam a expectativa de vida, o vigor e a capacidade de resistência, e o vigor e a vitalidade de um povo; (2) treinamento realizado no local do emprego, incluindo-se os aprendizados à velha maneira organizados pelas firmas; (3) educação formalmente organizada nos níveis elementar, secundário e de maior elevação; (4) programas de estudos para os adultos que não se acham organizados em firmas, incluindo-se os programas de extensão, notadamente no campo da agricultura; e (5) migração de indivíduos e famílias, para adaptar-se às condições flutuantes de oportunidades de empregos.

Becker (1962) e Becker (1994a) ressaltam que uma maneira de investir em capital humano é melhorar a saúde física e emocional das pessoas, podendo ser através de dietas que possibilitem maior força e resistência; por meio de melhores condições de trabalho; pelo fornecimento de exames médicos pelas empresas; pela diminuição de atividades com alto risco de acidentes por parte das empresas; pelo incentivo à diminuição do consumo de álcool; pela motivação pessoal, entre outros. Se os investimentos em saúde aumentarem a produtividade do trabalhador na mesma proporção desse investimento, tem o mesmo efeito que um investimento geral e, se os investimentos em saúde aumentarem a produtividade em proporções maiores que esse investimento, possuem os mesmos efeitos que um investimento específico.

Becker (1962) diferencia o capital humano em: geral e específico. O capital humano geral é associado à educação formal, e o capital específico, ao treinamento e experiências. No entanto, normalmente um investimento em capital humano não é completamente geral nem completamente específico. Para Becker (1994a), as pessoas que possuem maior capital específico dentro de uma empresa têm menor incentivo para deixar o emprego, enquanto que as empresas também possuem menor incentivo para demiti-las. Por isso, as taxas de demissão são inversamente relacionadas com a quantidade de formação específica de um empregado. Becker (1962) corrobora apontando que as taxas de desemprego tendem a ser negativamente relacionadas com o nível de habilidade e educação de uma pessoa.

Schultz (1973) relata uma diferença entre os capitais físico e humano. À medida que o capital físico pode ser negociado em um mercado, o capital humano não pode, pois é um ativo líquido, inerente à pessoa. O capital humano é chamado de humano porque é parte do homem, e é capital porque possibilita rendimentos futuros. As pessoas não podem se separar do capital humano que possuem.

Schultz (1961) aponta que na economia existem três classes de despesas que satisfazem as preferências dos consumidores: despesas com consumo, com investimentos, e ambas. A primeira forma, despesas com consumo, geram utilidades imediatas para as pessoas, mas não

melhoram sua capacidade futura; já a segunda forma, investimentos, possibilita um aumento da capacidade produtiva, gerando resultados financeiros no futuro. E a terceira forma, seria capaz de satisfazer as necessidades do presente e do futuro com a combinação de ambas. É na segunda categoria que se pode incluir o capital humano.

Becker (1994b) relata que as vantagens de se investir em capital humano são mais fáceis de serem observadas quando se analisa o lado econômico. Contudo, não são apenas vantagens econômicas que o capital humano pode gerar, mas também não econômicas e culturais, como por exemplo: pessoas que possuem maior nível educacional tendem a cuidar melhor da sua saúde, fumar menos, ter maior conhecimento e controlar a taxa de natalidade, praticar mais esportes, participar de atividades culturais, ler mais livros, etc. No mesmo sentido, Schultz (1961, p. 2) aponta que *“By investing in themselves, people can enlarge the range of choice available to them. It is one way free men can enhance their welfare”*, ou seja, quando as pessoas investem em si mesmas, elas podem melhorar seu nível de vida e bem-estar.

Segundo Schultz (1973), a educação é a forma mais durável de capital, comparando com a maioria das formas de capital não-humano existentes. Para ele, a educação pode ser útil a um indivíduo para o resto de sua vida, pois permitirá ser utilizado em trabalho produtivo. Schultz (1973) apresenta três formas de medir o estoque de educação: anos de escolaridade completados, anos escolares constantes completados e custo real de um ano de escola.

Segundo Becker (1962), a remuneração de um trabalhador aumenta conforme ele investe mais em escolaridade, no entanto, para níveis mais altos de escolaridade, os acréscimos nos salários são cada vez menores. Esse fato é análogo aos rendimentos marginais decrescentes existentes no mercado, portanto, existem rendimentos decrescentes com a escolaridade adicional. Para Senna (1976), os retornos decrescentes se referem aos retornos que cada ano de estudo e adicional de experiência geram para o salário do trabalhador se comparado com o anterior. Cada ano adicional de estudo gera um acréscimo cada vez menor. Isto ocorre porque os investimentos em capital humano vão diminuindo com o passar do tempo. O autor aponta que, conforme uma pessoa vai ficando mais velha, ela vai tendo menos incentivos em investir em educação, porque o tempo de vida restante para recuperar os custos do investimento vão diminuindo. Além disso, conforme aumenta a idade da pessoa, a experiência e salário também aumentam, dessa forma o custo de oportunidade do investimento de educação se torna mais alto, e conseqüentemente, ela tende a investir menos.

Becker (1962) relata que os diferentes investimentos em capital humano podem ser úteis para tentar explicar as diferenças de remunerações entre as pessoas. No mesmo sentido, Cirino (2008) aponta que a teoria do capital humano também se aplica para explicar as diferenças de

remunerações entre homens e mulheres, buscando determinar porque os salários das mulheres são, muitas vezes, inferiores aos dos homens. Becker (1962) afirma que as mulheres podem possuir menores incentivos ao investimento em capital humano, pois historicamente apresentaram menores participações no mercado de trabalho. Cirino (2008) complementa que maiores descontinuidades devido ao cuidado com os filhos e atividade doméstica, também podem influenciar na decisão das mulheres de investir em capital humano. Isso pode fazer com que elas tenham menores experiências no trabalho, e, dessa forma, menor produtividade e menores salários. No entanto, Cirino (2008) também faz considerações no sentido de que a mulher está sendo inserida cada vez mais no mercado de trabalho e as desigualdades salariais estão reduzindo.

Schultz (1961) afirma que as diferenças de rendimentos estão estritamente relacionadas com os diferenciais na educação, nas qualificações e nas condições de saúde. Barros, Henriques e Mendonça (2002) relatam que quanto maior forem as diferenças de educação entre as pessoas, tende a ser o nível de desigualdades salariais existentes. As diferenças de remunerações dependem também de como o mercado de trabalho valoriza, em termos monetários, os anos adicionais de escolaridade das pessoas, sendo que, quanto maior for o valor associado aos anos de estudos adicionais, maior serão as desigualdades salariais.

Quando uma pessoa decide investir em educação formal, muitas vezes ela precisa tardar a sua entrada no mercado de trabalho e se dedicar exclusivamente aos estudos. Quando ela toma essa decisão, está abrindo mão de uma renda monetária que auferiria se estivesse ocupada em algum emprego. Essa renda que a pessoa deixa de ganhar é tida como um custo de oportunidade do investimento em educação para a teoria do capital humano (SENNÁ, 1976). Segundo Becker (1994a), além desse custo tido como indireto, as pessoas que decidem investir em educação auferem também custos diretos, que são aqueles despendidos em material escolar, livros, mensalidades, transportes, hospedagem, entre outros.

Fernandes (2002) mostra que as pessoas possuem diferentes níveis de escolarização devido, principalmente, à capacidade financeira das famílias. Pessoas que possuem poucos recursos financeiros têm dificuldades de financiar os estudos: porque existem poucas possibilidades de linhas de financiamento para isso; porque é um financiamento de risco, já que a renda obtida no futuro não pode ser conhecida; ou ainda porque o capital humano não pode ser alienado nesse financiamento. Satel (2011) afirma que pessoas menos favorecidas não conseguem, muitas vezes, abrir mão de um rendimento do trabalho para se dedicar somente aos estudos. Esse rendimento é essencial para o sustento da família e, dessa forma, eles não terão melhores expectativas para o futuro e a desigualdade de renda se fortalece. Becker (1962)

confirma que pessoas mais ricas tendem a investir mais em educação, e que as dificuldades para obter financiamentos são um obstáculo para os investimentos em capital humano.

Becker (1994b) menciona que muitos países conseguiram manter um nível de crescimento econômico por longos períodos de tempo, não apenas por possuírem grandes quantidades de capital físico, mas também por possuírem elevada expansão do conhecimento técnico e científico, que aumenta a produtividade do trabalho e de outros fatores de produção, possibilitando um crescimento sustentado. Schultz (1961) corrobora afirmando que investimentos somados com conhecimentos e habilidades explicam a superioridade produtiva de países mais avançados.

Embora não seja a única a tentar explicar as causas das diferenças salariais, a teoria do capital humano busca em variáveis como escolaridade e experiência do trabalhador, um fator determinante para as desigualdades salariais existentes no mercado de trabalho, por isso será uma das teorias utilizadas para a explicação das diferenças salariais. Variáveis como tempo de emprego e escolaridade serão utilizadas para tentar captar os efeitos do capital humano sobre os salários dos trabalhadores.

4.2 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO

Lima (1980) mostra que, no fim da década de 1960 e início de 1970, muitas críticas começaram a surgir em relação a teoria do capital humano, mesmo sem nenhuma nova teoria surgir em oposição. No entanto, na década de 1980, começou a ganhar forma uma teoria nova buscando complementar a de capital humano, e explicar a dualidade nos mercados de trabalho, a teoria da segmentação. Segundo Silva (2006), das críticas da teoria do capital humano, ganhou impulso esse modelo alternativo. Segundo ela, o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade dos trabalhadores que não resultam apenas das diferenças de qualificações e habilidades dos trabalhadores.

De acordo com Silva (2006), a teoria da segmentação surgiu inicialmente nos Estados Unidos, fruto das análises feitas do mercado de trabalho. Solimano (1988) destaca que as origens dos mercados segmentados estão nos estudos de Dunlop (1939); Kerr (1950); Doeringer e Piore (1971); Gordon (1972); Edwards, Reich e Gordon (1982); e Souza e Tokman (1976).

Para Fernandes (2002) a segmentação no mercado de trabalho refere-se aos mercados separados ou distintos, ou ainda a um conjunto de modelos e teorias que tratam do funcionamento do mercado de trabalho. Satel (2011, p. 20) comenta que “a teoria da

segmentação está relacionada à concentração de trabalhadores em determinado mercado ou ocupação”. Solimano (1988) aponta que a segmentação se refere aos trabalhadores com a mesma produtividade, mas que recebem salários distintos devido aos empregos diferentes que ocupam.

Vários fatores têm sido usados como forma de segmentação, como: regiões geográficas, setores, ramos industriais, características demográficas, sindicalizações, regulamentação do mercado, entre outras (ARBACHE; NEGRI, 2002; FERNANDES, 2002).

Fernandes (2002) relata que diferenças salariais podem existir nos distintos segmentos do mercado, ocorrendo, assim, devido aos custos de mobilidade ou por características não pecuniárias dos postos de trabalho dos diferentes segmentos. Para Lima (1980), quando uma pessoa é alocada em um determinado segmento no mercado de trabalho, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação ao padrão salarial imposto e não das habilidades cognitivas, nem da produtividade do trabalhador, conforme prevê a teoria do capital humano.

Para Silva (2006), Doeringer e Priore propuseram que o mercado de trabalho podia ser dividido em dois segmentos: primário e secundário. Fernandes (2002) identificou a ideia central desse modelo de segmentação. Para ele, esse modelo apresenta, simplificada, apenas dois tipos, primário e secundário. O mercado primário, também chamado de moderno ou formal, é aquele que possui as melhores condições, como salários mais altos, estabilidade, treinamentos. Já o mercado secundário, também chamado de tradicional ou informal, possui as piores condições, como baixos salários, instabilidades etc. Os empregos no setor primário tendem a ser mais escassos e por isso nem todos os trabalhadores com iguais características conseguem ser inseridos nele. Além do mais, nas ocupações primárias, o salário esperado tende a ser maior, portanto, os salários estão associados às ocupações e não aos trabalhadores.

Lima (1980) complementa dizendo que os mercados primários são aqueles que apresentam produtividade mais alta, progresso técnico e são comumente associados a firmas grandes, muitas vezes oligopolistas. Já os mercados secundários apresentam maior rotatividade, menor produtividade, e geralmente encontrados nas pequenas firmas competitivas. Baseado nessa ideia, Fernandes (2002) define que a segmentação ocorre quando trabalhadores homogêneos em preferências e produtividade, recebem salários diferentes por estarem inseridos em postos de trabalhos distintos, dessa forma, o mercado falha em alocar os salários de acordo com a produtividade dos trabalhadores.

Lima (1980) e Silva (2006) falam que existem três correntes teóricas dentro da teoria da segmentação que buscam entender as causas da segmentação dos mercados, levando à

caracterização de mercados em primário e secundário. A primeira corrente é composta por Doeringer e Piore, os quais apontam características dos trabalhadores como raça e sexo, como as determinantes do tipo de mercado em que serão alocados. A segunda corrente é composta por trabalhos de Barry Bluestone, Bennet Harrison e de Thomas Vietorisz. Silva discorre sobre essa segunda corrente (2006, p 134):

A preocupação dessa corrente é com o comportamento da estrutura industrial; focalizam-se as características dos empregos, das firmas que os oferecem e a interação entre eles. É dada maior atenção aos defeitos do sistema de mercado, que cerceia os mais pobres na realização de suas potencialidades. São realçadas as características da demanda de mão de obra que podem ser responsáveis pela segmentação. O centro oligopolista seria caracterizado por progresso técnico, enquanto as firmas da “periferia”¹³ sofreriam de estagnação tecnológica.

Por fim, Silva (2006) apresenta a última corrente, composta por Reich, Gordon e Edwards, que afirma que a segmentação tem origens históricas. A estrutura econômica do capitalismo se transformou de capitalismo competitivo, em que não existiam grandes diferenças entre produtos e nos mercados de trabalho, para o capitalismo monopolista, que passou a predominar grandes empresas, com produtos e processos diferenciados. Esse dualismo na estrutura produtiva gerou o mesmo no mercado de trabalho, que associado aos preconceitos, acabou por intensificar a segmentação.

Solimano (1988, p. 574) fala a respeito da ineficiência produzida pela segmentação nos mercados:

Uma consequência importante da existência da segmentação diz respeito à eficiência econômica: numa economia com segmentação, a alocação da força de trabalho não é Pareto-eficiente, no sentido em que se poderia redistribuir a força de trabalho de um setor para outro e o produto nacional aumentaria. Desse modo, a segmentação implica uma falha de mercado.

Fernandes (2002) aponta que existem dois fatores institucionais principais que estimulam a segmentação nos mercados: legislação salarial e sindicatos. Há leis que regulamentam a entrada e as condições em determinadas indústrias, assim como existem sindicatos fortes e presentes em alguns segmentos do mercado. Com relação às leis, a existência de salário mínimo, por exemplo, pode gerar a segmentação. A imposição de um salário mínimo acima do salário competitivo pode gerar desemprego, já que algumas empresas não estariam dispostas a pagar tal salário, e reduziriam a força de trabalho contratada. As pessoas que não conseguem emprego devido à imposição do salário mínimo podem ainda ser direcionadas para o setor informal da economia, aquele que não segue a imposição salarial e paga salários menores. Dessa forma, o salário mínimo pode segmentar o mercado em: formal e informal

¹³ Grifo de Silva (2006).

A presença de sindicatos também pode gerar a segmentação, por exemplo, quando lutam para aumentar a massa salarial ou reduzir o tempo de emprego. Nesse caso, estaria ocorrendo uma segmentação por tipo de trabalhadores, já que as pessoas que não conseguissem emprego teriam de procurar em outro mercado, considerando que o sindicato é capaz de controlar toda a oferta de certo tipo de trabalho (FERNANDES, 2002).

Arbache (2000) mostra quatro formas de salários de eficiência que são utilizados para explicar as diferenças salariais entre vários postos de trabalho. Os salários de eficiência indicam que é vantajoso para as firmas pagarem salários maiores, pois recebem em troca trabalhadores mais produtivos. Essas formas são: custos de monitoramento, custos de rotatividade, seleção adversa e teoria sociológica. Referente aos custos de monitoramento, quanto mais especializado for um posto de trabalho, mais custoso será controlar o desempenho dos trabalhadores, sendo mais vantajoso oferecer um prêmio salarial para que os trabalhadores sintam-se motivados e empenhados. Com relação aos custos de rotatividade, quanto mais complexo for um posto de trabalho, mais custoso será treinar e capacitar as pessoas para ocuparem a vaga, portanto, firmas com processos de produção mais complexas tendem a pagar prêmios salariais para inibir os trabalhadores a deixarem o emprego. A forma de seleção adversa aponta que as firmas, sobretudo as mais tecnológicas, pagam salários maiores para atrair trabalhadores mais qualificados, porque supõe-se que sejam também mais produtivos. Por fim, a teoria sociológica aponta que as firmas usam os incentivos para aumentar a produtividade dos seus trabalhadores, visto que, por meio disso, conseguem estabelecer uma relação mais próxima, de reciprocidade, fazendo com que o trabalhador empenhe-se no trabalho e seja mais eficiente.

Satel (2011) apresenta uma diferenciação entre a teoria da segmentação e a do capital humano. Enquanto a teoria da segmentação remunera um indivíduo de acordo com a ocupação ou setor em que está inserido, a teoria do capital humano remunera conforme a produtividade de uma pessoa no trabalho.

Arbache e Negri (2002) relatam que, em décadas recentes, a teoria da segmentação tem sido muito utilizada para explicar a dispersão e a estrutura de salários no mercado de trabalho. Tem sido muito usada como alternativa às ideias neoclássicas, ou seja, os neoclássicos enfatizam como explicação das desigualdades salariais o papel do capital humano. Os teóricos da segmentação criticam essa ideia e apontam a segmentação também como causa das desigualdades salariais. Fernandes (2002) aponta que essa literatura da segmentação apresenta ideias heterogêneas e amplas, sendo que o principal ponto de convergência entre os autores é o posicionamento de todos quanto à crítica à teoria neoclássica.

Portanto, a teoria da segmentação, ao dar um papel fundamental para o mercado de trabalho, tenta explicar as causas das diferenças salariais pelas diferenças de segmentos que o trabalhador está inserido, que podem ser setores econômicos, regiões geográficas, entre outros. Neste sentido, essa pesquisa não se limitará apenas a explicar as diferenças salariais por meio da teoria do capital humano, por isso, a teoria da segmentação também será uma das teorias utilizadas para a explicação das diferenças salariais. Variáveis como tipo do estabelecimento e setores econômicos serão utilizadas para tentar captar os efeitos da segmentação sobre os salários dos trabalhadores.

4.3 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO

Para Fernandes (2015), o conceito de discriminação econômica é amplo e impreciso. Segundo ele, apesar de existir grandes diferenças entre os grupos de pessoas, um conceito que é muito aceito é que objetos ou pessoas com características idênticas devem ter o mesmo preço no mercado. Assim, quando se considera a força de trabalho como mercadoria, pessoas com produtividades parecidas ou idênticas devem ter o mesmo salário. Dessa forma, a discriminação ocorre quando essas pessoas com características produtivas parecidas ou idênticas, e que se encontram nos mesmos postos de trabalho, recebem remunerações diferenciadas, invalidando essa premissa.

Rocha e Pero (2007, p. 124) apontam que, para a teoria da discriminação, um indivíduo é discriminado “se o contratante levar em consideração na escolha do emprego e do salário não apenas aspectos objetivos, como sua produtividade, mas também aspectos subjetivos, como raça ou sexo”. No mesmo sentido, Loureiro (2003) relata que a discriminação existe quando um grupo com características produtivas idênticas recebem salários diferenciados ou tratamento diferenciado devido a atributos como raça, sexo, cor, entre outros. Fernandes (2002, p. 42) comenta que em situações de discriminação “as pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo ao qual pertencem”.

Arbache (2000) faz uma recomendação quanto a distinção entre discriminação e escolhas individuais. Ele relata que é preciso entender e diferenciar as desigualdades de salários causadas pelas características dos trabalhadores, pelas escolhas individuais e pelas diferenças provocadas pela discriminação pura. Muitas vezes, as mulheres preferem trabalhos em meio período ou em jornadas menores, mas as diferenças salariais nesses casos não são consideradas

discriminação, mas sim diferenças devido às próprias escolhas e às diferentes taxas de participação no trabalho.

Yannoulas, (2002) aponta que existem três formas gerais de discriminação tanto no mercado de trabalho como em outras áreas: direta ou manifesta, indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta refere-se às regras e códigos explícitos que existem para excluir explicitamente um grupo social, em função de sexo, gênero, raça, etnia, religião, idade, e outros aspectos. Essa forma tem a consequência de manter um grupo em situação de desvantagem em relação a outro. No entanto, com os avanços de leis e normas que proíbem qualquer forma de discriminação, essa forma não é tão recorrente como era em tempos passados. A discriminação indireta consiste em ideias e práticas que atuam na informalidade e que podem influenciar e gerar um comportamento discriminatório em relação às pessoas que possuem as mesmas condições apenas por suas atribuições de sexo, raça, religião, etc. Essa forma será a utilizada para a análise da pesquisa. Por fim, a terceira forma, chamada de autodiscriminação, é tida como mecanismos internos que refletem, muitas vezes, os desejos e motivações discriminatórias de algumas pessoas, sentidos e reprimidos internamente pela própria pessoa.

As principais consequências da discriminação, principalmente com relação à mulher, revelam-se em profissões e ocupações desprestigiadas e mal remuneradas, impedimentos de acesso aos postos de trabalho, dificuldades de ascensão profissional, assédios sexuais, entre outras (YANNOULAS, 2002).

A discriminação encontrada no mercado de trabalho com relação às mulheres ou negros, pode ainda ser classificada exclusivamente em quatro tipos, segundo Loureiro (2003): discriminação salarial, de emprego, de ocupação e de acesso ao capital humano. A discriminação salarial significa que mulheres ou negros recebem salários menores por trabalho igual aos dos homens e brancos. A discriminação de emprego ocorre quando mulheres e negros recebem menores oportunidades de trabalho do que homens e brancos. A discriminação de ocupação ocorre quando mulheres e negros ficam impedidos de ocupar certos empregos mesmo tendo as mesmas capacidades produtivas. Por fim, a discriminação de acesso ao capital humano ocorre quando grupos discriminados, como mulheres e negros, ficam mais restringidos de aumentarem suas qualificações e aperfeiçoarem seus conhecimentos, fruto de oportunidades desiguais no mercado de trabalho, ou seja, por estarem em determinadas ocupações menos especializadas, ficam restringidos de obter maior conhecimento e aperfeiçoamento no emprego.

Jacinto (2005) relata que existem vários modelos que os economistas elaboraram para tentar compreender melhor o problema da discriminação salarial. Ele aponta três categorias

distintas: discriminação em mercados não competitivos, discriminação estatística, e preferências por discriminação.

O primeiro modelo de discriminação baseado em mercados não competitivos refere-se ao poder que o monopólio tem de gerar discriminação. Cain (1986) relata que o caso clássico em que pode existir certa discriminação é o caso dos monopsonios. Os trabalhadores estão em um mercado com apenas um empregador, que age como comprador de mão de obra, e pode contratar mais trabalho a um preço menor do que aquele em um mercado competitivo. Nesse caso a exploração será maior quanto mais inelástica for a oferta de trabalho dos trabalhadores. Esse modelo tem como formuladores Oaxaca (1987), Robinson (1933), Bergmann (1971) e Madden (1975).

O segundo modelo, baseado na discriminação estatística, refere-se às falhas de informações que existem no mercado de trabalho. Como os trabalhadores tem produtividades diferentes, o empregador, muitas vezes, não consegue identificar quais trabalhadores possuem maior produtividade. Para tentar identificar, eles se baseiam na produtividade dos grupos aos quais os trabalhadores pertencem (FERNANDES, 2002; JACINTO, 2005).

Segundo Arrow (1998), o modelo de discriminação estatística enfatiza como a informação, ou mesmo as crenças e expectativas, influenciam o comportamento dos agentes econômicos. Esse modelo supõe que o empregador utiliza toda a informação que tem disponível na economia, todavia, é muito limitada, o que faz ele absorver crenças preestabelecidas para contratar os trabalhadores.

Para Phelps (1972), um empregador que busca maximizar o lucro esperado, poderá discriminar negros ou mulheres, se acreditar que estes sejam em média menos confiáveis e menos qualificados que brancos e homens, ou então, se o custo de obter informações a respeito deles for muito alto. Dessa forma, ele utiliza a cor da pele e o sexo como *proxy* para tomar decisões relevantes. As referências dessa categoria são: Phelps (1972), Spence (1973) e Aigner e Cain (1977) (JACINTO, 2005).

A terceira categoria se refere às preferências por discriminação, ou seja, a discriminação que existe nas pessoas. Fernandes (2002) considera que o mercado discrimina certos grupos porque as pessoas participantes são preconceituosas, as próprias pessoas são a fonte.

Segundo Loureiro (2003) e Bohnenberger (2005), nesses modelos de preferência por discriminação, as pessoas que discriminam estão sempre dispostas a ter um custo adicional por não possuir sua utilidade perdida ao conviver com certos grupos, contratar certos grupos, ou consumir produtos de certos grupos. Esse custo geralmente é o pagamento de salários maiores para os grupos aos quais eles não discriminam, gerando perda de renda ou de lucratividade, e o

pagamento de salários menores para o grupo discriminado. Assim, o pagamento de salários diferenciados às pessoas com iguais características produtivas baseado em atributos pessoais gera a discriminação salarial.

O principal expoente da categoria dos modelos de preferência por discriminação é Gary Becker. Becker analisa preferências discriminatórias em três situações distintas: discriminação por parte dos consumidores, discriminação por parte dos trabalhadores e discriminação por parte dos empregadores (FERNANDES, 2002; JACINTO, 2005).

A discriminação pelos consumidores supõe que, existindo dois grupos de consumidores, brancos e negros, por exemplo, brancos possuem preferências discriminatórias em relação aos negros. Dessa forma, um bem ofertado por um trabalhador negro é considerado pelo consumidor branco como de qualidade inferior (FERNANDES, 2002). Os consumidores podem ter sua utilidade diminuída quando compram produtos produzidos ou vendidos por determinados grupos, dessa forma, o custo de adquirir o produto se torna superior ao seu preço. Assim, a discriminação age como uma diferença compensatória pela utilidade perdida por determinado grupo (BOHNENBERGER, 2005).

A discriminação pelos trabalhadores supõe que existem dois tipos de trabalhadores, brancos e negros, por exemplo, e que estes possuem a mesma produtividade e que os brancos possuem preconceito contra negros. Dessa forma, os trabalhadores brancos iriam desejar um salário mais alto por ter que conviver no mesmo ambiente de trabalho que um negro (FERNANDES, 2002). Arrow (1998) aponta que, se por alguma razão, todos os trabalhadores de determinada firma são brancos, eles exigirão uma compensação por ter que conviver com negros, por isso as diferenças raciais aparecem nos salários. Os grupos menos discriminados, nesse caso os brancos, recebem salários maiores para conviver com grupos que são discriminados, no caso os negros.

Por fim, a discriminação pelos empregadores relata que os empregadores preferem certos grupos a outros, e por isso estariam dispostos a ter um custo, ou seja, menores lucros, pagando salários mais altos pelo fato de só desejarem grupos escolhidos de pessoas (JACINTO, 2005). Para Bohnenberger (2005), o empregador tem sua utilidade reduzida quando contrata pessoas de determinados grupos, de modo que o custo de contratar se torna maior que o salário pago, por isso ele ajusta o salário levando em conta esse custo.

Concluindo, a teoria da discriminação busca explicar as diferenças salariais, atribuindo papel determinante para as características individuais e subjetivas dos trabalhadores, como sexo, idade, cor, religião, entre outras. Dessa forma, este trabalho se baseará também na teoria

da discriminação para buscar explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos estados da Região Sul do Brasil.

Portanto, a explicação das diferenças salariais terá como base as três teorias que buscam explicar as desigualdades salariais: capital humano, segmentação e discriminação. A teoria do capital humano busca explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres devido às diferenças de escolaridade que esses trabalhadores possam apresentar. A teoria da segmentação se propõe a explicar as diferenças salariais devido aos segmentos distintos do mercado que os homens e mulheres possam estar inseridos. E a teoria da discriminação servirá de base para explicar as diferenças salariais não explicados pela teoria do capital humano nem pela segmentação, atribuídas às características subjetivas dos trabalhadores.

Apresentadas as teorias que servirão de base para a explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres, parte-se para uma revisão da literatura empírica sobre o tema.

5 REVISÃO DA LITERATURA EMPÍRICA SOBRE DESIGUALDADES SALARIAIS

Neste capítulo serão apresentados os principais autores que já versaram sobre o tema das desigualdades salariais atreladas à discriminação, à segmentação e ao capital humano.

No Quadro 1 estão listados alguns autores brasileiros que estudaram as desigualdades salariais atribuídas às diferenças de capital humano e às características pessoais dos trabalhadores, ou seja, a discriminação.

Quadro 1 - Autores brasileiros que versaram sobre desigualdades salariais atreladas ao capital humano e à discriminação

Autor/ano	Estudo	Método utilizado	Principais resultados
BAPTISTA, 2000	Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho metropolitano brasileiro na década de 90	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Parte das diferenças salariais não era explicada pelas variáveis de capital humano e atribuída à discriminação salarial contra as mulheres
JACINTO, 2005	Diferenciais de salários por gênero na indústria avícola da Região Sul do Brasil para 1996	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Pequena parte das diferenças salariais era explicada pelas variáveis de capital humano e maior parte atribuída à discriminação salarial contra as mulheres
CARVALHO; NERI; SILVA, 2006	Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil em 2003	Euações Mincerianas, Decomposição de Oaxaca-Blinder e Procedimento de Heckman	A discriminação era responsável por 97% do diferencial de salários entre homens de cor branca e mulheres de cor preta ou parda, o restante era devido às diferenças de capital humano
MALDANER (2007)	Discriminação por gênero no mercado de trabalho paranaense em 2001	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Parte das diferenças salariais não era explicada pelas variáveis de capital humano e atribuída à discriminação salarial contra as mulheres
COELHO; VESZTEG; SOARES, 2010	Retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil para 2007	Regressões Quantílicas com correção de viés de seleção	As diferenças de capital humano explicavam boa parte das diferenças salariais, no entanto, também existia valor residual da parcela não explicada e atribuída à discriminação

FONTE: Elaborado pela autora, 2016.

Baptista (2000), que fez um estudo usando os dados da PNAD de 1996, procurou investigar as diferenças de remuneração entre homens e mulheres para o mercado de trabalho metropolitano brasileiro. Para isso, utilizou equações Mincerianas de capital humano para estimar os salários, e a decomposição de Oaxaca-Blinder para decompor as diferenças salariais e atribuir a parte devida à discriminação. Seus resultados concluíram que existia uma parte das diferenças salariais que não eram explicadas pelas variáveis associadas a teoria do capital humano, como idade e escolaridade. Dessa forma, a parte residual não explicada foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres. Existiam diferenciais de salários não explicados entre os tipos de emprego no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, confirmando a existência de discriminação salarial contra as mulheres.

Jacinto (2005) estudou a indústria avícola da Região Sul do Brasil com dados da RAIS de 1996, e percebeu que uma pequena parte das diferenças salariais entre homens e mulheres era pertinente às diferenças de escolaridade. A maior parte das diferenças salariais era explicada pela discriminação com relação à mulher. Jacinto utilizou equações Mincerianas com variáveis de capital humano para estimar os salários, e a decomposição de Oaxaca-Blinder para determinar a parte das diferenças atrelada à discriminação.

Carvalho, Neri e Silva (2006) analisaram os diferenciais de salários por raça e gênero para o Brasil, usando a PNAD 2003, e decompueram o diferencial de salários em dois efeitos: características produtivas (capital humano) e discriminação (características pessoais não produtivas). Para melhorar os resultados das equações salariais e da decomposição do diferencial de salários, aplicaram o procedimento de Heckman para corrigir o viés de seleção amostral. Esse viés surge por se considerar apenas o salário das pessoas ocupadas na estimação dos salários. Também descobriram que a discriminação era responsável por 97% do diferencial de salários entre homens de cor branca e mulheres de cor preta ou parda. As características produtivas e qualificação explicaram muito pouco das diferenças salariais.

Maldaner (2007) fez um estudo procurando examinar os salários dos trabalhadores no Estado do Paraná no ano de 2001, e verificar se existiam diferenças salariais por gênero provindas de discriminação. Para o estudo utilizou dados da PNAD e da RAIS de 2001, analisou o mercado formal e informal e utilizou equações Mincerianas para estimar os salários e a decomposição de Oaxaca-Blinder para decompor o diferencial de salários. Maldaner (2007) verificou que os salários femininos eram inferiores nos setores formal e informal, e que existia discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho paranaense. Ou seja, as variáveis de capital humano utilizadas não foram suficientes para explicar os diferenciais de salários, sendo o resíduo não explicado atribuído à discriminação. Ela concluiu ainda que, no setor formal, as mulheres recebiam salários menores que os homens, influenciadas pela menor experiência que possuíam. Já no setor informal, havia discriminação salarial própria, já que as mulheres apresentavam características produtivas exigidas pelo mercado, mas mesmo assim, recebiam salários menores.

Coelho, Veszteg e Soares (2010), usando dados da PNAD para 2007, procuraram estudar os retornos educacionais e os diferenciais raciais de rendimentos para as mulheres no Brasil, analisando os quantis de rendimentos. Utilizaram equações de determinação de salários e corrigiram o viés de seleção amostral para melhorar os resultados das equações. Concluíram que existia discriminação racial de salários maior entre as mulheres de quantis de renda mais elevados, e que os retornos da educação eram maiores, também, entre os quantis de renda mais

elevados. Ou seja, para níveis salariais mais elevados, as diferenças de capital humano explicavam grande parte das diferenças salariais, no entanto, também existia valor residual da parcela não explicada e atribuída à discriminação.

No Quadro 2 estão listados alguns autores brasileiros que estudaram as diferenças salariais devido às diferenças de capital humano, à discriminação e à segmentação no mercado de trabalho.

