

RESUMO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, ainda é muito significativa. De acordo com dados do IBGE (2012), entre 2003 e 2011 a participação da mulher no mercado de trabalho, aumentou em 5,29% ao mesmo tempo em que se registrou uma redução percentual entre os homens ocupados da ordem de 4,21%. Em 2003 as mulheres representavam 43,0% da população ocupada contra 57,0% de homens. Em 2011, a população ocupada, feminina, aumenta para 45,4% e a masculina se reduz para 54,6%. Com o intuito de contribuir com o tema, o presente trabalho tem como objetivo verificar, através de um comparativo entre os censos de 2000 e 2010, se as diferenças, de renda recebida no mercado de trabalho, entre homens e mulheres, nestes 10 anos, se reduziram, no Estado do Paraná. Esta como base de dados é implementada e disseminada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os resultados obtidos comprovam o descrito na literatura: os salários auferidos pelas mulheres ainda são menores do que os recebidos pelos homens, mas ao longo dos 10 anos, analisados, verificou-se uma redução na disparidade salarial. Contudo, embora o período tenha registrado queda na desigualdade de gênero, no mercado de trabalho, ela ainda é muito significativa.

Palavras-chave: Gênero; Renda; Mercado de trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – População total do Estado do Paraná, segundo a faixa etária	36
Figura 2 – Total da população em idade ativa do Estado do Paraná	36
Figura 3 – Total da população em idade ativa do Estado do Paraná, segundo o fato de trabalhar ou não	37
Figura 4 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo	38
Figura 5 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a idade	39
Figura 6 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e o setor formal e informal.....	40
Figura 7 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a situação do domicílio.....	41
Figura 8 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a cor ou raça	43
Figura 9 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e o nível de instrução	44
Figura 10 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a renda.....	45
Figura 11 (Painel (a) – Diferencial de renda recebida no mercado de trabalho, segundo o sexo, no Estado do Paraná.....	50
Figura 11 (Painel (b) – Diferencial de renda recebida no mercado de trabalho, segundo o sexo, no Estado do Paraná.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Média e Desvio Padrão das Variáveis	46
Tabela 2 – Resultados dos parâmetros estimados da regressão que mostra o impacto das variáveis definidas sobre o log da renda recebida no mercado de trabalho – Censos 2000 e 2010	49

LISTA DE SIGLAS

- EUA – Estados Unidos da América
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MQO – Mínimos Quadrados Ordinários
PIB – Produto Interno Bruto
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO: TEORIA DO CAPITAL HUMANO E TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO.....	11
2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO.....	11
2.2 TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO.....	17
3 DESIGUALDADE DE RENDA NO BRASIL: POR ONDE TEM CAMINHADO AS PESQUISAS?	22
4 METODOLOGIA E DADOS	31
4.1 METODOLOGIA	31
4.2 BASE DE DADOS	33
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	35
5.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS HOMENS E MULHERES RESIDENTES NO ESTADO DO PARANÁ	35
5.2 ANÁLISE ECONOMETRICA.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, ainda é muito evidente, de tal forma que o tema vem despertando o interesse de muitos pesquisadores que buscam em seus estudos entender o porquê de tal assimetria.

A discriminação por gênero no Brasil apesar de estar diminuindo ao longo dos anos ainda se mostra presente e uma das formas de identificá-la é através da participação das mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com Madalozzo (2008), o Brasil ainda sofre com a elevada discriminação por gênero, e ocupa a 74ª posição em um ranking de 128 países. Este ranking mede a discriminação por gênero em cada uma destas nações. Segundo a autora em relação à saúde e educação no Brasil, homens e mulheres tem quase o mesmo acesso, porém quando se observa o mercado de trabalho, as diferenças salariais e a participação feminina na política os resultados não são favoráveis às mulheres, indicando uma grande disparidade de poder econômico entre gêneros.

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo fazer uma análise estatística e econométrica dos diferenciais de renda recebida, no mercado de trabalho do Estado do Paraná, por homens e mulheres, comparando os censos de 2000 e 2010 implementados e disseminados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Suponha-se que ao final desta pesquisa, os resultados encontrados comprovarão a hipótese de que a desigualdade de renda recebida por homens e mulheres, permanece, embora acredita-se numa tendência decrescente da mesma.

Para atingir o objetivo proposto, optou-se por dividir este estudo em 5 capítulos, além desta introdução. No capítulo 2 apresenta-se as teorias do capital humano e do mercado segmentado. O capítulo 3 consiste em apresentar as pesquisas que discutiram sobre o tema “desigualdade de gênero”. No 4º. capítulo será detalhado o modelo econômico utilizado no estudo, bem como a fonte de dados. No capítulo 5 serão apresentadas as estatísticas descritivas e os resultados econométricos, seguidos das considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO: TEORIA DO CAPITAL HUMANO E TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Não há unanimidade tão clara para os homens quanto a que existe sobre a importância do capital humano. As primeiras referências sobre o capital humano foram encontradas em Adam Smith e mais tarde em Irving Fischer.

Para Adam Smith a educação era uma ferramenta que permitia a expansão das habilidades e, portanto, da produtividade do trabalhador (SILVA, 2006). Segundo Lima (1980) os clássicos acreditavam na homogeneidade da mão de obra no mercado de trabalho e os salários eram obtidos da mesma forma que qualquer outra mercadoria, ou seja, pela interação entre oferta e demanda. E foi assim até que surgiu a Teoria do Capital Humano que passou a considerar a heterogeneidade da mão de obra e explicar os diferenciais de salários. Fischer (1906), *apud* Saul (2004) embora entendesse que a terra, as máquinas, as matérias primas, os recursos naturais faziam parte do capital, incluiu também as qualidades do homem como um dos fatores do conjunto de riquezas existentes em um determinado tempo.

Em Cacciamali e Freitas (1992) o capital humano pode ser compreendido como a forma de se justificar os diferentes salários em um mercado de trabalho. Assim os indivíduos investem em escolaridade, treinamento, saúde e outros, para elevar sua produtividade e logo o salário.

Já para Souza e Caldarelli (2011, p.1) “O Capital Humano é a soma de investimento no indivíduo em aquisição de conhecimento, estes não podem ser roubados e constituem um bem pessoal que acompanha o sujeito durante toda sua vida.” Significa dizer que o capital humano é definido como sendo todas aquelas características adquiridas pelo trabalhador que o tornam mais produtivo.

Embora, as pesquisas anteriores a meados do século XX, não negasse a importância do capital humano, a incorporação desta teoria na análise econômica se desenvolveu a partir da década de 1950 devido à preocupação com o crescimento econômico e a distribuição de renda MINCER (1981).

A Teoria do Capital Humano passa então, a ser discutida com maior ênfase a partir dos estudos, pioneiros de Jacob Mincer (1958, 1970, 1981 e 1995), Theodore W. Schultz (1961 e 1973) e Gary S. Becker (1962).

Uma das perspectivas essenciais para a Teoria do Capital Humano foi desenvolvida por Mincer (1958)¹ *apud* Saul (2004) o qual buscava uma relação entre o investimento na formação do trabalhador e a distribuição de renda. Em sua teoria aborda que a decisão de investir em capital humano era individual e racional, e que os diferentes níveis incluindo a experiência no emprego resultariam na ocupação de diferentes vagas, ele obtém uma conclusão provisória de que os variados rendimentos deveriam estar relacionados ao volume de capital humano, ou seja, quanto maior o capital humano, maior a produtividade e assim os salários.

Em Mincer (1970)² *apud* Silva (1983), o capital humano foi dividido em dois componentes: a educação formal e o treinamento no trabalho. A educação formal era considerada como qualidade da mão de obra e representava uma oportunidade para a alocação do indivíduo em determinada função, já o treinamento ocorre durante a vida profissional e pode ser custeado pela empresa ou pelo próprio trabalhador, desta forma, a diferença salarial seria explicada pela falta de qualificação e pelos diferentes níveis dela.

