

AINDA EXISTE DISCRIMINAÇÃO SALARIAL CONTRA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL? EVIDÊNCIAS PARA OS ANOS DE 1998 E 2008

51

Viviane da Silva Freisleben*
Fernanda Mendes Bezerra**

Resumo: As mulheres estão cada vez mais assumindo papéis importantes no mercado de trabalho, aumentando sua participação em todos os setores da economia. Mesmo com essa maior participação, ainda é possível notar que existe diferença salarial entre homens e mulheres. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar se a diferença salarial por gênero na região Sul do Brasil é fruto da diferença de atributos. Para essa finalidade, foram utilizadas as informações da PNAD de 1998 e 2008. O método adotado para essa finalidade é a decomposição de Oaxaca-Blinder e os resultados mostram que, a despeito das mulheres estarem cada vez mais escolarizadas, ainda existe diferencial salarial não explicado pela diferença de atributos em favor dos homens, que pode ser sinal de discriminação no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, tanto em 1998 como em 2008. Um ponto positivo a se ressaltar é que há indícios de redução da discriminação aqui estudada.

Palavras-chave: Diferencial de rendimentos, Decomposição de Oaxaca-Blinder, Discriminação.

Abstract: Women are assuming increasingly important roles in the labor market, increasing its participation in all sectors of the economy. Even with this increased participation, it is still possible to note that there is a difference in pay between men and women. Thus, the aim is to examine whether the wage difference between men and women in southern Brazil is the result of the difference of attributes or can't be explained. To this end, we used data from PNAD 1998 and 2008. The method adopted for this purpose is the decomposition of Oaxaca-Blinder and the results show that although women are more polite, but yet exist wage differential no explained by the different attributes in favor of men, which may be evidence of discrimination in the labor market region south of Brazil in 1998 and 2008. One positive point is that there is evidence indicating that to reduction of discrimination.

Keywords: Differential earnings, Oaxaca-Blinder Decomposition, Discrimination.

Introdução

As crescentes transformações econômicas e culturais ocorridas no país nas últimas décadas impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, provocando modificações na força de trabalho. Esse processo tem como característica a valorização da mão de obra feminina (BARROS et al., 2001).

Sob uma perspectiva histórica, Hoffmann e Leone (2004) apontam que é a partir da década de 1970, em um contexto de expansão da economia e acelerado processo de industrialização e urbanização, que as mulheres começam a participar do mercado de trabalho mais ativamente, e esse processo continua nas décadas de 1980 e 1990, a despeito da estagnação da economia.

Mesmo com a grande expansão feminina pelos diversos setores da economia, ainda

*Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná, e-mail: vivifreisleben@hotmail.com.

**Doutora em Economia, professora da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, e-mail: ferpompeia@gmail.com.

existem diferenças bastantes significativas quando comparada com a masculina. Essa inserção feminina no mercado de trabalho vem acompanhada, ao longo dos anos, por um elevado grau de discriminação, principalmente no que se refere à diferença salarial entre homens e mulheres (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2009). Barros et al. (2001) reforçam esta ideia, afirmando que existe diferença salarial entre gêneros, mesmo quando se trata de comparar pessoas com mesmo nível de qualificação. Apesar dos contrastes entre gêneros, o trabalho feminino tem importância significativa para a renda da família. Conforme Hoffmann e Leone (2004), o aumento da participação feminina na força de trabalho amplia o efeito de seus rendimentos sobre a redução da desigualdade de renda domiciliar.

A participação de um indivíduo no mercado de trabalho é determinada em parte pela oferta de trabalho e depende das condições e características do mercado. No caso feminino, esta decisão é mais complexa, visto que a mulher leva em consideração as consequências de sua decisão para os membros da família. Em vários casos, a mulher passa a ter uma dupla jornada de trabalho, pois tem que conciliar seu trabalho com as funções domésticas. Além disso, as mulheres enfrentam outros problemas relacionados à discriminação, desigualdade dos sexos e baixos salários (SCORZAFAVE, 2001).

Como mostrado em alguns estudos sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, como por exemplo Ramos e Soares (1995), estas vêm desempenhando um papel fundamental para o avanço econômico da sociedade. Esse aumento da participação feminina no mercado de trabalho influencia positivamente na renda familiar e conseqüentemente na diminuição da pobreza. Mesmo assim, há indícios que a discriminação salarial afeta o gênero feminino.

Baptista (2002), em seu trabalho sobre diferenciais de rendimentos por gênero e discriminação, explica que uma parte da diferença de salários entre homens e mulheres pode ser relativa a diferenças nos atributos dos trabalhadores. No entanto, existe uma parte que não se refere à qualificação, que pode ser considerada indicador de discriminação.

Vários autores fizeram estudos a respeito da discriminação entre gêneros no Brasil. Melos (2008), por exemplo, faz um estudo para a região Centro-Oeste para o ano de 2001. Para este mesmo ano, Maldaner (2004) avalia o estado paranaense. Já Cambota e Pontes (2006) verificam a discriminação por sexo e cor para o Nordeste no ano de 2004. Estes, assim como outros trabalhos, chegam à conclusão de que há discriminação por sexo em maior ou menor grau, dependendo do setor e região.

Considerando que há poucas informações sobre o mercado de trabalho feminino para a região Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), este trabalho se torna relevante para verificar se mesmo com as intensas mudanças no perfil do mercado de trabalho brasileiro, ainda persistem as diferenças salariais, não explicadas pelas diferenças de atributos, entre homens e mulheres.

Assim, o objetivo deste trabalho é verificar se, a despeito das conquistas realizadas pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda existe discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, avaliando dados para 1998 e 2008.