Quadro 2 - Autores brasileiros que versaram sobre desigualdades salariais atreladas ao capital humano, à discriminação e à segmentação

Autor /ano	Estudo	Método utilizado	Principais resultados
SILVA; KASSOUF, 2000	Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e segmentação	Euações de rendimentos com correção de seletividade amostral	Diferenças salariais devido às diferenças de escolaridades, ocupações, e à discriminação das mulheres
SOARES, 2000	Perfil da discriminação do mercado de trabalho para homens e mulheres, brancos e negros	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Existiam diferenças não explicadas por diferenças de qualificação e inserção, mas explicadas devido à discriminação
BIDERMAN; GUIMARÃES, 2002	Desigualdades, discriminação e políticas públicas: uma análise a partir de setores selecionados da atividade produtiva no Brasil	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Existiam diferenças salariais explicadas por diferenças de escolaridade, de ocupação e também devido à discriminação
CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004	Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Existiam diferenças salariais explicadas por diferenças de escolaridade, de ocupação e também devido à discriminação
ROCHA; CAMPOS, 2007	Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano do Paraná	Euações Mincerianas e procedimento de Heckman	Diferenças salariais explicadas pelas diferenças de retorno das variáveis de capital humano e segmentação, evidenciando possível discriminação
BATISTA; CACCIAMALI, 2009	Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração	Euações Mincerianas, procedimento de Heckman, Dissimilaridade de Duncan e Decomposição de Oaxaca	Diferenças salariais entre homens e mulheres devido à heterogeneidade da produtividade dos indivíduos, à discriminação e à segmentação do mercado de trabalho
TATEI, 2011	Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação salarial por sexo entre trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México	Euações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder	Diferenças nos fatores produtivos e regionais não foram suficientes para explicar as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. O resíduo não explicado por essas características foram associadas à discriminação

FONTE: Elaborado pela autora, 2016.

Silva e Kassouf (2000) analisaram os dados da PNAD de 1995 e através das equações salariais propostas pela teoria do capital humano, verificaram as desigualdades salariais devido à segmentação e à discriminação no mercado de trabalho formal e informal brasileiro. Para proceder a análise, estimaram os salários por meio de equações salariais Mincerianas, corrigiram o viés de seleção amostral e buscaram nas diferenças de retorno das variáveis a explicação para as diferenças salariais. Baseados nos coeficientes estimados das equações de

salários, apontaram que existia elevada discriminação salarial por gênero tanto no mercado formal como no informal. Na ausência de discriminação, no mercado formal, os salários das mulheres aumentariam em aproximadamente 47%, atingindo valores superiores aos dos homens em 15%. No mercado de trabalho informal, as diferenças nas características individuais produtivas explicaram 3% do diferencial de salários, e os restantes 97% foram determinados pela discriminação. Concluíram também que existia segmentação no mercado de trabalho masculino, sendo que 56% do diferencial dos salários devia-se à segmentação do mercado de trabalho. O restante do diferencial (44%) era explicado pelas diferenças nas características individuais produtivas entre os trabalhadores dos dois segmentos.

Soares (2000) traçou um perfil da discriminação salarial no Brasil usando dados da PNAD de 1987. Ele buscou decompor o salário e verificar três causas das desigualdades salariais: qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes e um diferencial salarial puro. Seus principais resultados revelaram que o diferencial de salários das mulheres brancas era devido à discriminação; o diferencial de salários dos homens negros era devido às diferenças de qualificações, embora também havia elevada discriminação e diferenças de ocupação; as diferenças salariais das mulheres negras era devido à discriminação somada às diferenças de inserção e qualificação. Para fazer a análise aplicou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder, após determinar as equações Mincerianas de salários.

Biderman e Guimarães (2002) realizaram um estudo com dados da PNAD de 1989 e 1990 para o Brasil. Procuraram encontrar os determinantes das diferenças salariais entre brancos e negros, homens e mulheres, utilizando equações Mincerianas para estimar os salários, e a decomposição de Oaxaca-Blinder para decompor o diferencial de salários. A qualificação era a maior causa de defasagem entre o salário dos homens, negros e brancos. A discriminação, no entanto, aparecia como o segundo maior problema em alguns setores (sendo inferior ao problema regional apenas nos setores de couro e calçados e no setor de vestuário). A decomposição para mulheres brancas e negras revelou que existia discriminação de sexo e cor no mercado de trabalho em todos os setores. O principal determinante das diferenças salariais que atingia as mulheres brancas era devido à discriminação no mercado; quanto aos homens negros, ela decorria da defasagem nos seus padrões de escolaridade; já quanto às mulheres negras, a diferença resultava de ambos os fatores, discriminação e defasagem de escolaridade. Parcela significativa do diferencial de salários também era em razão das dificuldades de inserção formal, tanto para as mulheres brancas quanto para as negras.

Campante, Crespo e Leite (2004) estudaram as desigualdades salariais com enfoque de raças, utilizando dados da PNAD de 1996 para o Brasil. Dividiram o salário em três

componentes: formação, inserção e definição salarial. Concluíram que negros eram prejudicados em seus salários, por causa dos três componentes: possuíam menos escolarização; recebiam salários diferentes conforme sua inserção no mercado; e suas características eram remuneradas de forma diferenciada, admitindo existência de pura discriminação. Além disso, traçaram um perfil das diferenças salariais por raças entre Nordeste e Sudeste. Concluíram que no Nordeste a discriminação explicava 18% do diferencial de salários entre negros e brancos, já no Sudeste, a discriminação explicava cerca de 41%. No Nordeste, a desigualdade salarial era mais bem explicada pelas diferenças nas características produtivas dos agentes. Por outro lado, no Sudeste, as diferenças eram explicadas de forma significativa pelo termo de discriminação. Para o seu estudo, utilizaram as equações Mincerianas de determinação de salários e a decomposição de Oaxaca-Blinder para examinar os salários.

Rocha e Campos (2007) realizaram um estudo das desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano do Estado do Paraná, utilizando dados do Censo de 2000. Procuraram estimar os determinantes dos salários através de estimação de funções de rendimentos de capital humano, incluindo nela variáveis geográficas, atributos físicos e rendas exógenas para diversos grupos: homens, mulheres, brancos e pretos/pardos. Para a análise, utilizaram equações Mincerianas de determinações de salários e corrigiram o viés de seleção da amostra para melhorar os resultados. Para verificar a discriminação e a segmentação, observaram as diferenças de retorno das variáveis para cada grupo analisado. Seus resultados evidenciaram que a escolaridade e a experiência eram atributos positivos de remuneração, e que havia distinções de tratamento entre os indivíduos no mercado de trabalho, desfavorecendo especialmente os negros. Os retornos para a escolaridade dos indivíduos pretos e pardos apresentaram-se, significativamente, inferiores aos dos outros grupos, sinalizando uma possível discriminação salarial no mercado de trabalho paranaense em detrimento dos indivíduos não-brancos. Analisaram também a segmentação do mercado com relação à Região de Curitiba, Maringá e Londrina, e descobriram que os trabalhadores de Curitiba estavam em melhor situação que os de Maringá e Londrina com relação aos rendimentos.

Batista e Cacciamali (2009) fizeram um estudo para verificar a diferença salarial por sexo, segundo a condição de migração da população brasileira, utilizando dados da PNAD de 2005. Para eles, as causas que podiam contribuir para a diferença salarial entre homens e mulheres eram: a heterogeneidade da produtividade dos indivíduos; a discriminação devido à valorização diferenciada de características produtivas idênticas; ou, ainda, a segmentação do mercado de trabalho. Para realizar o estudo, estimaram as equações salariais e corrigiram o viés de seleção amostral por meio do procedimento de Heckman. Inicialmente aplicaram a técnica

de decomposição de Oaxaca, para mensurar a heterogeneidade da produtividade dos indivíduos e a discriminação, posteriormente, calcularam o índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan para captar a existência e o grau da segregação ocupacional, aplicando o recorte de sexo e condição de migração. Encontraram dois resultados diferentes para o Brasil: um para a Região Sudeste e outro para as demais regiões. Na Região Sudeste existia a menor diferença salarial entre homens e mulheres migrantes, e o mercado de trabalho no Sudeste diferenciava menos homens e mulheres migrantes, independentemente dos atributos produtivos, do que o fazia entre homens e mulheres não-migrantes. Nas demais regiões, existia elevada diferença salarial entre sexo para as condições de migração, sendo explicada devido à diferente valorização no mercado das condições de migração dos homens em relação às mulheres. Na população migrante, os homens encontravam-se em melhor situação do que as mulheres em todas as parcelas da decomposição: atributos, valoração do mercado e características específicas.

Tatei (2011) analisou a discriminação salarial por sexo entre trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México. Utilizou dados da PNAD 2008 para o Brasil e ENOE¹⁴ 2008 para o México. Ele decompôs o diferencial de salários em duas parcelas: uma devido às características pessoais produtivas, econômicas e de inserção e outra em razão da discriminação. Concluiu que, para os dois países, diferenças nos fatores produtivos e regionais não foram suficientes para explicar as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. Dessa forma, o resíduo, não explicado por essas características, foi associado à discriminação. Também concluiu que a discriminação salarial contra as mulheres era menor entre trabalhadores com ensino superior completo do que para o restante da população, e que a discriminação contra a mulher era inferior no México. Todavia, neste mesmo país, as mulheres sofriam mais dificuldades para entrar no mercado, já que estavam inseridas em uma sociedade mais patriarcal. Contudo, as que conseguiam entrar no mercado recebiam chances de emprego e remunerações semelhantes às dos homens. Já no Brasil, as mulheres eram mais independentes e tendiam a participar mais do mercado, no entanto, elas se deparavam com salários inferiores aos dos homens.

No Quadro 3 estão listados os autores internacionais que já estudaram sobre desigualdades salariais.

¹⁴ ENOE- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo é uma Pesquisa Nacional de Ocupação e Emprego do México. Fornece informações sobre a população empregada e desempregada e visa a obtenção de informações e estatísticas sobre características de ocupação da população em todo o país, bem como outras variáveis demográficas e econômicas para aprofundar a análise das questões trabalhistas (INEGI, 2016).

Quadro 3 - Autores internacionais que versaram sobre desigualdades salariais

Autor /ano	Estudo	Método utilizado	Principais resultados
LIU; MENG; ZHANG, 2000	Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy	Equações de salários e decomposição de Oaxaca-Blinder	Redução da discriminação salarial nos setores analisados
GARCIA; ÑOPO; SOLARDI, 2009	Gender and racial wage gaps in Brazil 1996-2006: evidence using a matching comparisons approach	Comparação de correspondência	Desigualdades salariais entre raças determinadas por diferenças de capital humano; desigualdades salariais entre gênero determinadas pelas características pessoais
MENDES, 2009	Gender wage differentials and occupational distribution	Decomposição salarial de Brown, Moon e Zoloth	Distribuição ocupacional não contribuía para as desigualdades salariais entre sexos; desigualdades salariais derivaram da discriminação
PAGER; WESTERN; BONIKOWSKI, 2009	Discrimination in a low-wage labor market: a field experiment	Estudo de auditoria	Discriminação racial no mercado de trabalho de baixa renda
MELLER; VALDÉS; LARA, 2011	Female discrimination at the professional level in Chile	Equações Mincerianas	Diferença salarial de aproximadamente 23% entre profissionais do sexo masculino e feminino

FONTE: Elaborado pela autora, 2016.

Liu, Meng e Zhang (2000) fizeram um estudo na China em 1995 e 1996, analisando três setores de atividades econômicas: estatal, coletivo e privado. Buscaram analisar as diferenças salariais de gênero e discriminação, usando dois conjuntos de dados chineses de Xangai e Jinan. Concluíram que a privatização da economia chinesa levou ao aumento das diferenças salariais, contudo esse aumento era por causa das características diferentes de capital humano. Comprovaram também que a participação da discriminação salarial declinou nos setores do período analisado.

Garcia, Ñopo e Solardi (2009) estudaram o Brasil e procuraram observar a evolução das diferenças salariais de gênero e raças, no período de 1996 a 2006, usando a PNAD. Concluíram que as diferenças salariais por raças eram mais visíveis do que as de gênero no Brasil, e que ambas diminuiriam no período analisado. No caso das desigualdades salariais entre raças, os principais fatores determinantes foram as diferenças de capital humano, já com relação ao gênero, foram as características pessoais.

Mendes (2009) estudou a economia portuguesa no período entre 1986 e 2004 e procurou analisar o papel da distribuição ocupacional dos trabalhadores na explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres, ou seja, procurou analisar o papel da segregação ocupacional nas disparidades salariais. Descobriu que a distribuição ocupacional dos trabalhadores não contribuía para as desigualdades salariais entre sexos, e que uma parte significativa das desigualdades salariais derivaram da discriminação.

Pager, Western e Bonikowski (2009) fizeram um experimento de campo no mercado de trabalho com baixos salários de Nova York, recrutando candidatos brancos, negros e latinos em 2004. Concluíram que os candidatos negros possuíam menor probabilidade de receber uma chamada de retorno ou oferta de emprego em relação aos brancos igualmente qualificados; candidatos negros e latinos eram canalizados para posições que exigiam menos contato com clientes, e maior trabalho manual; e que a discriminação continuava a moldar as oportunidades de emprego para trabalhadores de baixa renda.

Meller, Valdés e Lara (2011) analisaram o mercado de trabalho de profissionais universitários chilenos. Buscaram estudar as diferenças de participação da mulher no mercado, e o diferencial de salários existentes entre homens e mulheres. Utilizaram a base de dados Futuro Laboral e os dados dos graduados universitários que obtiveram a sua qualificação profissional em 1998 e 2000. Concluíram que praticamente não existiam diferenças na presença de homens e mulheres em carreiras universitárias no Chile, no entanto, existia diferença salarial de aproximadamente 23% entre profissionais do sexo masculino e feminino.

Feita essa apresentação da revisão da literatura, afirmar-se que esta dissertação, de acordo com a literatura sobre desigualdades salariais, também utilizará a metodologia de determinação dos salários por equações Mincerianas e decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder.

Entretanto, não utilizará correção de Heckman, por não haver necessidade. O procedimento de correção de Heckman é muito comum na literatura para corrigir o viés de seleção amostral quando se utiliza amostras como a PNAD, que consideram também pessoas desocupadas, e a partir dela se deseja estimar equações salariais (ROCHA; CAMPOS, 2007). A base de dados da RAIS utiliza dados apenas de pessoas ocupadas e com remuneração, não existindo na amostra pessoas sem ocupação e sem remuneração, portanto, não existindo possibilidade de viés de seleção na estimação das equações salariais. Além disso, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), justificam o não uso da correção de Heckman em seu estudo utilizando a própria PNAD, por considerarem que o desemprego no Brasil é todo involuntário, não sendo determinado pelo salário de reserva maior que o oferecido pelo mercado.

Além disso, diferentemente da maioria dos trabalhos brasileiros sobre o tema que utilizaram a PNAD, será utilizada a RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Um dos motivos da escolha da RAIS é o estudo apenas do mercado formal de trabalho, já que a PNAD utiliza em sua abordagem também o setor informal. As informações contidas na RAIS são instruídas pelas empresas e empregadores, já a PNAD funciona como uma pesquisa, onde as próprias pessoas informam seus dados. Dessa forma, os dados salariais da PNAD podem sofrer

subestimações, já que a maioria das pessoas tem certo receio em informar a quantia salarial que recebem. No entanto, na RAIS, como sendo informada pelos empregadores e objeto de fiscalização por parte do governo, pressupõe-se que os dados salariais não sofram possíveis alterações neste âmbito.

Da mesma forma, como o objetivo deste trabalho é explicar as desigualdades salariais nos setores econômicos determinados pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, a RAIS é a base de dados mais indicada, pois já inclui a classificação CNAE em sua estrutura interna, já que as empresas são classificadas em uma atividade econômica seguindo a classificação CNAE.

Embora a PNAD contenha muitas variáveis de identificação dos domicílios e dos moradores, a RAIS possui informações que abrangem praticamente todo o mercado formal de trabalho, sendo mais expressiva a quantidade de observações disponíveis do que a PNAD. Dessa forma, pode-se caracterizar a RAIS como uma fonte de dados quase censitária, pela quantidade de observações disponíveis em seu banco de dados, dando um caráter de maior confiabilidade e expressividade para os dados.

Neste sentido, o diferencial dessa pesquisa, além da utilização do banco de dados da RAIS, é analisar as desigualdades salariais em cada setor econômico classificado pela CNAE, como uma forma de conhecer o comportamento desses setores nas determinações salariais. Assim, verificou-se que ainda existem poucos trabalhos focados no estudo das diferenças salariais analisando os setores econômicos especificamente, buscando-se, dessa forma, contribuir para complementar esses estudos.

6 METODOLOGIA

A análise das diferenças salariais parte do pressuposto de que é possível estimar o salário de uma pessoa a partir das suas características pessoais e econômicas. Assim, a base para a estimação dos salários segue o modelo de equação de determinação de salários proposto por Mincer (SATEL, 2011). A equação salarial tentará captar os efeitos das características produtivas e do mercado de trabalho.

Após a determinação das equações Mincerianas, será aplicada a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder. A decomposição aponta as diferenças salariais entre homens e mulheres e as decompõem, permitindo verificar o impacto nas diferenças salariais atribuído às características observáveis, capital humano e a segmentação, e às características não observáveis, caracterizada como discriminação salarial.

Serão realizadas inicialmente análises do mercado de trabalho dos estados do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Ou seja, essa primeira análise leva em conta o mercado de trabalho de cada estado, com todas as observações da amostra e setores econômicos. Posteriormente, será feita análise intrassetorial do mercado de trabalho para cada estado no período estudado.

Este trabalho será baseado no estudo de Biderman e Guimarães (2002), que decompueram o diferencial de salários entre homens brancos e negros, e entre mulheres brancas e negras em cinco componentes: qualificação, inserção formal, inserção regional, inserção ocupacional e discriminação; e no trabalho de Fiuza-Moura (2015), que mensurou as diferenças salariais por gênero, cor e intensidade tecnológica na indústria brasileira no ano de 2012, e utilizou a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder para decompor os salários em parte explicada pelo capital humano e pela segregação ocupacional, em parte não explicada, atribuída à discriminação salarial e à interação dos componentes.

Este estudo tem abordagem quantitativa caracterizada como descritiva. Após a coleta dos dados e a organização deles no software STATA 12, serão feitos os procedimentos já citados e que serão detalhados a seguir. Contudo, estes procedimentos são calculados pelo software utilizado a partir de comandos específicos.

6.1 EQUAÇÃO MINCERIANA

Segundo Satel (2011), Mincer foi um dos primeiros formuladores da teoria do capital humano. Ele desenvolveu uma equação, chamada de equação Minceriana, em que tentou medir o quanto cada ano de estudo e experiência contribuía nos salários. Segundo Margonato (2011, p. 32) “a equação Minceriana de determinação de salários é a base para uma enorme literatura empírica e também o arcabouço utilizado para estimar retornos da educação, retornos da qualidade da educação, retornos da experiência, entre outros”. Para Margonato (2011), essa equação é muito utilizada em estudos do mercado de trabalho, para analisar a relação entre crescimento e nível de escolaridade de uma sociedade, e também para estudar as desigualdades salariais explicadas por variáveis como educação, idade, experiência, entre outras.

De acordo com Freitas (2008), a característica principal de uma função salarial com capital humano é relacionar o logaritmo natural dos salários com variáveis de investimento em capital humano, que podem ser anos de estudo, experiência profissional, entre outras. Além disso, essa função salarial é muito flexível, pois permite que outras variáveis adicionais sejam incluídas, como: sexo, cor, características do trabalho, região geográfica, setor de atividade, entre outras.

A variável a ser usada para medir a discriminação é o salário do trabalhador com relação ao número de horas trabalhadas. Para Carvalho, Neri e Silva (2006), como a jornada de trabalho de homens e mulheres pode ser diferente, é necessário calcular o diferencial de salários através de uma medida padronizada, sendo o salário/hora o salário recebido no mês dividido pela jornada de trabalho mensal.

Segundo Carvalho, Neri e Silva (2006) e Margonato (2011), a forma funcional da equação Minceriana é chamada de modelo *semilog*, pois a variável dependente, salário por hora, aparece na forma logarítmica, ou seja, na forma de logaritmo natural.

A equação Minceriana genérica é representada, segundo Tatei (2011), de acordo com a Equação 1.

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_n x + \mu \quad (1)$$

Sendo que: $\ln Y$ é o logaritmo do salário por hora; β_0 é o intercepto da equação; β_n é o vetor dos coeficientes; x representa as características dos indivíduos; e μ é o termo de erro.

Neste trabalho, a equação Minceriana a ser determinada para o mercado de trabalho de cada estado, incluirá variáveis que tentarão captar os efeitos do capital humano (escolaridade,

experiência, experiência²¹⁵) e os efeitos da segmentação do mercado (CNPJ e setores econômicos) sobre os salários, objetivando estimar os salários de homens e mulheres, conforme a Equação 2. Nesta equação estão omitidas as variáveis do nível de escolaridade “analfabetismo” e do setor de “recursos naturais” para evitar multicolinearidade nos dados.

$$\begin{aligned} \text{Ln salário por hora: } & \beta_0 + \beta_1 \text{ experiência} + \beta_2 \text{ experiência}^2 + \beta_3 \text{ até 5 anos inc.} + \beta_4 \text{ 5} \\ & \text{anos comp.} + \beta_5 \text{ 6 a 9 anos fundamental} + \beta_6 \text{ fundamental comp.} + \beta_7 \text{ médio inc.} + \beta_8 \\ & \text{médio comp.} + \beta_9 \text{ superior inc.} + \beta_{10} \text{ superior comp.} + \beta_{11} \text{ mestrado} + \beta_{12} \text{ doutorado} + \\ & \beta_{13} \text{ CNPJ} + \beta_{14} \text{ indústria} + \beta_{15} \text{ comércio} + \beta_{16} \text{ serviços} + \beta_{17} \text{ serviços domésticos} + \\ & \beta_{18} \text{ organismos internacionais} + \mu \end{aligned} \quad (2)$$

Já para a análise intrassetorial dos estados, a forma funcional a ser utilizada será conforme a Equação 3.

$$\begin{aligned} \text{Ln salário por hora: } & \beta_0 + \beta_1 \text{ experiência} + \beta_2 \text{ experiência}^2 + \beta_3 \text{ até 5 anos inc.} + \beta_4 \text{ 5} \\ & \text{anos comp.} + \beta_5 \text{ 6 a 9 anos fundamental} + \beta_6 \text{ fundamental comp.} + \beta_7 \text{ médio inc.} + \beta_8 \\ & \text{médio comp.} + \beta_9 \text{ superior inc.} + \beta_{10} \text{ superior comp.} + \beta_{11} \text{ mestrado} + \beta_{12} \text{ doutorado} + \\ & \beta_{13} \text{ CNPJ} + + \mu \end{aligned} \quad (3)$$

Satel (2011) aponta que a variável experiência, utilizada como *proxy* para os anos de trabalho, é obtida calculando a idade em anos completos, menos os anos de estudo completos, menos 6 ($x = \text{idade} - s - 6$). De acordo com essa expressão, Mincer acreditava que o indivíduo começava os estudos com seis anos de idade e trabalhava depois da conclusão de certo tempo de estudo. No entanto, Senna (1976) faz uma ressalva dizendo que alguns indivíduos, mesmo depois de ingressarem no mercado de trabalho, continuam adquirindo conhecimento e capital humano.

Fiuza-Moura (2015, p. 17) relata que “a regressão log-linear se tornou o meio mais difundido de estimação salarial da atualidade, sendo a ela incorporadas diversas outras variáveis além da escolaridade e da experiência [...]”. Outras variáveis são incluídas também para tentar captar os efeitos da segmentação no mercado de trabalho. Satel (2011, p. 18) comenta que:

A equação salarial desenvolvida por Mincer é muito importante nos estudos do mercado de trabalho porque a partir dela foi possível mensurar o quanto a educação e treinamento contribuem na determinação dos rendimentos do trabalho. Ao longo do tempo esta equação foi aperfeiçoada, sendo utilizada nas regressões paramétricas e não-paramétricas, inclusive acrescentando outras variáveis explicativas.

¹⁵ A experiência elevada ao quadrado é utilizada para medir os rendimentos marginais decrescentes, ou seja, o salário de uma pessoa se eleva conforme ela adquire mais experiência, no entanto, aumenta a taxas decrescentes.

Após a determinação da equação Minceriana a ser estimada, inicia-se a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder.

6.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

Segundo Jann (2008), uma metodologia muito usada na literatura para examinar a existência de discriminação salarial no mercado de trabalho entre grupos - seja ela discriminação por sexo, raça, entre outros - é a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Essa metodologia divide o diferencial de salários entre dois grupos: uma parte explicada pelas características de produtividade (variáveis utilizadas para explicar os salários, sejam elas de capital humano ou segmentação) e uma parte residual, não explicada pelas diferenças de produtividade. A parte não explicada é utilizada como uma medida de discriminação, mas também refere-se às diferenças de preditores não observados pela estimação. Segundo Jann (2008), essa técnica pode ser usada com qualquer grupo de variáveis de resultado, podendo ser utilizada para medir desigualdades salariais, de saúde, educação, entre outras.

Para Campante, Crespo e Leite (2004), a ideia básica do modelo de Oaxaca e Blinder é separar nas remunerações dos trabalhadores o que pode ser atribuído à discriminação, daquilo que estaria associado às diferenças de qualificações individuais e de inserção no mercado. Na verdade, segundo os autores, o que é atribuído à discriminação é a soma de todos os efeitos que não são diretamente capturados pelo modelo. Por isso, quando se inclui variáveis de controle diferentes no modelo, o percentual atribuído à discriminação pode mudar. Fernandes (2015) relata que a decomposição de Oaxaca e Blinder é usada para estimar o diferencial de salários que não podem ser atribuídos às diferenças no investimento em capital humano ou às diferenças de participações no mercado de trabalho. A diferença não explicada é atribuída à discriminação.

Carvalho, Neri e Silva (2006, p. 7) apontam que:

Diversos estudos procuram obter informações sobre os determinantes do salário dos trabalhadores, a partir de suas características individuais (escolaridade, experiência, cor/raça ou local de moradia) e informações sobre o mercado de trabalho (setor de atividade ou ocupação). O entendimento do processo pelo qual as pessoas desenvolvem suas habilidades na escola e no trabalho são fundamentais para investigar não apenas o porquê das diferenças de salário, mas para fomentar ideias no desenvolvimento econômico e social do país. A literatura existente sobre o tema revela que outros fatores também influenciam o salário como, por exemplo, habilidade inata ou discriminação.

De acordo com Bohnenberger (2005), a discriminação pode ser examinada quando se escolhe um grupo padrão, por exemplo os homens brancos, que funcionam como a norma a ser

seguida, e grupos que sofrem possíveis discriminações, como homens negros, mulheres brancas e negras. A partir disso, usam-se técnicas estatísticas para analisar as diferenças de salários entre o grupo padrão e os demais.

De acordo com Jann (2008), para fazer a decomposição são necessários dois grupos (A e B), uma variável de resultado (Y), e um conjunto de preditores. Analisando a diferença salarial, esses preditores, de acordo com a teoria do capital humano, podem ser educação, experiência, entre outros, e de acordo com a teoria da segmentação podem ser setores econômicos, entre outros. Segundo Freitas (2008), estima-se dois modelos pelo método dos mínimos quadrados ordinários, conforme Equações 4 e 5:

$$\ln W_m = \alpha_m + \beta_m X_m + \mu_m \quad (4)$$

$$\ln W_f = \alpha_f + \beta_f X_f + \mu_f \quad (5)$$

Em que: W_m refere-se a salário hora masculino; W_f refere-se a salário hora feminino; α é o intercepto da regressão; X é o vetor das características individuais e do mercado (idade, escolaridade, experiência, setores econômicos, regiões geográficas, etc); \ln é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes; e μ é o erro do termo aleatório.

A partir das equações de salários são obtidos os valores médios e os parâmetros estimados, conforme as Equações 6 e 7.

$$\overline{\ln W_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \mu_m \quad (6)$$

$$\overline{\ln W_f} = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \mu_f \quad (7)$$

Jacinto (2005) aponta que o coeficiente $\hat{\beta}_m$ mostra o quanto um homem recebe a mais caso ele tenha mais características produtivas, como por exemplo, um ano a mais de escolaridade ao passo que $\hat{\beta}_f$ mostra o quanto uma mulher recebe a mais caso ela tenha também mais características produtivas. Segundo Margonato (2011, p. 37):

O modelo supõe que se não houver discriminação, os efeitos das características específicas dos indivíduos sobre os salários serão idênticos para cada grupo considerado, de forma que a diferenciação é notada através de diferenças nos coeficientes estimados das equações de rendimentos.

Fiuza-Moura (2015, p. 39) comenta que “Ronald Oaxaca e Alan Blinder foram os primeiros teóricos a desenvolver o método da decomposição de diferenças salariais estimadas por equações de determinação de salários”. Oaxaca (1973) antecedeu Blinder por alguns meses e serviu como fonte de inspiração para ele.

Segundo Jacinto (2005) e Margonato (2011), o diferencial de rendimentos pode ser calculado pela diferença entre as Equações 6 e 7, apresentado na Equação 8:

$$D = \overline{\ln Wm} - \overline{\ln Wf} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (8)$$

Chaves (2011) relata que, somando-se e subtraindo-se a Equação 8 por uma média artificial dada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres e a média da dotação dos atributos dos homens, $\hat{\beta}_f \bar{X}_m$, aplica-se a decomposição de Oaxaca e Blinder.

$$D = \overline{\ln Wm} - \overline{\ln Wf} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_m \quad (9)$$

Rearranjando tem-se:

$$D = \overline{\ln Wm} - \overline{\ln Wf} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad (10)$$

Segundo Jacinto (2005) e Chaves (2011), Oaxaca (1973) determinou a decomposição em apenas dois componentes. O termo da Equação 10, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, representa a diferença salarial decorrente da discriminação contra o grupo em desvantagem, e refere-se ao fato de que pessoas com o mesmo nível de educação e experiência recebam salários diferenciados. Esse termo foi chamado de diferenças não explicadas. O restante da Equação 10, o termo $\hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, se refere às diferenças salariais em decorrência das diferenças de características produtivas entre os trabalhadores, chamado de diferenças explicadas.

Segundo Batista e Cacciamali (2009, p. 107) “quem é mais dotado em algum atributo valorizado pelo mercado, como, por exemplo, educação e experiência, tem um salário mais elevado. Essa é a porção do rendimento do trabalho que é considerada justificável”. Jacinto (2005, p. 537) relata que “no caso em que os homens e mulheres possuem a mesma escolaridade média ($\bar{X}_m - \bar{X}_f = 0$) o segundo termo da equação será zero e o resultado será um diferencial bruto devido apenas à discriminação”.

Fiuza-Moura (2015) relata que Blinder (1973) fez sua decomposição muito parecida com a de Oaxaca (1973), no entanto, dividiu em três componentes, ao considerar os interceptos das equações Mincerianas. O termo da Equação 10, $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$, foi chamado de *shift effect*, e segundo Fiuza-Moura (2015, p. 41) “é a diferença observada nos salários única e exclusivamente devido ao fato de o indivíduo estar inserido no grupo em vantagem ou em desvantagem”. Batista e Cacciamali (2009) ressaltam que este termo refere-se às diferenças dos interceptos e mede os diferenciais de salários devido às características específicas dos trabalhadores, independente das características do trabalho e dos atributos produtivos. Fiuza-Moura (2015) e Margonato (2011) mostraram que Blinder incluiu outro elemento nesse primeiro termo e chamou de *interaction effect*, $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$, que segundo Margonato (2011), mede a interação entre os efeitos explicados e não explicados. No entanto, Fiuza-Moura

(2015, p. 41) relata que esse termo não tem explicação econômica clara, mas pode “reduzir sub ou superestimações das partes explicadas pelas dotações ou pelos coeficientes”. Para Jann (2008, p. 3), este termo “está representando um termo de interação para o fato de que as diferenças de dotações e coeficientes existem simultaneamente entre os dois grupos”¹⁶.

Segundo Margonato (2011), o outro termo da Equação 10, $\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$, foi chamado de *coefficient effect*, o efeito não explicado pelos atributos produtivos. O último termo da Equação 10, $\hat{\beta}_f(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, foi chamado de *endowment effect*, o efeito explicado, obtido com as diferenças das médias dos atributos produtivos e forma de inserção dos trabalhadores.

Fiuza-Moura (2015) aponta que o método de Oaxaca que divide a decomposição em duas partes é chamado de *twofold*, e o método de Blinder que divide a decomposição em três partes é chamado de *threefold*. Neste trabalho, iremos utilizar a decomposição em três partes, dividindo as diferenças salariais em aspectos explicados pelas variáveis de capital humano e segmentação, em aspectos não explicados pelas variáveis utilizadas, sendo então atribuído à discriminação, e em aspectos de interação, que conforme já foi mencionado, não possui significado econômico claro.

Para Jacinto (2005), o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder pode ser usado com variáveis diversas como escolaridade, experiência, duração no emprego, entre outras, com o objetivo de controlar as características que possam interferir na diferenciação de salários. Se alguma característica que afete os rendimentos não for considerada no modelo, a discriminação poderá ser superestimada.

Segundo Carvalho, Neri e Silva (2006, p. 8):

Oaxaca (1973) destaca a experiência, escolaridade, posição na ocupação, setor de atividade, grupos de ocupação, migração e estado civil como controles importantes da fonte da discriminação segundo cor e sexo. Como exemplo, o controle definido pela ocupação elimina alguns dos efeitos das barreiras ocupacionais como fonte de discriminação.

Neste trabalho, serão utilizados controles para os efeitos do capital humano e da segmentação sobre os salários. Dessa forma, a parcela das diferenças salariais não observável será atribuída às variáveis não consideradas no modelo, que segundo a literatura, cabe determinar como devida à discriminação.

Portanto, pode-se simplificar os procedimentos da seguinte forma: estima-se as equações Mincerianas de salários, e aplica-se a decomposição de Oaxaca-Blinder.

¹⁶ Tradução da autora.

6.3 DADOS

A base de dados utilizada para este estudo é a RAIS, desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A base de dados da RAIS foi escolhida para ser um diferencial da pesquisa, já que a maioria dos trabalhos nessa área utilizam a PNAD. A RAIS utiliza informações apenas para o mercado formal de trabalho, portanto, só para pessoas que trabalham formalmente, com carteira de trabalho, além de considerar somente pessoas ocupadas no mercado de trabalho.

