

# MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO ESTADO DO PARANÁ: ANÁLISE DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

## *FORMAL LABOR MARKET IN THE STATE OF PARANÁ: ANALYSIS OF SALARY INEQUALITIES BETWEEN MEN AND WOMEN*

Táise Fátima Mattei<sup>1</sup>  
Fernanda Mendes Bezerra<sup>2</sup>

### RESUMO

O Brasil é um país marcado por desigualdades econômicas e sociais, seja entre as regiões, estados e também em relação aos salários de homens, mulheres, negros e não negros. Partindo do fato de que existem diferenças salariais entre homens e mulheres, o objetivo desta pesquisa é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho formal do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014 com base nas teorias do capital humano e da discriminação. A busca dessa explicação se deve ao fato do estado em questão estar entre os mais desenvolvidos do país, porém, ainda, com elevados níveis de desigualdade de gênero, que podem afetar negativamente as condições de vida das pessoas e a eficiência da economia. Para esta finalidade, foram estimadas equações Mincerianas de salários e utilizado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder. Os dados utilizados na pesquisa são provenientes da RAIS. Os principais resultados revelaram que as diferenças salariais, em termos percentuais, entre homens e mulheres, diminuíram no período analisado no estado do Paraná. 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. 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:** Desigualdades salariais. Mercado de trabalho formal. Paraná. Teorias.

### ABSTRACT

Brazil is a country that lives from social and social inequalities, be it between regions, states and also in relation to the goals of men, women, blacks and non-blacks. Based on the fact that wage differentials between men and women, the objective is to differentiate the salary differences existing in the labor market of the state of Paraná in the years 2000, 2007 and 2014 based on theories of human capital and discrimination. The search for this way of explaining the problem of being more deeply in the country, but also with gender inequalities, which are capable of negatively affecting people's living conditions and the efficiency of the economy. For this purpose, the equations of the minimum wage and the income decomposition method of Oaxaca-Blinder were estimated. Research in the survey comes from RAIS. The results showed that the wage differences, in percentage terms, between men and women, decreased in the period analyzed in the state of Paraná. In the same sense, a wage discrimination against women also decreased in the period, but the main component is the explanation as to the wage differences between men and women. In this way, it is suggested that policies developed to combat the crisis in the labor market be developed, thus seeking to reduce wage inequalities.

---

<sup>1</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá-UEM. E-mail: [taise\\_mattei\\_slo@hotmail.com](mailto:taise_mattei_slo@hotmail.com).

<sup>2</sup> Professora Titular do Departamento de Economia da UNIOESTE- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, campus Francisco Beltrão. E-mail: [ferpompeia@gmail.com](mailto:ferpompeia@gmail.com).

**Keywords:** Inequalities of wages. Formal labor market. Paraná. Theories.

## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil pode ser caracterizado como um país de grandes desigualdades econômicas e sociais, tanto entre as pessoas, estados, como também entre regiões. Para Tai e Bagolin (2019), uma característica brasileira é que nas regiões menos desenvolvidas as desigualdades são maiores do que em qualquer outro lugar. Além disso, chamam a atenção para os processos desiguais de desenvolvimento com polarização geográfica e demográfica que têm diferenciado a sociedade brasileira desde o período colonial.

Ao analisar o mercado de trabalho, é possível observar que também existem disparidades entre homens e mulheres, tanto entre as ocupações, quanto em relação às remunerações. Segundo o World Economic Forum (2014), que divulga um índice global sobre a desigualdade de gênero<sup>3</sup> nos países, o Brasil está apenas na 71ª posição dos países mais igualitários do mundo, com cerca de 69% de igualdade de gênero. Os países que lideram o ranking são os nórdicos, que chegam a atingir quase 86% de igualdade entre homens e mulheres. Esse índice, que classifica 142 países do mundo, leva em consideração aspectos como saúde, educação, economia e indicadores políticos.

As desigualdades existentes no mercado de trabalho 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. O mercado de trabalho formal torna isso possível, pois possibilita a avaliação e medição das desigualdades através da análise das remunerações.

No presente trabalho serão abordadas as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal do estado do Paraná. A escolha desse estado se justifica por pertencer a uma região bastante desenvolvida, e apresentar elevadas desigualdades salariais entre homens e mulheres. As desigualdades salariais entre gêneros, no Brasil, e nos seus estados, podem ser verificadas por meio da análise dos salários médios. Segundo a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2016), a remuneração média medida em reais, em 2014, para o homem no estado do Paraná era de R\$ 2.504,87, já para a mulher era de R\$ 2.058,67. 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 outros.