Num estudo subsequente, Mincer (1981) ao analisar a relação entre capital humano e crescimento econômico, mostra que o capital humano considera as habilidades adquiridas pelos indivíduos, que são obtidas através da educação formal e informal, treinamento, experiência, mobilidade no mercado de trabalho em busca de maiores rendas e através da saúde. A acumulação do capital humano proporciona o crescimento individual através do aumento da renda, e possibilita a formulação de novos conhecimentos e inovações que irá resultar na elevação dos meios de produção, obtendo assim o crescimento econômico em uma nação ou até mesmo em todo o mundo. O crescimento do capital humano é uma consequência e uma causa do crescimento econômico, pois quanto maior o capital físico e o capital humano maior será o crescimento econômico.

Como o capital humano é considerado fator e efeito do crescimento econômico Mincer (1995) demonstra as causas que o ampliam ao longo do crescimento econômico, no lado da oferta de mão de obra os fatores são: o crescimento da renda familiar; a urbanização no sentido de que quando as pessoas começam a migrar para as cidades atraídas por salários mais altos passam a investir em mais capital humano para alcançá-los; a transição demográfica que resultam em famílias menores, com maior longevidade e saúde, permitindo mais

¹ Veja sobre os estudos de Mincer (1958) em Saul (2004), descrito nas referências deste estudo.

² O conteúdo referente aos estudos de Mincer (1970) foi obtido em um trabalho realizado por Silva (1983).

investimentos em educação para cada um de seus filhos e a ascensão da mulher no mercado de trabalho que além de se qualificar, obtém maior renda e assim amplia o estoque de capital humano de suas crianças, porém, estes fatores só resultarão no retorno esperado para o indivíduo e para o crescimento contínuo do capital humano se o mercado de trabalho demandar esta mão de obra.

Outro estudo pioneiro que destacou a importância do capital humano foi realizado por Schultz (1961), segundo este autor os investimentos em capital humano são os responsáveis por a maior parte do aumento nos rendimentos por trabalhadores, desta forma, constitui o principal fator de uma expansão na produção nacional, ou seja, os aumentos da extensão de terra, das horas trabalhadas e do capital físico, não eram suficientes para explicar este aumento, mas sim o capital humano por ser capaz de melhorar a qualidade e a produtividade de um trabalhador.

Ao analisar o investimento em capital humano, Schultz (1961) afirma que as atividades capazes de melhorar as habilidades humanas seriam serviços de saúde, treinamento no trabalho, educação formal, programas de estudo não ordenado pelas empresas, incluindo programas de extensão agrícola e migração de indivíduos e famílias para buscarem oportunidades de emprego.

Num estudo subsequente, Schultz (1973)³ *apud* Salvato e Silva (2008) comenta que, quando um indivíduo decide investir em si mesmo através da educação, por exemplo, ele estará buscando a maximização do seu bem estar, porque estará ampliando suas capacitações e logo aumentando seus rendimentos futuros, além de a educação aperfeiçoar a pessoa para que ela consiga fazer suas próprias escolhas. Estes investimentos contribuem também para o crescimento econômico através de mudanças na força de trabalho, no salário e na poupança do país. Souza e Lara (2012) complementam ainda que de acordo com Schultz (1973) a educação constitui um investimento presente com rendimentos futuros, desta forma, os investimentos em educação eram capazes de melhorar as condições de vida de uma pessoa e assim reduzir as desigualdades econômicas, ou seja, se cada indivíduo investir em educação irá resultar no crescimento da economia.

Outro pesquisador de grande influência sobre a Teoria do Capital Humano foi Becker (1962) que no seu estudo intitulado “*Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*” se preocupou com as atividades que influenciam os rendimentos futuros dos indivíduos, estas

³ O conteúdo referente aos estudos de Schultz (1973) foi obtido nos trabalhos realizado por Salvato e Silva (2008) e por Souza e Lara (2012).

podem ser classificadas como escolaridade, formação no trabalho, auxílio médico, e informações sobre o sistema econômico, elas se diferem em relação ao tamanho do retorno, e melhoram os aspectos físicos e mentais das pessoas proporcionando possibilidades de renda maiores.

Algumas implicações empíricas sobre o investimento humano, para Becker (1962), são: o salário tende a estar relacionado positivamente com a habilidade; as taxas de desemprego devem ser maiores se o nível de habilidade entre as pessoas forem menores, ou seja, possuem uma relação negativa; pessoas mais hábeis recebem mais educação e treinamento; as empresas de países desenvolvidos são menos paternalistas; os jovens recebem mais educação e treinamento, porque mudam de emprego com maior frequência; existe uma relação positiva entre distribuição de ganhos e trabalhadores qualificados, entre outros.

A partir destes teóricos⁴, muitos pesquisadores passaram a discutir o capital humano sobre diferentes aspectos.

Segundo vários pesquisadores entre eles Lima (1980); Silva (2006) e Silva (2008) a Teoria Capital Humano pode ser resumida como a educação que as pessoas adquirem esta muda as habilidades e conhecimentos tornando-as mais produtivas e assim proporcionando rendas maiores.

Nakabashi e Figueiredo (2005) realizaram um estudo no qual enfatizaram os caminhos que o capital humano interfere na renda dos trabalhadores no período entre 1985 á 2000. Segundo os autores o efeito direto de um aumento da renda provém do aumento da produtividade do trabalhador como resultado dos investimentos em capital humano, já os fatores indiretos são o progresso e difusão tecnológica, logo um trabalhador que está alocado em uma empresa na qual ocorre inúmeras mudanças tecnológicas deve estar incorporando cada vez mais capital humano, para assim estar apto a constantes mudanças, desta forma, o retorno do indivíduo será positivo, ou seja, os gastos com o acúmulo de capital humano são menores que a renda do trabalhador. Já a difusão tecnológica que segundo os autores pode ser a mais importante, possibilita aos países que não possuem atividades de desenvolvimento de tecnologia o acesso a ela, assim a população destes países tende a ser mais educada para usufruir da tecnologia, outro fato ocorre quando uma multinacional se instala em um país, esta trás consigo tecnologia e pessoal capacitado para treinar os trabalhadores que serão

⁴ Este estudo está se referindo a Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1962).

contratados, possibilitando um aumento da renda como resultado do treinamento e capacitação, estes funcionários também podem ser atraídos pelas empresas nacionais que influenciados pelas multinacionais passam a se desenvolver e ofertar melhores salários que antes.

Já no estudo realizado por Santos (2009), o autor analisou a relação entre renda e escolaridade dos trabalhadores da indústria de transformação de Campo Mourão entre 2000 a 2008, utilizando os dados da RAIS. E concluiu que a variável educação apresenta uma relação positiva com a renda, pois os trabalhadores analfabetos recebiam rendas bem inferiores em relação aos que possuíam o nível superior, isto porque os indivíduos que possuem nível educacional mais elevado alcançam maior habilidade cognitiva, resultando em maiores produtividades e salários, ampliando também a oportunidade de crescerem, além da qualidade das atividades desempenhadas pelos indivíduos estarem diretamente ligadas ao grau de educação, assim pessoas mais qualificadas terão acesso a melhores cargos e conseqüentemente maiores salários. Desta forma, quanto mais investimento em educação e a ampliação de seu acesso, maiores serão as rendas e o bem estar das pessoas, alcançando também uma redução da desigualdade social.

A educação consiste em um elemento de grande importância para a formação do capital humano, evidenciando esta relação Almeida (2010) realizou um estudo sobre a importância da qualidade educacional, para se obter o capital humano, segundo o autor os investimentos em educação proporcionam externalidades não só para o próprio indivíduo através de um possível aumento de renda, mas também para a sociedade através de inovações tecnológicas. O autor evidencia a educação sobre dois enfoques que são a qualidade e a quantidade educacional, e chega à conclusão de que a qualidade no ensino influencia mais na renda do que a quantidade, mesmo que esta ainda apresente resultados positivos e significativos. Portanto, a qualidade educacional proporciona um aumento do PIB per capita e apresenta uma relação positiva com o crescimento econômico dos países.