A RAIS possui muitas informações relevantes sobre o mercado de trabalho das pessoas ocupadas. Esta possibilita informações sobre o emprego em 31 de dezembro de cada ano, segundo gênero, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de serviço e salários, desagregados em nível ocupacional, geográfico e setorial. Contêm informações sobre o número de empregos por tamanho de estabelecimento, nacionalidade do empregado, faixa de remuneração, remunerações médias e massa salarial, segundo raça, sexo e pessoas com deficiência. Com relação ao vínculo, apresenta informações de data e tipo de admissão, data e causa de rescisão, ocupação, remuneração, horas trabalhadas, tempo de emprego, entre outras (BRASIL, 2013a). De todas as informações disponíveis na RAIS, as variáveis utilizadas na pesquisa serão: remuneração média nominal, sexo, grau de escolaridade, tempo de emprego, quantidade de horas contratuais por semana, tamanho do estabelecimento, tipo de estabelecimento e setores de atividade econômica.

Arbache (2000, p. 156) aponta algumas características, vantagens e desvantagens do banco de dados da RAIS:

Algumas características do banco de dados da RAIS são: (i) cobre apenas trabalhadores do setor formal; (ii) as informações são providas pelo empregador e não pelo empregado; (iii) o fornecimento das informações pelo empregador tem caráter obrigatório; (iv) substantiva parcela das empresas não fornece informações, especialmente as pequenas empresas das regiões mais pobres; e (v) os dados de salários são fornecidos na faixa de salário-mínimo. Como a RAIS não abrange o trabalho sem registro em carteira e há superestimação da participação de trabalhadores das grandes e médias empresas no banco de dados, deve-se ter cautela ao analisar resultados de estudos baseados nesses dados. Uma importante qualidade da RAIS é a sua grande cobertura. Os anuários recentes contabilizam mais de 20 milhões de trabalhadores, o que dá caráter quase censitário do mercado de trabalho formal brasileiro.

O Ministério do Trabalho e do Emprego (BRASIL, 2013a) recomenda cautela na utilização e interpretação dos dados, considerando as vantagens e as limitações quanto ao uso desse Registro Administrativo.

Segundo o MTE, (BRASIL, 2013a, p. 2):

A principal vantagem dessa fonte de informação é a sua abrangência, uma vez que permite o cruzamento de variáveis, englobando níveis ocupacionais, setoriais e geográficos, inclusive por município. A maior limitação é a omissão e declaração fora do prazo legal dos estabelecimentos, seguida pelo erro de preenchimento, decorrente de informações incompletas ou incorretas. Outro problema identificado está relacionado às declarações agregadas na matriz, quando o correto seria fornecer as informações por estabelecimento.

Com relação à comparação da RAIS com outras fontes, o MTE (BRASIL, 2013a, p. 3) aponta que:

As informações oriundas dos Registros Administrativos, muitas vezes, divergem das obtidas a partir de pesquisas domiciliares, em razão da própria natureza da fonte de dados, e das diferenças entre as metodologias, que envolve entre outros fatores, a conceituação de variáveis, a cobertura, o período e a forma de captação das informações. Há, portanto, necessidade de ajustes, caso se façam estudos comparativos com essas fontes de informações. No entanto, consideradas suas particularidades, em termos gerais, verifica-se igual tendência na evolução do fenômeno.

A produção da base RAIS resulta do processo de transformação e adaptação das declarações originais, com o objetivo de manter a confiabilidade em seu manuseio estatístico. As declarações da RAIS, em geral, são tratadas em duas etapas: processamento das declarações enviadas dentro do prazo legal, gerando as informações preliminares; e processamento das declarações enviadas fora do prazo, que anexadas às informações preliminares geram as definitivas. É preservada, na medida do possível, a informação original declarada pelo estabelecimento, no entanto, quando o conteúdo de algum campo é preenchido com valor incorreto, é preenchido com o valor “ignorado” (BRASIL, 2013a).

A base de dados da RAIS utiliza para a classificação das atividades econômicas a CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Segundo a Receita Federal do Brasil (BRASIL, 2016d) “a CNAE é o instrumento de padronização nacional dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do país”.

Segundo o IBGE-CONCLA (2007, p. 14):

As classificações de atividades econômicas são construídas para organizar as informações das unidades de produção, com o objetivo de produzir estatísticas dos fenômenos derivados da participação destas unidades no processo econômico. Servem para classificar as unidades de produção de acordo com a atividade que desenvolvem, em categorias definidas como segmentos homogêneos quanto à similaridade de funções produtivas (insumos, tecnologia, processos), características dos bens e serviços, finalidade de uso, etc.

Para o IBGE-CONCLA (2007), a classificação das atividades econômicas é revista periodicamente com objetivo de manter a classificação atualizada em razão das mudanças que ocorrem na estrutura da economia. A CNAE é a classificação oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais gestores de registros administrativos (IBGE-CONCLA, 2016).

Os setores de atividades econômicas escolhidos para a análise se baseiam na classificação das atividades econômicas elaborada pela CNAE. A versão mais atual é a 2.2, conquanto, como essa versão só começou a ser utilizada a partir de 2007, este trabalho irá utilizar a versão 1.0, de 1991, pois as bases de dados dos anos de 2000 e 2007 ainda utilizavam a versão 1.0. A CNAE 1.0, portanto, é a única disponível na base de dados para todo o período da análise – 2000, 2007 e 2014.

A CNAE 1.0 é composta de quatro níveis hierárquicos: seções, divisões, grupos e classes, possuindo 17 seções, 59 divisões, 223 grupos e 581 classes (IBGE-CONCLA, 2003). Este trabalho irá utilizar as 17 seções da CNAE 1.0, conforme o Quadro 4.

Quadro 4 - Setores de Atividades Econômicas

Seção	Descrição CNAE 1.0
A	AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA E EXPLORAÇÃO FLORESTAL
B	PESCA
C	EXTRATIVISMO (INDÚSTRIAS EXTRATIVAS)
D	INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO
E	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELETRICIDADE, GÁS E ÁGUA
F	CONSTRUÇÃO
G	COMÉRCIO, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, OBJETOS PESSOAIS E DOMÉSTICOS
H	ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO
I	TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E COMUNICAÇÕES
J	INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA, SEGUROS, PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E SERVIÇOS RELACIONADOS
K	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS, ALUGUÉIS E SERVIÇOS PRESTADOS ÀS EMPRESAS
L	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL
M	EDUCAÇÃO
N	SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS
O	OUTROS SERVIÇOS COLETIVOS, SOCIAIS E PESSOAIS
P	SERVIÇOS DOMÉSTICOS
Q	ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS

FONTE: IBGE-CONCLA, 2003.

Segundo o IBGE-CONCLA (2003), as três primeiras seções - A, B e C - referem-se às atividades exercidas com base nos recursos naturais: terra (agropecuária, silvicultura e exploração florestal), água (pesca) e recursos minerais (extrativa mineral). As próximas seções - D, E e F – referem-se à produção de mercadorias/bens obtidos por processos de transformação, montagem, tratamento e construção, como a produção manufatureira, a produção e distribuição de água, gás e energia elétrica, e a construção. A seção G reúne todas as formas de comercialização de mercadorias e reparação de veículos automotores, objetos pessoais e

domésticos. As oito seções seguintes - H, I, J, K, L, M, N e O - organizam as atividades dos serviços, cobrindo serviços mercantis e não mercantis, financeiros e não financeiros, voltados às empresas ou às famílias. As duas últimas seções - P e Q - referem-se a atividades que, por suas especificidades, não podem ser tratadas em conjunto com outras: os serviços domésticos remunerados exercidos no âmbito das famílias e as atividades exercidas em âmbitos extraterritoriais.

Estas seções serão utilizadas para a análise detalhada do mercado de trabalho dos três estados, ou seja, serão a base da análise intrassetorial do mercado.

6.3.1 Amostra

A amostra utilizada na pesquisa compreende às informações declaradas na RAIS, pelos empregadores, e constantes nos microdados disponíveis da RAIS para os anos de 2000, 2007 e 2014, para os estados do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. O ano de 2014 foi escolhido com base na disponibilidade de dados da RAIS, sendo os dados mais recentes disponíveis. Os demais anos, 2000 e 2007, foram escolhidos como sendo um intervalo considerável para a análise da evolução das desigualdades salariais.

O número total de observações constantes no banco de dados da RAIS para os três estados no período analisado é demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 - Número de observações constantes na RAIS

Anos	Sexo	Paraná	Rio Grande do Sul	Santa Catarina
2000	Masculino	1.515.922	1.634.785	1.015.073
	Feminino	888.778	1.087.840	612.719
	Total	2.404.700	2.722.725	1.627.782
2007	Masculino	2.143.661	2.038.394	1.548.617
	Feminino	1.440.670	1.485.126	1.104.341
	Total	3.584.331	3.523.520	2.652.958
2014	Masculino	2.821.789	2.694.030	2.065.463
	Feminino	2.184.194	2.174.361	1.667.666
	Total	5.005.983	4.868.391	3.733.129

FONTE: Elaborada pela autora, 2016, com base nos dados da RAIS.

Para analisar as desigualdades salariais, e possibilitar a verificação da existência de discriminação, optou-se por utilizar as informações declaradas somente pelas entidades empresariais, excluindo observações de natureza jurídica como: administração pública, entidades sem lucro, pessoa física e organismos internacionais. Parte-se da ideia de que a

discriminação teoricamente não exista na administração pública, principalmente porque a maioria dos cargos são provindos de concurso público, em que não existe diferenciação quanto ao sexo, cor ou qualquer outro atributo na remuneração, por isso a relevância de excluir os dados informados por órgãos públicos. Da mesma forma, para que a amostra ficasse mais homogênea, optou-se por excluir também os dados das entidades sem lucro, pessoas físicas e organismos internacionais, ficando apenas as informações das entidades empresariais. A análise dos dados fica mais compactada e possibilita melhoramento na estimação dos modelos, já que algumas estimações são impossíveis com número elevado de observações.

A categoria de entidades empresariais engloba: empresa pública, sociedade de economia mista, sociedade anônima aberta, fechada, limitada, empresário (individual), cooperativa, entre outras. As informações declaradas pelos empregadores são referentes a cada indivíduo empregado em entidades empresariais.

Dessa forma, a amostra da pesquisa contém as observações conforme a Tabela 5. A amostra compreende o mercado de trabalho como um todo, com todas as observações das entidades empresariais e setores econômicos analisados conjuntamente.

Tabela 5 - Amostra da pesquisa: número de observações declaradas pelas entidades empresariais

Anos	Sexo	Paraná	Rio Grande do Sul	Santa Catarina
2000	Masculino	1.186.186	1.293.672	859.837
	Feminino	552.592	696.322	431.679
	Total	1.738.778	1.989.994	1.291.516
2007	Masculino	1.773.715	1.683.317	1.346.167
	Feminino	979.244	1.009.583	818.533
	Total	2.752.959	2.692.900	2.164.700
2014	Masculino	2.423.110	2.296.952	1.834.539
	Feminino	1.599.523	1.569.972	1.285.627
	Total	4.022.633	3.866.924	3.120.166

FONTE: Elaborada pela autora, 2016, com base nos dados da RAIS.

As análises desagregadas por setores econômicos terão como amostra o número de observações descritas na Tabela 6. Estas observações serão usadas para a análise individual de cada setor econômico, para os três estados no período analisado. O nome de cada setor econômico foi abreviado pelas letras do alfabeto, conforme demonstrado no Quadro 04.

Tabela 6 - Amostra setorial da pesquisa: número de observações declaradas pelas entidades empresariais por setores econômicos

Setores\ Anos		Paraná			Rio Grande do Sul			Santa Catarina		
		Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
A	2000	43.434	7.174	50.608	37.868	10.733	48.601	37.528	9.710	47.238
	2007	62.607	12.439	75.046	57.553	13.037	70.590	50.390	13.478	63.868
	2014	63.351	20.305	83.656	57.563	17.693	75.256	37.709	14.813	52.522
B	2000	51	20	71	290	172	462	3.446	158	3.604
	2007	120	16	136	376	24	400	3.956	391	4.347
	2014	216	43	259	281	19	300	3.498	393	3.891
C	2000	5.109	301	5.410	5.952	404	6.356	6.500	429	6.929
	2007	6.472	529	7.001	7.307	469	7.776	8.413	464	8.877
	2014	8.162	748	8.910	9.514	911	10.425	10.765	863	11.628
D	2000	376.515	132.040	508.555	503.855	255.847	759.702	352.972	173.275	526.247
	2007	603.286	264.199	867.485	635.524	347.764	983.288	530.431	318.890	849.321
	2014	705.487	376.532	1.082.019	717.007	417.620	1.134.627	638.599	425.779	1.064.378
E	2000	11.030	2.085	13.115	9.072	1.762	10.834	7.440	1.240	8.680
	2007	15.945	3.516	19.461	13.078	3.029	16.107	10.026	1.976	12.002
	2014	15.100	3.977	19.077	14.489	3.716	18.205	10.302	2.245	12.547
F	2000	113.262	7.862	121.124	125.865	8.095	133.960	70.536	3.543	74.079
	2007	142.544	6.382	148.926	141.985	7.253	149.238	116.260	5.933	122.193
	2014	302.554	20.224	322.778	283.673	21.201	304.874	234.872	15.059	249.931
G	2000	274.387	171.325	445.712	284.623	192.694	477.317	167.079	107.529	274.608
	2007	453.902	323.684	777.586	400.602	307.202	707.804	290.096	225.257	515.353
	2014	612.382	536.243	1.148.625	557.478	523.703	1.081.181	403.679	368.292	771.971
H	2000	32.727	43.976	76.703	35.182	53.665	88.847	25.534	32.563	58.097
	2007	48.675	79.568	128.243	42.652	78.407	121.059	44.213	66.010	110.223
	2014	74.425	139.001	213.426	69.085	131.878	200.963	64.925	105.315	170.240
I	2000	98.972	15.819	114.791	104.344	15.366	119.710	58.368	8.498	66.866
	2007	151.461	27.197	178.658	139.668	26.354	166.022	99.159	18.141	117.300
	2014	237.898	58.248	296.146	221.858	50.253	272.111	167.777	36.302	204.079
J	2000	23.249	17.137	40.386	24.883	19.129	44.012	12.379	7.987	20.366
	2007	27.625	28.329	55.954	34.003	33.247	67.250	13.912	13.692	27.604
	2014	31.697	36.975	68.672	32.145	40.259	72.404	17.170	22.251	39.421
K	2000	162.780	91.899	254.679	126.812	79.396	206.208	97.753	57.164	154.917
	2007	209.265	144.501	353.766	166.568	120.371	286.939	146.679	104.176	250.855
	2014	297.233	254.524	551.757	268.689	234.190	502.879	200.793	204.853	405.646
L	2000	1.793	934	2.727	1.419	698	2.117	408	163	571
	2007	2.009	1.313	3.322	1.333	539	1.872	229	113	342
	2014	2.179	1.486	3.665	1.418	1.071	2.489	1.364	839	2.203
M	2000	8.686	18.257	26.943	4.051	10.008	14.059	3.631	9.080	12.711
	2007	16.087	32.836	48.923	7.008	16.477	23.485	7.436	16.224	23.660
	2014	27.684	60.020	87.704	16.781	40.460	57.241	12.660	30.128	42.788
N	2000	8.196	29.537	37.733	8.161	31.430	39.591	2.482	10.880	13.362
	2007	8.730	37.651	46.381	9.656	34.921	44.577	3.266	17.737	21.003
	2014	13.142	60.850	73.992	13.158	56.086	69.244	5.342	34.032	39.374
O	2000	25.952	14.176	40.128	21.188	16.755	37.943	13.754	9.444	23.198
	2007	24.830	16.903	41.733	25.821	20.086	45.907	21.613	15.942	37.555
	2014	31.536	30.280	61.816	33.739	30.846	64.585	25.031	24.412	49.443
P	2000	25	30	55	58	145	203	15	15	30
	2007	153	177	330	164	376	540	88	109	197
	2014	62	64	126	46	43	89	53	51	104
Q	2000	18	20	38	49	23	72	12	1	13
	2007	4	4	8	19	27	46	0	0	0
	2014	2	3	5	28	23	51	0	0	0

FONTE: Elaborada pela autora, 2016, com base nos dados da RAIS.

Analisando brevemente a Tabela 6, pode-se perceber que, em todos os estados e em todo o período, os setores que possuem maior número de trabalhadores são: indústria de transformação, construção, comércio, transportes e atividades imobiliárias. Já os setores que apresentam menor número de trabalhadores são: pesca, extrativismo, produção e distribuição de gás e água, administração pública, serviços domésticos e organismos internacionais. Os setores predominantemente femininos são: alojamento e alimentação, educação e serviços sociais. Já os setores predominantemente masculinos são: agricultura e pecuária, pesca, extrativismo, produção e distribuição de gás e água, construção e transportes.

Portanto, serão realizadas duas abordagens distintas em relação ao mercado formal, uma para o mercado de trabalho de cada estado, e uma analisando cada setor econômico individualmente, para todo o período analisado.

6.3.2 Variáveis

A variável dependente utilizada para determinar as equações Mincerianas de salários será a “remuneração média nominal por hora”, transformada em logaritmo, conforme aponta a literatura. Essa variável não consta no banco de dados da RAIS, no entanto, será obtida dividindo a “remuneração nominal média mensal” pela “quantidade de horas contratuais por mês”. Consta no banco de dados da RAIS apenas a variável “quantidade de horas contratuais por semana”, dessa forma, esses dados serão multiplicados por 4, assumindo que um mês possui em média, aproximadamente 4 semanas.

Os valores das remunerações dos anos de 2000 e 2007 foram deflacionados a preços de 2014 pelo INPC- Índice de Preços ao Consumidor, obtidos no IPEA-DATA. O INPC foi utilizado pois é um índice geral de preços e possuía seu valor para o período estudado. Dessa forma, será possível fazer comparações salariais entre os anos analisados, pois todos estarão na mesma base de preços.

As variáveis independentes utilizadas na pesquisa para estimar as equações de determinação de salários de homens e mulheres são apresentadas no Quadro 5. Essas variáveis são divididas em dois blocos.

Quadro 5 - Variáveis independentes

Variáveis de Capital Humano	Descrição	Nome atribuído
Tempo de emprego	Tempo de emprego do trabalhador, em anos	Experiência
Tempo de emprego ²	Variável de interação com objetivo de captar os retornos marginais decrescentes	Experiência ²
Escolaridade 1	Analfabetos	Analfabetismo
Escolaridade 2	Até 5 anos incompletos	Até 5 anos incompletos
Escolaridade 3	5 anos completos	5 anos completos
Escolaridade 4	6 a 9 anos ensino fundamental	6 a 9 anos ensino fundamental
Escolaridade 5	Fundamental completo	Fundamental completo
Escolaridade 6	Médio incompleto	Médio incompleto
Escolaridade 7	Médio completo	Médio completo
Escolaridade 8	Superior incompleto	Superior incompleto
Escolaridade 9	Superior completo	Superior completo
Escolaridade 10	Mestrado	Mestrado
Escolaridade 11	Doutorado	Doutorado
Variáveis de Segmentação	Descrição	Nome atribuído
Tipo estabelecimento	Se o empregador é pessoa física (CEI) ou jurídica (CNPJ)	CNPJ
Recursos naturais	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: recursos naturais	Recursos naturais
Indústria	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: indústria	Indústria
Comércio	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: comércio	Comércio
Serviços	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: serviços	Serviços
Serviços domésticos	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: serviços domésticos	Serviços domésticos
Organismos internacionais	Setor de atividade econômica que o trabalhador está inserido: organismos internacionais	Organismos internacionais

FONTE: Elaborado pela autora, 2016

O primeiro bloco refere-se às variáveis que tentarão captar os efeitos do capital humano sobre as diferenças salariais. As variáveis apresentadas nesse bloco são: “experiência”, “experiência²” e os diversos níveis de escolaridade, desde “analfabetismo” até “doutorado”.

A variável “tempo de emprego”, medida em anos, será utilizada para determinar a experiência do trabalhador. No banco de dados da RAIS, o tempo de emprego está medido em meses, sendo feito então a divisão por 12¹⁷ para obter a variável em anos. Segundo Satel (2011), Mincer propôs que quando não existir uma variável determinante da experiência, usa-se como *proxy* a idade do trabalhador, menos seis, menos os anos de estudos completos. Nesse caso, como existe uma variável que pode determinar a experiência, não será utilizado a variável *proxy* proposta por Mincer.

Como explica a teoria do capital humano, existe uma relação positiva entre escolaridade, experiência e remunerações. Quanto maior for a escolaridade e a experiência de uma pessoa,

¹⁷ O tempo de emprego na RAIS é medido em meses. Para transformar em anos, procede a divisão por 12. Exemplo: transformar 40 meses em anos, 40/12= 3,333 anos.

maior será a sua remuneração no mercado de trabalho. Portanto, os diversos níveis de escolaridade e a experiência estarão sendo utilizados para captar essa relação positiva.

Será inserida a variável de interação “experiência²”. Essa variável tentará captar o efeito dos rendimentos marginais decrescentes. Conforme explica a teoria do capital humano, a remuneração de um trabalhador aumenta conforme ele obtém mais experiência no mercado de trabalho, porém, conforme aumenta o nível de experiência de uma pessoa, os acréscimos nos rendimentos crescem, mas a taxas decrescentes. Ou seja, existem retornos marginais decrescentes: quanto mais experiência um trabalhador possuir, maior será a sua remuneração, no entanto, chega um momento da vida do trabalhador que o retorno sobre a experiência vai crescendo a taxas decrescentes. Essa mesma análise, segundo a teoria do capital humano, é aplicada para a escolaridade, mas, como os dados sobre escolaridade do banco de dados da RAIS não são contínuos, sendo demonstrados em faixas de escolaridade, não é possível inserir a variável “escolaridade²”.

O segundo bloco de variáveis tentará captar o fenômeno da segmentação no mercado de trabalho. Essas variáveis serão *dummies*, onde será atribuído 1 para a presença da característica da variável e 0 para a ausência. As variáveis de segmentação serão “CNPJ” e os diversos setores econômicos.

A variável *dummy* “CNPJ”, constante no banco de dados da RAIS, identificará se o estabelecimento é composto por empregador pessoa física (CEI-Cadastro específico do INSS) ou pessoa jurídica (CNPJ). A inclusão dessa variável permitirá observar se os salários variam conforme o tipo de estabelecimento do empregador, por isso está inserida no rol das variáveis de segmentação.

As variáveis categóricas para os setores de atividades econômicas identificarão o setor em que o trabalhador está inserido. Os 17 setores abrangentes da RAIS serão divididos em “recursos naturais”, “indústria”, “comércio”, “serviços”, “serviços domésticos” e “organismos internacionais “conforme o Quadro 6.

A teoria da segmentação aponta que trabalhadores com a mesma produtividade recebem salários distintos em razão de empregos distintos, portanto, as variáveis categóricas para os setores econômicos permitirão verificar se existem diferenças de remunerações baseado no setor de atividade econômica.

Na especificação das equações Mincerianas para homens e mulheres, as variáveis “analfabetismo” e “recursos naturais” serão omitidas para evitar a multicolinearidade entre as variáveis, já que são variáveis *dummy*.

Quadro 6 - Enquadramento dos setores de atividades econômicas

Seção	Descrição CNAE 1.0	Enquadramento
A	Agricultura, pecuária e exploração florestal	Recursos naturais
B	Pesca	Recursos naturais
C	Extrativismo (indústrias extrativas) ¹⁸	Recursos naturais
D	Indústrias de transformação	Indústria ¹⁹
E	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	Indústria
F	Construção	Indústria
G	Comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos	Comércio ²⁰
H	Alojamento e alimentação	Serviços ²¹
I	Transporte, armazenagem e comunicações	Serviços
J	Intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços	Serviços
K	Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados as empresas	Serviços
L	Administração pública, defesa e seguridade social	Serviços
M	Educação	Serviços
N	Saúde e serviços sociais	Serviços
O	Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	Serviços
P	Serviços domésticos	Serviços domésticos
Q	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	Organismos internacionais

FONTE: Elaborado pela autora, com base na CNAE 1.0, 2016.

¹⁸ O IBGE-CONCLA (2003) classifica a indústria extrativa como atividade exercida com base nos recursos naturais, por isso será enquadrada como recursos naturais, e não indústria.

¹⁹ Indústrias são aquelas que transformam matérias-primas, manualmente ou com auxílio de máquinas e ferramentas, fabricando mercadorias (SEBRAE, 2016).

²⁰ Comércio são atividades que vendem mercadorias diretamente ao consumidor – no caso do comércio varejista – ou aquelas que compram do produtor para vender ao varejista – comércio atacadista (SEBRAE, 2016).

²¹ Prestação de serviços são atividades que não resultam na entrega de mercadorias, mas da oferta do próprio trabalho ao consumidor (SEBRAE, 2016).

7 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Neste capítulo do trabalho serão expostas algumas análises descritivas dos dados, obtidas por meio do banco de dados da RAIS com auxílio do software STATA 12, para a amostra dos dados das entidades empresariais da Região Sul do Brasil. Será analisado o mercado formal de trabalho de cada estado, e também desagregando alguns dados por setores de atividades econômicas para os anos 2000, 2007 e 2014.

7.1 DISTRIBUIÇÃO DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL

A Tabela 7 mostra a distribuição de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil, nos anos 2000, 2007 e 2014, conforme informações declaradas na RAIS. O Gráfico 1 apresenta a distribuição percentual dessa relação.

Tabela 7 - Distribuição de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil, nos anos 2000, 2007 e 2014

Estados	2000		Total	2007		Total	2014		Total
	Homem	Mulher		Homem	Mulher		Homem	Mulher	
Paraná	1.186.186	552.592	1.738.778	1.773.715	979.244	2.752.959	2.423.110	1.599.523	4.022.633
Rio Grande do Sul	1.293.672	696.322	1.989.994	1.683.317	1.009.583	2.692.900	2.296.952	1.569.972	3.866.924
Santa Catarina	859.837	431.679	1.291.516	1.346.167	818.533	2.164.700	1.834.539	1.285.627	3.120.166

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

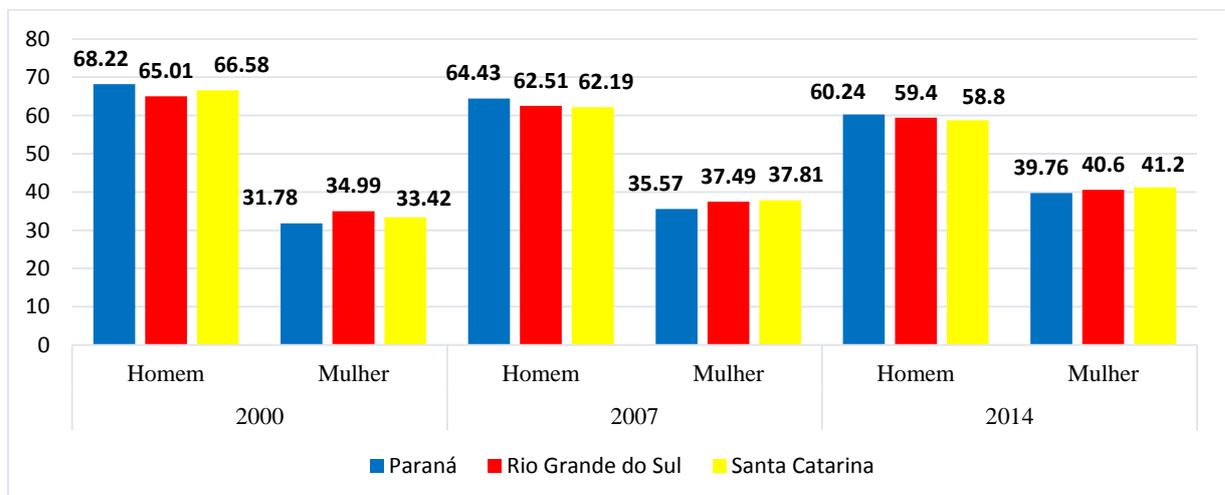


Gráfico 1 - Distribuição percentual de homens e mulheres, pertencentes às entidades empresariais, dos estados da Região Sul do Brasil, nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

De 2000 a 2014, o número de empregados do setor formal aumentou 43,22% no estado do Paraná, 51,46% no Rio Grande do Sul, e 41,39% em Santa Catarina. O número de mulheres empregadas aumentou aproximadamente 34,55% no Paraná, 44,35% no Rio Grande do Sul, e 33,58% em Santa Catarina. Logo, o aumento da participação das mulheres pode ser percebido nos três estados, contudo, ocorreu em maior intensidade no Rio Grande do Sul, e em menor intensidade em Santa Catarina.

Nos três estados percebe-se uma significativa evolução da participação da mulher no mercado de trabalho formal, de 2000 a 2014, e também uma elevação do número de pessoas ocupadas no mercado formal das entidades empresariais. No ano 2000, a participação de homens era mais significativa que a de mulheres. Já em 2014, as mulheres aumentaram sua participação, tornando mais equitativa a participação do mercado de trabalho formal entre homens e mulheres.

O Gráfico 2 mostra a distribuição percentual de homens declarados participantes de entidades empresariais, nos diversos setores de atividades econômicas do estado do Paraná, nos anos 2000, 2007 e 2014.

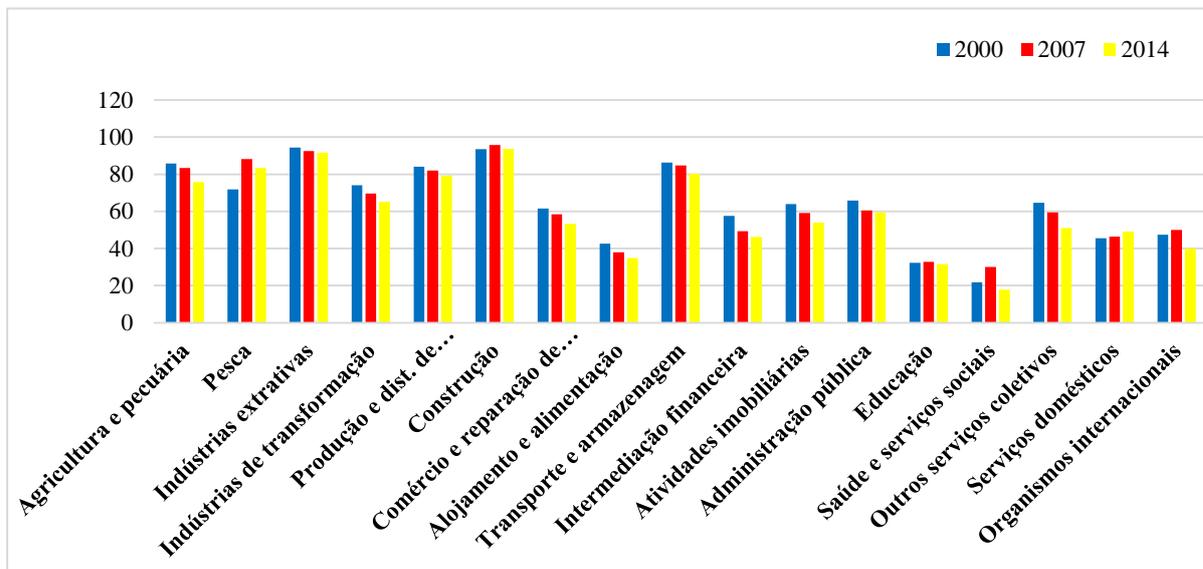


Gráfico 2 - Distribuição percentual de homens, para o estado do Paraná, nos diversos setores econômicos, nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Considerando que a diferença do percentual dos homens é atribuída às mulheres, percebe-se que o número de homens era maior que o de mulheres na maioria dos setores econômicos nos três anos analisados. Poucos eram os setores que havia maior número de mulheres participando, apenas: alojamento e alimentação, educação, saúde, serviços domésticos, e organismos internacionais.

Destacam-se os setores de indústrias extrativas e construção, em que a participação da mulher era inferior a 10% nos três anos. Outros setores como: agricultura e pecuária, pesca, indústria de transformação, e produção e distribuição de eletricidade, gás e água, a participação masculina era dominante.

O Gráfico 3 mostra a distribuição percentual de homens declarados participantes de entidades empresariais, nos diversos setores de atividades econômicas do estado do Rio Grande do Sul, nos anos 2000, 2007 e 2014.

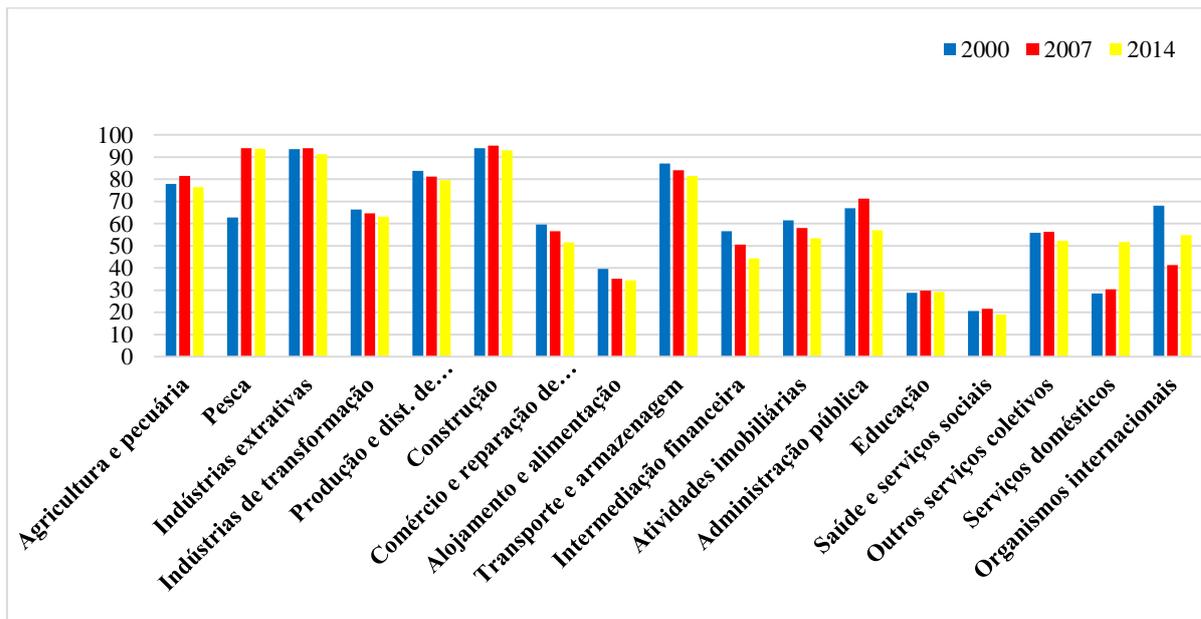


Gráfico 3 - Distribuição percentual de homens, para o estado do Rio Grande do Sul, nos diversos setores econômicos, nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Observa-se no estado do Rio Grande do Sul o mesmo comportamento de dominância de participação masculina em quase todos os setores. Nos setores de indústrias extrativas e construção, a participação da mulher era inferior a 10% nos três anos, e na pesca era inferior a 10% nos anos de 2007 e 2014. Outros setores como: agricultura e pecuária, indústria de transformação, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, transportes, administração pública, e organismos internacionais, a participação masculina também era dominante sobre a feminina. No entanto, existiam também alguns setores em que a participação feminina dominava, significativamente, eram eles: alojamento e alimentação, educação, saúde e serviços sociais, e serviços domésticos.