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, teoria da segmentação e teoria da discriminação. Tais teorias sugerem que essas diferenças podem surgir devido a alguns fatores como: diferenças de escolaridade e experiência; diferenças de ocupações, regiões geográficas, cargos, entre outros; e fatores não-produtivos como sexo, cor e religião.

Além disso, a Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988), quando cita os direitos e deveres fundamentais dos indivíduos no artigo 5º, mostra que homens e mulheres devem ser

---

<sup>3</sup> Segundo Siqueira e Samparo (2017), existem diferenças entre sexo e gênero. Sexo está atrelado ao conceito biológico, ao passo que gênero se refere à identidade do indivíduo, que independe do sexo. No entanto, neste artigo, os dois conceitos serão usados como sinônimos, haja vista que não se pretende discutir essas nuances.

tratados igualmente, tanto em relação aos direitos como em relação às 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.

Neste contexto, partindo da ideia que existem diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e baseando-se nas teorias que podem elucidar as diferenças salariais, o problema da pesquisa é: compreender como são explicadas as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal do estado do Paraná nos anos de 2000, 2007 e 2014. Assim, o objetivo geral deste trabalho é explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho formal do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014, com base em teorias específicas.

A referida pesquisa tem caráter quantitativo e será desenvolvida com base nos microdados da RAIS, fornecidos pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, para os anos de 2000, 2007 e 2014.

Para a obtenção dos resultados foram estimadas equações Mincerianas de salários para homens e mulheres no mercado de trabalho formal do estado. Após isso, foi aplicado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder 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.

Este trabalho está organizado da seguinte forma, além desta introdução: a seção 1 apresenta considerações sobre a participação da mulher e as desigualdades entre homens e mulheres; a seção 2 traz o referencial teórico utilizado; na seção 3 é apresentada a metodologia a ser empregada; na seção 4 são apresentados os resultados e discussões; e por fim, são tecidas as considerações finais da pesquisa.

## **2 DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO**

As desigualdades no mercado de trabalho, sejam elas entre homens e mulheres, entre raças, ou outras formas, é um fenômeno negativo que é encontrado em todo o mundo ainda em pleno século XXI. 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 (SOUZA et al, 2015; NUNES; CARDIM, 2016). Segundo Piketty (2018), a questão da desigualdade está também no centro do debate político. De um lado existe a posição liberal, que defende que apenas o mercado e o aumento da produtividade poderão melhorar, em longo prazo, os rendimentos e reduzir todos os tipos de desigualdades. Já o pensamento tradicional, herdado de pensadores socialistas do século XIX, afirma que apenas as lutas sociais e políticas podem reduzir tais discrepâncias da sociedade.

Para Abramo (2004), as desigualdades entre gêneros e a discriminação são dois elementos que marcam a sociedade e as relações de trabalho. Ambas estão intimamente interligadas, uma contribui para a existência da outra. Abramo 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. Segundo Siqueira e Samparo (2017), a OIT- Organização Internacional do Trabalho informou que, na média mundial, as mulheres ganham aproximadamente 77% dos salários dos homens e, caso não ocorram mudanças sociais e econômicas, a igualdade de gênero só será alcançada por volta do ano 2086.

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 e 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.

Alguns elementos que contribuem para a diferenciação das mulheres no mercado de trabalho são a inserção e a participação. Segundo o IPEA (2019), a taxa de participação de homens com 10 anos ou mais de idade em 2015 era de 65,5%, enquanto de mulheres era de 50%. Para analisar esse fato, precisa-se levar em consideração uma série de fatores. O primeiro deles são as restrições impostas pelas responsabilidades produtivas. É dado ainda para a mulher um peso muito grande ao cuidado das crianças, da casa e da família, tarefas que demandam tempo, que prejudicam sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, os afastamentos e interrupções por conta da maternidade podem tornar a inserção da mulher mais restrita no mercado de trabalho (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008).

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 (ANDRADE, 2016). 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. De acordo com Souza et al. (2015), mesmo que avanços da industrialização modificaram a vida das mulheres nos últimos anos, as políticas sociais foram insuficientes e incompletas.

Para Barros et al. (2001) e Andrade (2016), 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 a forma de inserção de ambos os sexos. Por fim, o terceiro motivo se refere puramente à discriminação, a maneira desigual de tratar pessoas com os mesmos atributos produtivos.

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, as mulheres 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). Além disso, a partir dos anos de 1980, ocorreu o desenvolvimento do setor terciário em detrimento do primário, que contribuiu para a criação de empregos no setor de serviços, em grande parte ocupados por mulheres, melhorando o seu acesso e entrada no mercado de trabalho remunerado (NUNES; CARDIM, 2016). Para Souza et al. (2015), o movimento feminista e o desenvolvimento econômico também tiveram papel primordial para a maior inserção da mulher e busca de igualdade.

Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008) e Souza et al. (2015) 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. A mulher vem aumentando seus níveis de escolaridade, fator determinante para o ingresso e a manutenção 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; MERCADO, 2008).

No entanto, Nunes e Cardim (2016) são enfáticos ao dizerem que apesar do aumento da escolaridade e da participação da mulher no mercado de trabalho, ainda existem muitas desigualdades em relação aos homens no que diz respeito ao acesso ao mercado, a ocupação de cargos de chefia, as remunerações, entre outros. Para Souza et al. (2015, p. 34) “a condição de maior escolaridade não tem sido capaz de reverter desigualdades, tanto no âmbito salarial como na sua inserção a postos de maior poder e decisão, sinalizando que há discriminação por gênero no ambiente laboral do país”.

As legislações e as políticas implementadas ainda não foram suficientes ou foram feitas precariamente, de modo que algumas formas de discriminação ainda permanecem. Para Andrade (2016), ocorreu importante melhora nos direitos e oportunidades para as mulheres, porém, ainda é preciso avanços para elas se equiparem aos homens, processo em que a educação superior tem papel fundamental. Segundo Yu (2019) o empoderamento econômico das mulheres e a igualdade de gênero é a chave para o desenvolvimento sustentável.

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 a autora, (2002, p.73):

Um *sistema econômico*<sup>4</sup> que não promove a justiça social e a igualdade, não pode ser considerado *sustentável*<sup>5</sup>. 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.

A mulher, como já citado, sofre sérios problemas para sua inserção e participação no mercado de trabalho: fatores culturais, maternidade, ocupações tradicionais, entre outros. Além disso, o salário das mulheres, na maioria das vezes, é inferior ao dos homens, mas não condizente com sua capacidade produtiva e sua qualificação. A partir do exposto, analisa-se, agora, as teorias que buscam explicar a existência de diferenciais de salários entre homens e mulheres.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Essa seção abordará as principais teorias que buscam explicar as desigualdades salariais descritas pela literatura.

#### 3.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

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 aumento de 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

---

<sup>4</sup> Grifo de Yannoulas (2002).

<sup>5</sup> Grifo de Yannoulas (2002).

acordo com sua produtividade. De acordo com Schultz (1961), quando uma pessoa utiliza parte do seu tempo de lazer para melhorar suas habilidades e conhecimentos, está investindo em capital humano. Ele aponta que pessoas mais escolarizadas e treinadas tendem a receber salários maiores, pois são mais produtivas que outros em situação contrária. Além disso, 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.

Becker (1962) afirma 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. Segundo Becker (1962), as mulheres podem possuir menos incentivo ao investimento em capital humano, pois historicamente apresentaram menores participações no mercado de trabalho. Cirino (2008) complementa que 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 menor experiência no trabalho, e, dessa forma, menor produtividade e menor salário. No entanto, Cirino (2008) também faz considerações no sentido de que a mulher está se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho e as desigualdades salariais estão se reduzindo.

Para Schultz (1961), as diferenças de rendimentos estão estritamente relacionadas com os diferenciais na educação, nas qualificações e nas condições de saúde. Barros, Henriques e Mendonça (2002) reforçam que quanto maior forem as diferenças de educação entre as pessoas, maior 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.

Embora não seja a única teoria 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 foi uma das teorias utilizadas para buscar a explicação das diferenças salariais. Variáveis como tempo de emprego e escolaridade foram utilizadas para tentar captar os efeitos do capital humano sobre os salários dos trabalhadores.

### 3.2 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 ser criada 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.

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”. Dessa forma, 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 (FERNANDES, 2002).

Fernandes (2002) destaca que as 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.

Satel (2011) apresenta uma diferenciação entre a teoria da segmentação e a do capital humano. Segundo o autor, 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.

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 limitou a explicar as diferenças salariais apenas por meio da teoria do capital humano, mas também contou com os referenciais da teoria da segmentação. Variáveis como tipo do estabelecimento e setores econômicos serão utilizadas para tentar captar os efeitos da segmentação sobre os salários dos trabalhadores.

### 3.3 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO

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) define 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) complementa que em situações de discriminação “as pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base no grupo ao qual pertencem”.

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).

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 baseou também na teoria da discriminação para buscar explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho do estado do Paraná.

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

Contudo, chama a atenção trabalhos recentes como de Cukrowska-Torzewsk e Magda (2019) que buscam explicar as desigualdades salariais entre homens e mulheres pela ótica das teorias de competição. Segundo as autoras, a tendência das empresas de pagar salários relativamente baixos para mulheres pode ser parcialmente explicada pelo fato de o mercado de trabalho feminino ser mais monopsônico do que o mercado de trabalho masculino, devido a fatores como fricções de busca, preferências heterogêneas entre trabalhadores e custos de mobilidade.