Ainda em relação à educação Barros e Mendonça (1997) realizaram um estudo com o intuito de analisar a importância desta para o desenvolvimento econômico, os autores evidenciaram que o ineficiente desempenho educacional de hoje irá influenciar de forma negativa o desempenho socioeconômico nos anos futuros, porém, se ampliasse a educação os resultados seriam o crescimento econômico através do aumento da renda per capita, e seriam mais visíveis ainda os impactos sobre as variáveis não econômicas como a mortalidade que seria reduzida, assim como o crescimento populacional, isto porque se o indivíduo busca ampliar seu nível educacional estará aumentando sua produtividade e conseqüentemente o

salário, possibilitando um aumento da expectativa de vida, e as famílias tenderam a ter menos filhos ampliando o bem estar e reduzindo a pobreza. Deixando evidente que os investimentos em educação proporcionam o desenvolvimento econômico e possibilita externalidades positivas para a sociedade.

Alves (2009) também relaciona o capital humano ao desenvolvimento econômico. O autor coloca a educação como fator de desenvolvimento regional e destaca as universidades, porque estas proporcionam formação tecnológica, aprendizado e conhecimento, fazendo com que as pessoas se tornem mais competitivas, assim a região que a universidade está inserida passa a ser vista como desenvolvida devido a abundância de capital humano e dos benefícios resultantes deste, como mão de obra mais qualificada, porém, se torna necessário a oferta de empregos para incentivar a formação pessoal. Ou seja, a região que se voltar para a obtenção de conhecimentos e inovações irá alcançar o aumento do PIB per capita, a redução das disparidades sociais e o desenvolvimento econômico.

Já Barreto e Almeida (2008) realizaram um estudo sobre a contribuição do capital humano para o crescimento econômico no Estado do Ceará no período de 1996 a 2003, os autores ressaltam que a desigualdade de renda neste Estado é extrema, e que a existência de um exército de mão de obra desqualificada intensifica esta situação, pois impede ganhos através da produtividade retardando o crescimento econômico. Assim políticas voltadas para a educação se tornam importantes, porque além de contribuírem com o crescimento do PIB per capita vão proporcionar a igualdade de renda nos municípios, os investimentos em educação segundo os autores irão resultar em qualificação, inovação e difusão tecnológica proporcionando a redução da desigualdade e o crescimento econômico.

Ainda em relação ao capital humano e crescimento econômico Dias, Dias e Lima (2005) mostraram que o nível de escolaridade não apresenta uma relação linear com o crescimento econômico, o que não significa a falta de relação entre as variáveis, mas sim que até certo nível educacional se obtém o crescimento econômico através de uma maior produção tecnológica e maior produtividade, porém, depois de tal ponto a relação passa a ter pouca significância, mas segundo os autores ainda falta muito para os Estados brasileiros alcançarem o nível educacional ótimo, então se torna evidente a importância dos investimentos em capital humano para assim obter o crescimento econômico.

Embora se reconheça a importância do capital humano para o crescimento e desenvolvimento das nações, o tema “Capital Humano”, não ficou livre de críticas e contradições por parte de muitos pesquisadores.

De acordo com Lima (1980) o defeito mais sério da Teoria do Capital Humano talvez esteja no fato de considerar que os indivíduos tenham a liberdade de escolher a quantidade de educação a ser adquirida, como se as pessoas tivessem este tipo de escolha à sua disposição.

Filho (2003) considera que as famílias mais ricas possuem privilégios na competição por melhores empregos e salários mais elevados, isto porque podem dar suporte econômico e social para seus filhos, proporcionando assim um aumento na desigualdade.

A Teoria do Capital Humano segundo Machado e Machado (2011, p.5) “ [...] é falha ao considerar o trabalhador como ser isolado, que depende somente do seu esforço pessoal para conseguir melhor remuneração [...]”.

Para Cacciamali e Freitas (1992) os contra argumentos sobre a Teoria do Capital Humano são que a educação não possui a função de aumentar a produtividade do trabalhador, mas de sinalizar os atributos de cada indivíduo para assim serem alocados em determinados setores. Outro fato resulta que o aumento da produtividade nem sempre corresponde a salários mais altos, isto por que os salários vão depender de vários fatores como a hierarquia, o modo que a empresa preenche suas vagas de emprego, a estrutura da empresa entre outros fatores que acabam inibindo a mobilidade e impedindo aumentos de ganhos.

Ainda relação à remuneração Barros, Franco e Mendonça (2007) comentam que os diferentes salários nem sempre são explicados pelo acesso limitado do capital humano para alguns, porque existem pessoas perfeitamente substituíveis que recebem salários distintos. O capital humano pode explicar uma parcela da desigualdade de renda, mas ainda resta à outra parte.

Em vista disso, um novo modelo denominado como Teoria do Mercado Segmentado passou a ser elaborado. Neste modelo o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas não são reflexos apenas de diferentes níveis de educação e habilidades por parte do trabalhador, mas também dos diferenciais de gênero, cor e nível de experiência, ou seja, homens brancos com maior experiência possuem prioridade para preencherem os melhores postos de trabalho nos segmentos e assim obterem maiores ganhos (SILVA, 2006; BARROS, FRANCO E MENDONÇA, 2007).

2.2 TEORIA DO MERCADO SEGMENTADO

Segundo Lima (1980) esta teoria teve origem em países desenvolvidos, e enfatiza o local onde a renda do trabalhador é gerada, ou seja, no mercado de trabalho. Desta forma, a

educação passa a ter pouca relevância em relação à distribuição de renda, mas é importante para a alocação dos trabalhadores em diferentes segmentos.

A Teoria do Mercado Segmentado possui três correntes de pensamento pioneiros que são diferentes, mas complementares, estas foram elaboradas por Doeringer e Piore (1970), Vietorisz e Harrison (1973) e Riech, Gordan e Edwards (1973).

De acordo com Doeringer e Piore (1970)⁵ *apud* Lima (1980), o principal determinante da segmentação é ajuste alocativo, desta forma, as características do indivíduo como raça, sexo, anos de escolarização, entre outros, que vão determinar em que tipo de emprego este será alocado. As firmas com demanda estável vão oferecer boas condições de emprego para manter o quadro de funcionários, este tipo de mercado de trabalho é caracterizado como primário, já os empregos secundários, serão oferecidos por empresas com demanda instável, os funcionários alocados neste segmento dificilmente terão estabilidade, logo serão mesmos cobrados quanto a regras e acabam absorvendo os costumes adquiridos neste segmento como falta e atrasos, estes hábitos vão tornando a possibilidade de alcançar o mercado primário mais distante, e acabam por contagiar a família, sendo assim seus herdeiros permaneceram nesta situação e dificilmente conseguiram sair dela, tornando difícil também o acesso ao mercado interno e a treinamentos que segundo os autores possibilitariam melhores rendas e mobilidade ocupacional.

Já para Vietorisz e Harrison (1973)⁶ *apud* Cacciamali (1978), a segmentação do mercado é resultado do dualismo tecnológico, ou seja, das diferenças tecnológicas existentes entre as atividades que compõe o mercado primário e secundário. As empresas caracterizadas como de mercado primário fornecem salários mais elevados e são induzidas a investir em tecnologia, isto porque são empresas que conseguem atingir uma alta lucratividade possibilitando a aquisição de equipamentos modernos, o que proporcionaria uma redução na demanda de trabalhadores e nos salários, porém, não é isto que acontece, é investido também em capital humano dos funcionários que juntamente com os investimentos tecnológicos proporcionam aumentos da produtividade e dos salários. Já no mercado secundário os salários permanecem estagnados assim como a produtividade, pois não há incentivos para investimentos em tecnologia e capital humano.