O Gráfico 4 mostra a distribuição percentual de homens declarados participantes de entidades empresariais, nos diversos setores de atividades econômicas do estado de Santa Catarina, nos anos 2000, 2007 e 2014.

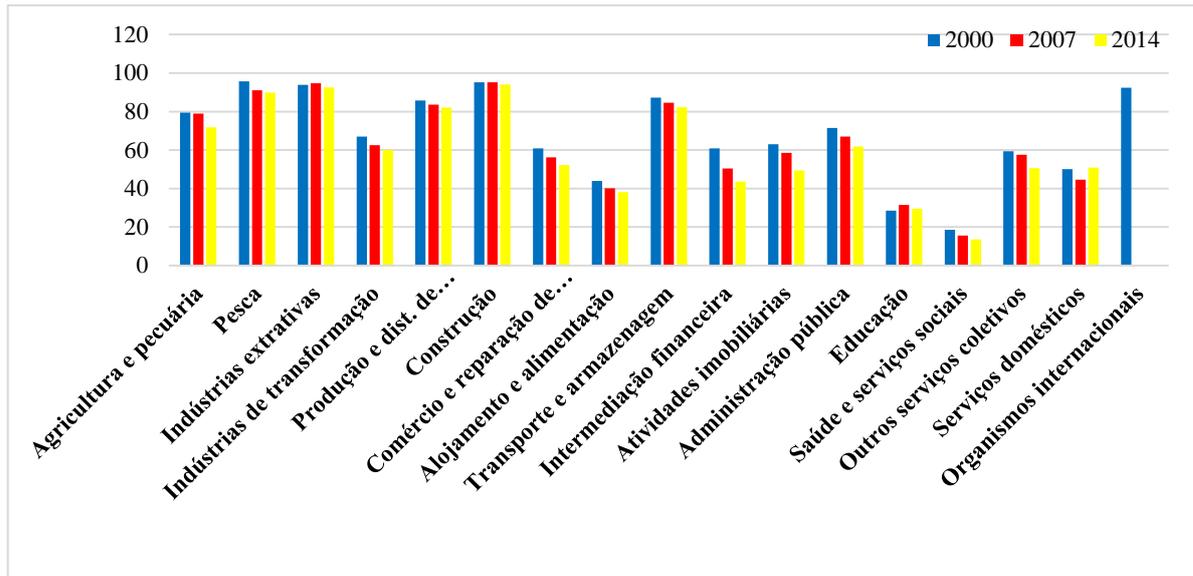


Gráfico 4 - Distribuição percentual de homens, para o estado de Santa Catarina, nos diversos setores econômicos, nos anos 2000, 2007 e 2014²²

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Da mesma forma que nos estados do Paraná e Rio Grande do Sul, pode-se observar em Santa Catarina que o número de homens empregados em alguns setores era bem maior que o número de mulheres nos três anos analisados. Nos setores de pesca, indústrias extrativas e construção, a participação da mulher era próxima ou inferior a 10% nos três anos. Outros setores como: agricultura e pecuária, indústria de transformação, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, transportes, administração pública, e organismos internacionais, a participação masculina era dominante. Porém, existiam alguns setores em que a participação feminina dominava significativamente, eram eles: alojamento e alimentação, administração pública, educação, saúde e serviços sociais, e organismos internacionais.

Nos três estados, em todo o período analisado, as mulheres eram maioria em setores que são considerados tradicionais e históricos de participação feminina. Já os homens eram mais numerosos na maioria dos setores analisados. Percebeu-se que ao longo do período, na maioria dos setores, a mulher aumentou sua participação no mercado de trabalho. Contudo, mesmo as mulheres conquistando cada vez mais seu espaço, há a necessidade de superar algumas barreiras, para, assim, serem equiparadas aos homens quanto à distribuição em determinados setores.

²² Não aparece a barra dos dados de 2007 e 2014 para o setor de organismos internacionais porque os valores são 0.

7.2 MÉDIA SALARIAL MENSAL DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL

O Gráfico 5 apresenta a remuneração média mensal, em reais, ajustados a preços de 2014, para a amostra das observações das entidades empresariais dos três estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014.

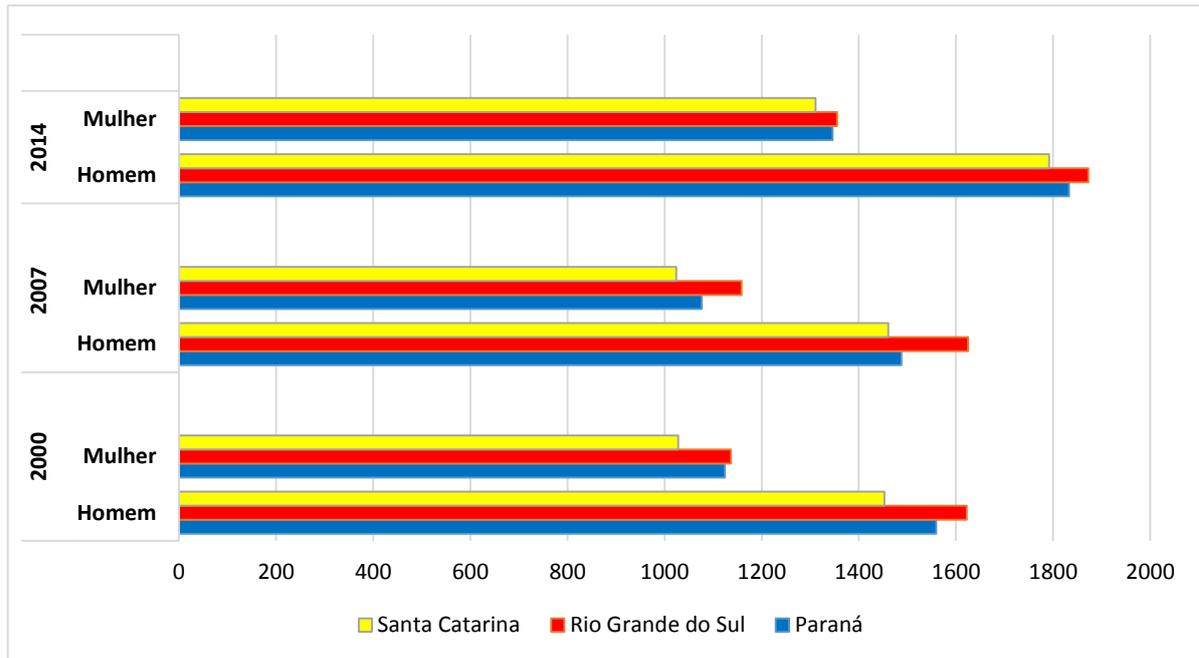


Gráfico 5 - Remuneração média mensal, em reais, ajustados a preços de 2014, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

É possível observar que o estado de Santa Catarina apresentava as menores remunerações médias mensais, e Rio Grande do Sul as maiores, para homens e mulheres nos três anos analisados. Observa-se uma elevação significativa dos salários médios de homens e mulheres, para os três estados, no período de 2000 a 2014, embora tenha ocorrido uma pequena queda dos salários médios de homens e mulheres de 2000 a 2007 no Paraná, e no salário médio das mulheres de 2000 a 2007 em Santa Catarina.

O salário médio mensal da mulher foi inferior ao do homem em todos os estados e anos analisados, apresentando apenas uma pequena melhora ao longo do período. Esse fato mostra que a mulher ainda precisa superar alguns obstáculos para ter sua remuneração equiparada em relação ao homem.

O Gráfico 6 apresenta o percentual que o salário médio mensal da mulher atingiu em relação ao salário do homem para os três estados no período analisado.

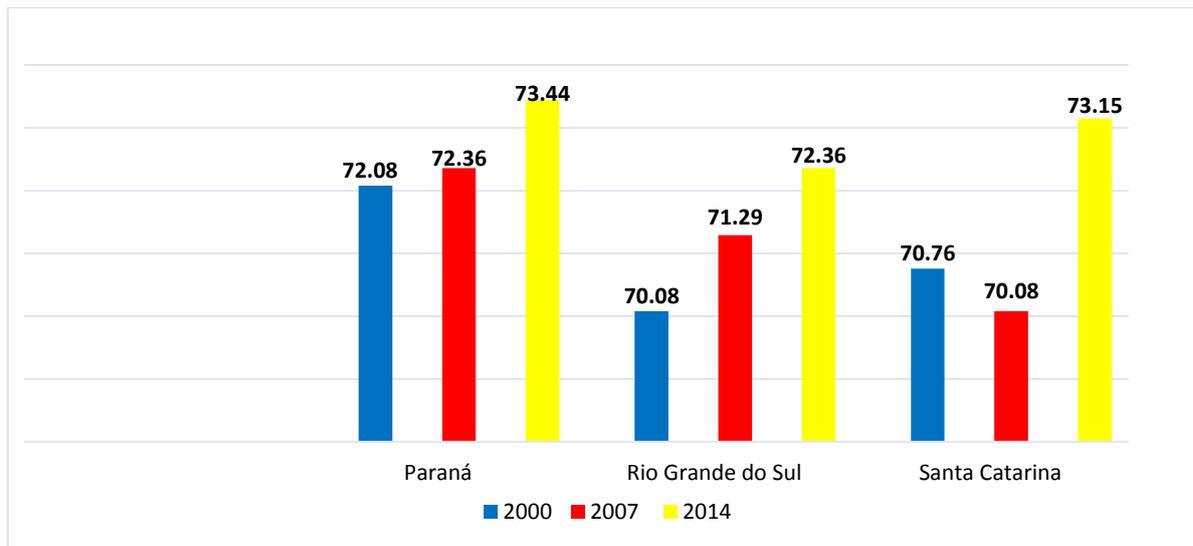


Gráfico 6 - Percentual do salário médio da mulher em relação ao salário do homem para os estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

O Paraná possuía o maior percentual do salário médio da mulher em relação ao do homem nos três anos analisados, ou seja, existia a menor diferença salarial entre homens e mulheres comparado com o Rio Grande do Sul e Santa Catarina, mesmo que em todos os estados o salário médio das mulheres era inferior ao dos homens. Já o Rio Grande do Sul apresentava a pior relação percentual do salário médio da mulher em relação ao do homem, nos anos de 2000 e 2014, sendo o estado em que havia a maior diferença salarial.

Percebe-se que de 2000 a 2014, nos três estados, as mulheres conseguiram aumentar o percentual do salário médio em relação ao homem, significando que o salário das mulheres cresceu, ocorrendo, portanto, elevação das remunerações médias das mulheres.

7.2.1 Média salarial mensal de homens e mulheres no estado do Paraná

O Gráfico 7 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2000.

No ano 2000, pode-se observar que as mulheres recebiam salário médio inferior ao dos homens na maioria dos setores. O setor com a menor remuneração média para a mulher era o de serviços domésticos. Já o setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água, era o

setor com a maior remuneração média para a mulher. Apenas no setor de construção, o salário médio da mulher superava, ligeiramente, o do homem. Já o setor com a menor remuneração para o homem era a pesca, e com a maior era produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

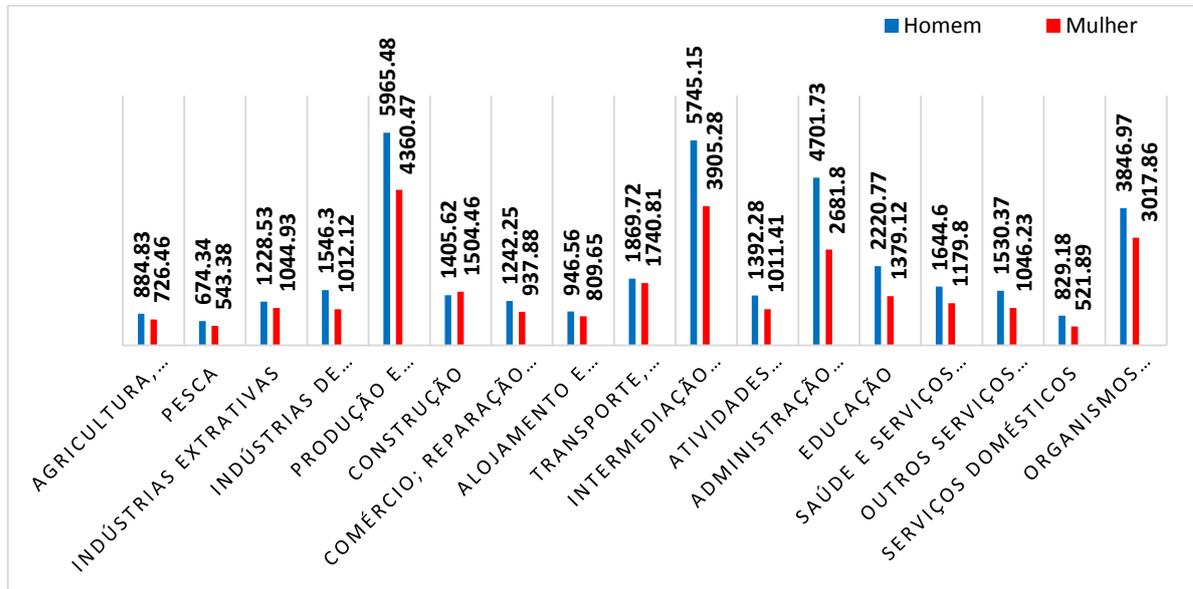


Gráfico 7 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2000
FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

O Gráfico 8 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2007.

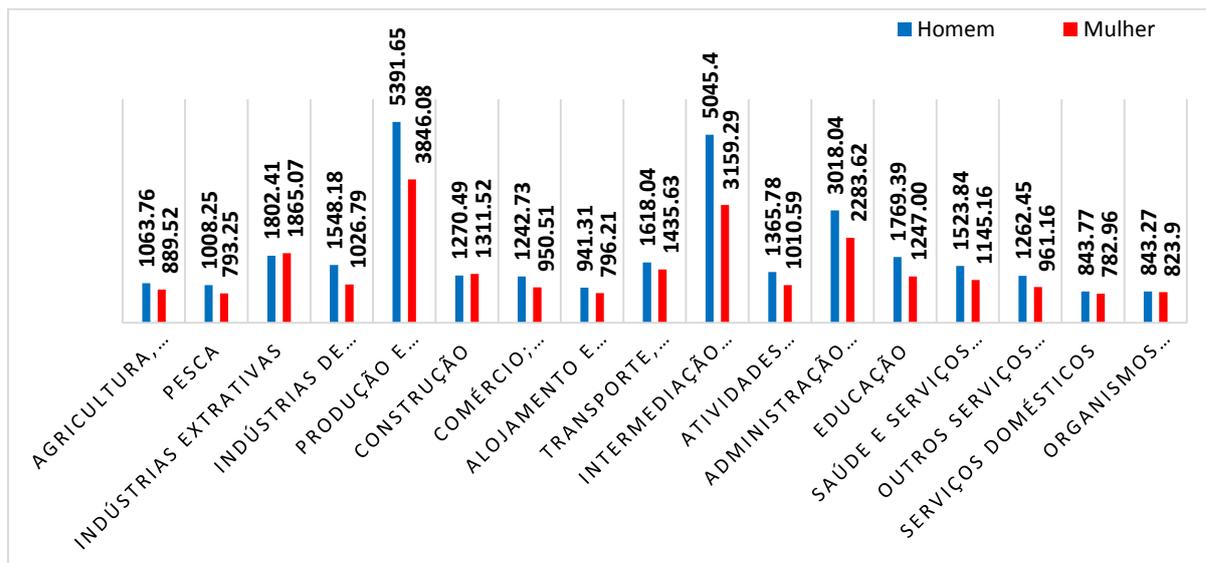


Gráfico 8 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2007
FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para o ano de 2007, o setor com a menor remuneração média para a mulher era o de serviços domésticos, e a remuneração média da mulher ultrapassava a do homem apenas nos setores de indústrias extrativas e construção. Já o setor com a menor remuneração para o homem era organismos internacionais, e com a maior era produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

O Gráfico 9 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2014.

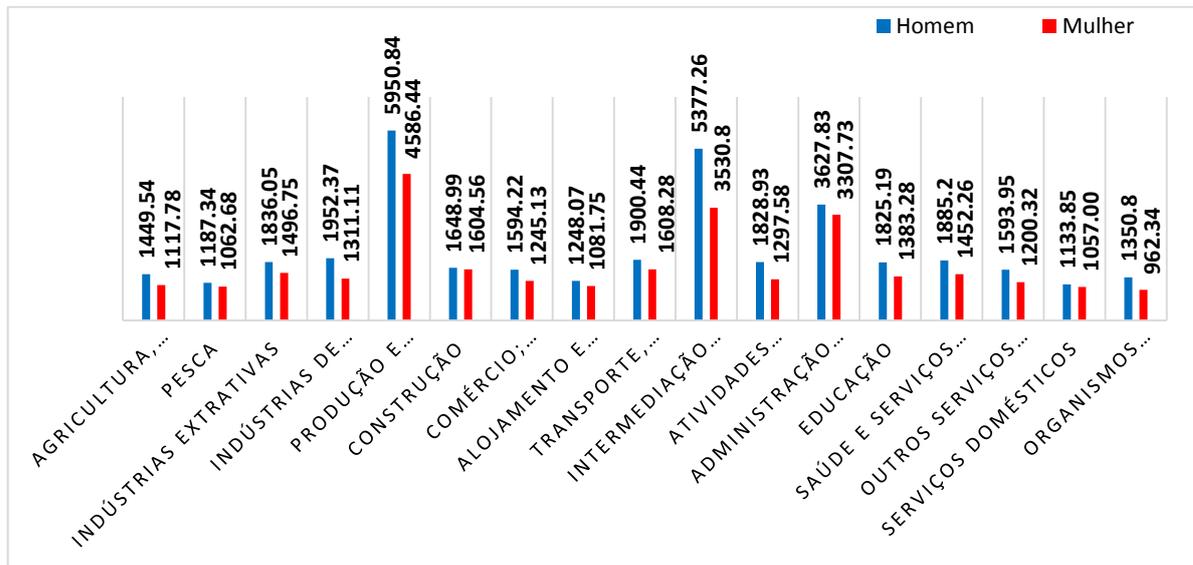


Gráfico 9 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Paraná em 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

No ano de 2014, o setor de serviços domésticos era o setor com a menor remuneração média mensal para a mulher e para o homem, e o salário médio da mulher não ultrapassava o do homem em nenhum setor. O maior salário médio da mulher e do homem era observado no setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

Os setores que ofereciam as melhores remunerações, tanto para homens como para mulheres, no estado do Paraná em 2000, 2007 e 2014, eram: produção e distribuição de eletricidade, gás e água, intermediação financeira, e administração pública. Já os setores que ofereciam as piores remunerações, tanto para homens como para mulheres, eram: serviços domésticos, pesca, agricultura e pecuária, alojamento e alimentação, entre outros.

O Gráfico 10 apresenta o percentual que o salário das mulheres atingiu em relação ao dos homens nos setores econômicos do estado do Paraná nos anos 2000 e 2014.

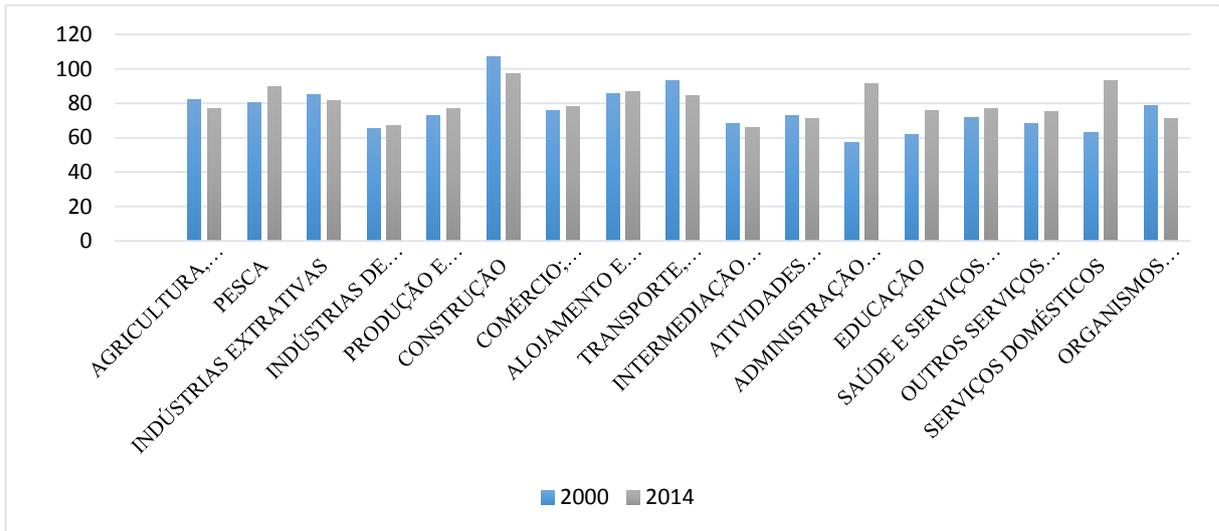


Gráfico 10 - Percentual do salário das mulheres em relação ao dos homens nos setores econômicos do Paraná nos anos 2000 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para o ano 2000, o setor de administração pública, prestado por empresas, foi o setor com o menor percentual do salário da mulher em relação ao do homem. Já no ano de 2014, o setor de intermediação financeira foi onde o salário médio da mulher atingiu o menor percentual em relação ao salário do homem. Nos setores em que a relação percentual superava 100%, o salário delas foi superior, verificado apenas no setor de construção no ano de 2000, pois nesse setor, embora as mulheres estavam em menor número, o nível médio de escolaridade delas era maior.

Pode-se observar que, em setores como agricultura e pecuária, indústrias extrativas, construção, transportes, e organismos internacionais, o percentual que o salário médio da mulher atingiu em relação ao salário médio do homem no ano de 2014 foi inferior ao ano 2000, significando uma piora nas remunerações das mulheres em relação as dos homens nesses setores. Esse fato ocorreu porque o salário das mulheres aumentou, mas em proporções menores do que o dos homens em termos percentuais. No entanto, nos demais setores, pode-se perceber uma melhora dos salários das mulheres em relação ao dos homens no ano de 2014 comparado com o ano 2000, pois o salário das mulheres aumentou mais do que o dos homens em termos percentuais.

Conclui-se, portanto, que os salários médios de homens e mulheres tiveram aumento gradativo nos anos 2000, 2007 e 2014 no estado do Paraná. Todavia, a mulher ainda permanecia com sua remuneração média inferior à do homem na maioria dos setores econômicos no período analisado.

7.2.2 Média salarial mensal de homens e mulheres no estado do Rio Grande do Sul

O Gráfico 11 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2000.

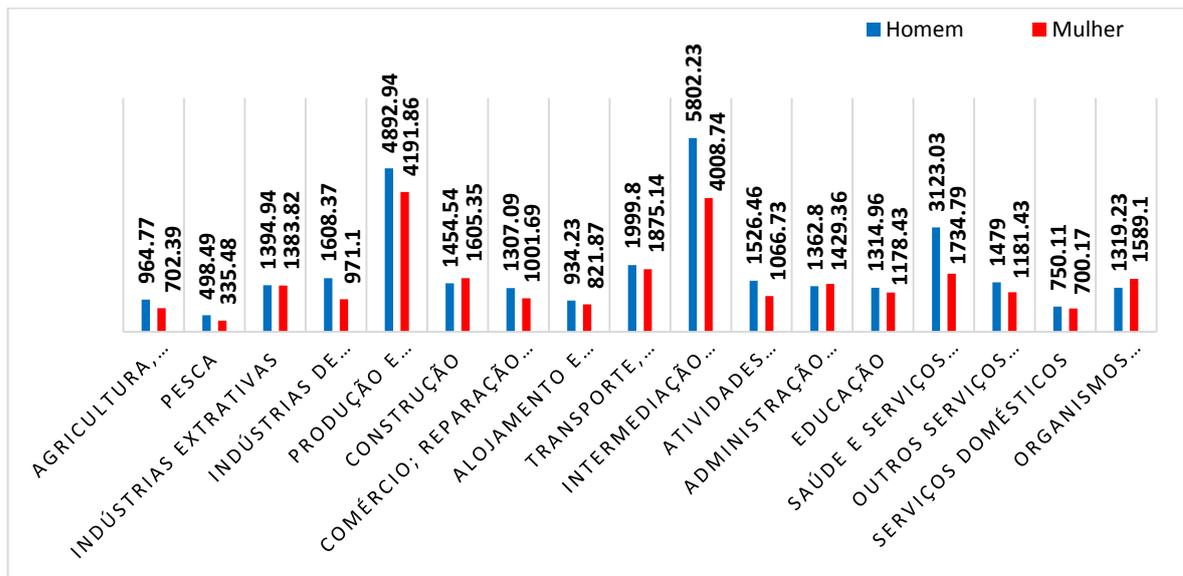


Gráfico 11 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2000
FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Percebe-se que o salário mensal médio dos homens superava o das mulheres na maioria dos setores econômicos. Para o ano 2000, o setor com a menor remuneração mensal média para a mulher e para o homem era o setor da pesca. Apenas nos setores de construção e organismos internacionais o salário médio da mulher superava o do homem. O maior salário médio da mulher era observado no setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água, e do homem no setor de intermediação financeira.

O Gráfico 12 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2007.

Para o ano de 2007, o setor com a menor remuneração média mensal para a mulher e para o homem era o de serviços domésticos, e o maior salário médio da mulher e do homem era observado no setor de intermediação financeira. A remuneração média da mulher era inferior em todos os setores.

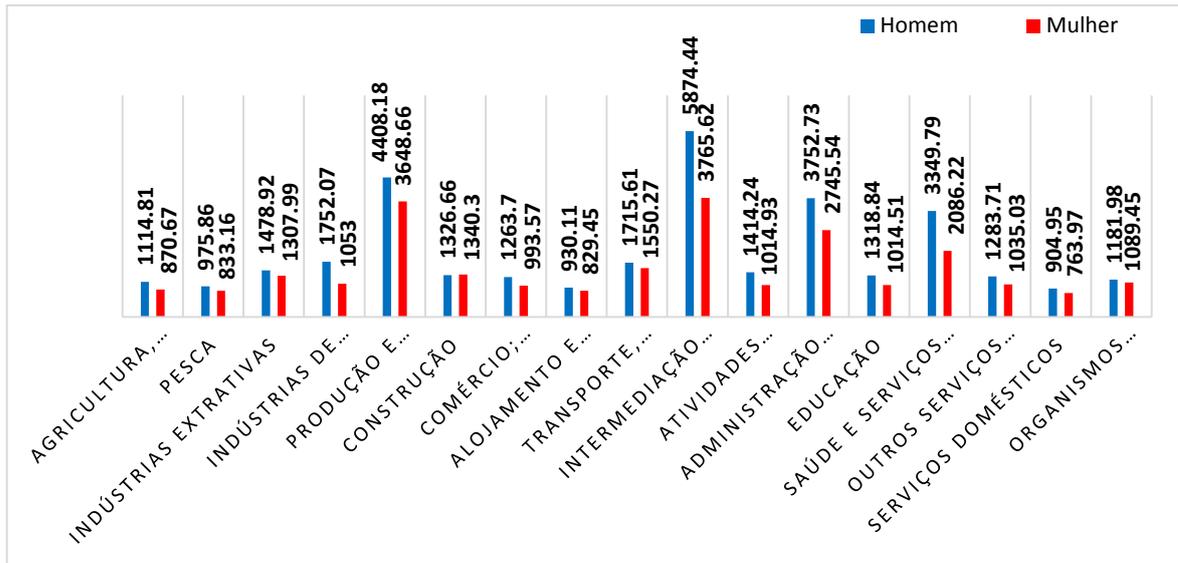


Gráfico 12 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2007

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

O Gráfico 13 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2014.

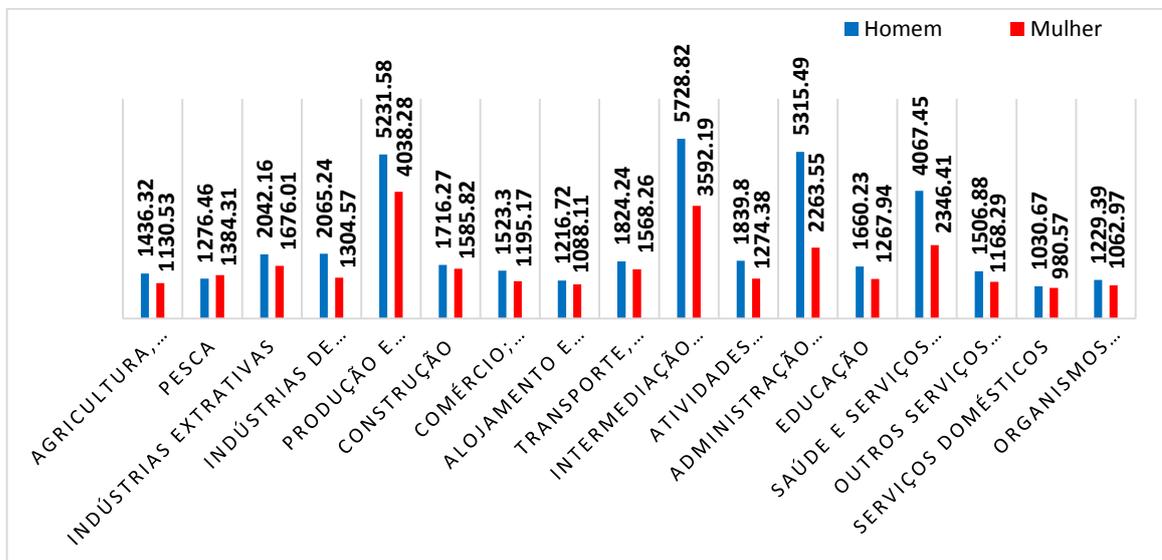


Gráfico 13 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul em 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

No ano de 2014, o setor de serviços domésticos era o que continha a menor remuneração média mensal para a mulher e para o homem, e o salário médio da mulher era inferior ao do homem em todos os setores econômicos. O maior salário da mulher era observado no setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água, e do homem no de intermediação financeira.

Os setores que ofereciam as melhores remunerações, tanto para homens como para mulheres, no estado do Rio Grande do Sul em 2000, 2007 e 2014, eram: produção e distribuição de eletricidade, gás e água e intermediação financeira. Já os que ofereciam as piores remunerações, tanto para homens como para mulheres, eram: agricultura e pecuária, pesca, alojamento e alimentação, e serviços domésticos.

O Gráfico 14 apresenta o percentual que o salário das mulheres atingiu em relação ao salário dos homens nos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000 e 2014.

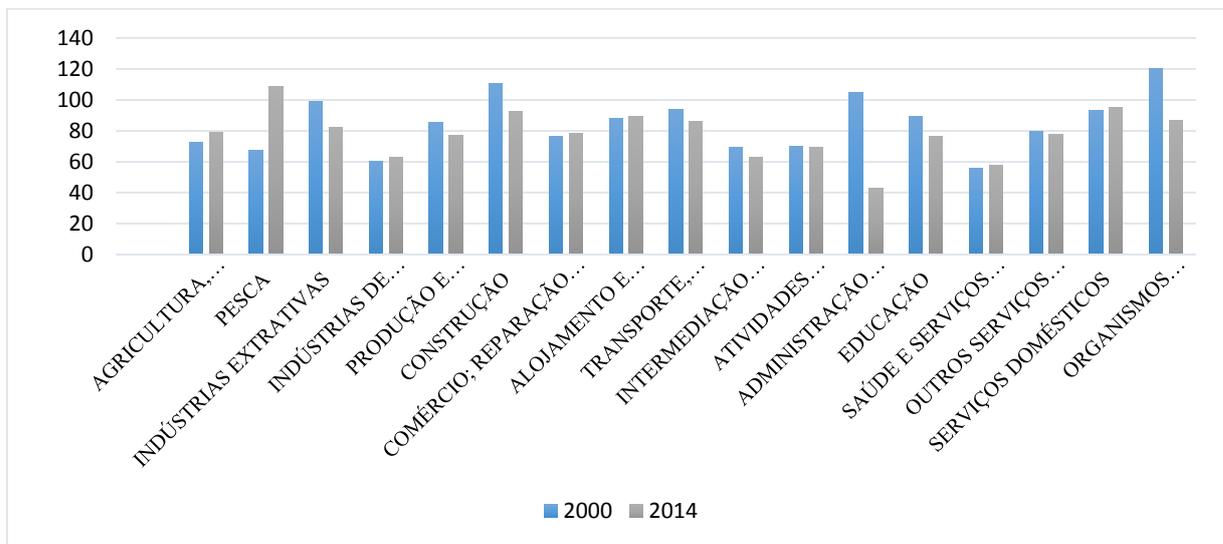


Gráfico 14 - Percentual do salário das mulheres em relação ao dos homens nos setores econômicos do Rio Grande do Sul nos anos 2000 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para o ano 2000, o setor de saúde e serviços sociais foi o que apresentava o menor percentual do salário das mulheres em comparação ao dos homens. No entanto, no ano de 2014, o setor de administração pública, prestado por empresas, foi onde o salário médio da mulher atingiu o menor percentual em relação ao do homem, atribuído ao fato de o salário do homem ter se elevado significativamente. Nos setores em que a relação percentual superava 100%, o salário delas foi superior, verificado apenas no setor de pesca no ano de 2014, e nos setores de construção, administração pública e organismos internacionais no ano 2000. Nesses setores, embora as mulheres estivessem em menor número, o nível médio de escolaridade delas era maior que o dos homens.