Evolução feminina no mercado de trabalho

Num período não muito remoto¹, os homens dominavam os lares e eram os responsáveis pelo sustento da família. As mulheres eram responsáveis somente pelos serviços domésticos e cuidados com os filhos. Atualmente, esse paradigma não é o mesmo. As mulheres, além de serem esposas, donas de casa e mães, ampliam seu espaço na economia e dedicam suas competências e habilidades também no mercado de trabalho.

A participação da mulher no mercado de trabalho no mundo ocidental teve início com as I e II Guerras Mundiais. Os homens iam para batalha e as mulheres assumiam os negócios da família, conseqüentemente a posição de seus maridos no mercado. Quando a guerra acabou, muitos homens haviam morrido ou estavam impossibilitados de trabalhar. Dessa forma, houve a necessidade das mulheres passarem a fazer o trabalho masculino (PROBST, 2003). Já no Brasil, a participação feminina começou a se intensificar a partir de 1970 e não retrocedeu, como pode ser observado em estudos como Batista e Cacciamali (2009); Bruschini (2007); e Lavinas (2002).

Segundo Silva (1996), a partir dos anos 1970, surgem no Brasil movimentos feministas, mas é no final dos anos 1980 e início de 1990 que esses movimentos ganham maior poder de atuação e inserção na sociedade, através do crescente desenvolvimento de ONGs (Organizações Não Governamentais) femininas. A autora enfatiza que “a questão da igualdade ou da diferença destaca-se como crucial para os movimentos feministas”.

Analisando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) sobre o mercado de trabalho, é possível constatar que houve um aumento significativo de mulheres que buscam maior participação na força de trabalho, seja pela necessidade de contribuir para o sustento da família ou pelo desejo de conquistar realização profissional. Segundo dados do DIEESE (2009), em São Paulo, de 1989 até 1996, a taxa de participação feminina aumentou 8,9%, enquanto a masculina caiu 3,6%, no mesmo período.

Estudos da Fundação Carlos Chagas (2009) revelam que em 1976 apenas 28,8% das mulheres trabalhavam, enquanto em 2007, 52,4% delas estavam em atividade no mercado de trabalho. Para os homens essas taxas se mantiveram em patamares semelhantes neste mesmo período, entre 73% e 76%, conforme nos mostra a Tabela 1. Com um aumento de 32 milhões de trabalhadoras entre 1976 e 2007, as mulheres representaram um acréscimo mais relevante que os homens na População Economicamente Ativa (PEA).

Tabela 1 - Mulheres e homens no mercado de trabalho: indicadores de participação econômica Brasil – 1976 a 2007

Anos	PEA				Ocupada(o)				Empregada(o)			
	Milhões		Taxa de Atividade		% PEA		Milhões		Milhões		% entre empregados	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
1976	11,4	28,2	28,8	73,6	28,8	71,2	11,2	27,8	7,3	16,7	30,3	69,7
1981	14,8	32,6	32,9	74,6	31,3	68,7	14,1	31,2	9,4	19,8	32,2	67,8
1983	16,8	34,6	35,6	74,8	33	67	16	32,4	10,5	21	33,4	66,6
1985	18,4	36,6	36,9	76	33,5	66,5	17,8	35,4	11,8	22,5	34,4	65,2
1990	22,9	41,6	39,2	75,3	35,5	64,5	22,1	40	14,7	25,4	36,7	63,3
1993	28	42,8	47	76	39,6	60,4	25,9	40,5	11,1	23,8	31,8	68,2
1995	30	44,2	48,1	75,3	40,4	59,6	27,8	42,9	11,6	24	32,6	67,4
1997	30,4	44,8	47,2	73,9	40,4	59,6	27,3	42,9	11,9	24,2	33,1	66,8
1998	31,3	45,6	47,5	73,6	40,7	59,3	27,6	42,3	12,5	24,2	33,9	66,1
2002	36,5	49,5	50,3	73,2	42,5	57,6	32,3	45,9	15,2	27,2	35,8	64,2
2007	43	55,7	52,4	72,4	43,6	56,4	38,4	52,3	19,5	32,5	37,5	62,5

Fonte: Fundação Carlos Chagas/FIBGE/PNAD.

No total de trabalhadores, o percentual de mulheres no mercado de trabalho total foi de 30% para 37,5%, enquanto que para os homens foi de 69,7% em 1976 para 62,5% em 2007. Além disso, estando ou não no mercado de trabalho, todas as mulheres realizam atividades

domésticas, e mesmo que essas tarefas sejam indispensáveis para o bem-estar de todos os indivíduos, são desvalorizadas e desconsideradas nas estatísticas (FCC, 2009).

Discriminação entre gêneros

Devido ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, algumas questões ganharam importância. Tornou-se, portanto, relevante verificar quais as condições que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho quanto às ocupações e os salários recebidos. Segundo a Teoria Clássica, pessoas que exercem a mesma ocupação, com mesmo nível de capital humano, devem receber o mesmo salário.

Capital humano pode ser definido como os atributos inerentes ao indivíduo que lhe aumenta sua produtividade no âmbito econômico. São exemplos de investimentos nesse capital a escolaridade, o treinamento no trabalho, gastos com nutrição adequada e migração para aproveitar as condições no mercado de trabalho (SCHULTZ, 1961, 1962; BECKER, 1962).

Uma hipótese para explicar o diferencial de salários entre indivíduos seria a diferença desses atributos produtivos, como por exemplo, diferença de escolaridade ou experiência. Outra hipótese se refere ao fato de que esse diferencial tem como fonte as características não produtivas (sexo, cor, religião), o que caracteriza discriminação no mercado de trabalho.