⁵ O conteúdo referente aos estudos de Doeringer e Piore (1970) foi obtido em um trabalho realizado por Lima (1980).

⁶ As opiniões de Vietorisz e Harrison (1973) constam do estudo realizado por Cacciamali (1978).

Outra visão sobre a Teoria do Mercado Segmentado foi abordado por Riech, Gordan e Edwards (1973), segundo estes autores existem quatro tipos de segmentação estas são compreendidas como: segmentação entre o mercado primário e secundário, o mercado primário é caracterizado por trabalhos estáveis, salários elevados e existência de promoções, já o mercado secundário é caracterizado por salários baixos, alta rotatividade de funcionários, mínimo treinamento e as vagas são ocupadas em grande parte por mulheres e jovens; segmentação existente no setor primário, que divide o setor entre primário independente e dependente, os independentes ocupam cargos que requerem criatividade e capacidade por parte dos trabalhadores em resolver problemas, e os dependentes ocupam tarefas rotineiras, que devem aceitar regras e metas da empresa; há também segmentação por raça e segmentação por sexo, nesta última os salários das mulheres são relativamente mais baixos e estas não alcançam certas funções.

Ainda segundo os autores a segmentação do mercado de trabalho foi resultado de um processo histórico, onde ocorreu a transição do capitalismo competitivo para o capitalismo monopolístico. O capitalismo competitivo possuía ocupações em que os trabalhadores eram pouco qualificados, havia certa homogeneidade da mão de obra, a forma de produção era artesanal e produziam bens com pouca diferenciação, este cedeu grande espaço para o capitalismo monopolístico, isto aconteceu quando começaram a surgir grandes estabelecimentos mecanizados, e para se consolidarem passaram a traçar estratégias de controle sobre os mercados de produtos e fatores, assim passou a existir uma divisão da estrutura industrial e também da força de trabalho com o intuito de reduzir o poder de barganha dos trabalhadores, além de estabelecerem barreiras à mobilidade deixando bem evidente a diferença entre superiores e subordinados. Diante do surgimento das grandes empresas houve a necessidade de mudanças em relação às autoridades dentro destas firmas, passaram então a surgir os departamentos pessoais, hierarquia dos postos de trabalho, padrões de promoções, ou seja, começou a se elaborar o mercado interno de trabalho, mas as relações internas estavam presentes apenas nas grandes empresas que possuíam demanda estável, já nas empresas cujo capital era menos intensivo e o mercado mais competitivo com demanda instável estas relações eram inexistentes e o mercado de trabalho era caracterizado como secundário.

Estudos subsequentes reforçaram as três correntes de pensamento, em relação ao mercado interno de trabalho, Cacciamali (1978) afirma que este proporciona aos funcionários preferência quanto a preencher vagas que possam surgir, isto porque os funcionários já passaram pela seleção da empresa ao serem admitidos e por obterem conhecimentos e

treinamentos ao longo dos anos de serviço. Desta forma, o mercado interno é importante para o funcionário porque proporciona estabilidade, promoções e aumentos salariais e são protegidos contra a concorrência externa. Já para o empregador é importante porque reduz custos e o fato de manter sempre o mesmo quadro de funcionários possibilita maior eficiência na produtividade.

Outras características sobre o mercado segmentado foi evidenciado também por Lima (1980), segundo o autor a mobilidade entre segmentos é muito pequena, e depois que um indivíduo é alocado em determinado segmento seu salário vai depender das regras internas deste. Um trabalhador que está inserido no segmento primário alcançará salários mais elevados com o passar dos anos na empresa, ou seja, com o tempo de serviço, assim mais treinamento ele terá recebido e mais experiência, podendo alcançar melhores cargos. O trabalhador do segmento primário ainda tem seu salário e outros benefícios protegidos por sindicatos e leis trabalhistas. Já os trabalhadores do segmento secundário que requerem o mínimo de qualificação estão alocados em empresas com demanda instável, estando assim vulneráveis tanto em relação ao salário quanto a permanência na empresa, isto porque como a demanda não é estável ela pode ser influenciada por sazonalidade e ser facilmente atingida por crises tornando necessário reduzir o quadro de funcionários ou mesmo reduzir os salários quando a demanda está em baixa, além de os empregadores deste segmento não sentirem a necessidade de elevar os salários dos trabalhadores, porque existe muita demanda para as vagas ofertadas. Ainda segundo autor a possibilidade de um indivíduo que foi alocado no segmento secundário de aumentar seu salário é através de hora extra, mas também é controlada pelos patrões.

Uma relação interessante sobre as duas teorias abordadas foi realizada por Barros, Franco e Mendonça (2007), no qual evidencia que importância do mercado segmentado sobrepõe a Teoria do Capital Humano, isto porque segundo os autores o capital humano pode proporcionar um aumento da renda através do aumento da produtividade, mas o aumento do salário como resultado de melhores postos de trabalho só será possível se o mercado for segmentado, onde os trabalhadores possuem heterogeneidade educacional, assim as pessoas que tiverem maior grau de escolaridade terão acesso a melhores vagas de emprego. Se houver uma redução da segmentação as vagas de emprego vão se tornar mais homogêneas e as vantagens do capital humano cairão.

Como a Teoria do Mercado Segmentado remunera os indivíduos de modo diferente, levando em consideração as características pessoais para alocação no segmento em que mais se acredita enquadrar, neste sentido torna-se de grande importância analisar a discriminação

por gênero, ou seja, a discriminação que as mulheres sofrem ao entrarem no mercado de trabalho em relação a cargos e salários.

3 DESIGUALDADE DE RENDA NO BRASIL: POR ONDE TEM CAMINHADO AS PESQUISAS?

O Brasil apresenta um dos maiores graus de desigualdade de renda e riqueza e juntamente com fatores como gênero e raça inibem o poder de barganha dos indivíduos e explicam parte da diferença salarial. Apesar dos avanços conquistados pela nossa sociedade como a Constituição Federal que deixa evidente a igualdade entre homens e mulheres, perante a lei, ainda vigoram no país, padrões, valores e atitudes discriminatórias, como por exemplo, o salário auferido pelas mulheres são inferiores ao dos homens, na política as mulheres ainda são minoria, além de sofrerem também com elevados índices de mortalidade materna e grande parte são vítimas de agressões físicas cometidas por pessoas próximas (BARSTED, 2001).

Segundo Blanco e Domingo (2008, p.21) “Gênero é o que identifica às características socialmente construídas que definem e relacionam a homens e a mulheres no seio de contextos específicos.” Ainda segundo as autoras as características de gênero podem ser compreendidas como: relacional, pois trata das relações entre homem e mulher; hierárquica porque tende a dar mais poder aos homens, ocasionando relações de desigualdade e de poder, além de ser dinâmico o que significa dizer que pode haver modificações em relação ao caráter social e cultural das diferenças entre homem e mulher.

As relações de gênero estão presentes desde o início da humanidade, de acordo com Silva (2011) estas relações são evidenciadas na história cristã da origem, que constitui a base da nossa civilização, ou seja, desde o tempo de Eva e Adão, onde Eva se ocupava em cuidar do lar, dos filhos e do bem estar do homem e Adão possuía o papel de dominador da terra e da mulher, esta história foi dada como verdade inquestionável para maioria, fazendo com que as pessoas aceitassem seu lugar na sociedade, permitindo assim a hierarquia de poder entre gêneros.