Pode-se observar que, em setores como: indústrias extrativas, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, construção, transporte, intermediação financeira, administração pública, educação, e outros, o percentual que o salário médio da mulher atingiu em relação ao salário médio do homem no ano de 2014 foi inferior ao ano 2000, significando uma piora nas

remunerações das mulheres em relação as dos homens nesses setores. Esse fato ocorreu porque o salário delas aumentou em proporções menores do que o dos homens em termos percentuais. No entanto, nos demais setores, pode-se perceber uma melhora dos salários das mulheres no ano de 2014 comparado com o ano 2000, já que nesses setores o salário das mulheres aumentou mais do que o dos homens em termos percentuais.

Conclui-se que os salários médios de homens e mulheres também tiveram aumento gradativo nos anos 2000, 2007 e 2014 no estado do Rio Grande do Sul. Apesar disso, a mulher ainda permanecia com sua remuneração média inferior à do homem na maioria dos setores econômicos no período analisado.

7.2.3 Média salarial mensal de homens e mulheres no estado de Santa Catarina

O Gráfico 15 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado de Santa Catarina em 2000.

No ano 2000, percebe-se que a mulher recebia um salário médio inferior ao do homem na maioria dos setores econômicos em Santa Catarina. O setor com a menor remuneração média para a mulher e para o homem era o setor de serviços domésticos. Apenas no setor pesqueiro, o salário médio da mulher superava o do homem. Os maiores salários do homem e da mulher era observado no setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

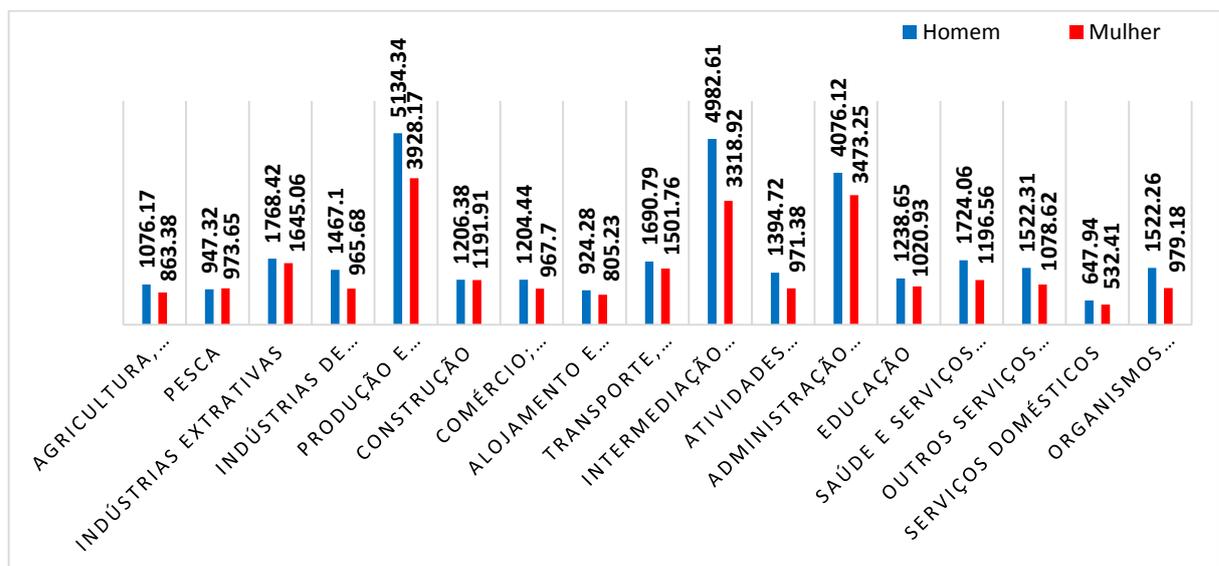


Gráfico 15 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos de Santa Catarina em 2000

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

O Gráfico 16 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado de Santa Catarina em 2007.

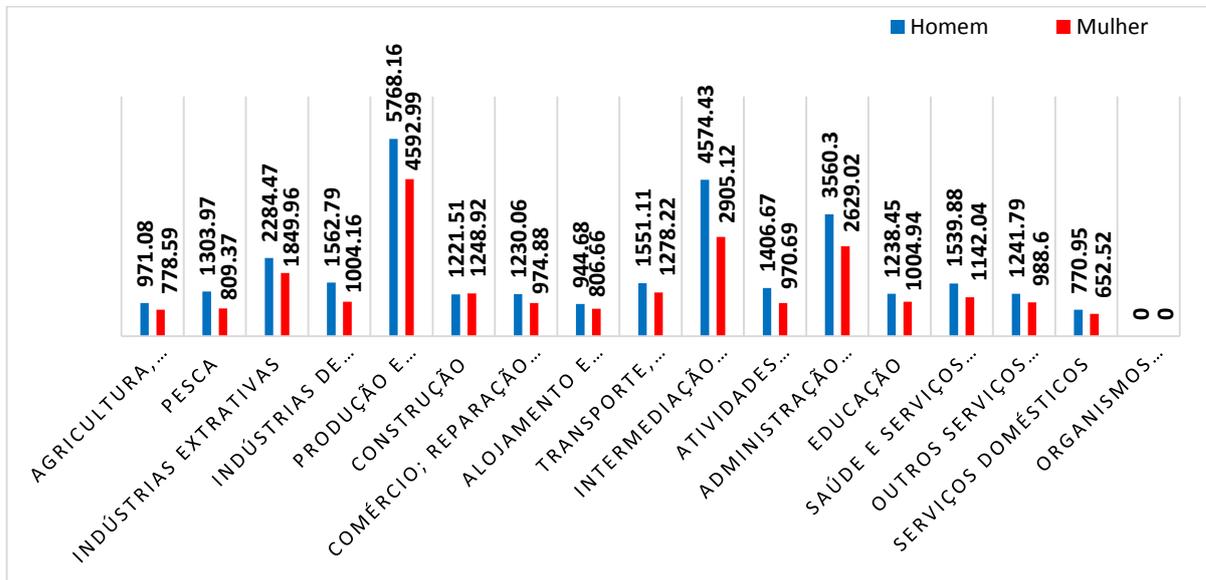


Gráfico 16 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos de Santa Catarina em 2007

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para o ano de 2007, também nota-se que a mulher recebia um salário médio mensal inferior ao do homem na maioria dos setores econômicos. O setor com a menor remuneração média para a mulher e para o homem era o setor de serviços domésticos, e a remuneração média da mulher ultrapassava a do homem apenas no setor de construção. O setor com a maior remuneração média para a mulher e para o homem era o setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

O Gráfico 17 apresenta a remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos do estado de Santa Catarina em 2014.

No ano de 2014, o setor de agricultura e pecuária tinha a menor remuneração média mensal para a mulher, e o salário médio da mulher não ultrapassava o do homem em nenhum dos setores econômicos. O maior salário médio da mulher era observado no setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água. Já o setor com a menor remuneração para o homem era o de serviços domésticos, e com a maior era produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

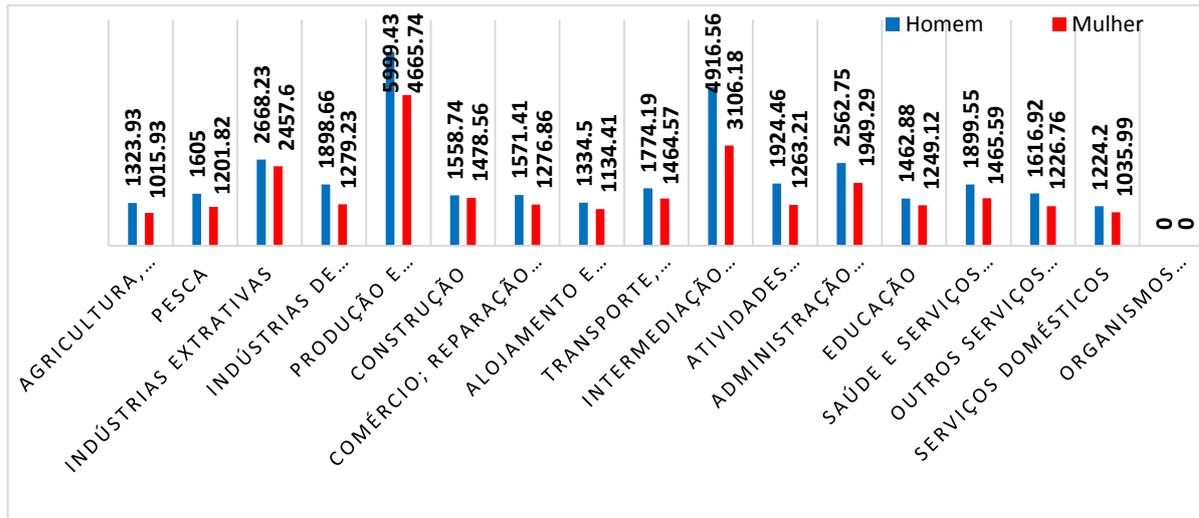


Gráfico 17 - Remuneração média mensal de homens e mulheres, a preços de 2014, pertencentes às entidades empresariais nos setores econômicos de Santa Catarina em 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Os setores que ofereciam as melhores remunerações, tanto para homens como para mulheres, no estado de Santa Catarina em 2000, 2007 e 2014, eram: produção e distribuição de eletricidade, gás e água, intermediação financeira, e administração pública. Já os que ofereciam as piores remunerações, tanto para homens como para mulheres, eram: agricultura e pecuária, pesca, alojamento e alimentação, e serviços domésticos.

O Gráfico 18 apresenta o percentual que o salário das mulheres atingiu em relação ao dos homens nos setores econômicos do estado de Santa Catarina nos anos 2000 e 2014.

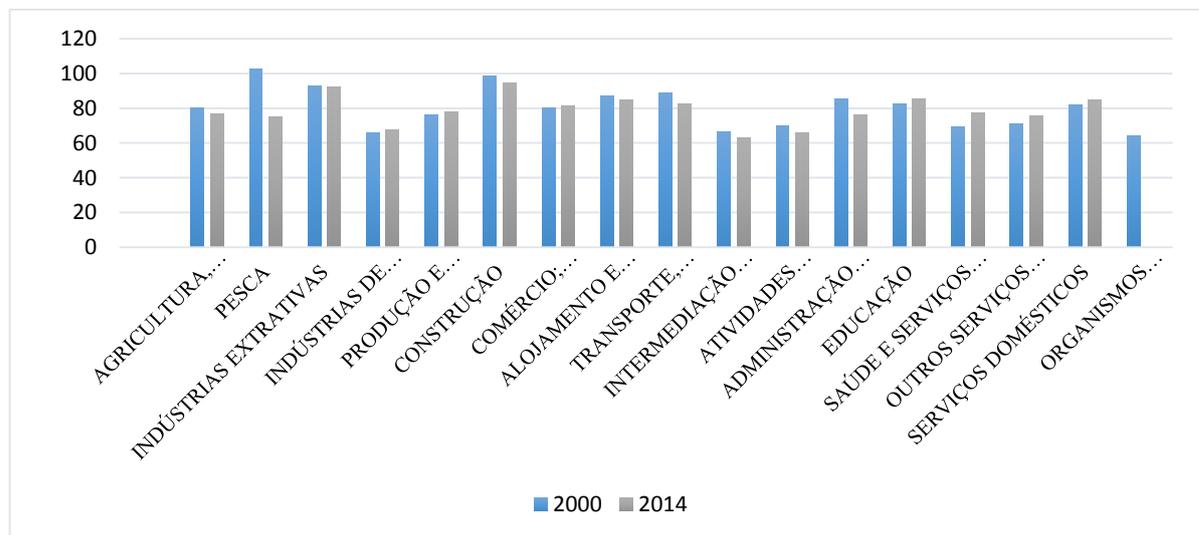


Gráfico 18 - Percentual do salário das mulheres em relação ao dos homens nos setores econômicos de Santa Catarina nos anos 2000 e 2014²³

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para o ano 2000, o setor de organismos internacionais foi o que continha o menor percentual do salário da mulher em relação ao do homem. Já no ano de 2014, o setor

²³ Não aparece a barra dos dados de 2014 para o setor de organismos internacionais porque os valores são 0.

intermediação financeira foi onde o salário médio da mulher atingiu o menor percentual em relação do homem. Nos setores em que a relação percentual superava 100%, o salário delas foi superior, verificado apenas no setor de pesca no ano 2000, pois nesse setor, embora as mulheres estivessem em menor número, o nível médio de escolaridade delas era maior que o dos homens.

Pode-se observar que, em setores como: pesca, construção, alojamento e alimentação, transporte, intermediação financeira, atividades imobiliárias, e administração pública, o percentual que o salário médio da mulher atingiu em relação ao do homem, no ano de 2014, foi inferior ao ano 2000, significando uma piora nas remunerações nesses setores. No entanto, nos demais setores, pode-se perceber uma melhora no ano de 2014 comparado ao ano 2000. O salário médio das mulheres aumentou em todos os setores, mas, em alguns, o salário delas aumentou em proporções menores do que o dos homens em termos percentuais, por isso em alguns setores em 2014 ocorreu piora na relação percentual comparando com o ano 2000.

Conclui-se que os salários médios mensais de homens e mulheres também tiveram aumento gradativo nos anos 2000, 2007 e 2014 no estado de Santa Catarina. No entanto, a mulher ainda permanecia com sua remuneração média inferior à do homem na maioria dos setores econômicos no período analisado.

7.3 ESCOLARIDADE DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL

A Tabela 8 mostra a participação percentual de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais nos níveis de escolaridade, para os estados da Região Sul do Brasil, nos anos 2000, 2007 e 2014, com informações declaradas na RAIS.

Analisando o Paraná, no ano 2000, o percentual de homens analfabetos e com ensino fundamental era maior em todos os níveis. As mulheres superavam os homens nos níveis de ensino médio completo, incompleto e ensino superior. Nos anos de 2007 e 2014, o percentual de mulheres superava o percentual de homens com ensino médio completo, ensino superior, mestrado e doutorado.

No Rio Grande do Sul, no ano 2000, o percentual de homens ultrapassava o de mulheres analfabetas e com ensino fundamental em todos os níveis. A partir do ensino médio incompleto, o percentual de mulheres passava a superar o de homens. Para os anos de 2007 e 2014, o percentual de homens superava o de mulheres até o nível de ensino médio incompleto. A partir do nível médio completo, o percentual de mulheres passava a superar o de homens, revelando maior escolaridade da mulher em níveis mais elevados de educação.

Tabela 8 - Participação percentual de homens e mulheres, pertencentes às entidades empresariais, nos níveis de escolaridade para os estados da Região Sul do Brasil

Estados / Anos		Sexo	Escolaridade (%)										
			Analf.	Fundamental				Médio		Superior		Mest.	Dout.
				Até 5 anos inc.	5 anos comp.	6 a 9 anos	comp.	inc.	comp.	inc.	comp.		
Paraná	2000	M	1,19	6,71	12,84	18,26	22,63	13,14	18,07	2,72	4,44	0,00	0,00
		F	1,11	3,54	7,20	13,03	20,27	15,05	28,28	4,48	7,04	0,00	0,00
	2007	M	0,46	3,98	6,50	11,84	18,94	13,20	36,11	3,19	5,72	0,05	0,02
		F	0,32	2,10	3,76	7,80	14,67	11,90	44,60	5,03	9,73	0,07	0,02
	2014	M	0,29	3,13	3,52	8,49	13,30	11,64	48,54	3,22	7,68	0,16	0,05
		F	0,15	2,02	2,36	6,56	10,19	10,32	51,79	4,64	11,67	0,24	0,05
Rio Grande do Sul	2000	M	1,15	5,97	10,84	26,24	21,42	11,63	15,74	3,85	3,16	0,00	0,00
		F	0,72	3,74	8,59	20,73	18,22	12,66	24,85	5,72	4,77	0,00	0,00
	2007	M	0,37	3,55	5,56	18,55	20,16	12,20	30,47	4,73	4,34	0,05	0,02
		F	0,18	2,01	4,15	13,66	15,39	11,31	39,04	7,33	6,86	0,04	0,01
	2014	M	0,26	2,82	3,35	13,10	15,94	11,37	42,68	4,57	5,77	0,11	0,03
		F	0,12	1,80	2,33	9,26	12,10	11,04	47,22	6,86	9,07	0,14	0,03
Santa Catarina	2000	M	0,89	4,79	15,43	19,33	26,16	11,50	16,25	2,56	3,09	0,00	0,00
		F	0,73	3,07	12,25	15,31	25,71	12,41	22,98	3,64	3,90	0,00	0,00
	2007	M	0,40	2,59	7,83	13,01	22,55	12,03	33,54	3,64	4,37	0,04	0,01
		F	0,28	1,69	6,19	9,96	19,27	11,40	39,47	5,42	6,25	0,04	0,01
	2014	M	0,43	2,44	3,74	8,29	16,82	10,68	47,53	3,59	6,36	0,10	0,02
		F	0,31	1,83	2,96	6,71	13,21	10,20	49,72	5,45	9,48	0,10	0,02

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Já em Santa Catarina, no ano 2000, o percentual de homens superava o de mulheres até o ensino fundamental, a partir deste período as mulheres passavam a ter maior nível de escolaridade. Para os anos de 2007 e 2014, o percentual de homens superava o de mulheres até o ensino médio incompleto, a partir deste período as mulheres passavam a ter maior nível de escolaridade que os homens.

Esses dados mostram que a mulher tendia a ser mais escolarizada que os homens em níveis mais altos de educação, e os homens mais escolarizados que as mulheres para níveis mais baixos de educação. Em relação ao analfabetismo, os homens se mostraram mais numerosos em todos os anos e estados analisados. As mulheres cursavam mais mestrado e doutorado que os homens, e os homens tendiam a cursar menos o ensino superior em relação às mulheres. Como as mulheres se concentravam nos níveis maiores de escolaridade, de forma geral, pode-se dizer que as mulheres eram mais escolarizadas do que os homens.

Em todos os estados, de 2000 a 2014, percebe-se a redução do número de pessoas analfabetas e o crescimento do número de pessoas com ensino médio completo, superior completo, mestrado e doutorado. Quer dizer, isso reflete melhora no nível de escolaridade dos trabalhadores das entidades empresariais no período analisado.

7.4 FAIXA ETÁRIA DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL

A Tabela 9 mostra o percentual de participação, em cada faixa etária, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais para os estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014, com informações declaradas na RAIS.

Tabela 9 - Percentual de participação, em cada faixa etária, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais para os estados da Região Sul do Brasil

Estados	Anos	Sexo	Faixa etária							
			10 a 14 anos	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 anos ou mais
Paraná	2000	M	0,01	2,16	27,54	19,12	28,68	15,55	6,52	0,42
		F	0,01	2,07	31,86	20,23	27,85	13,77	4,09	0,11
	2007	M	0,01	1,47	26,31	19,70	27,33	16,69	8,09	0,40
		F	0,01	1,45	29,79	21,40	27,13	15,01	5,08	0,13
	2014	M	0,02	1,86	23,82	17,33	27,54	17,43	11,22	0,78
		F	0,01	1,98	26,45	18,66	27,93	16,61	8,09	0,27
Rio Grande do Sul	2000	M	0,04	2,95	26,07	17,56	28,24	17,48	7,21	0,43
		F	0,02	2,66	29,99	18,36	27,30	15,89	5,54	0,21
	2007	M	0,01	1,68	24,53	19,35	26,28	18,33	9,35	0,46
		F	0,01	1,59	27,57	20,75	25,99	17,17	6,71	0,21
	2014	M	0,04	2,38	22,26	17,01	27,77	17,29	12,40	0,85
		F	0,05	2,65	25,17	17,90	27,85	16,56	9,45	0,36
Santa Catarina	2000	M	0,01	2,85	29,39	18,22	28,35	15,34	5,56	0,27
		F	0,01	3,28	32,94	19,11	27,19	13,68	3,70	0,09
	2007	M	0,01	2,24	28,26	19,20	25,72	16,76	7,48	0,32
		F	0,01	2,55	31,42	20,25	25,24	15,33	5,07	0,13
	2014	M	0,03	2,52	24,97	17,64	27,19	16,60	10,41	0,64
		F	0,03	2,92	27,42	18,30	26,81	16,06	8,18	0,27

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Pode-se perceber que as faixas etárias dos trabalhadores, mais representativas, eram de 18 a 24 anos e de 30 a 39 anos, tanto para homens como para mulheres, nos três anos analisados. Ou seja, a maioria dos trabalhadores possuía de 18 a 24 anos e de 30 a 39 anos. As faixas etárias de 25 a 29 anos e de 40 a 49 anos também eram bem numerosas. Poucos eram os trabalhadores com 10 a 14 anos, 15 a 17, e com 65 anos ou mais.

Nas faixas etárias de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos, existiam mais mulheres do que homens. De 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 64 anos e com 65 anos ou mais, os homens eram mais numerosos que as mulheres. Já nas faixas etárias de 10 a 14 anos e de 15 a 17 anos, não existiam muitas diferenças de participação.

7.5 IDADE MÉDIA, HORAS CONTRATUAIS MÉDIAS, TEMPO DE EMPREGO MÉDIO E SALÁRIO POR HORA MÉDIO DE HOMENS E MULHERES DA REGIÃO SUL

O Gráfico 19 apresenta a idade média de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014. Em geral, nos três estados e no período analisado, a média de idade dos homens era um pouco maior que a das mulheres, no entanto, essa diferença era pequena. Para todo o período, nos três estados, a média de idade ficava em torno de 32 anos.

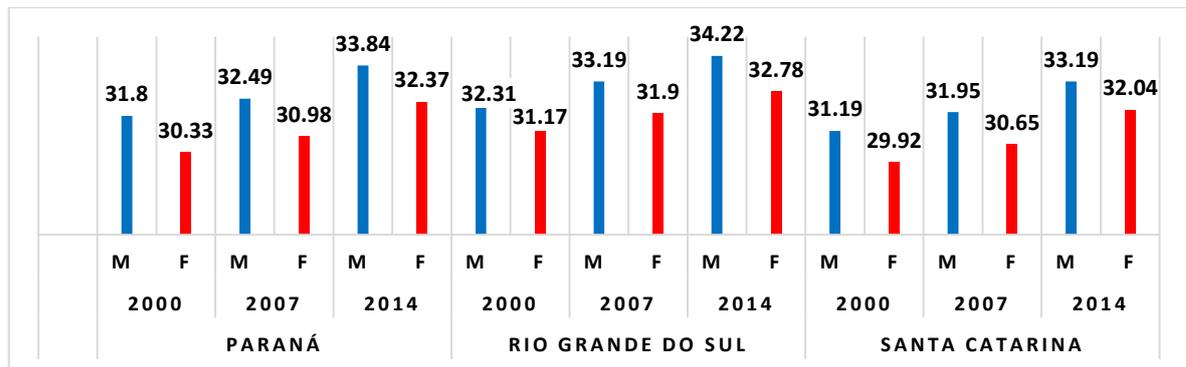


Gráfico 19 - Idade média de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais nos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

O Gráfico 20 apresenta a quantidade de horas contratuais semanais médias de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014.

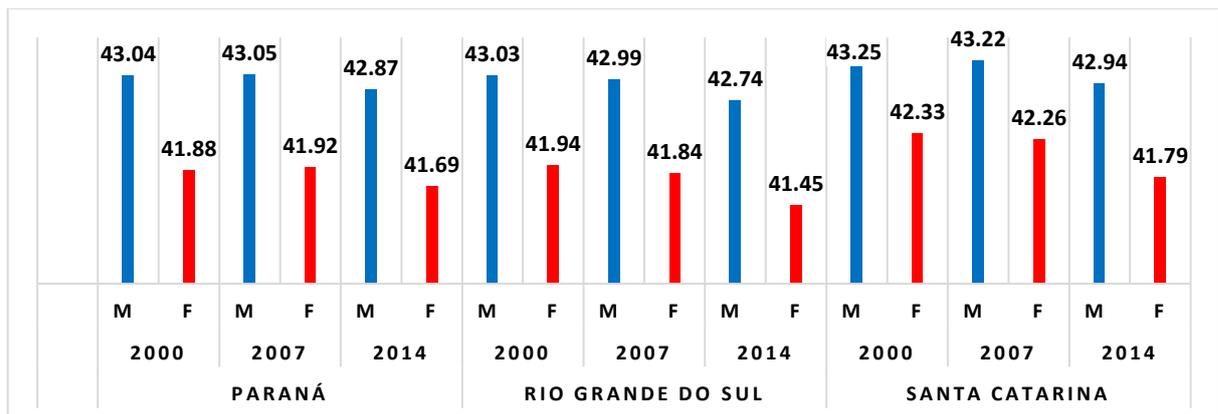


Gráfico 20 - Horas contratuais semanais médias de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais nos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Percebe-se que os homens apresentavam um número maior de horas contratadas semanais em todo o período e nos três estados da Região Sul do Brasil.

O Gráfico 21 apresenta o tempo médio de emprego, medido em anos, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014.

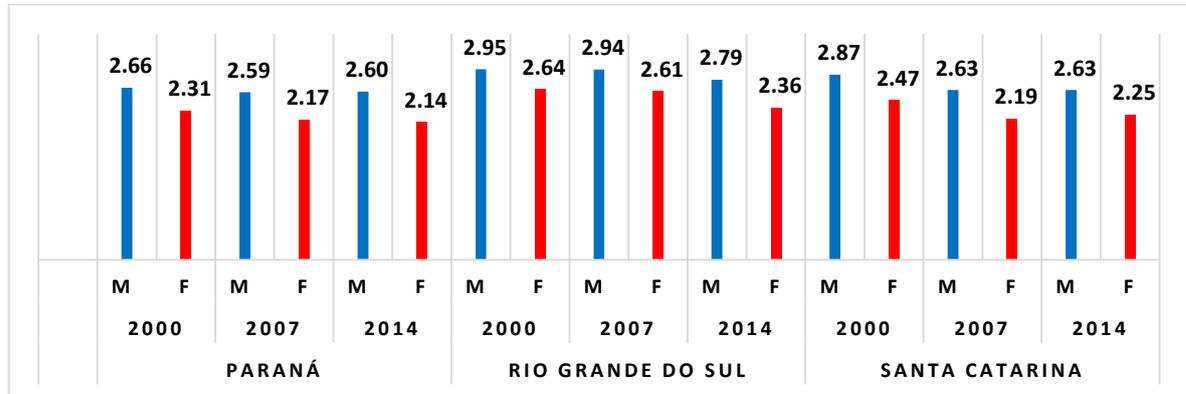


Gráfico 21 - Tempo médio de emprego de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais nos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Para todo o período, nos três estados, a mulher apresentava um tempo médio de emprego menor que os homens.

O fato de a mulher possuir menor número de horas contratuais semanais e menor tempo médio de emprego que o homem pode ser explicado devido a dupla jornada que a mulher realiza, por ser, na maioria das vezes, responsável pelo afazeres domésticos e cuidado com os filhos.

O Gráfico 22 apresenta o salário médio, por hora, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais dos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014.

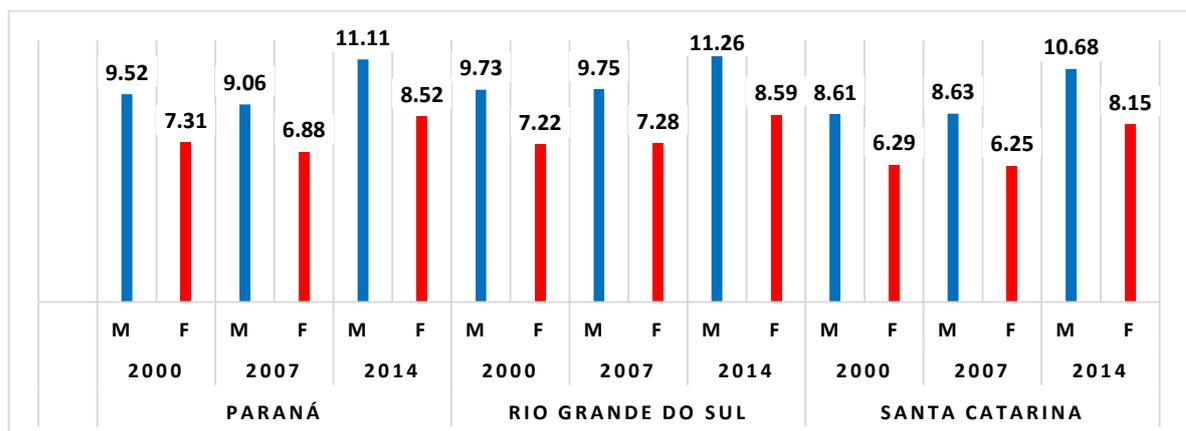


Gráfico 22 - Salário médio, por hora, de homens e mulheres pertencentes às entidades empresariais nos estados da Região Sul do Brasil nos anos 2000, 2007 e 2014

FONTE: Elaborado pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Pode-se perceber que o salário, por hora, dos homens era superior ao das mulheres em todo o período e nos três estados da Região Sul, confirmando o que já havia sido verificado na

análise do salário médio mensal, sendo que a remuneração média do homem também era superior à da mulher.

Neste capítulo, foi verificado que os homens são mais numerosos que as mulheres em todos os estados; recebem salários médios mensais mais elevados na maioria dos setores dos estados; são mais escolarizados que as mulheres em níveis mais baixos de educação; possuem idade média um pouco maior que as mulheres; trabalham em média mais horas semanais que as mulheres, e possuem salário por hora superior a elas. Portanto, pode-se observar diferenças por gênero tanto entre ocupações, como entre remunerações, justificando uma análise mais detalhada desses determinantes, principalmente com relação às remunerações.

Feita essa caracterização geral dos trabalhadores da Região Sul do Brasil, parte-se para os resultados e discussões sobre a explicação das desigualdades salariais observadas entre homens e mulheres.

8 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a partir das equações Mincerianas. Contudo, antes de apresentar a decomposição, é necessário analisar as equações de determinação salariais para homens e mulheres.

8.1 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS

Nesta seção será feita análise das equações de determinação de salários para o mercado de trabalho dos estados da Região Sul do Brasil no período em estudo.

A Tabela 10 mostra as equações de determinação de salários para o mercado de trabalho do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 10 - Resultado das equações de determinação de salários para o mercado de trabalho do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014

Paraná	2000		2007		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Variáveis	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Experiência	0.0778	0.0667	0.0707	0.0667	0.0682	0.0543
Experiência ²	-0.0013	-0.0007	-0.0010	-0.0007	-0.0011	-0.0006
Analfabetismo	----	----	----	----	----	----
Até 5 anos inc.	0.0339	-0.1141	0.0904	-0.1141*	0.1029	0.0229
5 anos comp.	0.0846	-0.0837	0.1338	-0.0837*	0.1127	0.0231
6 a 9 anos fund.	0.1143	-0.0295	0.1543	-0.0295	0.1367	0.0397
Fundamental comp.	0.1610	0.0281	0.2117	0.0281	0.1836	0.0627
Médio inc.	0.1357	0.0768	0.1764	0.0768	0.1426	0.0873
Médio comp.	0.4457	0.2841	0.3579	0.2841	0.2742	0.1879
Superior inc.	0.9319	0.7304	0.6824	0.7304	0.4855	0.3922
Superior comp.	1.4985	1.1978	1.3889	1.1978	1.1230	0.8853
Mestrado	----	----	1.8619	0.0000	1.7351	1.6580
Doutorado	----	----	1.8923	0.0000	1.8761	1.8788
CNPJ	0.0553	0.3430	0.0876	0.3430	0.1089	0.1086
Recursos naturais	----	----	----	----	----	----
Indústria	0.3164	0.1280	0.1155	0.1280	0.1176	0.0264
Comércio	0.1485	0.0806	-0.0401	0.0806	-0.0157	0.0220
Serviço	0.3954	0.2598	0.1121	0.2598*	0.0937	0.0554
Serviços domésticos	0.0580*	0.1770*	-0.0850	0.1770*	-0.1558	0.0240*
Organismos internacionais	0.8831	1.2168	-0.2736*	1.2168*	0.3128*	-0.1845*
Constante	1.0877	0.7809	1.2657	0.7809	1.5522	1.4714

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Coeficientes com * não foram significantes a 5%. Coeficientes sem * foram significantes a 5%.

É possível observar que as variáveis: escolaridade “até 5 anos incompletos” e “5 anos completos” para a mulher no ano de 2007; setor de “serviços” para a mulher no ano de 2007; setor de “serviços domésticos” para homens e mulheres no ano 2000, e para as mulheres nos anos de 2007 e 2014; e “organismos internacionais” para homens e mulheres nos anos 2007 e 2014, não foram significativas para determinar os salários dos trabalhadores no mercado de trabalho do estado do Paraná.

A Tabela 11 mostra as equações de determinação de salários para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 11 - Resultado das equações de determinação de salários para o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014

Rio Grande do Sul	2000		2007		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Variáveis	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Experiência	0.0920	0.0757	0.0723	0.0527	0.0694	0.0580
Experiência ²	-0.0015	-0.0007	-0.0009	-0.0001	-0.0010	-0.0006
Analfabetismo	----	----	----	----	----	----
Até 5 anos inc.	-0.0264	-0.0933	0.0865	0.0268	0.0911	0.0613
5 anos comp.	0.0151	-0.0599	0.1249	0.0604	0.1023	0.0628
6 a 9 anos fund.	0.0474	-0.0461	0.1471	0.0707	0.0995	0.0480
Fundamental comp.	0.1274	0.0447	0.2341	0.1228	0.1794	0.0955
Médio inc.	0.1195	0.0909	0.1769	0.1361	0.1227	0.1004
Médio comp.	0.3926	0.2699	0.3893	0.2853	0.2967	0.2265
Superior inc.	0.8205	0.6342	0.7618	0.6038	0.5729	0.4614
Superior comp.	1.3634	1.1564	1.4618	1.2076	1.1957	0.9597
Mestrado	----	----	1.8935	1.5510	1.8140	1.7629
Doutorado	----	----	1.9495	2.0047	1.9875	1.9072
CNPJ	0.1755	0.3408	0.0901	0.2333	0.0813	0.1485
Recursos naturais	----	----	----	----	----	----
Indústria	0.2718	0.1339	0.1520	0.0417	0.0874	-0.0062
Comércio	0.1140	0.0974	-0.0604	-0.0325	-0.1064	-0.0569
Serviço	0.3343	0.2455	0.1160	0.0969	0.0259	0.0250
Serviços domésticos	0.0146*	0.1746	-0.1136	0.0379*	-0.3508	-0.0763*
Organismos internacionais	0.0384*	0.1599*	-0.0237*	0.0487*	-0.2766	-0.2847
Constante	1.0777	0.8098	1.2917	1.0493	1.6338	1.4380

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Coeficientes com * não foram significantes a 5%. Coeficientes sem * foram significantes a 5%.