O fato de indivíduos com mesmos atributos produtivos receberem remunerações diferentes no mercado de trabalho é algo que se verifica em vários países. Porém, no caso do Brasil, essa desigualdade é historicamente bastante elevada (CAVALIERI; FERNANDES, 1998). Essas diferenças de rendimentos no mercado de trabalho podem ser explicadas, conforme apontam Ramos e Vieira (2001), por meio de vários fatores, dentre os quais se destaca a educação e a experiência.

Pode-se verificar discriminação por gênero no mercado de trabalho, quando ocorre tratamento desigual, prejudicando certas categorias de pessoas, que tem uma formação educacional e experiência profissional idênticas, assim como os mesmos atributos produtivos (MELOS, 2008; BAPTISTA, 2002), e um segundo tipo de discriminação chamada de “segregação ocupacional”, quando trabalhadores igualmente produtivos têm chances diferentes de ocupar empregos de maior remuneração (CAMBOTA; PONTES, 2006).

Nogueira e Marinho (2005), em um trabalho sobre discriminação salarial de gênero e raça nas regiões Norte e Nordeste, concluem que há discriminação contra mulheres e negros no mercado de trabalho dessas regiões.

Num estudo sobre discriminação por gêneros intra-ocupações, Cambota e Pontes (2006) chegam à conclusão de que existe a presença de discriminação contra mulheres dentro de uma mesma ocupação. Afirmam ainda que o mercado de trabalho pode estar impedindo a entrada de mulheres para ocuparem cargos de melhor remuneração, o que contribui para “o grau de feminização da pobreza”.

Muitas formas de discriminação estão associadas à pobreza. Esta, por sua vez, pode piorar a discriminação no trabalho, pois torna mais difícil para os indivíduos conseguirem alcançar as habilidades que o mercado exige. Portanto, a eliminação da discriminação por gênero se torna uma estratégia para a redução da pobreza (NOGUEIRA; MARINHO, 2005).

Baptista (2002) complementa o assunto, afirmando que a discriminação é um fator agravante para a justiça social, pobreza e desigualdades, pois ela opera contra os grupos que possuem produtividade mais baixa. A autora conclui que, do ponto de vista econômico, “a discriminação leva a uma alocação ineficiente do nível do produto”, e conseqüentemente, sobre o bem-estar da sociedade, visto que, a economia brasileira, tem contexto de elevados níveis de pobreza e concentração de renda.

Metodologia

Fonte de dados

A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), coletada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), para os estados do Sul, em dois períodos distintos: 1998 e 2008. Importante enfatizar que foram selecionadas as pessoas que estavam empregadas, ou seja, que recebiam alguma remuneração do trabalho, e que tinham idade entre 15 e 65 anos.

Para o ano de 1998, foi utilizada uma renda deflacionada, com base no índice de preços próprio para as PNADs, encontrada no site do Ipeadata (2010), considerando como base o ano de 2009, os valores são 0,475 para 1998 e 0,9587 para 2008. Mudando a base para o ano de 2008, o deflator utilizado neste trabalho foi 0,4954 para o ano de 1998.

As variáveis utilizadas na pesquisa foram: rendimento mensal de todos os trabalhos (em reais), gênero (1 para mulheres e 0 para os homens), educação (anos de estudo), raça, idade, condição na família (chefe ou não chefe), horas trabalhadas (somente trabalho principal), condição de ocupação (somente pessoas ocupadas, que recebem algum tipo de remuneração) e atividade, trabalhador formal e informal. Também foram criadas as variáveis experiência (idade-educação-6), a interação entre experiência e educação (exp*educ) e experiência ao quadrado (exp*exp), pois segundo Melos (2008) esta variável captura a depreciação do capital humano.

Para o modelo econométrico, após vários testes para estimar as regressões, foram utilizadas somente as variáveis independentes: educação, experiência, experiência ao quadrado, e experiência x educação. E a variável dependente: renda.

Modelo teórico

A fundamentação teórica é embasada na análise da Decomposição do Diferencial de Rendimentos, para estimar a contribuição das variáveis para as diferenças de salários entre gêneros no mercado de trabalho.

Este método foi desenvolvido por Oaxaca-Blinder, e investiga as possíveis explicações para a persistência de diferentes salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres que desenvolvem funções idênticas e são igualmente qualificados. Consiste em decompor a diferença de salários de homens e mulheres, que em parte se refere a características individuais (carga horária, idade, escolaridade), e em outra parte se refere simplesmente à discriminação (MELOS, 2008).

A técnica de Decomposição de Oaxaca-Blinder é utilizada para estudar as diferenças salariais entre grupos de sexo ou raça. A metodologia consiste em decompor as diferenças médias de salários com base em modelos de regressão de forma contrafactual. Esse procedimento divide o diferencial de salários em uma parte que é explicada pelas variáveis utilizadas no modelo, e outra parte que não é explicada, que pode ser considerada como discriminação (JANN, 2008).

A decomposição de Oaxaca-Blinder², segue o modelo de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), estimando uma equação para cada gênero conforme segue:

$$\ln w_m = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + \mu_{mi} \quad (1)$$

$$\ln w_f = \alpha + \beta_{fi} X_{fi} + \mu_{fi} \quad (2)$$

Em que w_m e w_f são salário masculino e salário feminino, respectivamente; α é o intercepto da regressão; X é o vetor das características individuais; $\ln w$ é o logaritmo do salário; β é o vetor dos coeficientes e μ é o erro aleatório. Os subscritos m e f representam as variáveis do gênero masculino e feminino; e i indica o número de indivíduos participantes da amostra.