Para Pascal e Schwartz (2007) desde a antiguidade até o período atual, a construção social da desigualdade de gênero correspondeu aos interesses políticos, sociais e ideológicos de cada período. As autoras evidenciam algumas destas situações, segundo elas as diferenças de gênero, estavam presente na cultura Ocidental que tinham como base a polis grega, onde os homens eram cidadãos livres e atenienses, já a mulheres, os escravos e os estrangeiros eram excluídos da participação política, ou seja, das decisões da sociedade, mencionaram também a Declaração de Independência dos EUA que se referia aos direitos dos homens livres excluindo mulheres, negros e índios. As autoras ainda ressaltam que no ano de 1920, ocorreram às primeiras manifestações feministas em nosso país, assim as mulheres

perceberam a importância de alcançar o direito político, estas manifestações se tornaram presente no decorrer de vários anos, com o intuito de lutar pela igualdade entre homens e mulheres.

As mulheres buscando por igualdade passaram cada vez mais a se inserirem no mercado de trabalho, de acordo com Bruschini e Lombardi (1996) o intenso crescimento da participação feminina aconteceu desde os anos 70 e não retrocedeu, a ascensão da mulher no mercado de trabalho foi resultado da expansão econômica, da crescente urbanização e do ritmo acelerado da industrialização, além da contribuição resultante dos movimentos feministas, a expansão da escolaridade tornando possível o acesso das mulheres a níveis superiores e através da queda da fecundidade obtida com o uso de anticoncepcionais tornaram as mulheres mais disponíveis e preparadas para o mercado de trabalho, porém, elas ainda possuíam as responsabilidades domésticas que muitas vezes condicionavam a sua participação, porque a decisão de ingressar no mercado de trabalho segundo as autoras dependeria do estado conjugal, da presença de filhos, da idade, escolaridade e das características da família, ou seja, a inserção não dependia apenas da demanda de mercado.

As mulheres ainda se deparam com inúmeras discriminações quando decidiram ingressar no mercado de trabalho, Bruschini e Lombardi (1996) comentam que estas discriminações são causadas por barreiras aos cargos de chefia, desigualdade salarial entre os sexos e são apresentadas uma menor variedade de oportunidade, apesar destes fatores nos anos de 1970 a 1980 as mulheres expandiram a participação no mercado de trabalho através de cargos na administração pública, no comércio e em atividades administrativas. Já em 1990 as autoras evidenciaram que a taxa de atividade feminina cresceu mais que a masculina, este aumento em parte foi resultado da melhora dos dados do PNAD, mas também do aumento real das mulheres empregadas, mesmo em um cenário de instabilidade o número de trabalhadoras passou de 22,1 milhões em 1991 para 25,9 milhões em 1993, porém, as autoras mostraram que no ano de 1990 para 1993 houve um aumento de mais de 10% dos homens que alcançavam uma renda de até dois salários mínimos, já para as mulheres este aumento foi de apenas de 4,4%, além de ser verificado um crescente aumento de trabalhadoras que não eram remuneradas.

Ainda segundo as autoras as rendas auferidas pelas mulheres são sistematicamente inferiores a dos homens, que ocupam o mesmo cargo, escolaridade e número de horas trabalhadas, entretanto a educação possibilita uma melhor situação para ambos os sexos não só pelo fato de o mercado de trabalho dar mais oportunidade para quem tem maior nível educacional, mas também porque as mulheres podem assim alcançar serviços mais

gratificantes e serem bem remuneradas, porém a maior escolaridade não é capaz de fazer as mulheres ganharem os mesmos salários que os homens.

Barros e Mendonça (1989) salientam que ao longo dos anos ocorreu uma redução no tamanho das famílias e a crescente expansão da mulher no mercado de trabalho, a partir destas afirmações os autores buscaram analisar os impactos da participação da mulher no mercado de trabalho sendo estas pertencentes a uma família, mães ou não, e verificaram que a inserção da mulher em atividades remuneradas pode provocar tanto redução quanto aumento da desigualdade, desta forma, se mais mulheres entrarem no mercado de trabalho a concentração de renda entre elas será menor, assim contribuirá para a desigualdade de renda, ou seja, sempre que a concentração de renda das esposas for menor que as dos maridos a inclusão de seus rendimentos na renda familiar contribuirá para redução da desigualdade, já se uma pequena parcela das mulheres se alocarem no mercado de trabalho a inclusão de seus rendimentos contribuirá para o aumento da desigualdade. Os autores ressaltam que as mulheres também podem contribuir para a obtenção da renda mais homogênea quando seu cônjuge está desempregado, assim elas se inserem no mercado de trabalho para manter a renda domiciliar, ou ainda quando as mulheres pertencentes às famílias mais pobres passam a trabalhar fora de casa, alcançando melhores condições de vida.

Os autores ainda comentam que a renda obtida por famílias em que homens e mulheres trabalham é pouco superior a renda daquelas famílias que apenas os homens trabalham, indicando assim os altos salários recebidos por homens e a pequena parcela de contribuição das mulheres na formação da renda domiciliar, esta participação segundo os autores corresponde em média a 14%.

Para analisar a questão salarial Cacciamali e Freitas (1992) utilizaram a discriminação por gênero para justificar o fato de que trabalhadores com os mesmo atributos produtivos recebem remunerações distintas, os autores analisaram dados da RAIS do ano de 1987 de cinco tipos de ramos manufatureiros da grande São Paulo, e chegaram à conclusão de que as firmas dos setores mais modernos e oligopolistas são as que praticam maior discriminação por gênero, já nos setores mais tradicionais que são mais competitivos a discriminação é menor porque muitas vezes não é compensatório para estas empresas manterem um elevado grau discriminatório por resultar em elevados custos, ou ainda sofrer por falta de mão de obra, como afirmam os autores.

Em concorrência perfeita espera-se que não haja discriminação, pois uma firma não conseguiria atrair mão de obra feminina pagando-lhe abaixo da produtividade marginal. Por outro lado, se desejasse pagar um salário maior que a produtividade

marginal à sua mão de obra masculina não estaria maximizando os lucros no longo prazo. Como no longo prazo, em concorrência perfeita, o lucro é nulo, a prática de discriminação, ao reduzir os lucros da firma, torná-la-ia deficitária. A discriminação, no entanto, quando a situação não é de concorrência perfeita, pode existir (CACCIAMALI; FREITAS, 1992, p.351).

Em relação à década de 80 Barros e Mendonça (1995) comentam que a desigualdade salarial entre homem e mulher não apresentou nenhum declínio, o que significa dizer que os salários adquiridos por homens com características idênticas e alocados em um mesmo grupo ocupacional que as mulheres permaneceram mais elevados. Na referida década, de acordo com os autores o salário recebido por um trabalhador do sexo masculino equivalia em média a 42% a mais do que o salário auferido por uma trabalhadora do sexo feminino.

Diante desta persistente desigualdade Barros e Mendonça (1995) ressaltaram fatores que poderiam causar a disparidade salarial entre gêneros que seria: o fato de uma pequena parcela das mulheres se alocarem em melhores ocupações o que impedia a obtenção de salários mais elevados; a possível menor produtividade das mulheres e como consequência recebiam menores salários, porém este argumento não era válido, porque no Brasil não existe um diferencial significativo de educação, isto porque como afirmam os teóricos do capital humano um maior nível educacional proporciona maior produtividade; outro argumento poderia ser o número de horas trabalhadas, mas também não correspondia a grandes variações e poderia ainda ser explicada pela experiência das pessoas, mas a maior parte da desigualdade salarial entre gêneros segundo os autores era resultado da discriminação.