Pode-se observar que, com exceção da variável “serviços domésticos” para os homens no ano 2000, e para as mulheres nos anos de 2007 e 2014; e de “organismos internacionais” para homens e mulheres nos anos 2000 e 2007, as demais variáveis foram significativas para determinar os salários dos trabalhadores no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, em todo o período analisado.

A Tabela 12 mostra as equações de determinação de salários para o mercado de trabalho do estado de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 12 - Resultado das equações de determinação de salários para o mercado de trabalho de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014

Santa Catarina	2000		2007		2014	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Variáveis	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Experiência	0.0925	0.0806	0.0756	0.0555	0.0680	0.0545
Experiência ²	-0.0016	-0.0014	-0.0011	-0.0005	-0.0012	-0.0008
Analfabetismo	----	----	----	----	----	----
Até 5 anos inc.	-0.0462	-0.1694	0.1014	-0.0090*	0.0768	-0.0113*
5 anos comp.	-0.0170	-0.1484	0.1345	0.0172	0.0853	-0.0371
6 a 9 anos fund.	0.0593	-0.0956	0.1798	0.0329	0.1017	-0.0146
Fundamental comp.	0.1245	-0.0409	0.2351	0.0795	0.1429	0.0284
Médio inc.	0.1535	0.0126	0.2130	0.0975	0.0968	0.0467
Médio comp.	0.3921	0.1929	0.3794	0.2200	0.2300	0.1439
Superior inc.	0.7466	0.4852	0.6511	0.4652	0.4347	0.3293
Superior comp.	1.3008	0.9203	1.3146	0.9579	1.0142	0.7791
Mestrado	----	----	1.7192	1.4708	1.7615	1.7886
Doutorado	----	----	1.6688	1.3595	1.8771	1.7095
CNPJ	0.2065	0.3186	0.0797	0.1439	0.1199	0.1306
Recursos naturais	----	----	----	----	----	----
Indústria	0.1925	0.1361	0.0968	0.0723	0.0371	0.0540
Comércio	0.1070	0.1598	-0.0360	0.0571	-0.0601	0.0834
Serviço	0.2338	0.2006	0.0536	0.0737	0.0300	0.0820
Serviços domésticos	-0.1795*	0.0508*	-0.2414	-0.0433*	-0.1675	0.0920*
Organismos internacionais	0.5935	0.2896*	----	----	----	----
Constante	1.0511	0.9025	1.2983	1.1614	1.6720	1.4942

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Coefficientes com * não foram significantes a 5%. Coeficientes sem * foram significantes a 5%.

É possível observar que as variáveis: escolaridade “até 5 anos incompletos” para a mulher nos anos de 2007 e 2014; setor de “serviços domésticos” para homens e mulheres no ano 2000, e para as mulheres nos anos de 2007 e 2014; e setor de “organismos internacionais” para a mulher no ano 2000, não foram significativas para determinar os salários dos trabalhadores no mercado de trabalho do estado de Santa Catarina. Nos anos de 2007 e 2014, os coeficientes do setor de organismos internacionais foram omitidos por não possuírem pessoas empregas nesse período.

Todos os sinais das variáveis nas equações de determinação de salários, de todos os estados e no período analisado, mostraram-se de acordo com a literatura. A variável *dummy* de escolaridade “analfabetismo” e a variável categórica “recursos naturais”, foram omitidas para evitar multicolinearidade nos dados em todos os estados no período analisado. Além disso, para

o ano 2000, nos três estados, os coeficientes de mestrado e doutorado foram omitidos por não haver pessoas com esses níveis de escolaridade.

A variável “experiência” foi positivamente associada à taxa de salários de homens e mulheres em todo o período, em conformidade com a teoria do capital humano. Isso significa que maiores experiências elevavam a percepção salarial dos trabalhadores. Observou-se que o coeficiente referente à experiência foi maior para os homens em todos os estados no período analisado.

A variável de interação “experiência²”, incluída para captar os retornos marginais, foi negativamente relacionada à taxa salarial, tanto de homens quanto de mulheres, em conformidade com a teoria do capital humano, que diz que, quanto mais experiência homens e mulheres possuírem, seus salários serão maiores, mas a taxas decrescentes, ou seja, quanto maior a experiência de um trabalhador, menor será o incremento salarial.

Em relação aos níveis de escolaridade, tiveram sinais positivos, em todo o período e estados analisados, os níveis: de 6 a 9 anos de ensino fundamental, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, superior completo, mestrado e doutorado. Além disso, pode-se perceber um aumento gradativo nos coeficientes dos níveis de escolaridade conforme eles se elevam até mestrado e doutorado, indicando aumento nos salários para níveis mais elevados de escolaridade.

A variável *dummy* de segmentação “CNPJ” contribuiu para elevar os salários de homens e mulheres em todo o período e estados, isto é, estabelecimento do tipo CNPJ, elevava os salários dos trabalhadores, elevando em proporções maiores o salário das mulheres.

Nesse sentido, as variáveis categóricas “comércio”, “indústria” e “serviços” elevavam os salários dos trabalhadores, ou seja, pertencer ao setor de comércio, indústria ou de serviços elevava o salário, tanto de homens como de mulheres, aumentando os salários dos homens em magnitude maior que o de mulheres na maioria dos anos. Já a variável “serviços domésticos” teve sinal negativo em alguns anos, indicando que remuneravam menos os trabalhadores comparado com os outros setores.

As estimativas das equações de salários não tiveram grandes alterações entre os anos 2000, 2007 e 2014, para os três estados, no entanto, existiam diferenças entre as estimativas salariais de homens e mulheres, para todo o período analisado. Comparando o valor da constante, percebeu-se que o salário dos homens aumentava mais que o das mulheres.

Feita a análise das equações de determinação de salários, serão apresentadas as decomposições salariais para o mercado de trabalho de cada estado da Região Sul, e para os setores econômicos, no período analisado.

8.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

Após a análise das equações de determinações salariais, nesta seção serão expostas as decomposições salariais para o mercado de trabalho dos estados da Região Sul para os anos 2000, 2007 e 2014 e, após, serão feitas as decomposições para cada setor de atividade econômica dos estados neste período.

8.2.1 Estado do Paraná

A Tabela 13 apresenta a decomposição salarial para o mercado de trabalho do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 13 - Resultados da decomposição salarial para o mercado de trabalho do Paraná

Paraná	Coeficientes 2000			Coeficientes 2007			Coeficientes 2014		
	ln	expo		ln	expo		ln	expo	
Média salarial homem	1.8693	R\$ 6.48		1.9080	R\$ 6.74		2.1800	R\$ 8.85	
Média salarial mulher	1.6327	R\$ 5.12		1.6844	R\$ 5.39		1.9638	R\$ 7.13	
Diferença salarial	0.2366	R\$ 1.37		0.2236	R\$ 1.35		0.2162	R\$ 1.72	
Componentes	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.
Total explicado	-0.0814	-34.39	-7.81	-0.0500	-22.37	-4.88	-0.0288	-13.31	-2.84
Capital humano	-0.0653	-27.59	-6.32	-0.0490	-21.92	-4.78	-0.0254	-11.77	-2.51
Segmentação	-0.0161	-6.80	-1.59	-0.0010	-0.45	-0.10	-0.0033	-1.54	-0.33
Total não explicado-discriminação	0.3105	131.21	36.41	0.2690	120.33	30.87	0.2336	108.05	26.32
Total Interação	0.0075	3.17	0.75	0.0045	2.03	0.45	0.0114	5.26	1.14
Total geral	0.2366	100.00	26.70	0.2236	100.00	25.05	0.2162	100.00	24.14

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

Na parte superior da tabela, na primeira coluna, a primeira linha aponta a média salarial, por hora, dos homens, a segunda linha a média salarial, por hora, das mulheres, e a terceira linha a diferença salarial entre eles. Quando o valor é positivo, indica diferença salarial a favor dos homens. Esse valor é apresentado na escala logarítmica, pois a variável dependente utilizada é o logaritmo dos salários por hora.

A primeira coluna, na parte inferior da tabela, apresenta a decomposição dessa diferença salarial na forma logarítmica, indicando as parcelas referente ao capital humano, à segmentação, à discriminação e à interação, as quais podem contribuir para elevar ou diminuir as diferenças salariais a favor dos homens. Capital humano e segmentação pertencem ao componente explicado da decomposição, já discriminação pertence ao componente não explicado, pois refere-se às variáveis não consideradas no modelo. A parcela atribuída à interação, como já mencionado, não possui significado econômico claro, portanto, será excluída da análise quando forem feitas as interpretações dos resultados.

A segunda coluna, na parte inferior da tabela, apresenta o percentual relativo das diferenças salariais que cada componente consegue explicar, bem como o total explicado pelas variáveis de capital humano e pela segmentação, o total não explicado por essas variáveis e atribuído à discriminação, e o total explicado pela interação entre os componentes. Quando o valor percentual relativo de um componente apresenta-se negativo, significa que ele não contribui para a explicação das diferenças salariais a favor dos homens, quando apresenta-se positivo, contribui para a explicação das diferenças salariais a favor dos homens, e, ainda, quando um valor ultrapassa 100%, significa que toda diferença salarial foi explicada apenas por esse componente.

A segunda coluna, na parte superior da tabela, apresenta os valores da decomposição transformados na forma original, em reais, aplicando o inverso do logaritmo, isto é, na forma exponencial. A terceira coluna, na parte inferior, abaixo da forma expressa em reais, apresenta o percentual total das diferenças salariais, na forma exponencial, entre homens e mulheres, bem como o impacto percentual de cada componente, capital humano, segmentação, discriminação e interação, na diferença salarial. Se o sinal do componente explicativo "capital humano" for positivo, significa que esse componente contribuiu para aumentar as diferenças salariais a favor dos homens, ou seja, que os homens tiveram salário maior que as mulheres porque possuíam atributos de escolaridade ou experiência melhor que elas. No entanto, se esse componente apresentar um sinal negativo, significa que as variáveis de capital humano não contribuíram para elevar as diferenças salariais, mas sim, reduzi-las, pois, na verdade, eram as mulheres que possuíam os melhores atributos e deveriam receber incremento salarial. Da mesma forma, se o sinal do componente explicado "segmentação" apresentar sinal positivo, significa que contribuiu para elevar as diferenças salariais a favor dos homens, ou seja, as diferenças salariais foram atribuídas à existência de segmentação do mercado a favor dos homens. Contudo, se apresentar sinal negativo, significa que a segmentação não contribuía para elevar as diferenças salariais, mas sim, reduzi-las, pois, a segmentação, na verdade, era a favor das mulheres. Com

relação ao componente “discriminação”, se este apresentar sinal positivo, significa que as diferenças salariais a favor dos homens são também atribuídas à esse elemento, ou seja, esse componente contribui para elevar as diferenças salariais a favor dos homens, dada a existência de discriminação contra a mulher.

Analisando detalhadamente apenas o ano 2000, existia uma diferença salarial de 0,2366 a favor dos homens, desses, -0,0814 foi atribuído às variáveis utilizadas no modelo pertencentes ao componente explicado da decomposição, 0,3105 às variáveis do componente não explicado, sendo caracterizados como discriminação salarial, e 0,0075 à interação entre os componentes. Ou seja, as variáveis pertencentes ao componente explicado contribuíram, na verdade, para reduzir as diferenças salariais a favor dos homens, mas a discriminação foi tão forte que contribuiu para elevar as diferenças salariais a favor dos homens. A parte total, atribuída ao componente explicado do modelo, foi decomposta, ainda, nos dois grupos de variáveis, capital humano e segmentação. Dessa forma, da diferença salarial total explicada de -0,0814, -0,0653 foi atribuído às variáveis de capital humano, e -0,0161 às variáveis de segmentação, ou seja, os atributos de capital humano e a segmentação do mercado contribuíram para diminuir as diferenças salariais a favor dos homens.

A parte das diferenças salariais explicadas pelas variáveis utilizadas no modelo, capital humano e segmentação, correspondeu a -34,39%, a parte não explicada atribuída à discriminação correspondeu a 131,21%, e a interação correspondeu a 3,17%. Analisando ainda o percentual relativo do componente explicado, pode-se, também, decompor nas variáveis de capital humano e de segmentação. Da parte total explicada de -34,39%, -27,59% foram explicados por atributos de capital humano, e -6,80% por variáveis de segmentação. Ou seja, o sinal negativo da parte explicada pelo capital humano indicou que as diferenças salariais, a favor dos homens, não foram explicadas por diferenças de capital humano a favor deles, e o sinal negativo da parte explicada pela segmentação indicou que as diferenças salariais também não foram explicadas pela segmentação do mercado a favor dos homens, pois, na verdade, as diferenças de capital humano e a segmentação foram a favor das mulheres. O conjunto total do componente explicado composto pelas variáveis de capital humano e segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo a maior parte explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A média salarial, por hora, estimada para os homens foi de R\$6,48, e para as mulheres R\$5,12, apresentando uma diferença de R\$1,37 a favor dos homens. Dessa forma, a diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 26,70%, desses, -6,32% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -1,59% à segmentação do mercado, 36,41% à

discriminação, e 0,75% à interação dos componentes. Nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 7,81%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. Entretanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 36,41%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres, e anulou a queda nas diferenças devido às vantagens das mulheres. Esse fato está de acordo com o apontado por Baptista (2000, p.18) “Deveria existir um hiato salarial, mas no sentido contrário, favorecendo as mulheres ocupadas, mas o peso do componente discriminatório foi tão grande, que reverteu completamente as vantagens das mulheres”.

Segundo Fiuza-Moura (2015), examinar os coeficientes na forma exponencial, inverso da logarítmica, fornece a análise do ganho percentual do salário que o grupo em desvantagem obterá se tivesse os mesmos parâmetros do grupo em vantagem. Portanto, se o sinal do componente for negativo, significa que a mulher tem um ganho daquela magnitude por possuir melhores atributos e, se apresentar um sinal positivo, indica que aquele componente contribuiu para aumentar as diferenças salariais naquela magnitude, visto que a mulher possuía piores atributos. Dessa forma, se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, ou seja, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 36,41%.

Analisando superficialmente o ano de 2007, existia uma diferença salarial de R\$1,35 a favor dos homens. A parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis utilizadas no modelo, capital humano e segmentação, correspondeu a -22,37%, desses, -21,92% foram explicados por atributos de capital humano, e -0,45% por variáveis de segmentação. A parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 120,33%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 2,03%. O conjunto total do componente explicado, composto pelas variáveis de capital humano e segmentação, não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo, a maior parte, explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi cerca de 25%, desses, -4,78% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,10% à segmentação do mercado, aproximadamente 30,87% à discriminação, e 0,45% atribuídos à interação dos componentes. As diferenças salariais, a favor dos homens, foram explicadas devido à existência de discriminação salarial contra as mulheres. Dessa forma, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 4,88%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças em, aproximadamente, 31%. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens,

isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de, aproximadamente, 31%.

Por fim, analisando superficialmente o ano de 2014, existia uma diferença salarial de R\$1,72 a favor dos homens. A parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis utilizadas no modelo, capital humano e segmentação, correspondeu a -13,31%, desses, -11,77% foram explicados por atributos de capital humano, e -1,54% foram explicados por variáveis de segmentação. A parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 108,05%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 5,26%. O conjunto total do componente explicado, composto pelas variáveis de capital humano e segmentação, não conseguiu esclarecer as diferenças salariais a favor dos homens, sendo a maior parte explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 24,14%, desses, -2,51% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,33% à segmentação do mercado, aproximadamente 26,32% à discriminação, e 1,14% à interação dos componentes. Dessa forma, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 2,84%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 26,32%. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 26,32%.

Portanto, pode-se inferir que as diferenças salariais, a favor dos homens, para o mercado de trabalho do estado do Paraná, no período analisado, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra as mulheres, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, contribuíram para elevar o salário das mulheres, explicando, portanto, a redução das desigualdades salariais. Esses resultados estão em conformidade com os encontrados por Baptista (2000). Segundo ele (2000, p. 21) “o componente residual tem um grande peso na determinação do total dos diferenciais de rendimentos”.

Considerando as médias salariais por hora de trabalho, em reais, observou-se elevação gradativa das remunerações dos homens e das mulheres em 2000, 2007 e 2014. No entanto, as diferenças por gênero entre as médias dos salários praticamente manteram-se de 2000 a 2007, mas aumentaram de 2007 a 2014, situando-se num patamar superior ao ano 2000.

Em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 26,70%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 25%, e em 2014 caem para cerca de 24,14%. Portanto, pode-se afirmar que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais

entre homens e mulheres. Esse fato está de acordo com a literatura que diz que as mulheres vêm aumentando sua remuneração e participação no mercado de trabalho, motivadas sobretudo pelo aumento da escolaridade, queda das taxas de fecundidade, entre outros fatores.

Similarmente, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial. Portanto, pode-se afirmar que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado no estado do Paraná, no entanto, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos de capital humano superiores aos homens, elas recebiam, em média, menor remuneração devido à existência de discriminação salarial.

Com relação à decomposição das diferenças salariais, analisando o impacto percentual dos componentes, percebeu-se que as variáveis de segmentação não foram representativas na sua contribuição, ou seja, a segmentação contribuiu para reduzir as diferenças salariais em todo o período, no entanto, num pequeno percentual. As variáveis de capital humano impactaram nas diferenças salariais em todo o período, no entanto, a favor das mulheres, contribuindo para reduzir as diferenças salariais, visto que as mulheres possuíam melhores atributos de capital humano em todos os anos, e deveriam, na verdade, receber incremento salarial. A discriminação foi o componente que teve maior contribuição na explicação das diferenças salariais a favor dos homens.

Assim, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres está relacionada fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e a segmentação não teve grandes alterações no período.

8.2.1.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado do Paraná

Após a análise do mercado de trabalho do estado do Paraná, inicia-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para os setores econômicos no período analisado.

A Tabela 14 apresenta as diferenças salariais médias estimadas, em reais, entre homens e mulheres pertencentes aos setores econômicos do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014.

Os valores positivos das diferenças salariais significam vantagem salarial a favor dos homens. Apenas nos setores de construção e organismos internacionais, no ano 2000, existiu diferença salarial a favor das mulheres.

Tabela 14 - Diferenças salariais médias estimadas entre homens e mulheres dos setores econômicos do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014

Paraná Setores	Diferença salarial em R\$		
	2000	2007	2014
A- Agricultura e pecuária	0.61	0.63	1.31
B- Pesca	0.66	0.75	0.59
C- Indústrias extrativas	1.14	0.59	1.53
D- Indústrias de transformação	1.77	1.83	2.42
E- Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	7.31	6.47	6.22
F- Construção	-0.15	0.25	0.52
G- Comércio e reparação de veículos	0.96	0.96	1.16
H- Alojamento e alimentação	0.55	0.62	0.80
I- Transporte e armazenagem	0.98	1.17	1.40
J- Intermediação financeira	8.89	8.58	8.54
K- Atividades imobiliárias	1.26	1.12	1.84
L- Administração pública	7.33	3.02	1.57
M- Educação	5.53	4.68	4.67
N- Saúde e serviços sociais	1.90	1.77	2.10
O- Outros serviços coletivos	1.36	1.01	1.77
P- Serviços domésticos	1.40	0.58	0.27
Q- Organismos internacionais	-6.43	0.36	2.29

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

No período analisado, os setores que apresentaram a maior diferença salarial média, a favor dos homens, foram: produção e distribuição de eletricidade, gás e água, intermediação financeira, administração pública, e educação. Já nos demais setores, os salários médios dos homens superaram o das mulheres em magnitude menor.

A Tabela 15 apresenta a decomposição salarial para os setores econômicos do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014. Os nomes dos setores foram abreviados pelas letras do alfabeto. As diferenças salariais a favor dos homens, estimadas na Tabela 14, podem ser explicadas percentualmente por diferenças de capital humano, segmentação no mercado, discriminação, e interação entre os componentes.

Nos setores de extrativismo (C) e produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E) nos anos 2000, 2007 e 2014; no setor de pesca (B) nos anos 2000 e 2007; no setor de alojamento e alimentação (H) em 2014; e no setor de administração pública (L) em 2000; e no setor de organismos internacionais em 2007 e 2014, não foi possível medir a contribuição da segmentação do mercado, pois nesses setores, todos os estabelecimentos eram do tipo CNPJ. Nos setores de construção (F) e organismos internacionais (Q), no ano 2000, a diferença salarial foi negativa, ou seja, a favor das mulheres, já que estas apresentaram salários médios maiores.

Tabela 15 - Resultados da decomposição salarial dos setores econômicos do estado do Paraná

Setores Paraná	2000					2007					2014				
	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)
A	-2.41	-0.24	20.82	-0.003	17.62	-1.86	-0.015	16.47	-0.80	13.38	0.15	-0.21	21.88	-0.26	21.49
B	-25.42	--	13.12	35.31	22.59	6.38	--	14.25	-3.50	17.29	-7.72	-0.73	11.09	7.88	9.78
C	-11.32	--	38.54	0.37	23.30	-17.60	--	41.23	-9.97	8.26	-9.92	--	39.84	-8.29	19.30
D	-0.08	0.001	39.72	-0.30	39.19	0.37	-0.003	35.46	0.48	36.61	1.79	-0.002	32.32	0.92	35.92
E	-11.62	--	53.45	-5.79	31.85	-7.26	--	46.50	-0.45	35.26	-7.99	--	33.58	3.43	27.12
F	-29.00	-0.002	28.91	-4.91	-2.15	-21.23	-0.11	30.97	0.95	4.03	-15.54	-0.11	26.46	-0.11	6.59
G	-2.53	-0.01	25.02	-0.49	21.25	-1.82	-0.01	21.33	0.23	19.40	-0.21	-0.001	17.26	0.23	17.29
H	0.51	0.004	12.38	0.25	13.23	0.32	0.02	13.47	0.11	13.99	0.24	--	12.98	-0.20	13.03
I	-21.74	-0.04	36.84	2.32	12.75	-14.49	-0.01	33.08	2.88	17.08	-8.79	0.01	27.60	0.27	16.72
J	2.30	0.03	38.37	-0.68	40.64	9.20	0.01	40.14	-1.11	51.33	6.98	0.004	38.20	-0.51	47.09
K	-6.20	0.10	33.15	0.22	25.28	-5.28	0.02	27.82	-0.02	21.07	-0.05	0.02	26.68	-0.06	26.56
L	3.93	--	52.55	1.12	60.33	1.95	0.03	28.28	-0.94	29.59	-5.10	-0.005	14.93	0.89	10.03
M	9.63	0.003	41.11	6.56	64.85	2.48	-0.002	51.45	-0.33	54.70	8.52	0.01	35.85	-0.79	46.27
N	2.81	0.63	26.38	0.08	30.87	3.09	0.91	22.37	0.28	27.65	3.07	0.61	19.26	0.98	24.88
O	-2.36	0.10	28.85	0.96	27.14	-4.85	0.04	26.00	-0.32	19.56	0.55	0.004	25.55	-0.36	25.80
P	-5.77	1.75	33.62	17.04	49,94	2.48	-0.01	13.15	-1.56	14.13	10.10	0.60	9.28	-13.34	4.90
Q	-51.05	3.28	21.89	10.14	-26.58	-17.34	--	-71.35	95.00	8.16	-23.50	--	48.15	25.70	42.47

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

No ano 2000, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi organismos internacionais (Q), e a favor dos homens foi o setor de educação (M). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de agricultura e pecuária (A), e a favor dos homens foi o setor de organismos internacionais (Q). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), administração pública (L), educação (M), e indústrias de transformação (D).

No ano de 2007, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi construção (F), e a favor dos homens foi o setor de intermediação financeira (J). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de construção (F), e a favor dos homens foi o setor de saúde e serviços sociais (N). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: educação (M), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), indústrias extrativas (C), e intermediação financeira (J).

No ano de 2014, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi organismos internacionais (Q), e a favor dos homens foi o setor de educação (M); o setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de pesca (B), e a favor dos homens foi o setor de saúde e serviços sociais (N). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: organismos internacionais (Q), indústrias extrativas (C), intermediação financeira (J), e educação (M).

Embora não esperado, os setores de organismos internacionais e de construção apresentaram melhores atributos de capital humano para as mulheres, esse fato pode ser explicado pelo menor número de mulheres nesses setores, porém, com mais anos de escolaridade que os homens. O fato de os setores de agricultura e pecuária, pesca e de construção apresentarem maior segmentação a favor das mulheres nos anos 2000, 2007 e 2014, respectivamente, pode, também, ser explicado pelos maiores salários médios que os trabalhadores pertencentes às empresas com CNPJ recebem e, portanto, como as mulheres eram menos numerosas nesses setores, mas a maioria delas estava empregada sob a forma de CNPJ, a segmentação favoreceu as mulheres. Com relação aos homens, a maioria deles estava empregado sob a forma de CNPJ no setor de saúde e organismos internacionais, o que contribui para que seus salários fossem mais elevados.

De todos os setores econômicos, os mais significativos para o estado do Paraná, em número de pessoas ocupadas, eram: indústria de transformação (D), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), e atividades imobiliárias (K). Nos setores de construção, transportes e armazenagem e atividades imobiliárias, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres de 2000 a 2014. Apenas nos setores de indústrias e comércio houve redução das desigualdades salariais no período.

No setor da indústria de transformação (D), a parcela impactada pela segmentação foi insignificante. Os atributos de capital humano, a favor das mulheres, no ano 2000, contribuíram para diminuir as desigualdades em 0,08%, mas a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças salariais em 39,72%, ficando estas em torno de 39,19%. Já em 2014, os atributos de capital humano, agora a favor dos homens, contribuíram para elevar as diferenças salariais em 1,79%, e a discriminação em aproximadamente 32%, estabelecendo diferenças em aproximadamente 36%.

No setor de construção (F), no ano 2000, existia diferença salarial a favor das mulheres, no entanto, em 2007 e 2014, essa vantagem foi revertida a favor dos homens. No ano 2000, capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças salariais a favor dos

homens, sendo atribuídas totalmente à discriminação salarial contra as mulheres. Em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíam para reduzir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 15,54%, contudo, a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades em, aproximadamente, 26,46%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 6,59%. A parcela atribuída à segmentação contribuiu para reduzir as diferenças salariais em todo o período, no entanto, sua contribuição foi pequena.

No setor de comércio (G), no ano 2000, o capital humano, a favor das mulheres, contribuiu para diminuir as diferenças salariais em, aproximadamente, 2,5%, mas a discriminação aumentou as diferenças em 25%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 21%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíam para diminuir as diferenças salariais em apenas 0,21%, mas a discriminação contribuiu para aumentá-las cerca de 17,26%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 17%. A segmentação não foi importante para impactar as diferenças salariais.

No setor de transportes (I), no ano 2000, os melhores atributos de capital humano das mulheres contribuíam para diminuir as desigualdades salariais em aproximadamente 22%, mas, o peso da discriminação foi tão grande que fez aumentar as diferenças em, aproximadamente, 37%, ficando estas em torno de 13%. Já no ano de 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíam para diminuir as desigualdades em apenas 8,79%, em contrapartida, a discriminação contribuiu para aumentar em aproximadamente 28%, levando assim a um aumento das desigualdades salariais para, aproximadamente, 17%, mesmo ocorrendo queda da discriminação contra as mulheres. Já a segmentação do mercado, a favor das mulheres, contribuiu para reduzir as diferenças salariais em relação aos homens no período de 2000 a 2007, mas esta, a favor dos homens, fez aumentar as diferenças em 2014. No entanto, a parcela impactada pela segmentação foi pequena.

No setor de atividades imobiliárias (K) houve redução da parcela atribuída à discriminação no período. No entanto, houve aumento das desigualdades salariais. Isso ocorreu porque, em 2000, os melhores atributos de capital humano, a favor das mulheres, diminuíam as desigualdades em, aproximadamente, 6%, no entanto, a discriminação foi tão grande que contribuiu para aumentar as desigualdades cerca de 33%, e as diferenças salariais se situaram em torno de 25%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíam para diminuir as desigualdades em apenas 0,05%. A parcela atribuída à discriminação, no entanto, reduziu para, aproximadamente, 26,68% em 2014, fazendo as diferenças situarem-se em torno de 26,56% em 2014. A parcela atribuída à segmentação não foi importante para impactar as desigualdades salariais.

Na maioria dos setores, no período analisado, percebeu-se o componente de capital humano com sinal negativo, indicando que as mulheres deveriam ter incremento salarial, reduzindo as desigualdades. Na maioria dos setores, percebeu-se o componente de segmentação com um percentual insignificante, indicando que a segmentação do mercado, a favor dos homens ou das mulheres, não contribuía para explicar as diferenças salariais. Em todos os setores, o componente mais significativo, e com sinal positivo para explicar as diferenças salariais contra as mulheres, foi a discriminação, indicando que esta contribuía para aumentar as diferenças salariais.

De 2000 a 2014 houve elevação do percentual das diferenças salariais médias a favor dos homens nos setores de: agricultura e pecuária (A), construção (F), transporte e armazenagem (I), intermediação financeira (J), atividades imobiliárias (K), e organismos internacionais (Q). Nos demais setores: pesca (B), extrativismo (C), indústrias de transformação (D), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), comércio (G), alojamento e alimentação (H), administração pública (L), educação (M), saúde e serviços sociais (N), outros serviços coletivos (O) e serviços domésticos (P), percebeu-se redução do percentual das diferenças salariais médias a favor dos homens.

O percentual devido à discriminação salarial contra as mulheres caiu de 2000 a 2007 nos setores de: agricultura e pecuária (A), indústrias de transformação (D), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), comércio (G), transporte e armazenagem (I), atividades imobiliárias (K), administração pública (L), saúde e serviços sociais (N), e outros serviços coletivos (O), serviços domésticos (P) e organismos internacionais (Q). No entanto, aumentou nos setores de: pesca (B), extrativismo (C), construção (F), alojamento e alimentação (H), intermediação financeira (J), e educação (M). Já de 2000 a 2014, o percentual atribuído à discriminação salarial reduziu nos setores de: pesca (B), indústrias de transformação (D), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), comércio (G), transporte e armazenagem (I), intermediação financeira (J), atividades imobiliárias (K), administração pública (L), educação (M), saúde e serviços sociais (N), outros serviços sociais (O), e serviços domésticos (P). No entanto, aumentou apenas nos setores de: agricultura e pecuária (A), extrativismo (C), alojamento e alimentação (H), e organismos internacionais (Q).

As diferenças de capital humano, a favor dos homens, não conseguiram explicar as diferenças salariais na maioria dos setores no período, isto porque, considerado esse atributo, eram as mulheres que deveriam ganhar mais. A discriminação salarial foi o componente mais representativo na explicação das diferenças salariais a favor dos homens na maioria dos setores no período analisado.

Na maioria dos setores econômicos do estado do Paraná, no período analisado, houve redução do percentual das diferenças salariais a favor dos homens e redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres. No entanto, a maior parte das diferenças salariais foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres.

8.2.2 Estado do Rio Grande do Sul

A Tabela 16 apresenta a decomposição salarial para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 16 - Resultados da decomposição de salários no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul

Rio Grande do Sul	Coeficientes 2000			Coeficientes 2007			Coeficientes 2014		
	ln	expo		ln	expo		ln	expo	
Média salarial homem	1.9139	R\$ 6.78		1.9772	R\$ 7.22		2.1818	R\$ 8.86	
Média salarial mulher	1.6522	R\$ 5.22		1.7403	R\$ 5.70		1.9574	R\$ 7.08	
Diferença salarial	0.2617	R\$ 1.56		0.2369	R\$ 1.52		0.2244	R\$ 1.78	
Componentes	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.
Total explicado	-0.0520	-19.88	-5.10	-0.0438	-18.49	-4.29	-0.0250	-11.15	-2.47
Capital humano	-0.0425	-16.26	-4.16	-0.0424	-17.91	-4.15	-0.0268	-11.92	-2.64
Segmentação	-0.0095	-3.62	-0.94	-0.0014	-0.58	-0.14	0.0017	0.77	0.17
Total não explicado-discriminação	0.3124	119.39	36.67	0.2739	115.62	31.51	0.2368	105.52	26.72
Total Interação	0.0013	0.49	0.13	0.0068	2.87	0.68	0.0126	5.63	1.27
Total geral	0.2617	100.00	29.91	0.2369	100.00	26.74	0.2244	100.00	25.16

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

Analisando o ano 2000, existia uma diferença salarial de R\$1,56 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -16,26%, explicada pela segmentação foram -3,62%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 119,39%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 0,49%. O conjunto total do componente explicado, composto pelas variáveis de capital humano e segmentação, não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, eram a favor das mulheres, sendo a maior parte explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 29,91%, desses, -4,16% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,94% à segmentação do mercado, aproximadamente 36,67% à discriminação, e 0,13% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 5,10%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. Entretanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 36,67%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 36,67%.

Em relação ao ano de 2007, existia uma diferença salarial de R\$1,52 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -17,91%, pela segmentação -0,58%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 115,62%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 2,87%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, eram a favor das mulheres, e a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi cerca de 26,74%, desses, -4,15% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,14% à segmentação do mercado, aproximadamente 31,51% à discriminação, e 0,68% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 4,29%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades salariais em cerca de 31,51%, ou seja, a discriminação foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 31,51%.

Por fim, analisando o ano de 2014, existia uma diferença salarial de R\$1,78 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -11,92%, pela segmentação 0,77%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 105,52%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 5,63%. A parte atribuída ao capital humano não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, pois, eram a favor das mulheres, uma pequena parte das diferenças salariais foram explicadas pela segmentação do mercado a favor dos homens, e a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 25,16%, desses, -2,64% foram atribuídos às variáveis de capital humano, 0,17% à segmentação do mercado, aproximadamente 26,72% à discriminação, e 1,27% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 2,47%, devido aos atributos de capital humano a favor das mulheres. No entanto, a segmentação contribuiu para aumentar as diferenças salariais na escala de 0,17%, e a discriminação de 26,72%, ou seja, a discriminação foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 26,72%.

Portanto, pode-se inferir que as diferenças salariais, a favor dos homens, para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, nos anos 2000 e 2007, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra as mulheres, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, contribuíram para a redução das desigualdades salariais. No ano de 2014, embora em pequeno percentual, as diferenças salariais, a favor dos homens, foram explicadas, também, pela existência de segmentação do mercado a favor deles, mas, grande parte, foi devido à discriminação contra a mulher.