As equações estimadas das funções (1) e (2), através do método dos mínimos quadrados ordinários, podem ser escritas assim:

$$\overline{\ln w_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \overline{X_m} \quad (3)$$

$$\overline{\ln w_f} = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \overline{X_f} \quad (4)$$

Em que $\overline{\ln w_m}$ e $\overline{\ln w_f}$ são os logaritmos dos salários médios; $\hat{\alpha}$ e $\hat{\beta}$ estimativas dos coeficientes das equações salariais e \overline{X} indica os valores médios. A diferença de rendimentos é determinada pela diferença entre as equações (3) e (4).

$$\Delta \overline{w} = \overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} \quad (5)$$

Aplicando a decomposição de Oaxaca, é preciso incluir na equação (5) a subtração e a soma de uma média artificial, que é estimada pelo produto dos coeficientes da regressão das mulheres, o grupo em desvantagem, e a média da dotação dos atributos dos homens, o grupo em vantagem.

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} + \hat{\beta}_f \overline{X_m} - \hat{\beta}_f \overline{X_m} \quad (6)$$

Reorganizando a equação (6), tem-se:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \overline{X_m} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_f (\overline{X_m} - \overline{X_f}) \quad (7)$$

O termo $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \overline{X_m} (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ mede a discriminação, indicando se há diferenças nos rendimentos contra as mulheres. E o termo $\hat{\beta}_f (\overline{X_m} - \overline{X_f})$, mostra a diferença nos rendimentos devido às diferenças nos atributos produtivos das características individuais.

Resultados

Análise dos dados

Ao analisar o nível de escolaridade da população da região Sul do Brasil, percebe-se um aumento bastante significativo com relação à escolaridade feminina, conforme se observa na Tabela 2. Em 1998, a média de estudos das mulheres era aproximadamente igual a dos homens em todos os estados. No entanto, em 2008, essa média fica mais elevada para as mulheres, chegando próximo a nove anos de estudo, enquanto a média masculina variou de 6 para 8 anos de estudo, neste mesmo período.

Tabela 2 - Média de anos de estudo, por gênero, para os estados da Região Sul

Estados	Anos de estudo					
	1998		2008		1998	
Paraná	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Santa Catarina	6,32	8,49	6,13	8,53	6,63	8,29
Rio Grande do Sul	6,21	9,08	6,22	9,19	6,84	9,05

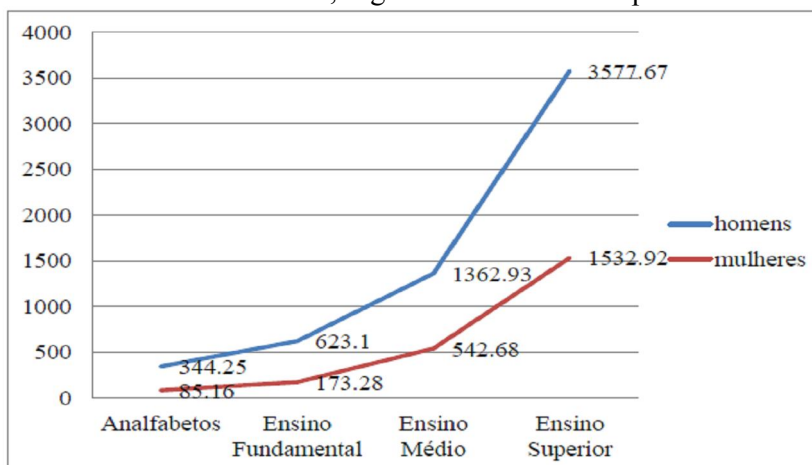
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

A expansão da escolaridade é fator de impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A escolaridade das mulheres é maior que a dos homens em todos os estados analisados, sendo maior no estado de Santa Catarina, tanto para as mulheres (9,19), quanto para os homens (8,53), ou seja, as pessoas do estado de Santa Catarina são mais escolarizadas, comparando-se com os outros estados da região Sul.

Outro ponto que merece destaque é a remuneração dos indivíduos que participam do mercado de trabalho. Não é novidade que a diferença na distribuição de renda no Brasil é um fato preocupante, independente de sexo ou cor. No caso feminino isso não é diferente. Conforme as Figuras 1 e 2, para a região Sul, os homens com ensino superior ganhavam em média, R\$ 3.577,67 no ano de 1998, enquanto as mulheres R\$ 1.532,92, no mesmo ano. Para os analfabetos a diferença é ainda maior, enquanto os homens ganhavam R\$ 344,25 as mulheres recebiam somente R\$ 85,16, ao mês no ano de 1998. Em 2008 essa diferença diminuiu, mas mesmo assim, os homens ganham mais que mulheres. Para as pessoas com ensino fundamental o rendimento mensal masculino era de R\$ 862,36 e para as mulheres R\$ 421,71. Já os homens com ensino médio completo recebiam R\$ 1.232,04 e as mulheres R\$ 707,65.

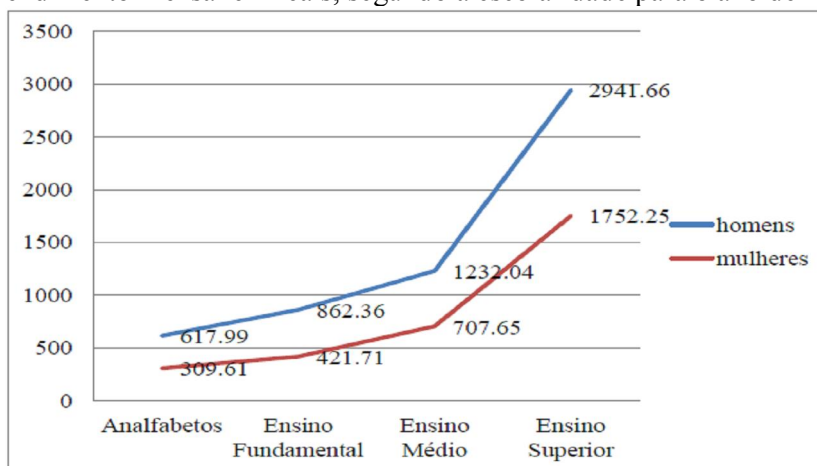
Para todos os níveis educacionais as mulheres melhoraram de renda, enquanto que para os homens com ensino médio e superior, a renda média piorou.