Assim, uma parte da diferença salarial poderia ser explicada pela disposição das empresas de maximizar o lucro em mercados de trabalho não competitivos. Ou seja, os empregadores acreditam que as mulheres são mais apegadas do que os homens a atributos de trabalho não pecuniários e, portanto, usam seu poder de fixação de salários para maximizar os lucros, pagando menos às mulheres. Além disso, pode ocorrer de as mulheres possuírem elasticidade de oferta de trabalho inferiora dos homens e, por isso, o prêmio de uma mulher trabalhar em empresas com salários altos e em mobilidade profissional é menor do que para um homem. Embora sejam teorias pertinentes e relevantes, não foram testadas neste trabalho, ficando como sugestão para trabalhos futuros.

#### 4 METODOLOGIA

Este estudo tem abordagem quantitativa, caracterizada como descritiva. A base de dados utilizada para este estudo é a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa base foi escolhida para ser um diferencial da pesquisa, já que a maioria dos trabalhos nessa área utiliza a PNAD. A RAIS utiliza informações apenas para o mercado formal de trabalho, portanto, só para pessoas que trabalham com carteira de trabalho.

A amostra utilizada na pesquisa compreende as informações declaradas na RAIS somente pelas entidades empresariais para os anos de 2000, 2007 e 2014, para o estado do Paraná. 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 por serem um intervalo considerável para a análise da evolução das desigualdades salariais.

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.

A Tabela 1, a seguir, apresenta a amostra da pesquisa com o número de observações declaradas pelas entidades empresariais.

Tabela 1 - Amostra da pesquisa: número de observações declaradas pelas entidades empresariais

Sexo/anos	2000	2007	2014
Masculino	1.186.186	1.773.715	2.423.110
Feminino	552.592	979.244	1.599.523
Total	1.738.778	2.752.959	4.022.633

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

Após a coleta e organização dos dados no software STATA 12, foram feitos os procedimentos que são detalhados nesta metodologia.

##### 4.1 VARIÁVEIS

A variável dependente utilizada para determinar as equações de salários foi a “remuneração média nominal por hora”, transformada em logaritmo, conforme aponta a literatura. 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.

A variável de remuneração média por hora não consta no banco de dados da RAIS, no entanto, foi 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 foram multiplicados por 4, assumindo que um mês possui em média, aproximadamente 4 semanas<sup>6</sup>.

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 possui seu valor para o período estudado. Dessa forma, foi possível fazer comparações salariais entre os anos analisados, pois todos estavam na mesma base de preços.

As variáveis independentes utilizadas na pesquisa para estimar as equações de determinação de salários são divididas em dois blocos, conforme demonstra o Quadro 1.

**Quadro1–Variáveis independentes da pesquisa**

Variáveis	Descrição
<b>Bloco 1</b>	
Experiência	Anos de experiência no trabalho
Experiência <sup>2</sup>	Anos de experiência elevados ao quadrado
Níveis de escolaridade	Varia de analfabetismo até doutorado
<b>Bloco 2</b>	
CNPJ	Valor 1 caso a resposta seja pessoa jurídica e 0 caso seja pessoa física
Setores econômicos	Recursos naturais, indústria, comércio, serviços, serviços domésticos, e organismos internacionais

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

O primeiro bloco refere-se às variáveis que tentam captar os efeitos do capital humano sobre as diferenças salariais. As variáveis apresentadas nesse bloco são: “experiência”, “experiência<sup>2</sup>” e os diversos “níveis de escolaridade”, tais como: “analfabetismo”, “até 5 anos incompletos”, “5 anos completos”, “6 a 9 anos ensino fundamental”, “fundamental completo”, “médio incompleto”, “médio completo”, “superior incompleto”, “superior completo”, “mestrado” e “doutorado”.

A variável “experiência”, medida em anos, será utilizada para determinar o tempo de emprego do trabalhador. No banco de dados da RAIS, o tempo de emprego está medido em meses, sendo feito então a divisão por 12<sup>7</sup> para obter a variável em anos.

Foi inserida a variável de interação “experiência<sup>2</sup>”. Essa variável busca 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 esse nível se eleva, 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.

O segundo bloco de variáveis tenta captar o fenômeno da segmentação no mercado de trabalho. Essas variáveis são *dummies*, onde é atribuído 1 para a presença da característica da variável e 0 para a ausência. As variáveis de segmentação são “CNPJ” e os diversos setores econômicos: recursos naturais, indústria, comércio, serviços, serviços domésticos, e organismos internacionais.