Já em relação ao início da década de 90 Melo (2004) comenta que em todos os casos a renda das mulheres continuou inferiores a dos homens, ou seja, a desigualdade era uma realidade para elas, as mulheres eram consideradas, de certa forma como sinônimo de ser pobre, esta situação se tornava pior para as negras, pardas e indígenas. A autora ressalta que neste período ocorreu uma nova expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho tornando possível a desvinculação do papel apenas de mãe e dona de casa, porém este aumento foi consequência de um contexto de estagnação onde o desemprego aumentou e o salário reduziu assim as mulheres para ajudar na renda familiar passaram a desenvolver atividades econômicas, mas na maioria das vezes se alocaram em segmentos menos organizados que prevaleciam contratos informais e falta de sindicatos recebendo assim menores salários, resultando em uma situação desfavorável para as mulheres, outros fatores também prejudicavam a ascensão das mulheres no mercado de trabalho e a busca por salários iguais aos dos homens, estes fatores eram a realização de trabalho sem remuneração, trabalho doméstico, possuir um grande número de filhos impedindo a entrada no mercado de trabalho

o que resultava na restrição de um aumento na renda familiar ou ainda na área rural onde a diferença entre gênero é mais acentuada, na qual a maioria das agricultoras não eram remuneradas e outras trabalhavam para o próprio consumo. A autora ainda afirma que a igualdade salarial entre homens e mulheres seria uma forma de melhorar a distribuição de renda e as condições de vida porque parte da renda das mulheres são investidas na própria família.

Hoffmann e Leone (2004) evidenciam através de dados do PNAD que a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho cresceu 13,7% no período entre 1981 a 2002, já a masculina obteve uma pequena redução, outra mudança observada pelos autores foi em relação à idade das mulheres inseridas no mercado de trabalho, em 1981 a idade predominante era entre 20 a 24 anos, porém ao decorrer dos anos as mulheres com 35 a 39 anos passaram a ser maioria no mercado de trabalho, ou seja, elas permaneceram no emprego independente de serem esposas e mães, e passaram a ampliar o rendimento familiar reduzindo assim a parcela da renda que os homens destinavam para o domicílio.

Os autores ainda ressaltam que as diferenças de gênero em relação o nível salarial apresentou redução, em 1981 o salário auferido por uma mulher equivalia em média a 55,7% do salário recebido por um homem, já em 2002 este percentual passou para 70,6%, esta redução se mostrou mais favorável para os indivíduos pertencentes às camadas intermediárias já para aqueles pertencentes às camadas mais favorecidas a diferença salarial reduziu em menor proporção, isto porque os homens recebem salários elevados tornando difícil para as mulheres auferirem os mesmos níveis salariais.

Outro acontecimento observado por Hoffmann e Leone (2004) diz respeito ao fato de que, o maior número de mulheres que se inserem no mercado de trabalho são pertencentes às camadas mais favorecidas, isto porque as mulheres das classes mais pobres se deparam com dificuldades como falta de creche para os filhos, assim são forçadas a permanecerem no lar. Desta forma, os autores concluíram que os rendimentos auferidos pelas mulheres podem contribuir para o aumento da desigualdade de renda, devido à diversidade dos rendimentos que estas recebem, e também pelo fato de muitas mulheres não se alocarem no mercado de trabalho restringindo um incremento na renda familiar, assim seria necessário a redução da desigualdade salarial e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho para que a participação da mulher contribua com redução da desigualdade de renda em todos os casos.

Já no estudo realizado por Madalozzo (2008), a autora evidencia que a redução das disparidades salariais entre gêneros vem acontecendo de forma mais eficiente entre pessoas que possuem um menor nível educacional, já para homens e mulheres que alcançaram o

ensino superior ou até mesmo pós-graduação a desigualdade salarial apresenta menor redução, assim uma mulher graduada que ocupa uma vaga de gerência recebe um salário bem inferior ao que seria obtido se a vaga fosse ocupada por um homem com o mesmo nível de formação.

A autora comenta que em relação à educação e expectativa de vida a desigualdade entre homens e mulheres é bem pequena, mas como afirma esta relação não é a mesma observada no mercado de trabalho, apesar da desigualdade estar sendo reduzida ao longo dos anos. De acordo com a autora a diferença salarial entre gêneros em 1995 equivalia em média a 23%, mas devido à grande inserção da mulher no mercado de trabalho esta disparidade caiu para 15% em 2006. Ainda segundo a autora para que as mulheres possam cada vez mais se sentirem confiantes em relação a entrarem no mercado de trabalho é necessário que elas sejam recompensadas da mesma forma que os homens, através de salários adequados e promoções, para compensar a ausência no lar, porque se o salário auferido pela mulher não for suficiente para cobrir as despesas domésticas, babas e boa educação para os filhos ela pode optar por ficar em casa deixando muitas vezes uma carreira profissional, além da diferença salarial entre homens e mulheres com um nível educacional mais alto inibirem as mulheres a se qualificarem o que acaba refletindo no mercado de trabalho e na educação futura, então se torna muito importante que as desigualdades de gêneros sejam reduzidas cada vez mais.

Utilizando os dados da PNAD 2001, Maldaner, *et al* (2005) analisaram as diferenças salariais no mercado de trabalho paranaense e observaram que tanto no setor formal quanto no informal em média as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, os autores analisando o setor formal também constataram que mesmo as mulheres mais escolarizadas recebem rendas inferiores aos homens com mesmo nível educacional, mas evidenciaram uma exceção, ou seja, no Paraná esta relação não é observada apenas entre as jovens do sexo feminino, isto porque segundo os autores o nosso Estado valoriza o padrão estético, assim os salários recebidos por trabalhadoras de 15 a 17 anos que possuem de 5 a 11 anos de estudo são em média mais altos do que os auferidos pelos jovens do sexo masculino com mesma idade e formação. Os autores afirmam que a educação não proporciona igualdade salarial, mas o maior grau de instrução proporciona maiores salários para ambos, porém, este vai depender também da idade, porque o salário dos mais velhos mesmo dos mais instruídos tende a cair.

Para os autores, acima citados, a desigualdade entre gêneros existe, mas deveria ser banida porque as mulheres possuem condições de competirem igualmente com os homens no mercado de trabalho, além de serem em média mais instruídas, mas na maioria das vezes se alocam em cargos que correspondem em média aos menores salários como cargos de

vendedora, balconista e empregada doméstica, entretanto para reduzir as disparidades salariais, as mulheres devem se alocar gradativamente em setores formais e buscar por melhores vagas para que o preconceito se torne cada vez menor.

Já Pereira *et al.* (2007) ao utilizarem os dados da PNBAD de 2003, para o Paraná, observaram que em todos os postos de trabalhos informais os homens recebiam maiores salários, uma justificativa encontrada pelas autoras para explicar parte da grande disparidade salarial, corresponde ao fato de que a maioria das mulheres inseridas no setor informal trabalhavam menos horas em comparação aos homens, estando na maioria das vezes alocadas em serviços como empregada doméstica, autônomas, entre outras ocupações que possibilitam maior flexibilidade de horário. As autoras ainda comentam que a maioria das pessoas inseridas no setor informal estava entre a faixa etária de 25 a 45 anos, dentro desta faixa, na área urbana o número de mulheres sem registro supera a quantidade de homens. Em relação ao nível educacional as autoras observaram que independente do grau de instrução as mulheres recebem menores salários, mas a pior situação observada corresponde às mulheres da área rural que mesmo possuindo um ensino de mais de 11 anos ainda recebem salários extremamente inferiores.

Os estudos sobre a desigualdade de gênero em muitos casos, estão associados também à desigualdade de raça. No estudo realizado por Matos e Machado (2006) sobre os diferenciais de rendimentos, as autoras afirmaram que a discriminação consiste em tratar desigualmente pessoas com igual produtividade, utilizando os dados do PNAD dos anos de 1987 a 2001 concluíram que os diferenciais de salário entre homens brancos e negros, ao decorrer dos anos analisados, eram explicados em sua maioria pela diferença entre o nível educacional e a outra parcela pela discriminação racial. Já em relação à divergência salarial entre homens e mulheres brancos e homens e mulheres negros, era em grande parte resultado da discriminação por gênero, a educação não constituía um fator dominante porque as mulheres brancas possuíam um maior nível educacional, já os homens e mulheres negros a diferença de escolaridade era quase nula. No caso do diferencial de rendimento entre mulheres brancas e negras resultava da discriminação por cor e também pelo fato de que a maioria das trabalhadoras negras se alocam em vagas mais precárias e que remuneram menos, na maioria das vezes por possuir menor instrução. Desta forma, o fator que proporciona um nível favorável aos homens deve-se a discriminação por sexo, assim os diferenciais de rendimentos são uma questão de gênero e também de cor.