Figura 1 - Rendimento mensal em reais, segundo a escolaridade para o ano de 1998



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do PNAD.

Figura 2 - Rendimento mensal em reais, segundo a escolaridade para o ano de 2008



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do PNAD.

Com as Tabelas 3 e 4, pode-se fazer uma comparação entre os três estados aqui estudados. Em 1998, o Paraná era o estado que melhor remunerava os homens analfabetos (R\$ 371,11), no entanto, as mulheres analfabetas deste mesmo estado eram as piores remuneradas (R\$ 70,65). O estado de Santa Catarina era o melhor para as mulheres analfabetas, com uma renda média de R\$ 134,95, acima da média regional.

Para os trabalhadores com ensino fundamental (de um a oito anos de estudos), o estado que melhor remunerava os homens, também era Santa Catarina, e as mulheres eram melhor remuneradas no Rio Grande do Sul (R\$ 180,76). É também no Rio Grande do Sul que se encontravam os trabalhadores com ensino médio (de 9 a 11 anos de estudo) e superior (acima de 12 anos de estudo) melhor remunerados, tanto no caso masculino, 1.367,81 e R\$ 3.720,48, quanto no feminino, R\$ 572,17 e 1.639,73, respectivamente.

Tabela 3 - Salário médio em reais, por escolaridade e gênero - 1998

Escolaridade	Paraná		Santa Catarina		Rio Grande do Sul	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Analfabetos	371,11	70,65	340,37	134,95	316,54	87,53
Fundamental	609,61	162,60	664,64	173,54	618,85	180,76
Médio	1365,34	505,99	1339,93	528,23	1367,81	572,17
Superior	3497,06	1412,83	3236,45	1391,65	3720,48	1639,73

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Tabela 4 - Salário médio em reais, por escolaridade e gênero - 2008

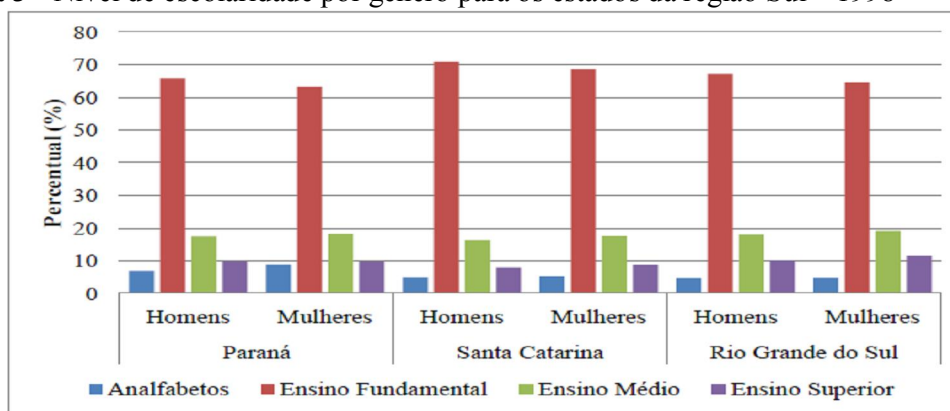
Escolaridade	Paraná		Santa Catarina		Rio Grande do Sul	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Analfabetos	552,51	285,26	749,37	498,34	614,56	259,49
Fundamental	866,81	406,77	960,72	443,36	829,88	423,99
Médio	1244,78	677,43	1210,17	709,87	1230,90	727,40
Superior	2818,61	1665,62	2623,37	1701,02	3169,37	1834,51

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Fazendo a mesma análise para o ano de 2008, verifica-se um melhor rendimento para os homens e mulheres de Santa Catarina, analfabetos (R\$ 749,37 e R\$ 498,34, respectivamente) e com ensino fundamental (R\$ 960,72, para os homens e R\$ 443,36, para as mulheres), para os outros níveis de escolaridade a situação é melhor no Rio Grande do Sul. Todavia, este mesmo estado é que tem a menor renda para as mulheres analfabetas (R\$ 259,49), abaixo da renda média da região (R\$ 309,61).

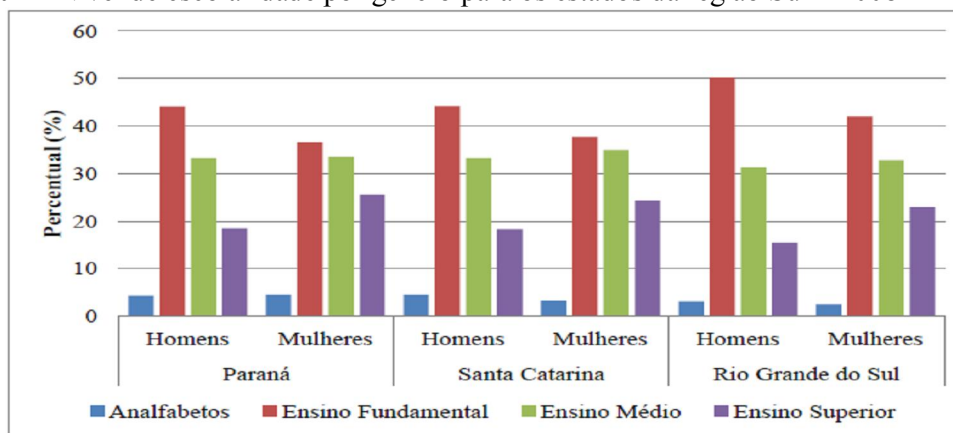
Nas Figuras 3 e 4 pode-se verificar o nível de escolaridade dos trabalhadores da região Sul, em 1998 e 2008, respectivamente. No primeiro ano analisado o estado que possuía o maior número de analfabetos era o Paraná, com 6,94% entre os homens e 8,84% entre as mulheres, diminuindo para 4,33% (homens) e 4,45% (mulheres) em 2008.