Analisando as médias salariais por hora de trabalho, em reais, observou-se uma elevação gradativa das remunerações dos homens e das mulheres em 2000, 2007 e 2014. No entanto, as diferenças por gênero entre as médias dos salários declinaram de 2000 a 2007, mas aumentaram de 2007 a 2014, situando-se, porém, num patamar superior ao ano 2000.

Em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 30%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 26,74%, e em 2014 caem para 25,16%. Portanto, pode-se afirmar que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Da mesma forma, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial em todo o período. Assim, pode-se afirmar que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado no estado do Rio Grande do Sul, no entanto, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos de capital humano superiores aos homens, elas recebiam, em média, menor remuneração devido à existência de discriminação salarial.

Sobre a decomposição das diferenças salariais, analisando o impacto percentual dos componentes, percebeu-se que as variáveis de segmentação não foram representativas na sua contribuição. Os atributos de capital humano impactaram nas diferenças salariais em todo o período, entretanto, a favor das mulheres, contribuindo para reduzir as diferenças salariais. A

discriminação foi o componente que teve maior contribuição na explicação das diferenças salariais a favor dos homens, pois aumentava as desigualdades em um grande percentual em todo o período.

Portanto, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres está relacionada fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e à segmentação não teve grandes alterações no período.

8.2.2.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul

Após a análise do mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, inicia-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para os setores econômicos no período analisado.

A Tabela 17 apresenta as diferenças salariais médias estimadas, em reais, entre homens e mulheres pertencentes aos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014.

Tabela 17 - Diferenças salariais médias estimadas entre homens e mulheres dos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014

Rio Grande do Sul Setores	Diferença salarial em R\$		
	2000	2007	2014
A- Agricultura e pecuária	0.81	0.84	1.12
B- Pesca	-0.02	0.77	-0.50
C- Indústrias extrativas	0.24	1.12	1.70
D- Indústrias de transformação	2.12	2.36	2.74
E- Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	3.01	3.52	5.44
F- Construção	-0.48	-0.003	0.67
G- Comércio e reparação de veículos	0.96	0.83	1.09
H- Alojamento e alimentação	0.40	0.43	0.59
I- Transporte e armazenagem	1.02	1.11	1.33
J- Intermediação financeira	8.77	10.51	9.97
K- Atividades imobiliárias	1.42	1.21	1.86
L- Administração pública	-3.13	6.32	15.51
M- Educação	1.67	4.01	5.14
N- Saúde e serviços sociais	4.98	5.02	6.19
O- Outros serviços coletivos	1.13	1.07	1.55
P- Serviços domésticos	0.43	0.58	0.33
Q- Organismos internacionais	-1.15	0.23	0.71

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Apenas nos setores de: pesca, construção, administração pública, e organismos internacionais, no ano 2000, e pesca no ano de 2014, teve diferença salarial a favor das mulheres. No período analisado, os setores que apresentaram a maior diferença salarial média,

a favor dos homens, foram: indústrias de transformação, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, intermediação financeira, administração pública, e saúde e serviços sociais. Já nos demais setores, os salários médios dos homens superaram o das mulheres em magnitude menor.

A Tabela 18 apresenta a decomposição salarial para os setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000, 2007 e 2014. As diferenças salariais a favor dos homens, estimadas na Tabela 17, podem ser impactadas percentualmente por diferenças de capital humano, pela existência de segmentação no mercado, discriminação, e interação entre os componentes.

Tabela 18 - Resultados da decomposição salarial dos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul

Setores RS	2000					2007					2014				
	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)
A	1.05	-0.96	22.54	0.05	22.70	-2.15	-0.80	22.88	-0.68	18.46	-1.44	-0.17	21.21	-0.58	18.56
B	-1.96	--	-4.18	5.63	-0.78	-17.02	-10.44	12.52	40.12	17.18	52.92	--	-0.09	-58.88	-6.63
C	-17.66	-0.54	31.23	-2.98	4.26	-17.45	--	40.32	2.47	18.70	-9.87	--	38.87	-3.60	20.65
D	-3.60	-0.00	39.52	1.03	46.04	2.84	-0.001	38.75	1.45	44.76	3.03	0.0003	34.40	1.25	40.20
E	-20.15	--	41.11	2.27	15.23	-13.95	--	39.57	0.20	20.35	-8.53	--	45.98	-3.14	29.34
F	-27.18	-0.54	31.52	-7.34	-6.98	-21.27	-0.24	31.44	-10.18	-0.05	-14.38	-0.06	28.77	-1.36	8.70
G	-3.00	-0.01	24.00	-0.56	19.60	-2.91	-0.001	19.76	-0.34	15.88	-1.00	-0.001	17.73	0.07	16.64
H	0.44	-0.02	8.45	0.43	9.37	0.08	0.04	9.17	-0.05	9.24	-0.17	0.00	9.82	-0.18	9.44
I	-20.59	-0.05	34.04	5.79	12.56	-14.87	-0.03	29.68	4.35	15.18	-8.83	-0.01	27.44	0.42	16.67
J	1.16	0.05	39.59	-0.85	40.07	11.02	0.01	42.67	-1.94	55.35	10.41	0.01	43.43	-0.93	56.91
K	-5.27	0.11	34.99	-0.35	27.58	-4.14	0.12	27.47	0.002	22.33	-1.01	0.03	28.77	-0.18	27.29
L	-50.02	1.06	15.53	15.08	-32.84	2.31	--	38.68	4.13	47.75	62.36	-0.02	53.41	1.87	153.70
M	0.78	0.01	17.69	0.52	19.23	4.49	-0.06	45.50	0.90	53.32	8.06	0.004	43.89	-0.27	55.07
N	17.78	0.68	31.38	3.73	61.62	14.52	0.74	27.60	2.35	50.65	17.58	1.02	25.45	3.58	54.34
O	-3.87	0.09	25.03	-0.02	20.26	-4.09	0.01	23.33	0.55	18.96	-0.11	0.01	22.72	0.02	22.65
P	-1.19	-2.70	12.09	3.20	11.22	-0.06	2.01	9.86	0.83	12.94	-38.54	-0.06	6.84	41.67	6.08
Q	-18.14	--	-7.12	12.38	-14.56	-1.43	9.44	43.96	-45.75	4.45	-1.15	--	-6.63	21.62	12.25

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

No setor de pesca (B) nos anos 2000 e 2014; indústrias extrativas (C) nos anos 2007 e 2014; produção e distribuição de eletricidade gás e água (E) nos anos 2000, 2007 e 2014; administração pública (L) em 2007; e no setor de organismos internacionais (Q) nos anos 2000 e 2014, não foi possível medir a contribuição da segmentação do mercado, pois nesses setores, todos os estabelecimentos eram do tipo CNPJ. Nos setores de pesca (B), construção (F), administração pública (L), e de organismos internacionais (Q), no ano 2000; no setor de

construção (F), no ano de 2007; e no setor de pesca (B), no ano de 2014, a diferença salarial foi negativa, indicando que as mulheres apresentaram salários médios maiores.

No ano 2000, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi administração pública (L), e a favor dos homens foi o setor de saúde e serviços sociais (N). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de serviços domésticos (P), e a favor dos homens foi o setor de administração pública (L). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), intermediação financeira (J), e indústrias de transformação (D).

No ano de 2007, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi o setor de construção (F), e a favor dos homens foi o de saúde e serviços sociais (N). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor da pesca (B), e a favor dos homens foi o setor de organismos internacionais (Q). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: organismos internacionais (Q), intermediação financeira (J), indústrias extrativas (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), e indústrias de transformação (D).

No ano de 2014, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi o setor de serviços domésticos (P), e a favor dos homens foi o setor de administração pública (L); o setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de agricultura e pecuária (A), e a favor dos homens foi o setor de saúde e serviços sociais (N). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: administração pública (L), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), educação (M), e intermediação financeira (J).

Embora não esperado, os setores de administração pública, construção e serviços domésticos apresentaram os melhores atributos de capital humano para as mulheres nos anos 2000, 2007 e 2014 respectivamente. Esse fato pode ser explicado pelo menor número de mulheres nesses setores, porém, com mais anos de escolaridade que os homens. O fato de os setores de pesca e agricultura e pecuária apresentarem maior segmentação a favor das mulheres em 2007 e 2014, pode ser explicado pelos maiores salários médios que os trabalhadores pertencentes às empresas com CNPJ recebem e, portanto, como as mulheres eram menos numerosas nesses setores, mas a maioria delas estava empregada sob a forma de CNPJ, a segmentação favoreceu as mulheres. Já o fato de o setor de serviços domésticos apresentar

segmentação a favor das mulheres, pode ser explicado por elas serem mais numerosas e trabalharem em estabelecimentos do tipo CNPJ, o que eleva o salário delas.

De todos os setores econômicos, os mais significativos para o estado do Rio Grande do Sul, em número de pessoas ocupadas, eram: indústria de transformação (D), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), e atividades imobiliárias (K). Nos setores de construção e transportes e armazenagem houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres de 2000 a 2014. Já nos setores da indústria de transformação, comércio e atividades imobiliárias houve redução das desigualdades salariais no período.

No setor da indústria de transformação (D), a parcela impactada pela segmentação foi insignificante. As diferenças de capital humano, a favor das mulheres, no ano 2000, contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em 3,60%, mas a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades em 39,52%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 46%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor dos homens, contribuíram para aumentar as desigualdades em 3%, e a discriminação em, aproximadamente, 34%, no entanto, as diferenças diminuíram para aproximadamente 40%.

No setor de construção (F), nos anos 2000 e 2007, existia diferença salarial a favor das mulheres, no entanto, em 2014, essa vantagem foi revertida a favor dos homens. No ano 2000, as variáveis capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo atribuídas, totalmente, à discriminação salarial contra as mulheres. Em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para reduzir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 14%, entretanto, a discriminação aumentou as desigualdades em, aproximadamente, 29%, ficando as diferenças salariais em torno de 8,70%.

No setor do comércio (G), o capital humano contribuiu para diminuir as desigualdades salariais em aproximadamente 3% no ano 2000, e a discriminação contribuiu para elevar as diferenças em 24%, demonstrando diferenças em torno de 20%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para reduzir as desigualdades salariais em apenas 1%, e a discriminação contribuiu para elevar as desigualdades em 17,73%, no entanto, as diferenças salariais ficaram em torno de 16,64%. A segmentação não foi importante para impactar as diferenças salariais.

No setor de transportes (I), no ano 2000, os melhores atributos de capital humano das mulheres contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 21%, no entanto, o peso da discriminação foi tão grande que elevou as desigualdades em cerca de 34%, deixando as diferenças salariais em torno de 12,56%. Já no ano de 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em apenas

8,83%, em contrapartida, a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades em, aproximadamente, 27%, levando, assim, a um aumento das desigualdades salariais para 16,67%. Já a segmentação do mercado, a favor das mulheres, contribuiu para diminuir as desigualdades no período, no entanto, essa parcela foi pequena.

No setor de atividades imobiliárias (K), no ano 2000, os melhores atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 5%, no entanto, a discriminação foi tão grande que contribuiu para aumentar as desigualdades em mais ou menos 35%, e as diferenças salariais situaram-se em torno de 27,58%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para reduzir as desigualdades em apenas 1%, e a parcela atribuída a discriminação elevou as desigualdades em, aproximadamente, 29%, contudo, as diferenças diminuíram e situaram-se em torno de 27,29%. A parcela atribuída à segmentação favoreceu para elevar as desigualdades em todo o período, mas, em pequeno percentual.

Na maioria dos setores analisados no período, percebeu-se o componente de capital humano com sinal negativo, indicando que as mulheres deveriam ter incremento salarial e redução nas desigualdades salariais. Além disso, identificou-se o componente de segmentação com um percentual insignificante, indicando que a segmentação do mercado, a favor dos homens ou das mulheres, não contribuía em grande escala para explicar as diferenças salariais. Nesse sentido, o componente mais significativo e com sinal positivo para explicar as diferenças salariais contra as mulheres foi a discriminação, indicando que esta contribuía para aumentar as diferenças a favor dos homens. Apenas nos setores de pesca e organismos internacionais nos anos 2000 e 2014, o sinal da componente “discriminação” foi negativo, indicando não haver discriminação.

De 2000 a 2014, houve elevação do percentual das diferenças salariais médias, a favor dos homens, nos setores de: extrativismo (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), construção (F), alojamento e alimentação (H), transporte e armazenagem (I), intermediação financeira (J), administração pública (L), educação (M), outros serviços coletivos (O), e organismos internacionais (Q). Nos demais setores: agricultura e pecuária (A), pesca (B), indústrias de transformação (D), comércio (G), atividades imobiliárias (K), saúde e serviços sociais (N), e serviços domésticos (P), verificou-se redução do percentual das diferenças salariais médias a favor dos homens.

O percentual devido à discriminação salarial contra as mulheres caiu, de 2000 a 2007, apenas nos setores de: indústrias de transformação (D), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), atividades

imobiliárias (K), saúde e serviços sociais (N), outros serviços coletivos (O), e serviços domésticos (P). Porém, aumentou nos setores de: agricultura e pecuária (A), pesca (B), extrativismo (C), alojamento e alimentação (H), intermediação financeira (J), administração pública (L), educação (M), e organismos internacionais (Q). Já de 2000 a 2014, o percentual reduziu nos setores de: agricultura e pecuária (A), indústrias de transformação (D), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), atividades imobiliárias (K), saúde e serviços sociais (N), outros serviços coletivos (O), serviços domésticos (P), e organismos internacionais (Q). Contudo, aumentou apenas nos setores de: extrativismo (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), alojamento e alimentação (H), intermediação financeira (J), administração pública (L), e educação (M).

As diferenças de capital humano, a favor dos homens, não conseguiram explicar as diferenças salariais na maioria dos setores no período, isto porque, considerado esse atributo, eram as mulheres que deveriam ganhar mais. A discriminação salarial foi o componente mais representativo na explicação das diferenças salariais a favor dos homens na maioria dos setores no período analisado.

Na maioria dos setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul houve elevação do percentual das diferenças salariais a favor dos homens, no entanto, houve redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres na maioria deles. Ademais, a maior parte das diferenças salariais foi relacionada à existência de discriminação salarial contra as mulheres.

8.2.3 Estado de Santa Catarina

A Tabela 19 apresenta a decomposição salarial para o mercado de trabalho do estado de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014.

Analisando o ano 2000, existia uma diferença salarial de R\$1,30 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -6,65%, pela segmentação foram -4,27%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 110,30%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 0,62%. O conjunto total do componente explicado, composto pelas variáveis de capital humano e segmentação, não conseguiu esclarecer as diferenças salariais a favor dos homens, pois eram a favor das mulheres, sendo a maior parte explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

Tabela 19 - Resultados da decomposição de salários no mercado de trabalho de Santa Catarina

Santa Catarina	Coeficientes 2000			Coeficientes 2007			Coeficientes 2014		
	ln	expo		ln	expo		ln	expo	
Média salarial homem	1.8350	R\$ 6.26		1.9248	R\$ 6.85		2.1895	R\$ 8.93	
Média salarial mulher	1.6031	R\$ 4.97		1.6874	R\$ 5.41		1.9740	R\$ 7.20	
Diferença salarial	0.2319	R\$ 1.30		0.2373	R\$ 1.45		0.2155	R\$ 1.73	
Componentes	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.	ln	% rel.	% impa.
Total explicado	-0.0253	-10.92	-2.50	-0.0159	-6.71	-1.58	-0.0242	-11.23	-2.39
Capital humano	-0.0154	-6.65	-1.53	-0.0144	-6.09	-1.43	-0.0189	-8.78	-1.87
Segmentação	-0.0099	-4.27	-0.98	-0.0015	-0.62	-0.15	-0.0053	-2.45	-0.53
Total não explicado-discriminação	0.2557	110.30	29.14	0.2464	103.83	27.94	0.2290	106.28	25.74
Total Interação	0.0014	0.62	0.14	0.0068	2.88	0.69	0.0107	4.95	1.07
Total geral	0.2319	100.00	26.09	0.2373	100.00	26.79	0.2155	100.00	24.05

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 26,09%, desses, -1,53% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,98% à segmentação do mercado, 29,14% à discriminação, e 0,14% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 2,50%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 29,14%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 29,14%.

No ano de 2007, existia uma diferença salarial de R\$1,45 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -6,09%, pela segmentação foi -0,62%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 103,83%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 2,88%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi cerca de 26,79%, desses, -1,43% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,15% à segmentação do mercado, cerca de 27,94%

à discriminação, e 0,69% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 1,58%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres, no entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 27,94%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 27,94%.

Em relação ao ano de 2014, existia uma diferença salarial de R\$1,73 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -8,78%, pela segmentação foi -2,45%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 106,28%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 4,95%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, e a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi de, aproximadamente, 24%, desses, -1,87% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,53% à segmentação do mercado, cerca de 25,74% à discriminação, e 1,07% à interação dos componentes. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais tiveram uma queda na escala de 2,39%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, a discriminação contribuiu para aumentar as diferenças na escala de 25,74%, ou seja, foi responsável pela maior parte das diferenças salariais. Se a remuneração das mulheres fosse ajustada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres teriam que ter um aumento salarial de 25,74%.

Portanto, pode-se inferir que as diferenças salariais, a favor dos homens, para o mercado de trabalho do estado de Santa Catarina, em todo o período, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra as mulheres, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade contribuíram para redução das desigualdades salariais.

Considerando as médias salariais por hora de trabalho, em reais, observou-se uma elevação gradativa das remunerações dos homens e das mulheres em 2000, 2007 e 2014. No entanto, as diferenças por gênero entre as médias dos salários, a favor dos homens, aumentaram em todo o período.

Em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 26%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 26,79%, e em 2014 caem para cerca de 24%. Portanto, pode-se afirmar que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

No mesmo sentido, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial. Portanto, pode-se afirmar que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado no estado de Santa Catarina, contudo, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos de capital humano superiores aos homens em alguns anos, elas recebiam, em média, menores remunerações devido à existência de discriminação salarial.

Com relação a decomposição das diferenças salariais, verificando o impacto percentual dos componentes nas diferenças salariais, percebeu-se que as variáveis de segmentação não foram representativas na sua contribuição. As variáveis de capital humano impactaram nas diferenças salariais em todo o período, no entanto, a favor das mulheres, contribuindo para reduzir as diferenças salariais, visto que as mulheres possuíam os melhores atributos. A discriminação foi a que teve maior contribuição na explicação das diferenças salariais em favor dos homens, pois aumentava as desigualdades em um grande percentual em todo o período.

Assim, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres no período está relacionada fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e segmentação não teve grandes alterações no período.

8.2.3.1 Análise setorial do mercado de trabalho do estado de Santa Catarina

Após a análise do mercado de trabalho do estado de Santa Catarina, inicia-se a decomposição de Oaxaca-Blinder para os setores econômicos no período analisado.

A Tabela 20 apresenta as diferenças salariais médias estimadas, em reais, entre homens e mulheres pertencentes aos setores econômicos do estado de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014.

Apenas nos setores de: agricultura e pecuária, pesca, construção, e administração pública, no ano de 2000, existiu diferença salarial a favor das mulheres. No período analisado, os setores que apresentaram a maior diferença salarial média a favor dos homens foram: indústrias de transformação; produção e distribuição de eletricidade, gás e água, e intermediação financeira. Já nos demais setores, os salários médios dos homens superaram o das mulheres em magnitude menor.

Tabela 20 - Diferenças salariais médias estimadas entre homens e mulheres dos setores econômicos do estado de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014

Santa Catarina Setores	Diferença salarial em R\$		
	2000	2007	2014
A- Agricultura e pecuária	0.48	0.63	1.12
B- Pesca	-0.18	2.37	2.18
C- Indústrias extrativas	1.96	3.25	2.91
D- Indústrias de transformação	1.73	2.03	2.37
E- Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	5.65	3.78	4.74
F- Construção	-0.03	-0.05	0.35
G- Comércio e reparação de veículos	0.75	0.83	1.01
H- Alojamento e alimentação	0.48	0.60	0.96
I- Transporte e armazenagem	0.97	1.35	1.53
J- Intermediação financeira	7.39	8.03	8.74
K- Atividades imobiliárias	1.29	1.35	2.41
L- Administração pública	-0.89	2.85	2.68
M- Educação	1.68	3.29	5.71
N- Saúde e serviços sociais	2.03	2.25	2.37
O- Outros serviços coletivos	1.09	1.00	1.74
P- Serviços domésticos	0.55	0.31	0.14
Q- Organismos internacionais			

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

A Tabela 21 apresenta a decomposição salarial para os setores econômicos do estado de Santa Catarina nos anos 2000, 2007 e 2014. As diferenças salariais a favor dos homens, estimadas na Tabela 20, podem ser impactadas percentualmente por diferenças de capital humano, pela existência de segmentação no mercado, discriminação, e interação entre os componentes.

No setor de indústrias extrativas (C) nos anos 2000 e 2014; de produção e distribuição de eletricidade gás e água (E) nos anos 2000, 2007 e 2014, e de serviços domésticos (P) em 2007, não foi possível medir a contribuição da segmentação do mercado, pois nesses setores todos os estabelecimentos eram do tipo CNPJ. No setor de organismos internacionais, não foi possível realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder devido ao número reduzido de observações. Nos setores de pesca (B), construção (F), e administração pública (L), no ano 2000, e no setor de construção em 2007, a diferença salarial foi negativa, indicando que as mulheres apresentaram salários médios maiores.

No ano 2000, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi administração pública (L), e a favor dos homens foi o setor de serviços domésticos (P). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de pesca (B), e a favor dos homens foi o setor de saúde e serviços domésticos (P). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação

contra a mulher foram os setores de: indústrias extrativas (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), intermediação financeira (J), e administração pública (L).

Tabela 21 - Resultados da decomposição salarial dos setores econômicos do estado de Santa Catarina

Setores SC	2000					2007					2014				
	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)	Capital humano (%)	Segmentação (%)	Discriminação (%)	Interação (%)	Total (%)
A	0.86	-0.09	13.01	-0.65	13.14	-1.42	0.22	16.18	-0.10	14.68	-0.69	-0.05	20.00	0.31	19.49
B	-10.55	-1.72	14.04	-3.82	-3.58	-9.47	6.48	47.19	6.84	51.59	-8.80	10.02	30.99	0.49	32.09
C	-26.58	--	58.37	2.94	27.83	-16.60	0.05	69.33	0.31	41.72	-17.05	--	52.42	0.90	27.58
D	3.97	-0.01	30.84	0.68	36.95	3.11	-0.001	33.02	1.16	38.75	1.69	-0.0001	31.17	0.67	34.27
E	-14.64	--	49.40	1.20	29.05	-15.46	--	39.51	-0.40	17.46	-17.09	--	41.90	2.57	20.68
F	-19.02	-0.06	27.39	-8.51	-0.52	-17.94	-0.12	23.74	-6.26	-0.87	-14.74	-0.02	24.53	-1.56	4.50
G	-1.63	-0.02	17.10	0.12	15.31	-1.53	-0.001	17.00	0.46	15.74	-0.62	-0.0001	14.57	0.27	14.17
H	1.06	0.001	10.33	0.04	11.55	0.65	0.002	12.37	0.02	13.12	0.67	0.0001	14.45	-0.53	14.61
I	-19.37	-0.09	34.84	5.56	14.66	-10.04	0.001	32.33	2.18	21.65	-8.05	-0.004	30.00	0.34	19.93
J	0.81	0.005	42.22	-0.84	42.18	10.44	0.06	40.07	-1.19	52.95	11.31	0.005	39.22	-0.39	54.38
K	-2.76	0.07	29.92	0.37	26.90	-1.51	0.05	27.45	-0.005	25.58	2.76	0.02	31.13	0.08	34.89
L	-32.70	0.70	41.40	-15.07	-6.16	0.40	-2.31	22.38	4.13	25.00	-7.94	-0.01	37.02	0.84	27.18
M	4.98	0.003	17.63	0.15	23.68	4.56	-0.01	33.05	0.91	40.37	11.56	0.005	37.40	0.14	53.51
N	5.10	1.27	21.70	2.40	32.64	5.29	1.07	24.88	1.34	34.67	4.34	0.90	20.46	0.65	27.65
O	-3.61	0.12	22.70	1.15	19.77	-3.06	0.05	21.28	0.33	18.01	0.95	-0.02	21.69	0.79	23.79
P	9.47	7.18	10.37	-7.79	19.40	0.81	--	5.33	1.81	8.10	3.79	2.22	-0.66	-3.03	2.20
Q	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.

Obs.: Valores percentuais do somatório dos componentes podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido à transformação do anti-logaritmo e devido aos arredondamentos.

No ano de 2007, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi o setor de construção (F), e a favor dos homens foi o setor de intermediação financeira (J). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de administração pública (L), e a favor dos homens foi o setor de pesca (B). Os setores com maior percentual atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: extrativismo (C), pesca (B), intermediação financeira (J), e produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E).

No ano de 2014, o setor que apresentou o maior percentual atribuído às diferenças de capital humano, a favor das mulheres, foi o setor de produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), e a favor dos homens foi o setor de educação (M). O setor com maior percentual explicado pela segmentação do mercado, a favor das mulheres, foi o setor de agricultura e pecuária (A), e a favor dos homens foi o setor de pesca (B). Os setores com maior percentual

atribuído à discriminação contra a mulher foram os setores de: indústrias extrativas (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), intermediação financeira (J), e administração pública (L).

Embora não esperado, o setor de construção apresentou os melhores atributos de capital humano para as mulheres no ano de 2007. Esse fato pode ser explicado pelo menor número de mulheres nesse setor, porém, com mais anos de escolaridade que os homens. O fato de os setores de pesca e agricultura e pecuária apresentarem maior segmentação a favor das mulheres em 2000 e 2014, pode ser explicado pelos maiores salários médios que os trabalhadores pertencentes às empresas com CNPJ recebem e, portanto, como as mulheres estavam em menor número nesses setores, mas a maioria delas estava empregada sob a forma de CNPJ, a segmentação favoreceu as mulheres.

De todos os setores econômicos, os mais significativos para o estado de Santa Catarina, em número de pessoas ocupadas, eram: indústria de transformação (D), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), e atividades imobiliárias (K). Apenas nos setores da indústria de transformação e comércio houve queda das desigualdades salariais. Nos demais setores: construção, transportes, e atividades imobiliárias, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres de 2000 a 2014.

No setor da indústria de transformação (D), a parcela impactada pela segmentação foi insignificante. As diferenças de capital humano, a favor dos homens, no ano 2000, contribuíram para elevar as desigualdades salariais em 3,97%, e a discriminação em 30.84%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 37%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor dos homens, contribuíram para aumentar as desigualdades em apenas 1,69%, e a discriminação em, aproximadamente, 31%, no entanto, as diferenças diminuíram para, aproximadamente, 34,27%.

No setor de construção (F), nos anos 2000 e 2007, existia diferença salarial a favor das mulheres, no entanto, em 2014, essa vantagem foi revertida a favor dos homens. No ano 2000 e 2007, capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo atribuídas totalmente à discriminação salarial contra as mulheres. Em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para reduzir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 15%, porém, a discriminação aumentou as desigualdades em cerca de 24,53%, ficando as diferenças salariais em torno de 4,5%.

No setor do comércio (G), o capital humano contribuiu para diminuir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 1,7% no ano 2000, mas a discriminação contribuiu para elevar em 17%, estabelecendo estas em torno de 15%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para reduzir as desigualdades salariais em, aproximadamente,

0,62%, mas a discriminação contribuiu para elevar em cerca de 15%, no entanto, as diferenças salariais ficaram em torno de 14%. A segmentação não foi importante para impactar as diferenças salariais.

No setor de transportes (I), no ano 2000, os melhores atributos de capital humano das mulheres contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 19%, mas, o peso da discriminação foi tão grande que contribuiu para elevar as desigualdades em, aproximadamente, 35%, estabelecendo diferenças salariais em torno de 15%. Já no ano de 2014, os atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em apenas 8%, em contrapartida, a discriminação contribuiu para aumentar as desigualdades em 30%, levando, assim, a um aumento das desigualdades salariais para cerca de 20%. Já a segmentação do mercado não foi importante para impactar as diferenças salariais.

No setor de atividades imobiliárias (K), no ano 2000, os melhores atributos de capital humano, a favor das mulheres, contribuíram para diminuir as desigualdades salariais em, aproximadamente, 2,76%, mas, a discriminação foi tão grande que contribuiu para aumentar as desigualdades em cerca de 30%, e as diferenças salariais situaram-se em torno de 27%. Já em 2014, os atributos de capital humano, a favor dos homens, contribuíram para elevar as desigualdades em, aproximadamente, 2,76%, e a parcela atribuída à discriminação em cerca de 31%, dessa forma, as diferenças aumentaram e situaram-se em torno de 35% em 2014. A parcela atribuída à segmentação contribuiu para elevar as desigualdades em todo o período, no entanto, em pequeno percentual.

Na maioria dos setores, analisados nos anos 2000 e 2007, percebeu-se o componente de capital humano com sinal negativo, indicando que as mulheres deveriam ter incremento salarial, reduzindo as desigualdades. Já no ano de 2014, em alguns setores, verificou-se o componente de capital humano com sinais negativos e positivos. Neste sentido, o componente de segmentação com um percentual insignificante, indicava que a segmentação do mercado, a favor dos homens ou das mulheres, não contribuía para explicar as diferenças salariais. Já o componente mais significativo e com sinal positivo para explicar as diferenças salariais contra as mulheres, foi a discriminação, indicando que esta contribuía para aumentar as diferenças salariais a favor dos homens. Apenas no setor de serviços domésticos, no ano de 2014, o sinal do componente "discriminação" foi negativo, indicando não haver discriminação.

De 2000 a 2014, houve elevação do percentual das diferenças salariais médias a favor dos homens, nos setores de: agricultura e pecuária (A), pesca (B), construção (F), alojamento e alimentação (H), transporte e armazenagem (I), intermediação financeira (J), atividades

imobiliárias (K), administração pública (L), educação (M), e outros serviços coletivos (O). Nos demais setores: extrativismo (C), indústrias de transformação (D), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), comércio (G), saúde e serviços sociais (N), e serviços domésticos (P), identificou-se redução do percentual das diferenças salariais médias a favor dos homens.

O percentual devido à discriminação salarial contra as mulheres caiu de 2000 a 2007 nos setores de: produção distribuição de eletricidade, gás e água (E), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), atividades imobiliárias (K), administração pública (L), outros serviços coletivos (O), e serviços domésticos (P). No entanto, aumentou nos setores de: (A), pesca (B), extrativismo (C), indústrias de transformação (D), produção e alojamento e alimentação (H), intermediação financeira (J), educação (M), e saúde e serviços sociais (N). Já de 2000 a 2014, o percentual atribuído à discriminação salarial reduziu nos setores de: extrativismo (C), produção e distribuição de eletricidade, gás e água (E), construção (F), comércio (G), transporte e armazenagem (I), intermediação financeira (J), administração pública (L), saúde e serviços sociais (N), outros serviços coletivos (O), e serviços domésticos (P). No entanto, aumentou apenas nos setores de: agricultura e pecuária (A), pesca (B), indústrias de transformação (D), alojamento e alimentação (H), atividades imobiliárias (K), e educação (M).

As diferenças de capital humano, a favor dos homens, não conseguiram explicar as diferenças salariais na maioria dos setores nos anos 2000 e 2007, e em alguns setores no ano de 2014, isto porque, considerado esse atributo, eram as mulheres que deveriam ganhar mais. A discriminação salarial foi o componente mais representativo na explicação das diferenças salariais, a favor dos homens, na maioria dos setores no período analisado.

Na maioria dos setores econômicos do estado de Santa Catarina houve elevação do percentual das diferenças salariais a favor dos homens, entretanto, houve redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres. Ademais, a maior parte das diferenças salariais foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres.

8.3 UMA ANÁLISE SOCIAL

Após apresentação das decomposições salariais para o mercado de trabalho dos estados da Região Sul e para cada setor de atividade econômica, será feita uma avaliação de caráter social sobre os resultados obtidos, à luz das políticas públicas e ações voltadas para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres.

Verificou-se que as diferenças salariais entre homens e mulheres, em termos percentuais, diminuíram, no período analisado, no mercado de trabalho dos estados da Região Sul. No mesmo sentido, a discriminação salarial contra as mulheres também diminuiu, no período analisado, nos três estados, no entanto, foi o principal componente a impactar nas diferenças salariais entre homens e mulheres. Dessa forma, pode-se afirmar que a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres são devidas à queda da discriminação contra as mulheres.

Dentre os fatores que podiam impactar nas desigualdades salariais, percebeu-se que as diferenças salariais, a favor dos homens, estavam mais relacionadas com a existência de discriminação do que com piores níveis de escolaridade das mulheres, ou com segmentação do mercado de trabalho. Sendo assim, pode-se inferir que, de alguma forma, as políticas que já foram implantadas, tentando melhorar os níveis educacionais das mulheres, surtiram algum efeito positivo. Observou-se que as mulheres, em vários setores econômicos, e no mercado de trabalho dos estados, tiveram um aumento salarial em função dos melhores níveis educacionais e de experiência que possuíam, o que contribuía para reduzir as desigualdades salariais. No entanto, a discriminação salarial quase sempre superou as vantagens dos níveis educacionais das mulheres, e foi o fator determinante para explicar as desigualdades salariais.

Sendo assim, os resultados dessa dissertação estão em conformidade com os resultados encontrados por Baptista (2000), que mostrou que, mesmo as mulheres possuindo atributos produtivos, via capital humano ou segmentação, melhor que os homens, a discriminação é tão grande que reverte as vantagens às mulheres contribuindo para aumentar as vantagens salariais dos homens. Assim como os resultados encontrados por Silva e Kassouf (2000), que constataram elevada discriminação por gênero no mercado de trabalho brasileiro para o ano de 1995; com os de Soares (2000), que observou discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro para ano de 1987, e com os de Biderman e Guimarães (2002), que apontaram que o principal determinante das diferenças salariais que atingia as mulheres era a discriminação salarial. Estão em conformidade também com os resultados encontrados por Cirino (2008), que apontou que, mesmo as mulheres apresentando, em termos médios, atributos produtivos superiores aos dos homens, principalmente com relação à escolaridade, elas recebem menores salários médios por hora, confirmando a existência de discriminação; em conformidade com as afirmações apontadas por Tatei (2011), em que o efeito da discriminação se sobressai sobre os demais determinantes; e também com os resultados apontados por Fiuza-Moura (2015), que relatou que as diferenças salariais entre os sexos são causadas, em maior parte, por fatores discriminatórios.