Bohnenberger (2005) buscou evidenciar a discriminação de gênero e cor no mercado de trabalho das cinco regiões brasileiras utilizando dados do PNAD dos anos de 1992 a 2001,

o autor observou que as mulheres possuem nível educacional superior aos homens, os brancos possuem mais educação que os negros e os salários recebidos pelas mulheres e homens negros são inferiores aos dos homens brancos. O autor evidencia que a discriminação por gênero é maior que a discriminação por cor, e chega ao resultado de que na região Sudeste, Norte e Nordeste houve uma diminuição da discriminação por gênero, já na região Sul a discriminação tanto de gênero quanto racial diminuíram ao contrario da região Centro Oeste onde os dois tipos de discriminação aumentaram desta forma o autor concluiu que a desigualdade de gênero vem apresentando uma tendência de queda enquanto a discriminação racial vem diminuindo aos poucos.

Outro estudo sobre a discriminação por gênero e cor foi realizado por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), os autores utilizaram dados do PNAD de 2002 a 2006 para evidenciar estas discriminações no setor formal e informal, e constataram que as diferenças entre sexo são mais acentuadas do que a discriminação por cor, isto porque o maior número de pessoas ocupadas são do sexo masculino, já em relação à raça não há diferenciação marcante, o retorno da escolaridade no salário também é mais elevado para os homens do que para as mulheres. Os autores observaram uma redução do salário em relação ao nível educacional, este fato tem ocorrido devido o aumento da escolaridade da população, resultando em mão de obra mais qualificada. E chegaram à conclusão de que a diferença salarial entre homem branco e mulher branca nos anos de 2002 a 2006 no setor formal permaneceu quase inalterada e no setor informal foi observado um aumento na disparidade salarial, já em relação à diferença de ganhos obtidas entre homens brancos e homens e mulheres negras reduziu para ambos os setores.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, (2011) entre o período de 1995 a 2009 foram observado novos padrões e mais autonomia em relação às mulheres, este fato pode ser evidenciado no crescente número de mulheres que estão chefiando famílias, mesmo que estas ainda recebam rendas inferiores. De acordo com o IPEA (2011) os homens brancos sempre foram os mais bem remunerados, já as mulheres brancas a partir de 1999 passaram a receber rendas superiores a dos homens negros. A participação das mulheres na renda familiar também aumentou, mas os afazeres domésticos em sua grande maioria permaneceram aos cuidados das mulheres, que desde crianças são mais incentivadas a realizarem os trabalhos domésticos, e esta tendência permanece ao decorrer da vida, quando as famílias possuem até um filho as mulheres contam com a ajuda dos homens para realizar as atividades domésticas, porém se houver um maior número de filhos a responsabilidade fica toda para a mulher, já as trabalhadoras do sexo feminino que recebem salários mais altos

passam a pagar para outras realizarem estes afazeres, porém a maioria delas, ainda permanece sobrecarregada, com o trabalho doméstico e o trabalho fora de casa.

4 METODOLOGIA E BASE DE DADOS

Este capítulo destina-se a apresentar a metodologia bem como a base dados utilizada neste estudo.

4.1 METODOLOGIA

Com o objetivo de investigar a influência das variáveis socioeconômicas sobre a renda dos trabalhadores do sexo masculino e feminino, esta pesquisa fez uso da análise estatística descritiva de gráficos e tabelas. De acordo com Ferreira (2005) a análise estatística descritiva tem como objetivo a descrição dos dados, permitindo que se tenha uma visão de modo geral da variação dos valores, com os resultados obtidos desta parcela de indivíduos procura-se induzir o comportamento da população da qual a amostra foi retirada.

Além da análise estatística, este estudo também realizará uma análise econométrica, com o objetivo de investigar os fatores determinantes para a obtenção da renda dos trabalhadores, do sexo feminino e masculino, residentes no Estado do Paraná.

Propõem-se um modelo econômico que ditará o rumo da análise econométrica, conforme a formulação a seguir:

$$\log Renda^7 = f(\mathbf{X}_c, \mathbf{X}_d) \quad (1)$$

No modelo acima a variável dependente significa que o log da Renda - está em função de variáveis contínuas (\mathbf{X}_c), e variáveis dummy (\mathbf{X}_d).

Com o propósito de modelar as variáveis que influenciam a renda dos trabalhadores, adotou-se o modelo de Regressão Linear Múltipla⁸, utilizado quando se tem três ou mais variáveis explicativas influenciando a variável dependente. Este modelo pode ser representado pela equação abaixo:

$$Y = \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (2)$$

⁷ Neste caso, pegou-se o valor do salário declarado pelos trabalhadores, transformando-o em logaritmo. Tal procedimento foi adotado para linearizar a equação, pois a diferença de renda entre um trabalhador e outro pode ser muito alta. A transformação para logaritmo diminui esta diferença.

⁸ A apresentação do Modelo Econométrico bem como os teste t, F e R^2 , seguem as definições propostas por Hill, Griffiths e Judge (1999).

onde, $X_{1i} = 1$ para cada i

Y , é a variável dependente,

β_1 é o termo intercepto. Ele fornece a média ou o efeito médio sobre Y de todas as variáveis excluídas do modelo, embora sua interpretação mecânica seja o valor médio de Y quando X_2, X_3, \dots, X_k forem igualados a zero.

$\beta_2, \beta_3 \dots \beta_n$ são parâmetros desconhecidos, que medem os efeitos de uma mudança nas variáveis $X_2, X_3 \dots X_k$ sobre o valor esperado de Y e,

ε_i é o erro aleatório.

Para obter as estimativas dos parâmetros $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ até β_k adotou-se o Método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), definida pela expressão matricial:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3)$$

A partir das estimativas dos parâmetros é possível verificar a direção e intensidade do efeito causado pelas variáveis independentes X_2, X_3, \dots, X_k sobre a variável dependente, \log da renda. Tal influência é avaliada através do sinal dos coeficientes estimados das variáveis explicativas ou independentes, assim se os coeficientes apresentarem o sinal negativo indicará que tal variável afeta de forma inversa a variável dependente, já um coeficiente estimado, com sinal positivo, indicará que a variável afeta de forma direta, a variável dependente.

Como neste estudo a variável dependente não é influenciada somente pela variável quantitativa, mas também, por variáveis de natureza qualitativa, para captar a influência dessas variáveis, utilizou-se o conceito de variáveis *dummies* ou variáveis binárias. Como estas variáveis indicam a presença ou ausência de um atributo, um método para quantificar tais atributos é construir variáveis artificiais que assumam valores de 1 ou 0 indicando a presença e a ausência de um atributo, respectivamente. Por exemplo, se um indivíduo morar na zona urbana assume valor 1, caso contrário, assume valor 0.

As variáveis consideradas no modelo foram idade, idade², sexo, cor ou raça, situação no mercado de trabalho, zona de residência e a mesorregião que os trabalhadores residem.

Para avaliar a confiabilidade estatística das estimativas dos coeficientes obtidos com base no modelo utilizado, serão realizados os testes *t-student* e o teste F, conhecidos também como testes de significância do modelo. Para avaliar o grau de ajustamento da regressão, utilizou-se do coeficiente de determinação – R^2 , o qual se refere a uma medida de ajuste do modelo e mede em quanto a variação de Y_i é explicada pelas variáveis explanatórias (X 's). O valor de R^2 situa-se entre 0 e 1; quanto mais próximo de 1 for o R^2 , melhor é o ajustamento do modelo e, portanto, maior será a validade da regressão.