Figura 3 - Nível de escolaridade por gênero para os estados da região Sul – 1998



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Figura 4 - Nível de escolaridade por gênero para os estados da região Sul – 2008



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

O estado com menos trabalhadores analfabetos é o Rio Grande do Sul, com 2,45% de mulheres analfabetas e 3,07% de homens sem instrução, isso no ano de 2008. Em 1998, Santa Catarina era o estado com a maioria de trabalhadores com ensino fundamental, 68,62% para as mulheres, e 70,94% no caso masculino. Em 2008 diminuiu para 37,65% e 44,14%, para mulheres e homens, respectivamente. O Paraná é o estado com maior percentual de mulheres trabalhadoras com ensino superior (25,55%), seguido de Santa Catarina, com 24,27%, e Rio Grande do Sul com 22,83%. Entre os homens, os paranaenses também são os mais instruídos

(18,44%), no entanto as mulheres são melhores qualificadas, em todos os estados. Em todos os estados, nos dois anos analisados, percebe-se que a maioria da população possui o nível fundamental, tanto homens como mulheres.

Na Tabela 5, verifica-se o percentual de trabalhadores com carteira assinada e sindicalizados nos dois períodos. Nota-se que em 1998, as mulheres estavam muito abaixo dos homens no setor formal. O estado com maior percentual feminino com carteira assinada era o Rio Grande do Sul, com 20,52%, contra praticamente 30% no caso masculino. Em 2008, a situação melhorou para ambos os sexos, principalmente para as mulheres, que, apesar de não superarem os homens, aproximam-se consideravelmente, principalmente em Santa Catarina, com 47,14% e 47,03%, para homens e mulheres, respectivamente, sendo o estado com maior participação no mercado formal, comparando com os outros estados da região Sul.

Tabela 5 - Distribuição de trabalhadores no emprego formal e filiados a sindicatos, por estado e gênero – 1998 e 2008

Estados	1998				2008			
	Emprego formal		Sindicalizados		Emprego formal		Sindicalizados	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Paraná	30,65	16,75	13,13	6,79	45,73	41,22	20,71	17,16
Santa Catarina	31,52	17,23	20,98	11,34	47,14	47,03	25,6	23,18
Rio Grande do Sul	29,82	20,52	18,50	11,70	43,92	41,84	20,90	19,20

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Os trabalhadores filiados a algum sindicato representam uma parcela pouco significativa no total de trabalhadores, o maior percentual entre os homens é em Santa Catarina, 20,98% em 1998 e 25,6% em 2008. No caso feminino, o maior percentual foi no Rio Grande do Sul em 1998 (11,70%) e em Santa Catarina no ano de 2008 (23,18%).

Analisando a Tabela 6, verifica-se o percentual de mulheres como chefe de família em 1998 e 2008. No primeiro ano analisado, as mulheres não passavam de 18% como chefes, chegando a 17,82% no Rio Grande do Sul. Até 2008, esse número aumentou para 32,26%, nesse mesmo estado, seguido do Paraná (25,77%) e Santa Catarina (22,99%). O que pode indicar que a mulher está assumindo maiores responsabilidades com o passar dos anos, além do aumento na inserção feminina no mercado de trabalho, aumenta também o número de mulheres responsáveis por toda a família.

Tabela 6 - Distribuição percentual de chefes de família, por gêneros e estados da região Sul

Ano	PARANÁ		SANTA CATARINA		RIO GRANDE DO SUL	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1998	57,36	14,95	58,89	11,21	57,14	17,82
2008	64,65	25,77	62,89	22,99	60,05	32,26

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Decomposição de rendimentos

Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder, faz a comparação entre gêneros com base em duas regressões, uma para o sexo masculino, grupo 1, que é considerado como o grupo com vantagens e outra para o sexo feminino, grupo 2, considerado em desvantagem.

Para analisar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres, o primeiro passo

é estimar duas regressões, uma para homens e outra para mulheres:

$$\text{Ln } W = \alpha + \beta_{1m} X_{1m} + \beta_{2m} X_{2m} + \beta_{3m} X_{3m} + \beta_{4m} X_{4m} + \mu_m \quad (8)$$

$$\text{Ln } W = \alpha + \beta_{1f} X_{1f} + \beta_{2f} X_{2f} + \beta_{3f} X_{3f} + \beta_{4f} X_{4f} + \mu_f \quad (9)$$

Em que Ln W é o logaritmo do salário; X1 representa a educação; X2 a experiência, X3 a experiência ao quadrado; X4 é uma variável interação entre educação e experiência. A equação (1) representa os homens e a equação (2) as mulheres.

Estimando as duas equações, é possível fazer uma comparação entre os salários dos homens e das mulheres, mostrando a parte que é explicada pelas diferenças nas variáveis utilizadas no modelo e outra parte não é explicada e, portanto, pode ser considerada como discriminação.