A variável *dummy* “CNPJ”, constante no banco de dados da RAIS, identifica se o estabelecimento é composto por empregador pessoa física (CEI-Cadastro específico do INSS)

<sup>6</sup> Foi usado o critério de 4 semanas em média devido ao formato dos dados da RAIS.

<sup>7</sup> 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.

ou pessoa jurídica (CNPJ). A inclusão dessa variável permite observar se os salários variam conforme o tipo de estabelecimento do empregador, por isso é inserida no rol das variáveis de segmentação.

As variáveis categóricas para os setores de atividades econômicas identificam o setor em que o trabalhador está inserido. A teoria da segmentação aponta que trabalhadores com a mesma produtividade recebem salários diferentes em razão de empregos distintos. Portanto, as variáveis categóricas para os setores econômicos permitem verificar se existem diferenças de remuneração baseada no setor de atividade econômica.

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

## 4.2 EQUAÇÃO MINCERIANA

Segundo Satel (2011), Mincer foi um dos primeiros formuladores da teoria do capital humano. Ele desenvolveu uma equação, chamada de equação Minceriana, para 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”.

Neste trabalho, a equação Minceriana a ser determinada para o mercado de trabalho do estado do Paraná incluirá variáveis que tentarão captar os efeitos do capital humano (escolaridade, experiência, experiência<sup>2</sup><sup>8</sup>) 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 1, abaixo:

$$\text{In salário por hora: } \beta_0 = \beta_1 \text{ experiência} + \beta_2 \text{ experiência}^2 + \beta_3 \text{ até 5 anos inc.} + \beta_4 \text{ 5 anos comp.} + \beta_5 \text{ 6 a 9 anos fundamental} + \beta_6 \text{ fundamental comp.} + \beta_7 \text{ médio inc.} + \beta_8 \text{ médio comp.} + \beta_9 \text{ superior inc.} + \beta_{10} \text{ superior comp.} + \beta_{11} \text{ mestrado} + \beta_{12} \text{ doutorado} + \beta_{13} \text{ CNPJ} + \beta_{14} \text{ indústria} + \beta_{15} \text{ comércio} + \beta_{16} \text{ serviços} + \beta_{17} \text{ serviços domésticos} + \beta_{18} \text{ organismos internacionais} + \mu \quad (1)$$

Nesta equação estão omitidas as variáveis do nível de escolaridade “analfabetismo” e do setor de “recursos naturais” para evitar multicolinearidade nos dados.

Após a determinação da equação Minceriana, inicia-se o processo da decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder descrito na seção seguinte.

## 4.3 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.

---

<sup>8</sup> 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.

Para Aguiar e Vaz (2016), a parte não explicada é utilizada como uma medida de discriminação, mas também refere-se às diferenças de preditores não observados pela estimação. Ao assumir que todas as características que influem no salário dos indivíduos foram incorporadas ao modelo, o efeito do grupo residual seria caracterizado como discriminação<sup>9</sup>. Segundo Jann (2008), essa técnica pode ser usada com qualquer grupo de variáveis de resultado, podendo ser utilizada para medir desigualdades de salário, saúde, educação, entre outras.

Segundo Freitas (2008), estima-se dois modelos pelo método dos mínimos quadrados ordinários, conforme Equações 2 e 3:

$$\ln W_m = \alpha_m + \beta_m X_m + \mu_m \quad (2)$$

$$\ln W_f = \alpha_f + \beta_f X_f + \mu_f \quad (3)$$

Nestas:  $W_m$  refere-se a salário hora masculino;  $W_f$  refere-se a salário hora feminino;  $\alpha$  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;  $\beta$  é o vetor dos coeficientes;  $\mu$  é o erro do termo aleatório.

A partir das equações de salários são obtidos os valores médios e os parâmetros estimados, conforme as Equações 4 e 5.

$$\overline{\ln W_m} = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \mu_m \quad (4)$$

$$\overline{\ln W_f} = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \mu_f \quad (5)$$

Segundo Jacinto (2005) e Margonato (2011), o diferencial de rendimentos pode ser calculado pela diferença entre as Equações 4 e 5, apresentado na Equação 6:

$$D = \overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f \quad (6)$$

Chaves (2011) relata que, somando-se e subtraindo-se a Equação 6 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.

$$D = \overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_m \quad (7)$$

Rearranjando tem-se:

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

Segundo Jacinto (2005) e Chaves (2011), Oaxaca (1973) determinou a decomposição em apenas dois componentes. O termo da Equação 8  $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$  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 8, 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.