Diante disso, pode-se afirmar que precisam ser desenvolvidas e implementadas políticas e ações voltadas para minimizar o problema da discriminação salarial contra a mulher, buscando, assim, diminuir as desigualdades salariais. Segundo Barros e Mendonça (1996), a existência de discriminação no mercado de trabalho pode gerar alguns problemas como: redução do grau de eficiência da alocação dos recursos; geração de conflitos nas relações trabalhistas; queda no grau de cooperação entre trabalhadores; queda da produtividade da economia; composição ineficiente da oferta de trabalho, e maior grau de pobreza.

Barros e Mendonça (1996) apontam que as leis contra a discriminação têm sido baseadas, fundamentalmente, em quatro elementos: igualdade de oportunidades; pagamento igual por trabalho igual; pagamento similar por trabalho equivalente; e discriminação inversa ou positiva. Dessa forma, uma ação que poderia ser implementada pelo Governo para reduzir a discriminação, seria a criação de comissões consultivas para fiscalizar os salários entre homens e mulheres que exercem trabalhos afins. Também poderiam ser criadas cotas de participação e cotas salariais para mulheres, promovendo tratamento diferenciado para quem recebe esse tratamento discriminatório do mercado. No entanto, essas ações possuem alguns problemas de operacionalização devido à dificuldade de conhecer a real produtividade dos trabalhadores e a realização de trabalhos iguais ou similares, além de ser socialmente questionável, combater discriminação com outra forma de discriminação. Apesar disso, essas ações poderiam surtir algum efeito no mercado de trabalho.

Como já foi apontado, a criação de políticas eficazes só será possível criando canais de diálogos com os diferentes atores sociais e capacitando os gestores, o governo, as organizações e os funcionários públicos, para, assim, desenvolver ações concretas, além de qualificar também as organizações de mulheres e negros, para que saibam passar suas ideias de forma clara para a formação de políticas (ABRAMO, 2004). Além disso, é preciso maior conscientização dos empresários, contratantes e agenciadores de emprego, para que tenham conhecimento de todos os problemas que o tratamento diferenciado, baseado na discriminação, pode gerar para a sociedade como um todo, prejudicando a inserção das mulheres, contribuindo para manter o ciclo vicioso da pobreza, e desincentivando a mulher no mercado de trabalho.

Conforme apontado por Tatei (2011, p.63), uma das recomendações para tentar reduzir o problema das desigualdades salariais, principalmente a discriminação contra a mulher, seria “ampliar os esforços de conscientização de modo a intervir no quadro de valores sociais tradicionais, como o preconceito dos empregadores com relação às oportunidades de especialização profissional e acesso aos cargos de maior grau hierárquico”.

Bohnenberger (2005) aponta que, mesmo a discriminação sendo uma prática proibida pela Constituição brasileira, ela ainda existe. Dessa forma, existir leis que proíbam essa prática é essencial, mas não é suficiente, pois a discriminação está inserida na cultura das pessoas. Segundo o autor (2005, p. 62) “para reverter essa situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão, reconhecendo sua existência e tentando superar as práticas discriminatórias”.

Segundo Soares (2004), garantir a autonomia e direito ao trabalho das mulheres também é um fator muito importante para que elas possam obter maior independência econômica e ingressar, cada vez mais, no mercado de trabalho. A falta de autonomia econômica coloca as mulheres em situação mais vulnerável, e pode aumentar a incidência de pobreza, por isso a importância de políticas que reforcem esta questão. O Estado tem papel fundamental na promoção da igualdade, não somente regulando leis que proíbam o tratamento diferenciado, mas também sendo propulsor de mudanças culturais na vida das pessoas. O Estado tem em mãos mecanismos que podem criar coordenadorias e secretarias para elaborar políticas para as mulheres, visando reduzir as desigualdades entre gêneros, assim como também a capacidade de dialogar com as camadas sociais.

Segundo Biderman e Guimarães (2002), essa análise que mostra a discriminação contra a mulher, a causa mais importante das desigualdades salariais existentes, indica que devem ser feitas políticas mais contundentes, objetivando diminuir essas desigualdades por meio de uma intervenção no mercado de trabalho que beneficie as mulheres. Por outro lado, nos setores em que as desigualdades de atributos de capital humano também são responsáveis pelas desigualdades salariais, devem ser feitas intervenções no sistema de ensino. Esta dissertação apontou os setores de: pesca, alojamento e alimentação, intermediação financeira, administração pública, educação, saúde e serviços sociais, e serviços domésticos no estado do Paraná; os setores de: agricultura e pecuária, pesca, indústrias de transformação, alojamento e alimentação, intermediação financeira, educação, saúde e serviços sociais, e serviços domésticos no estado do Rio Grande do Sul; e os setores de: agricultura e pecuária, indústrias de transformação, alojamento e alimentação, intermediação financeira, educação, saúde e serviços sociais, e serviços domésticos no estado de Santa Catarina.

Outro fato que merece ser apontado, é que as mulheres também precisam contribuir para que essa realidade seja modificada. Elas precisam criar grupos de reivindicação, organizando e lutando por seus direitos, tanto na esfera pública, como na esfera privada. A participação desses grupos na mobilização de melhores condições de trabalho é muito importante para a efetivação das políticas públicas. Nesse sentido, Bohnenberger (2005, p. 63) aponta que “é de

suma importância que as mulheres e negros conheçam seus direitos, estejam presentes e atuantes nas organizações sindicais e se preparem para participar nas negociações coletivas [...] e também nos espaços institucionais para discussão de políticas públicas”.

Portanto, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres precisa ser pensada e efetivada por todos os atores econômicos e sociais, focando principalmente na redução da discriminação salarial, já que se mostrou o fator mais determinante das desigualdades.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo geral explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho de cada estado da Região Sul do Brasil, nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais. Além disso, procurou-se fazer também análise intrassetorial do mercado de trabalho.

As teorias que buscam explicar as desigualdades salariais utilizadas para explicação das diferenças salariais foram: capital humano, segmentação e discriminação. A teoria do capital humano busca explicação nas diferenças de escolaridade e experiência para a existência de diferenças salariais. Já a teoria da segmentação busca na segmentação do mercado explicação para a existência de diferenças salariais, e a teoria da discriminação busca explicação nas características pessoais dos trabalhadores a razão da existência de tais diferenças. Com relação à segmentação, neste trabalho, buscou-se nos setores e nos tipos de estabelecimento a explicação para a existência de tais diferenças, e com relação à discriminação, buscou-se no sexo do trabalhador a razão dos diferenciais de salários percebidos pelos trabalhadores.

Para atingir o objetivo deste trabalho foram formuladas equações Mincerianas para determinação dos salários, e decompostas as diferenças salariais pela decomposição de Oaxaca-Blinder. A decomposição verificou o impacto nas diferenças salariais atribuído ao capital humano e à segmentação. Dessa forma, a parcela não atribuída a esses dois componentes, foi caracterizada como discriminação salarial.

As estimativas das equações salariais para o mercado de trabalho dos três estados apontaram retornos positivos para os diversos níveis de escolaridade e para experiência, conforme apontado pela teoria do capital humano. Além disso, percebeu-se um aumento gradativo nos coeficientes dos níveis de escolaridade conforme eles se elevam até mestrado e doutorado, indicando aumento nos salários para níveis mais elevados de educação. As estimativas das equações salariais indicaram, também, que existia vantagem salarial dos homens em relação às mulheres, e, além disso, existência de retornos marginais decrescentes para a experiência do trabalhador. A variável de segmentação, “CNPJ”, indicou, também, que estabelecimentos constituídos sob a forma de CNPJ forneciam salários mais elevados aos trabalhadores.

A decomposição de Oaxaca-Blinder para o mercado de trabalho do estado do Paraná informou que, em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 26,70%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 25%, e em 2014 caem para cerca de 24%. Diante disso, afirmou-se que, no período analisado, houve redução das desigualdades

salariais entre homens e mulheres e houve, também, redução da discriminação salarial contra a mulher.

As diferenças salariais para o mercado de trabalho do estado do Paraná, no período analisado, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra a mulher, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, contribuíram para diminuir as desigualdades.

Com relação aos setores econômicos do estado do Paraná, percebeu-se que, na maioria deles, houve redução do percentual das diferenças salariais a favor dos homens e redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres, ademais, a maior parte das diferenças salariais foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres. Dentre os setores com mais pessoas ocupadas, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres, no período, nos setores de construção e transportes e armazenagem, e redução das desigualdades nos setores da indústria de transformação, comércio e atividades imobiliárias.

Da mesma forma que no Paraná, a decomposição de Oaxaca-Blinder para o mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul informou que, em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 30%, em 2007 passaram a representar, aproximadamente, 26,74%, e em 2014 reduziram para cerca de 25%. Portanto, afirmou-se que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Além disso, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial, logo, afirmou-se, também, que teve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado.

As diferenças salariais para o mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, nos anos 2000 e 2007, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra a mulher, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens. Já no ano de 2014, as diferenças salariais foram explicadas, minimamente, pela existência de segmentação do mercado a favor dos homens, e por grande parte devido à discriminação contra a mulher.

Sobre os setores econômicos do estado do Rio Grande do Sul, verificou-se que, na maioria deles, houve elevação do percentual das diferenças salariais a favor dos homens, no entanto, houve redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres, ademais, a maior parte das diferenças salariais foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres. Dentre os setores com mais pessoas ocupadas, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres nos setores de construção e transportes e armazenagem, já nos setores da indústria de transformação, comércio e atividades imobiliárias, houve redução das desigualdades salariais no período analisado.

A decomposição de Oaxaca-Blinder para o mercado de trabalho do estado de Santa Catarina indicou que, em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 26%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 26,79%, e em 2014 caem para cerca de 24%. Portanto, afirmou-se que, no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Além disso, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial, logo, afirmou-se que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado.

As diferenças salariais para o mercado de trabalho de Santa Catarina, no período analisado, foram explicadas, em grande parte, pela existência de discriminação contra a mulher, já que as variáveis de capital humano e segmentação não conseguiram explicar as diferenças a favor dos homens, pois, na verdade, contribuíram para diminuir as desigualdades.

Com relação aos setores econômicos do estado de Santa Catarina, percebeu-se que, na maioria deles, houve elevação do percentual das diferenças salariais a favor dos homens, entretanto, houve redução da parcela atribuída à discriminação contra as mulheres, ademais, a maior parte das diferenças salariais foi atribuída à existência de discriminação salarial contra as mulheres. Dentre os setores com mais pessoas ocupadas, houve elevação das desigualdades salariais entre homens e mulheres, no período, nos setores de construção, transportes e atividades imobiliárias, e nos setores da indústria de transformação e comércio, houve redução das desigualdades salariais.

A redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres, em termos percentuais, verificadas no mercado de trabalho, em todos os estados da Região Sul no período analisado, estão relacionadas fortemente com a queda da discriminação contra as mulheres, visto que o percentual atribuído ao capital humano e à segmentação foi pouco alterado. Os resultados encontrados, de queda da discriminação, nos três estados no período, estão em conformidade com os resultados encontrados por Bohnenberger (2005). Segundo o autor, entre os anos de 1992 e 2001, houve tendência de redução da discriminação salarial. Portanto, do período de 2007 a 2014, também se confirmou essa tendência. Ainda segundo o estudo de Bohnenberger (2005), a Região Sul do Brasil foi a região onde houve a maior queda da discriminação no período de seu estudo, se comparado com as demais regiões do Brasil.

Verifica-se neste estudo que, no mercado de trabalho, e nos setores econômicos dos estados da Região Sul, as variáveis de segmentação pouco contribuíram para a explicação das diferenças salariais. Esse fato pode ser atribuído à forma como foi analisada a segmentação, uma vez que foi analisada a segmentação intrassetorial. Já as variáveis de capital humano contribuíram para impactar nas desigualdades salariais, no entanto, esse impacto muitas vezes

foi no sentido de reduzir as diferenças, sendo essas explicadas, quase que totalmente, pela discriminação contra a mulher. As teorias do capital humano e da discriminação foram, portanto, as que mais impactaram na explicação das diferenças salariais, em conformidade com o que foi encontrado por Cirino (2008), apontando que o efeito do capital humano e o da discriminação foram importantes para explicar as diferenças salariais entre os sexos, sendo que o capital humano contribuía para reduzir as diferenças salariais e a discriminação para aumentá-las. Além disso, houve diferenças na explicação das desigualdades salariais dentro dos setores econômicos dos três estados no período analisado.

As diferenças salariais, a favor dos homens, estavam mais relacionadas com a existência de discriminação do que com piores níveis de escolaridade das mulheres, ou com segmentação do mercado de trabalho. Isso pode ser corroborado pelo fato de as mulheres estarem avançando cada vez mais nos níveis de escolaridade, e até superando a escolaridade dos homens, no entanto, ainda assim, as suas remunerações permanecem inferiores às dos homens. Dessa forma, afirma-se que precisam ser desenvolvidas e implementadas políticas e ações voltadas para minimizar o problema da discriminação salarial contra a mulher, buscando assim, diminuir as desigualdades salariais.

Este trabalho avançou no aspecto de analisar as diferenças salariais de cada estado da Região Sul, nos anos 2000, 2007 e 2014, utilizando as teorias de capital humano, segmentação e discriminação para a explicação das diferenças salariais, comparando a evolução dessas desigualdades. No mesmo sentido, a análise das desigualdades salariais nos setores econômicos, e a evolução dessas desigualdades, foram um aspecto diferencial do trabalho. No entanto, foram encontradas algumas limitações para a pesquisa. A principal foi em relação às variáveis de segmentação, devido ao baixo poder explicativo para as desigualdades salariais. Sugere-se que podem ser inseridas novas variáveis quando escolhidas outras bases de dados, ou ainda, que podem ser feitas análise interssetorial²⁴, buscando melhorar a especificação e explicação das desigualdades salariais.

Além disso, cabe salientar que a parcela atribuída à discriminação contra a mulher é assim caracterizada como sendo aspectos não observados pelas variáveis do modelo, dessa forma, ao se incluir novas variáveis no modelo, esse percentual pode ser alterado. Ademais, como apontado por Baptista (2000) e Tatei (2011), na determinação dos salários também não levou-se em consideração alguns fatores importantes que podem interferir nos rendimentos,

²⁴ Está dissertação utilizou análise da segmentação dentro dos setores econômicos dos estados, talvez por isso o percentual explicado pela segmentação ficou muito baixo, mostrando a fragilidade desta segmentação. No entanto, sugere-se, para outros estudos, análise da segmentação entre os setores.

como a qualidade da educação, e as diferenças entre inserção e idade de jovens, adultos, casados e solteiros. Portanto, novas estimações podem tentar melhorar esses controles e aprimorar a determinação dos salários.

Esta dissertação não pretende esgotar a discussão a respeito do assunto, pois trata-se de um tema complexo, que envolve muitos determinantes. Sugere-se novos e complementares estudos a respeito do tema, podendo ser feita essa análise para outras regiões geográficas, outros setores, outros períodos, até mesmo para o Brasil como um todo.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas (Nota Técnica). **Mercado de Trabalho**, Rio de Janeiro: IPEA, v. 25, p. 17-21, nov. 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_25e.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2016.
- ARBACHE, Jorge Saba. Determinação e diferencial de salários no Brasil. *In*: FONTES, Rosa (Org.); ARBEX, Marcelo Aarestrup (Org.). **Desemprego e mercado de trabalho: ensaios teóricos e empíricos**. Viçosa: Editora UFV, 2000, p. 125-184.
- _____; NEGRI, João Alberto. Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 918, nov. 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2808>>. Acesso em: 03 mar. 2016.
- ARROW, Kenneth J. What has economics to say about racial discrimination? **Journal of economic perspectives**, Pittsburgh, v. 12, n. 2, p. 91-100, Spring. 1998. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/4981566_What_Has_Economics_to_Say_About_Racial_Discrimination>. Acesso em: 19 fev. 2016.
- BANDEIRA, Lourdes. Brasil: fortalecimento da secretaria especial de políticas para as mulheres para avançar na transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas. *In*: MELO, Hildete Pereira de (Org.); BANDEIRA, Lourdes (Org.). **A pobreza e as políticas de gênero no Brasil**. Chile, Santiago de Chile: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), Série Mujer y Desarrollo, Nações Unidas, n 66, jun. 2005, p. 9-42. Disponível em: <<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5944/S055322.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 fev. 2016.
- BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimentos e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. *In*: XII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Populacionais – ABEP: 2000, Caxambu, Minas Gerais. **Anais eletrônicos...** Caxambu, Minas Gerais: ABEP, 2000. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/Diferenciais%20de%20Rendimento%20e%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20por%20sexo%20no%20Mercad.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2016.
- BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane. Diferenças entre discriminação racial e por gênero e o desenho de políticas anti-discriminatórias. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 183-193, 1996. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16667/15236>>. Acesso em: 04 out. 2016.
- _____; *et al.* Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 796, jun. 2001. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2230>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

_____; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no Brasil. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 857, jan. 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2631>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

BATISTA, Natalia Nunes Ferreira; CACCIAMALI, Maria Cristina. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

BECKER, Gary Stanley. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, Oct. 1962. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1829103?seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 18 fev. 2016.

_____. Investment in Human Capital: Effects on Earnings. *In*: BECKER, Gary Stanley. **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, Cap. 3, p. 29-58, 1994a. Disponível em: <<http://papers.nber.org/books/beck94-1>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

_____. Human Capital Revisited. *In*: BECKER, Gary Stanley. **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, Cap. 2, 1994b, p. 15-28. Disponível em: <<http://papers.nber.org/books/beck94-1>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/277>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

BESSA, Dimitri da Costa. **Desigualdade da Renda e Decomposição das Parcelas de Rendimento Domiciliar per capita para o Brasil e Região Nordeste, de 1995 a 2011**. 81 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional), Universidade Estadual de Londrina- UEL, Londrina, 2013. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000182464>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araújo. Desigualdades, discriminação e políticas públicas: uma análise a partir de setores selecionados da atividade produtiva no Brasil. *In*: II International Conference ILAS-CEBRAP: 2002, São Paulo, p. 18-20. **Anais...** São Paulo: ILAS-CEBRAP, 2002, P. 18-20. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ciro_Biderman/publication/228926383_Desigualdades_discriminacao_e_politicas_publicas_uma_analise_a_partir_de_setores_selecionados_da_atividade_produtiva_no_Brasil/links/00b4953c570d265cb6000000.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2016.

BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/144855?seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: mar. 2016.

BOHNENBERGER, Roger. **Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro – 1992 a 2001**. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresas), Universidade Católica de Brasília- UCB, Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.bdtd.ucb.br/tede/tde_arquivos/2/TDE-2006-04-06T123843Z-249/Publico/Trabalho%20Final%205.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal do Brasil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 16 mai. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Nota Técnica MTE 091/2013 (10/10/2013)**. Brasília, Distrito Federal: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Departamento de Emprego e Salário, Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho, 2013a. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A419E9E34014237DCDEF65A98/Nota%20T%C3%A9cnica%20MTE%20091%202013%20RAIS%202012%20_3_%20_2_.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2016.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013b. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/SPM_PNPM_2013.pdf>. Acesso em 02 nov. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **RAIS- Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/portal-mte/rais/#2>>. Acesso em: 16 mai. 2016a.

_____. Ministério da Justiça e da Cidadania. **Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres**. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria>>. Acesso em: 02 nov. 2016b.

_____. Ministério da Justiça e da Cidadania. **4º Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres**. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/4cnpm/assuntos/Documentos>>. Acesso em: 02 nov. 2016c.

_____. Receita Federal do Brasil. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE**. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae/apresentacao>>. Acesso em: 29 mar. 2016d.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e Trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, São Paulo, n.17-18, p. 157-196, fev. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a07.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____; _____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, Albertina de Oliveira *et al* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p.15-33.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, São Paulo, v. 14, p. 153-174, jun. 2000. Disponível em: <http://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=C9omJZsAAAAJ&citation_for_view=C9omJZsAAAAJ:u-x6o8ySG0sC>. Acesso em: 18 fev. 2016.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, Rio de Janeiro: IPEA v. 33, n. 1, p. 196-222, jul./dez. 2010. Disponível em: <<file:///D:/TAISE/FACULDADE/MESTRADO/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20mestrado/liduras/lidos%20usados/cacciamali,%20tatei%20e%20rosalino,%202010.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

CAIN, Glen George. The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In: ASHENFELTER, Orley (Ed.); LAYARD, Richard (Ed.). **Handbook of Labor Economics**. North-Holand: Elsevier Science Publishers, 1986, p. 693-785. Disponível em: <[http://unionstats.gsu.edu/9220/Cain\(1986\)_The%20Economic%20Analysis%20of%20Labor%20Market%20Discrimination.pdf](http://unionstats.gsu.edu/9220/Cain(1986)_The%20Economic%20Analysis%20of%20Labor%20Market%20Discrimination.pdf)>. Acesso em: 17 mar. 2016.

CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Phillippe G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 185-210, apr./jun. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71402004000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 28 mar. 2016.

CARVALHO, Alexandre Pinto De; NERI, Marcelo Côrtes; SILVA, Denise Britz. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. **Ensaio Econômico**, Rio de Janeiro: FGV, Ensaio Econômico, n. 638, dez. 2006. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/files/153/6753094.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

CASTELLS, Manuel. O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família, e sexualidade na era da informação. In: CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, Cap. 4, 1999, p. 169-427. Disponível em: <ftp://ftp.ige.unicamp.br/pub/aulas_prof_a_leda/O%20poder%20da%20identidade%20Cap%2004.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (análise do caso brasileiro)**. Santiago de Chile: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), Documentos de Proyectos, Nações Unidas, n. 246, mar. 2009. Disponível em: <<http://repositorio.cepal.org/handle/11362/3657>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

CHAVES, André Luiz Leite. Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 2, p. 85-94, 2011. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/viewFile/2680/3053>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, mai./ago. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/13.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

CIRINO, Jader Fernandes. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análise da decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador**. Tese (Doutorado Doctor Scientiae em Economia Aplicada), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008. Disponível em: <<http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/111>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

COELHO, Danilo; VESZTEG, Róbert; SOARES, Fabio Veras. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 1483, abr. 2010. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/handle/10419/91273>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

CUNHA, Marcela Vieira Rodrigues da. **Emprego e salários de trabalhadores formais e informais no Brasil por nível de escolaridade: uma análise da decomposição estrutural para o período de 1990-2008**. 2012. 104 p. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina- UEL, Londrina, 2012. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000177469>>. Acesso em: 08 mar. 2016.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Políticas públicas e gênero. *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n.8, 2004, p. 127-142. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2016.

FERNANDES, Reynaldo. **Desigualdade salarial: aspectos teóricos**. Rio de Janeiro: Ipea, p.1-50, out. 2002. Disponível em: <https://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/capitulo1_desigualdade.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2016.

FERNANDES, Gustavo Andrey de Almeida Lopes. Brazilian female labor market: racial-skin color discrimination and inefficiency. **Revista Economia Aplicada**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 241-259, apr./jun. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502015000200241&script=sci_arttext>. Acesso em: 28 mar. 2016.

FERREIRA, Virgínia. A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal. *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria

Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 77-102. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2016.

FERREIRA, Francisco. H. G. *et al.* Análise e queda da desigualdade de renda no Brasil: uma atualização para 2005. *In*: BARROS, Ricardo Paes de. (Org.); FOGUEL, Miguel Nathan (Org.); ULYSSEA, Gabriel (Org.). **Desigualdade de Renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: IPEA, v. 1, 2006, p. 359-378. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3249/1/Desigualdade%20de%20renda%20no%20Brasil%20-%20v.%201.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

FIESC- Federação das Indústrias do estado de Santa Catarina. **Santa Catarina em Dados**. Florianópolis: FIESC, Unidade de Política Econômica e Industrial, v. 24, p. 1-192, 2014. Disponível em: <http://fiesc.com.br/sites/default/files/medias/25_set_sc_dados_2014_em_baixa_para_site.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2016.

FIUZA-MOURA, Flavio Kaue. **Diferenciais de salários na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica**. 100 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina – UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina, 2015. Disponível em: <<http://www.uel.br/pos/economia/arq/DISSERTACOES/Flavio%20Kaue%20-%20Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de porto Alegre**: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Oaxaca. 85 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal da Bahia - UFBA, Bahia, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8886>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

GARCIA, Luana Marquez; ÑOPO, Hugo; SALARDI, Paola. Gender and racial wage gaps in Brazil 1996-2006: evidence using a matching comparisons approach. **Research Department Working Papers**, Washington: Inter-American Development Bank, June, 2009. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1821918>. Acesso em: 23 mai. 2016.

GODINHO, Tatau. Construir a igualdade combatendo a discriminação. *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 55-64. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2016.

GOMES, Almiralva Ferraz; O outro no trabalho: mulher e gestão. **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo: USP, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul./set. 2005. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/313.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. CONCLA – Comissão Nacional de Classificação. **CNAE 1.0 – Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnaef1.1/cnaef.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

_____; _____. **CNAE 2.0 – Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Disponível em:

<http://www.dpeg.com.br/conteudo/tabelas_anexos/cnae2.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2016.

_____; _____. **CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. Rio de Janeiro. Disponível em:<<http://cnae.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/atividades-economicas/classificacao-nacional-de-atividades-economicas>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

_____; SIDRA- Sistema IBGE de Recuperação Automática. **Produto interno bruto a preços correntes, impostos, líquidos de subsídios, sobre produtos a preços correntes e valor adicionado bruto a preços correntes total e por atividade econômica, e respectivas participações**. Disponível em:

<<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=5938&z=p&o=31&i=P>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

INEGI – Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**. Disponível em:

<<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>.

Acesso em: 24 jun. 2016.

IPARDES - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **Paraná em Números**. Curitiba. Disponível em:

<http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=1>. Acesso em: 18 mai. 2016.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEADATA**. Disponível em:

<<http://www.ipeadata.gov.br/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

JACINTO, Paulo de Andrade. Diferenciais de salários por gênero na indústria avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, v. 43, n. 3, p. 529-555, jul./set. 2005. Acesso em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20032005000300007&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 07 mar. 2016.

JANN, Ben. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata Journal**, ETH Zurich Sociology Working Paper, v. 8, n. 4, p. 453-479, May. 2008. Disponível em:

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ets/papers/jann_oaxaca.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2016.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990–2005**. 2007. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2007. Disponível em:

<<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000430974&fd=y>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

LEITE, Christina Laurroudé de Paula. **Mulheres: muito além do teto de vidro**. São Paulo: Atlas, 1994.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a10v23n2>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Revista Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p- 217-272, abr. 1980. Disponível em: <<http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/497>>. Acesso em: 11 de mar. 2016.

LIU, Pak-Wai; MENG, Xin; ZHANG, Junsen. Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. **Journal of Population Economics**, Berlim, Alemanha, v. 13, n. 2, p. 331-352, 2000. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s001480050141>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

LOUREIRO, Paulo Roberto. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan./mar. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbe/v57n1/a05v57n1.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

MALDANER, Iandra de Souza. Discriminação por gênero no mercado de trabalho paranaense. In: PRÊMIO IPEA-CAIXA: 2005, Brasília. **Prêmio IPEA-CAIXA 2005: monografias premiadas**. Brasília, Distrito Federal: IPEA-CAIXA, 2007, p. 528-574. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/mencao_iandrasouza_23.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2016.

MARUANI, Margaret. Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. In: COSTA, Albertina de oliveira *et al* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 35-51.

MELLER, Patricio; VALDÉS, Gonzalo; LARA, Bernardo. Female Discrimination at the professional level in Chile. **Interciencia**, Caracas, Venezuela, v. 36, n. 11, p. 823-830, nov. 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Patricio_Meller/publication/237033141_Female_discrimination_at_the_professional_level_in_Chile/links/0c960529e5bbdb891e000000.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2016.

MELO, Hildete Pereira de. Gênero e pobreza no Brasil. In: MELO, Hildete Pereira de (Org.); BANDEIRA, Lourdes (Org.). **A pobreza e as políticas de gênero no Brasil**. Chile, Santiago de Chile: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), série Mujer y Desarrollo, Nações Unidas, n 66, jun. 2005, p. 9-42. Disponível em: <<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5944/S055322.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

MENDES, Raquel Vale. Gender wage differentials and occupational distribution. **Notas Económicas**, Portugal: Universidade de Coimbra, v. 29, p. 26-40, jun. 2009. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/files/153/6481945.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

MOREIRA, Mauricio Mesquita; NAJBERG, Sheila. Abertura comercial: criando ou exportando empregos. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 371-398, ago. 1998. Disponível em: <<http://www.memoria.nemesis.org.br/index.php/ppe/article/viewFile/710/650>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

MARGONATO, Rita de Cássia Garcia. **Diferenciais de rendimentos do trabalho feminino nos setores econômicos da Região Sul do Brasil**. 96 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina – UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina, 2011. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000169503>>. Acesso em: 08 mar. 2016.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, Pennsylvania, v. 14, n. 3, p. 693-709, Oct. 1973. Disponível em: <<http://www-bcf.usc.edu/~ridder/Lnotes/Undeconometrics/Transparenten/Wagedecomp.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

PAGER, Devah; WESTERN, Bruce; BONIKOWSKI, Bart. Discrimination in a low-wage labor market a field experiment. **American sociological review**, Princeton, USA, v. 74, n. 5, p. 777-799, Oct. 2009. Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp4469.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

PHELPS, Edmund Strother. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, Pittsburgh, v. 62, n. 4, p. 659-661, Sep. 1972. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/4728049_The_Statistical_Theory_of_Racism_and_Sexism%27>. Acesso em: 20 fev. 2016.

PIRES, Júlio Manuel. A Evolução nos diferenciais de Remuneração no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro nos anos 90. *In*: XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais - ABEP: 2002, Ouro Preto, Minas Gerais. **Anais eletrônicos...** Ouro Preto, Minas Gerais: ABEP, 2002, 23 p. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/GT_TRB_ST42_Pires_texto.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2016.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Ranking IDHM Unidades da Federação 2010**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/atlas/ranking/Ranking-IDHM-UF-2010.aspx>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

POCHMANN, Marcio. Mercado geral de trabalho: o que há de novo no Brasil. **Revista Parcerias estratégicas**, Brasília, DF, v. 22, p. 121-144, jun. 2006. Disponível em: <http://www.cgee.org.br/arquivos/pe_22.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2016.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

RAGO, Magareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In*: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2009, p. 578-606.

RAMOS, Lauro; VIEIRA, Maria Lucia. Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: evolução e principais determinantes. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 803, jun. 2001. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1979>>. Acesso em 26 fev. 2016.

RAPOSO, Daniela Almeida; MACHADO, Ana Flávia. Abertura comercial e mercado de trabalho: uma resenha bibliográfica. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 3, jul.-set. 2002. Disponível em: <http://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=268>. Acesso em: 17 fev. 2016.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). Governo do Estado do Rio Grande do Sul. **Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <http://www.atlassocioeconomico.rs.gov.br/conteudo.asp?cod_menu_filho=791&cod_menu=790&tipo_menu=APRESENTACAO&cod_conteudo=1328>. Acesso em: 18 mai. 2016.

ROCHA, Marcos Aurélio Andrade; CAMPOS, Maria de Fátima Sales de Souza. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n. 112, p. 47-71, jan./jun. 2007. Acesso em: <<http://www.ipardes.gov.br/ojs/index.php/revistaparanaense/article/view/37>>. Acesso em: 07 mar. 2016.

ROCHA, Romero C. B.; PERO, Valéria. Discriminação racial e educação no Brasil. **Sinais Sociais**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 33, p. 122-155, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.sesc.com.br/portal/publicacoes/sesc/revistas/sinaissociais/n3/n3>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 23, n. 3, set./dez. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/41762/30376>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mitos e Realidades**. São Paulo: Livraria Quatro Artes Editora, 1969.

_____. **O Poder do Macho**. 5. ed. Coleção Polêmica. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTA CATARINA (Estado). Governo de Santa Catarina. **Conheça Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.sc.gov.br/conheca-sc>>. Acesso em: 18 mai. 2016.

SATEL, Clécia Ivânia Rosa. **Desigualdade de rendimentos do trabalho no Paraná no período 2002 a 2009: uma análise quantílica para o quartil 0,25° e percentil 0,90° da distribuição de rendimentos**. 118 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina- UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina, 2011. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000169818>>. Acesso em: 08 mar. 2016.

SEBRAE- Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Santa Catarina. **Critérios de classificação das empresas: MEI - ME – EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

SCHULTZ, Theodore William. Investment in human capital. **The American Economic Review**, Pittsburgh, v. 51, n. 1, p. 1-17, Mar. 1961. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1818907>>. Acesso em 18 fev. 2016.

_____. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SENNA, José Júlio. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 163-194, abr./jun. 1976. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/viewFile/162/6590>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

SILVA, Ivanilda. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. **Revista da Fapese**, Aracaju, v. 2, n. 2, p. 129-140, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.fapese.org.br/revista_fapese/v2n2/artigo8.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2016.

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. Mercados de trabalho formal e informal: Uma análise da discriminação e da segmentação. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 40-71, jul. 2000. Disponível em: <<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/2143>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

SILVEIRA, Maria Lúcia da. Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 65-75. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf> >. Acesso em: 01 mar. 2016.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para discussão n° 769, nov. 2000. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf >. Acesso em: 25 fev. 2016.

_____; IZAKI, Rejane Sayuri. A participação feminina no mercado de trabalho. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 923, dez. 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2819>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

SOARES, Vera. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 113-126. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf> >. Acesso em: 01 mar. 2016.

SOLIMANO, Andrés. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. **Revista Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 561-594, dez. 1988. Disponível em: <<http://www.memoria.nemesis.org.br/index.php/ppe/article/view/953>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

SORJ, Billa. Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais? *In*: GODINHO, Tatau (Org.); SILVEIRA, Maria Lúcia da (Org.). **Políticas públicas e igualdade de gêneros**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Secretaria do Governo Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8, 2004, p. 143-148. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

TATEI, Fábio. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México**. Dissertação (Mestrado em Integração da América Latina), Universidade de São Paulo- USP, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-18122012-105148/en.php>>. Acesso em: 16 mai. 2016.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria; FIG - Fundo para Igualdade de Gênero e CIDA - Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, nov. 2002. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2043.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2016.