Os resultados das estimativas das funções salários para homens e mulheres, nos anos de 1998 e 2008, estão na Tabela 7. Os coeficientes da experiência² são negativos, pois segundo a Teoria do Capital Humano, a função de rendimento do trabalhador é decrescente a partir de certo momento da vida do indivíduo. O sinal negativo da variável Expeduc indica que o efeito da educação diminui quando os anos de experiência aumentam e vice-versa. (MALDANER, 2004).

Na Tabela 7 estão os resultados da decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder para os anos de 1998 e 2008. O coeficiente do grupo 1 (homens) foi 6,03 para 1998 e 6,83 para 2008, enquanto para as mulheres 5,64 no primeiro ano estudado e 6,45 no segundo ano analisado. Foram obtidos os valores de 0,385 a favor dos homens em 1998 e 0,375 em 2008, também a favor dos homens. A parcela do diferencial de salário atribuída exclusivamente à discriminação foi de 0,374 no primeiro ano estudado e 0,319 no segundo ano.

Tabela 7 - Estimativas das funções de salários, segundo gênero, na região Sul - 1998 e 2008

Variáveis	1998		2008	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Constante	3,857,614 (117,65)	3,916,914 (98,81)	4,898,053 (152,81)	4,468,579 (106,23)
Educação	0,147856 (48,23)	0,1109492 (32,09)	0,1134379 (42,19)	0,1289896 (38,30)
Experiência	0,849253 (41,69)	0,0511989 (20,50)	0,067114 37,25	0,594574 (25,46)
Experiência ²	-0,0011273 (-38,07)	-0,0006711 (-18,09)	-0,0008405 (-33,58)	-0,0007224 (-21,93)
Expeduc	-0,0020022 (-16,46)	-0,0016817 (-11,96)	-0,0019517 (-20,50)	-0,0020729 (-17,09)
R ²	0,635	0,686	0,6571	0,6059
Teste F	4978,11	3762,64	5809,53	3478,11

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Nota: As estatísticas t estão entre parênteses, abaixo dos coeficientes.

Pode-se verificar uma diferença entre os dois anos, indicando que a situação, apesar de não ter se alterado de forma ampla, mostrou sinais de redução. O resultado indica que pode haver discriminação no mercado de trabalho contra as mulheres da região Sul nos dois anos estudados.

Tabela 8 - Decomposição do diferencial de salários, segundo gêneros, na região Sul - 1998 e 2008

Ln Renda	1998			2008		
	Coefficiente	Desvio padrão	P> z	Coefficiente	Desvio padrão	P> z
Diferencial						
Grupo 1	6,026,607	0,008057878	0,000	6,832,859	0,0068342	0,000
Grupo 2	5,641,473	0,009954444	0,000	6,457,801	0,007922	0,000
Diferença	0,3851338	0,01280707	0,000	0,375058	0,0104625	0,000
Decomposição						
Explicado	0,193727	0,0206263	0,348	0,0561026	0,0126055	0,000
Não Explicado	0,365761	0,18545	0,000	0,3189553	0,11961	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Nota: Resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder.

Na Tabela 9 estão expressos os valores reais das decomposições de rendimentos, indicando que em 1998, o coeficiente que determina o salário dos homens era R\$ 414,30 contra R\$ 281,87, das mulheres. Em 2008, este mesmo coeficiente para os homens passou para R\$ 927,83 e para as mulheres R\$ 637,65.

Percebe-se, que existe uma diferença bastante significativa entre os salários de homens e mulheres, 46,98% em 1998 e 45,50% em 2008. Dessas diferenças, 44,16% não são explicadas, com relação ao ano de 1998, já no ano de 2008, essa diferença cai para 37,80%.

Tabela 9 - Decomposição do diferencial de salários, segundo gêneros, na região Sul - 1998 e 2008

Renda	1998			2008		
	Coefficiente	Desvio padrão	P> z	Coefficiente	Desvio padrão	P> z
Diferencial						
Grupo 1	4,143,069	0,008057878	0,000	9,278,395	6,340,621	0,000
Grupo 2	2,818,777	0,009954444	0,000	6,376,572	5,051,058	0,000
Diferença	1,469,811	0,01280707	0,000	1,455,076	0,0152225	0,000
Decomposição						
Explicado	1,019,562	0,210298	0,348	1,055,942	0,0133672	0,000
Não Explicado	1,441,611	0,267346	0,000	1,377,988	0,0165584	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD.

Nota: Resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder.

Assim como o estudo feito por Melos (2008), que obteve um resultado, revelando a existência de uma possível discriminação salarial contra as mulheres, com um referencial ajustado de 55,6% na região Centro-Oeste, este resultado reitera que pode haver discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul, apesar de que o percentual diminuiu de 1998 para 2008. Ainda assim, a parte não explicada é elevada.

A discriminação resulta de uma análise diferenciada do valor do trabalho do homem e da mulher, que está associada à preferência do empregador e da própria sociedade, que pode

ser explicada pelos cursos escolhidos pelas mulheres, com interferência da ideologia adquirida na infância, que resulta na subalternidade e impede o desenvolvimento profissional. Acabar com a discriminação do mercado de trabalho, depende da formação profissional aliada à redução do preconceito contra a mulher, presente na sociedade (MELOS, 2008).

Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi analisar o rendimento dos trabalhadores da região Sul, visando investigar se existe discriminação por gênero nos anos de 1998 e 2008. Os dados foram obtidos com base na PNAD.