Fiuza-Moura (2015) relata que Blinder (1973) fez sua decomposição de forma muito parecida com a de Oaxaca (1973), no entanto, dividiu em três componentes, ao considerar os

<sup>9</sup>Segundo Aguiar e Vaz (2016), é um tanto quanto forçado afirmar que não existe atributos pessoais relevantes na determinação do rendimento fora do modelo, em razão das dificuldades para sua observação e mensuração, como por exemplo, saúde, competência, responsabilidade, entre outros.

interceptos das equações Mincerianas. O termo da Equação 8,  $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$ , foi chamado de *shift effect*, que 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”. Fiuza-Moura (2015) e Margonato (2011) mostraram que Blinder incluiu outro elemento nesse primeiro termo e chamou de *interactioneffect*,  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)$ , 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”<sup>10</sup>.

Segundo Margonato (2011), o outro termo da Equação 10,  $\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ , foi chamado de *coefficienteffect*, o efeito não explicado pelos atributos produtivos. O último termo da Equação 8,  $\hat{\beta}_f(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ , foi chamado de *endowmenteffect*, 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 será utilizada 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.

Em concordância com os trabalhos de Souza et al. (2015) e Fiuza-Moura (2015), não foi aplicado o procedimento de correção de viés de seleção proposto por Heckman<sup>11</sup> por considerar que o desemprego no Brasil é involuntário, e não resultante do salário de reserva, não existindo, portanto, o problema de viés de seleção.

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

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a partir das equações Mincerianas. A Tabela 2 apresenta a decomposição salarial para o mercado de trabalho do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014.

Na parte superior da tabela, 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 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 ao total explicado pela interação entre os componentes. Quando o

---

<sup>10</sup> Tradução das autoras.

<sup>11</sup> De acordo com Assis e Alves (2014), o problema de viés de seleção amostral surge do uso de dados selecionadas de forma não aleatória para se estimar relações comportamentais. Ao se estimar uma equação de salários, constrói-se a regressão de salários apenas em função de variáveis explicativas dos indivíduos empregados, descartando os desempregados e os inativos. No entanto, a desocupação é resultante do fato de o salário depender não apenas da interação entre oferta e demanda por trabalho, mas também, do salário de reserva do indivíduo.

valor percentual 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. Já a segunda coluna, na parte inferior, apresenta o impacto percentual de cada componente, capital humano, segmentação, discriminação e interação, na diferença salarial a favor dos homens.

**Tabela 2 - Resultados da decomposição salarial para o mercado de trabalho do Paraná**

<b>Paraná</b>	<b>Coefficientes 2000</b>		<b>Coefficientes 2007</b>		<b>Coefficientes 2014</b>	
Média salarial homem	R\$ 6.48		R\$ 6.74		R\$ 8.85	
Média salarial mulher	R\$ 5.12		R\$ 5.39		R\$ 7.13	
<b>Diferença salarial</b>	<b>R\$ 1.37</b>		<b>R\$ 1.35</b>		<b>R\$ 1.72</b>	
<b>Componentes</b>	<b>% rel.</b>	<b>% impa.</b>	<b>% rel.</b>	<b>% impa.</b>	<b>% rel.</b>	<b>% impa.</b>
<b>Total explicado</b>	<b>-34.39</b>	<b>-7.81</b>	<b>-22.37</b>	<b>-4.88</b>	<b>-13.31</b>	<b>-2.84</b>
Capital humano	-27.59	-6.32	-21.92	-4.78	-11.77	-2.51
Segmentação	-6.80	-1.59	-0.45	-0.10	-1.54	-0.33
<b>Total não explicado-discriminação</b>	<b>131.21</b>	<b>36.41</b>	<b>120.33</b>	<b>30.87</b>	<b>108.05</b>	<b>26.32</b>
<b>Total Interação</b>	<b>3.17</b>	<b>0.75</b>	<b>2.03</b>	<b>0.45</b>	<b>5.26</b>	<b>1.14</b>
<b>Total geral</b>	<b>100.00</b>	<b>26.70</b>	<b>100.00</b>	<b>25.05</b>	<b>100.00</b>	<b>24.14</b>

FONTE: Elaborada pela autora, com base nos dados da RAIS, 2016.<sup>12</sup>

Analisando o ano 2000, verificou-se a existência de uma diferença salarial de R\$1,37 a favor dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foram -27,59%, pela segmentação foram -6,80%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 131,21%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 3,17%. 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. 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. Dessa forma, nesse caso, as diferenças salariais teriam uma queda na escala de 7,81%, devido aos atributos de capital humano e segmentação a favor das mulheres. No entanto, 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. 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 36,41%. 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”.