Com relação à escolaridade, os dados nos mostram que o nível educacional melhorou para homens e mulheres. Se em 1998 a maioria da população trabalhadora possuía nível fundamental, em 2008 o percentual de trabalhadores com ensino médio e superior aumentou significativamente, indicando que homens e mulheres buscam maior qualificação. Principalmente com relação ao gênero feminino, a expansão da escolaridade é fator de impacto sobre o ingresso no mercado de trabalho. Considerando a renda média dos indivíduos, um fato interessante que se deve destacar, é que para todos os níveis educacionais as mulheres melhoraram de renda, enquanto que para os homens com nível superior, a renda média piorou.

Com base na Decomposição de Oaxaca-Blinder, o resultado encontrado nos mostra que existe uma diferença entre os salários de homens e mulheres de 46,98% e 45,5% em 1998 e 2008, respectivamente. Dessas diferenças, 44,16% não são explicadas, com relação ao ano de 1998, já no ano de 2008, essa parte não explicada cai para 37,80%, ou seja, apesar de ter os mesmos atributos produtivos que os homens, as mulheres recebem salários diferenciados, o que não é coerente com a Teoria do Capital Humano, que postula, que quanto maior os atributos produtivos dos indivíduos, maior deve ser seu salário.

Conclui-se que tanto em 1998 como em 2008, existe discriminação de rendimentos contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul. Observa-se que de 1998 para 2008, a diferença não explicada teve uma queda (de 44% para 37%). Apesar de ser pequena, essa redução é um indicativo que estão diminuindo as diferenças não explicadas, ou seja, a discriminação.

Analisando os dados da PNAD, é possível constatar que apesar do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, isso implica em uma sobrecarga de atividades para aquelas que também participam das atividades econômicas. Considerando que o salário é um reflexo da produtividade, o fato das mulheres assumirem várias funções pode ser uma explicação para os diferenciais salariais entre os gêneros.

Os resultados encontrados nesse artigo estão de acordo com o que esperávamos, uma vez que outros estudos realizados para diferentes lugares do Brasil, como Maldaner (2004) e Melos (2008), também encontraram que existem diferenciais salariais que não explicados pelas diferenças de atributos produtivos, e que, portanto, podem ser consideradas discriminação.

Como continuação desse estudo, os futuros trabalhos buscarão aperfeiçoar o modelo econométrico utilizado aqui, além de realizar um estudo mais aprofundado comparando as outras regiões e averiguando se ainda persiste a diferença salarial não explicada pelos atributos produtivos nas demais regiões do país.

Notas

¹ No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi mais forte a partir da década de 1970.

Referências

ALVES, A. M. S. Cultura de desigualdades: Raça, movimentos feministas e justiça ambiental. **Proposta**, 76, p. 64-72, mar./maio 1998.

BAPTISTA, D. B. D. A. Diferencias de rendimentos e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2000. **Anais...** 2002.

BARROS, R. et al. **Inserção no mercado de trabalho**: diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td0796.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2010.

BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **R. Bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.

BRUSCHINI, M. C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, 2007.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Discriminação por gênero Intra-Ocupações no Brasil, em 2004. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15, Minas Gerais, 2006. **Anais...** Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_527.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2010.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v.18, n. 1, jan./mar. 1998.

DIEESE. **Cresce a participação da mulher na força de trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: 01 dez. 2009.

FERNANDES, R. **Desigualdade salarial**: aspectos teóricos. Disponível em: <http://desafios2.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/estruturasalarial/capitulo1_desigualdade.pdf>. Acesso em: 19 set. 2010.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de dados sobre o trabalho da mulher**. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas>. Acesso em: 23 nov. 2009.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita: 1981-2002. **Nova Economia**, Belo Horizonte, maio/ago. 2004.

IPEADATA. **Deflator para rendimentos da PNAD**: INPC. Disponível em: <<http://www.ipedata.gov.br>>. Acesso em: 18 set. 2010.

JANN, B. **A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition**. ETH Zurich Sociology Working Paper, n. 5, may 2008. Disponível em: <http://team.univ-paris1.fr/teamperso/huber/pdf/pdf%20PSME%20Econometrics%20200910/Oaxaca_command.pdf>.

Acesso em: 20 set. 2010.

LAVINAS, L. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. In: **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho**. Série Políticas e Sociais, n. 60, 2002.

MALDANER, I. S. **Discriminação por gênero no mercado de trabalho paranaense**. Prêmio IPEA-Caixa, 2004.

MELOS, A. M. A. **Discriminação salarial por sexo na região Centro-Oeste**. 2008. Disponível em: <<http://www.unievangelica.edu.br/gc/imagens/file/revistaadministracao/pdf/ca45ez4t.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2010.

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E. **Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste: uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica**. Concurso de Monografias, IPEA – Caixa, 2005.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós Graduação, 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2010.

RAMOS, L.; SOARES, A. L. Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil. **Revista de Economia Política**, v.15, n. 3, jul./set. 1995.

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. **Desigualdades de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: evolução e principais determinantes**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. Disponível em: <http://desafios2.ipea.gov.br/pub/td/2001/td_0803.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2010.

SACHSIDA, A.; LOUREIRO, P. R. **Homens x mulheres: substitutos ou complementares no mercado de trabalho?** Rio de Janeiro: IPEA, out. 1998 (Texto para Discussão, 595).

SCORZAFAVE, L. G. **A evolução e determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/universitario/materia.jsp?materia=8471>>. Acesso em: 12 nov. 2009.

SILVA, S. V. da. **Os estudos de gênero no Brasil: algumas considerações**, 1996. Disponível em: <<http://www.ub.es/geocrit/b3w-262.htm>>. Acesso em: 08 abr. 2010.