No ano de 2007, existia uma diferença salarial de R\$1,35 em prol dos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -21,92%, pela segmentação foi -0,45%, a parte

<sup>12</sup>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.

não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 120,33%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 2,03%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação não conseguiu explicar as diferenças salariais a favor dos homens, sendo que a maior parte foi explicada pela discriminação salarial contra as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres foi cerca de 25,05%, desses, -4,78% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,10% à segmentação do mercado, cerca de 30,87% à discriminação, e 0,45% à interação dos componentes. Portanto, nesse caso, as diferenças salariais deveriam ter 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 na escala de 30,87%. Se a remuneração das mulheres fosse equiparada ao nível dos homens, isto é, se não existisse discriminação, as mulheres deveriam ter um aumento salarial de 30,87%.

Em relação ao ano de 2014, existia uma diferença salarial de R\$1,72 favorável aos homens. Com relação ao percentual relativo das desigualdades salariais, a parte das diferenças salariais explicada pelas variáveis de capital humano foi -11,77%, pela segmentação foi -1,54%, a parte não explicada e atribuída à discriminação correspondeu a 108,05%, e a parte atribuída à interação correspondeu a 5,26%. A parte atribuída ao capital humano e à segmentação, mais uma vez, 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, 24,14%, desses, -2,51% foram atribuídos às variáveis de capital humano, -0,33% à segmentação do mercado, cerca de 26,32% à discriminação, e 1,14% à interação dos componentes. Nesse caso, as diferenças salariais teriam 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%, ou seja, também foi responsável pela maior parte das diferenças salariais. Se não existisse discriminação, as mulheres teriam logrado 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 também com os encontrados por Souza et al. (2015) que afirmam que o gênero e a cor potencializam as diferenças salariais no Brasil, sendo que a discriminação de gênero tem peso maior para as diferenças de rendimento.

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%. Assim, 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, desenvolvimento econômico, entre outros fatores.

Similarmente, percebeu-se uma queda da parte atribuída à discriminação salarial. 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 com maior contribuição na explicação das diferenças salariais a favor dos homens.

Dessa forma, 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.

Sendo assim, os resultados desse artigo 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 o salário dos homens. 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. No mesmo sentido, estão de acordo 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, na 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.

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”. Segundo Siqueira e Samparo (2017) a proteção do trabalho da mulher como uma política pública se justifica devido ao fato de existir, ainda na atualidade, vestígios de um sistema patriarcal que faz da mulher um ser inferior e submisso. Além disso, em consequência das ações discriminatórias contra a mulher, já foram criadas leis de proteção ao trabalho da mulher, definindo a licença-maternidade, a jornada de trabalho, a igualdade salarial, a idade e o tempo de contribuição para a mulher conseguir a aposentadoria, entre outras garantias protetivas.

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”.

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 para organizar e lutar 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”. Siqueira e Samparo (2017) também sugerem a participação efetiva dos cidadãos, inclusive as mulheres, na democracia, na criação e no cumprimento das leis.

Sendo assim, a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres precisa ser pensada e efetivada por todos os atores econômicos e sociais, com foco principalmente na redução da discriminação salarial, já que este fator se mostrou determinante para explicar as desigualdades. Dessa forma, Pinheiro et al. (2016) e Mattei e Bezerra (2017) apontam que, dentre as ações e políticas públicas para minimizar as diferenças salariais entre gêneros, pode-se citar: políticas antidiscriminatórias, políticas em família, discriminação reversa, conscientização social, organização de classe, participação pública, valorização social, capacitação profissional, entre outras.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo geral explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho formal do estado do Paraná, nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam elucidar as desigualdades salariais, utilizando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder.

As teorias 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; A teoria da segmentação busca na segmentação do mercado, sendo, no trabalho em questão, focalizado os setores e os tipos de estabelecimento. E, a teoria da discriminação busca a explicação para a existência de tais diferenças salariais nas características pessoais dos trabalhadores.

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

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 passaram a representar, aproximadamente, 25%, e em 2014 caíram 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.

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 se utilizou a segmentação intrasetorial. 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 influenciaram na explicação das diferenças salariais.

A vantagem salarial a favor dos homens estava mais relacionada 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 superando a escolaridade dos homens, porém, ainda assim, com remunerações inferiores.

Por fim, 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. Torna-se de fundamental importância a atuação do Estado para a efetividade das leis e princípios jurídicos, pois a desigualdade de gênero é um problema de toda a sociedade e um impedimento para a aplicação dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Este trabalho avançou no aspecto de analisar as diferenças salariais no mercado de trabalho formal do estado do Paraná nos anos 2000, 2007 e 2014, com dados da RAIS e utilizando as teorias de capital humano, segmentação e discriminação para a explicação de tais diferenças, comparando a evolução dessas desigualdades.

No entanto, foram encontradas algumas limitações para a pesquisa. Uma delas foi em relação às variáveis de segmentação, devido ao baixo poder explicativo para as desigualdades salariais. Sugere-se que sejam inseridas novas variáveis quando escolhidas outras bases de dados, ou ainda, que possa ser feita análise intersetorial<sup>13</sup>, buscando melhorar a especificação do modelo. Também foi considerada a ausência de endogeneidade no modelo, ou seja, apenas o salário foi considerado como uma variável endógena e o resíduo não apresentou nenhuma correlação com as variáveis explicativas, o que muitas vezes pode ser impróprio. Ressalta-se, além disso, que a atribuição à discriminação salarial da parte não explicada pelo modelo pode estar superestimada, devido ao fato de que todas as outras influências não consideradas (não observáveis no modelo escolhido) foram atribuídas à discriminação. Ou seja, 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, esse percentual pode ser alterado. Por fim, como apontado por Baptista (2000) e Tatei (2011), na determinação dos salários também não se levou em consideração alguns fatores importantes que podem interferir nos rendimentos, 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.

Este artigo não pretende esgotar a discussão a respeito do assunto, pois se trata de um tema complexo, que envolve muitos determinantes. Sugere-se novos e complementares estudos a respeito do tema, podendo ser feita essa análise para outros estados e 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](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_25e.pdf)>. Acesso em: 18 fev. 2016.

---

<sup>13</sup> Este artigo 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.

AGUIAR, Izadora Regina Silva; VAZ, Daniela Verzola. Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da ABET**, Paraíba, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31259>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

ANDRADE, Tânia. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? **Estudo Técnico-Consultoria Legislativa**. Brasília, jul., 2016. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

ASSIS, Renato Silva de; ALVES, Janaina da Silva. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discrimina? **Revista Econômica Do Nordeste**, Ceará, v. 45, n. 1, p. 120-135, 2014. Disponível em: <<https://ren.emnuvens.com.br/ren/article/view/68>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

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.

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](http://www.jstor.org/stable/1829103?seq=1#page_scan_tab_contents)>. Acesso em: 18 fev. 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.

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](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.bdt.d.ucb.br/tede/tde\\_arquivos/2/TDE-2006-04-06T123843Z-249/Publico/Trabalho%20Final%205.pdf](http://www.bdt.d.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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 16 mai. 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. 2016.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; 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.

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.

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 DoctorScientiae em Economia Aplicada), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008. Disponível em: <<http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/111>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, Ewa; MAGDA, Iga. Gender wage gap in the workplace: Does the age of the firm matter? **IBS Working Paper**, InstytutBadanStrukturalnych, Polônia, jan. 2019. Disponível em: <<http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/11/E1.-Iga-Magda.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

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](https://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/capitulo1_desigualdade.pdf)> Acesso em: 03 mar. 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**. 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.

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEADATA**. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Retrato das Desigualdades de raça e gênero**. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_mercado\\_trabalho.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html)>. Acesso em: 26 fev. 2019

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](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](ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ets/papers/jann_oaxaca.pdf)>. Acesso em: 28 mar. 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.

LOUREIRO, Paulo Roberto. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia dadiscriminação. **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.

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.

MATTEI, Taíse Fátima; BEZERRA, Fernanda Mendes. Wage inequalities between men and women and a public policy analysis. **REBRAE**, Curitiba, v. 10, n. 2, p. 241-257, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/REBRAE/article/view/14354>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

NUNES, Alcina; CARDIM, Sofia. Desigualdades salariais entre homens e mulheres: evidências nacionais por setor de atividade. In: **XVII Encontro AECA**, Bragança, Portugal 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16848/3/76c.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

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.

PIKETTY, Thomas. **A economia das desigualdades**. São Paulo: Actual, 2018.

PINHEIRO, Luana Simões et al. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota técnica n. 24, Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6524>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

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.

SATEL, Clécia Ivânia Rosa. **Desigualdade de rendimentos do trabalho no Paraná no período 2002 a 2009**. 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.

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.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, Rio Grande do Sul, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em: <<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

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](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf)>. Acesso em: 25 fev. 2016.

SOUZA, Solange de Cassia Inforzatoet. al. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015. Disponível em: <<https://revistaaber.org.br/rberu/article/view/129>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

TAI, Silvio Hong Tiing; BAGOLIN, Izete Pengo. Regional differences in the gender earnings gaps in brazil: development, discrimination, and inequality. **The Developing Economies**, Japão, n. 57, v. 1, 2019. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/deve.12187>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

TATEI, Fábio. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina**. 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.

YU, Chan. Gender Inequality in US Manufacturing: Evidence from the Import Competition. **Working Paper**. Texas, 2019. Disponível em: <<http://www.freit.org/WorkingPapers/Papers/TradePolicyGeneral/FREIT1517.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2019

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report**. 2014. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

Recebido em 19 de abril de 2019  
Aceito em 10 de julho de 2019