No caso da presente pesquisa, com os resultados obtidos a partir da análise econométrica, discutir-se-á a influência das variáveis socioeconômicas, na renda dos trabalhadores de ambos os sexos no Estado do Paraná.

4.2 BASE DE DADOS

A base de dados utilizada neste estudo foi a do Censo 2000 e Censo 2010, implementado e disseminado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, referente à população do Estado do Paraná. Cabe ressaltar que o Censo foi implantado no Brasil em 1872 e passou a se desenvolver ao longo dos anos, com o intuito de produzir informações para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país.

De acordo com o IBGE, o Censo Demográfico consiste em uma pesquisa estatística, que tem como objetivo investigar as características dos domicílios e da população brasileira em cada um dos municípios e localidades do país, tornando possível obter informações como o número de habitantes, como vivemos, onde vivemos e em quais condições. Ele é realizado a cada 10 anos, tornando possível verificar a evolução das condições socioeconômicas da população, além das informações reveladas através dos Censos Demográficos serem essenciais para a definição de políticas públicas e até mesmo para decisões de investimento privado.

As variáveis investigadas através dos Censos são: educação, trabalho, rendimento, idade, fecundidade, mortalidade, situação do domicílio, gênero, cor, deslocamento para o trabalho, religião ou culto, entre outras, que são obtidas através de entrevista presencial.

A coleta do Censo Demográfico 2000 foi realizada entre 1º de agosto a 30 de novembro de 2000, o dia de referência foi 1º de agosto do referido ano. O Censo 2000 fez uso de duas frações amostrais, estas eram utilizadas de acordo com o número de habitantes de cada município, desta forma as cidades com população de até 15.000 habitantes tiveram 20% de suas residências investigadas, já para o município com mais de 15.000 habitantes a fração amostral considerada foi de 10%.

Já a coleta dos dados pertencentes ao censo 2010 ocorreu no mesmo período que o censo anterior, porém foi realizado no ano de 2010, considerando como dia de referência 31 de julho do referido ano. O Censo 2010 adotou cinco frações amostrais distintas utilizadas de acordo com a população total de cada município: para as cidades com até 2.500 habitantes a fração utilizada foi de 50%, com mais de 2.500 e até 8 mil habitantes este percentual foi de 33%, para os municípios de 8 mil até 20 mil habitantes foi utilizada a fração amostral de 20%,

já para as cidades com 20 mil até 500 mil pessoas tiveram 10% de seus domicílios investigados por meio do questionário da amostra e os municípios com mais de 500 mil habitantes, a fração amostral foi de 5%. O aumento das frações amostrais ocorreu em função do uso de computadores de mãe, que tornou mais fácil o controle e a coleta dos dados.

Utilizando-se o pacote estatístico *SAS for Windows V8®* e os dados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010 referente ao Estado do Paraná, selecionou-se somente a população com idade entre de 10 a 80 anos, segundo o sexo.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem como objetivo fazer uma análise estatística, das características socioeconômicas dos homens e mulheres, residentes no Estado do Paraná, no que diz respeito ao mercado de trabalho. Além disso, neste capítulo também, apresenta-se um modelo econométrico com a finalidade de verificar as influências das variáveis socioeconômicas sobre a renda recebida no mercado de trabalho segundo o sexo.

Assim, na seção 5.1 apresenta-se uma análise estatística, do quadro socioeconômico destes trabalhadores e na seção 5.2 o resultado do modelo econométrico.

5.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS HOMENS E MULHERES RESIDENTES NO ESTADO DO PARANÁ

Na Figura 1, apresenta-se os dados populacionais dos censos de 2000 e 2010, correspondentes ao Estado do Paraná, segundo a idade. De acordo com os dados do Censo 2000, o Paraná contava com uma população de 9.564.643, das quais 15,70% correspondiam a crianças e adolescentes com idade de 10 a 17 anos, o que representava 1.502.973 pessoas. Observou-se também que em 2000 a população paranaense possuía um percentual significativo de pessoas com idade entre 25 e 44 anos, correspondendo a 30,6% do total da população do Estado ou 2.927.160 pessoas. Notou-se também que a população pertencente a faixa etária dos 45 a 80 era também muito significativa no censo de 2000, perfazendo um total de 1.990.447 indivíduos o que percentualmente representava 21% da população total.

Comparando a população do censo de 2000 com o censo de 2010 notou-se que houve um aumento da população paraense, de 9,20%, ou seja, passou de 9.564.643 para 10.444.526 habitantes. Outra constatação importante foi com relação à composição etária de sua população. Houve uma redução da população com idade de 0 a 24 anos e um aumento da população acima dos 25 anos. Destaca-se os aumentos verificados na faixa etária de 45 a mais de 80 anos, nesta faixa etária foi registrado 2.954.114 pessoas, ou seja, um aumento de 42,81% em relação ao Censo 2000. Tais informações são indicativos de que a população do Estado do Paraná aumentou a longevidade ao mesmo tempo em que o número de crianças e adolescente reduziu indicando queda na taxa de fecundidade. Aliás, tais estatísticas já foram confirmadas pelo IBGE (2012) ao afirmar que “a taxa de fecundidade no país (número de filhos por mulher), de 1,9 filho, está abaixo da taxa de reposição da população – de 2,1 filhos por brasileira”.

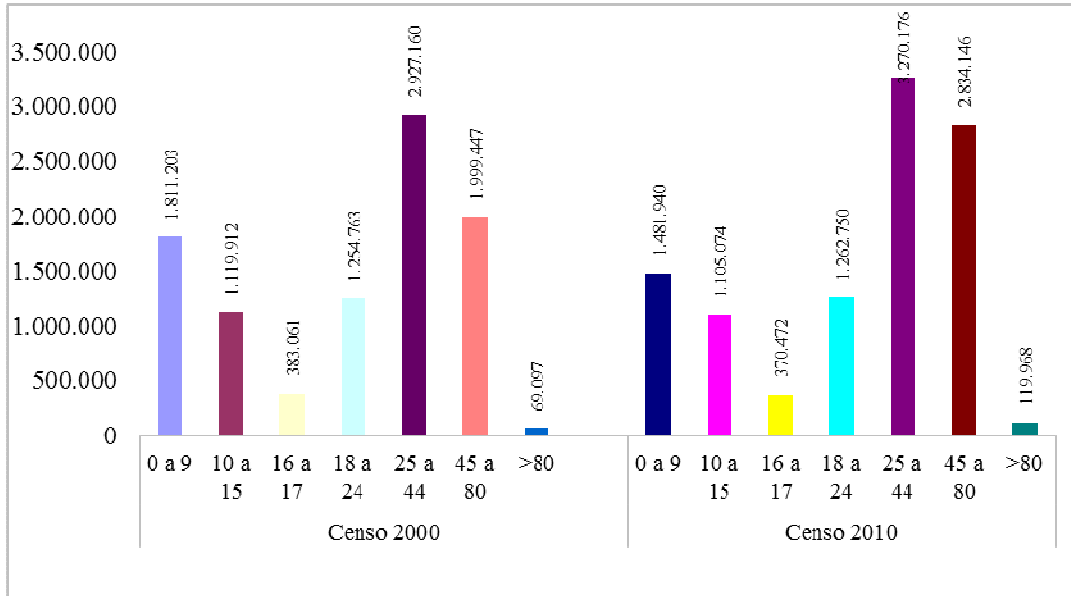


Figura 1 - População total do Estado do Paraná, segundo a faixa etária.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Na Figura 2 apresenta-se a população em idade ativa do Estado do Paraná, ou seja, todas as pessoas que estão aptas a exercer algum tipo de atividade econômica. Os dados do Censo 2000 indicam que o Paraná contava com 7.684.343 pessoas em idade ativa, ou seja, 80,34% da população total, que era de 9.564.643. Já no Censo 2010 foi registrado 8.842.618 pessoas ativas, equivalendo a 84,66% da população total de 2010, que é de 10.444.526

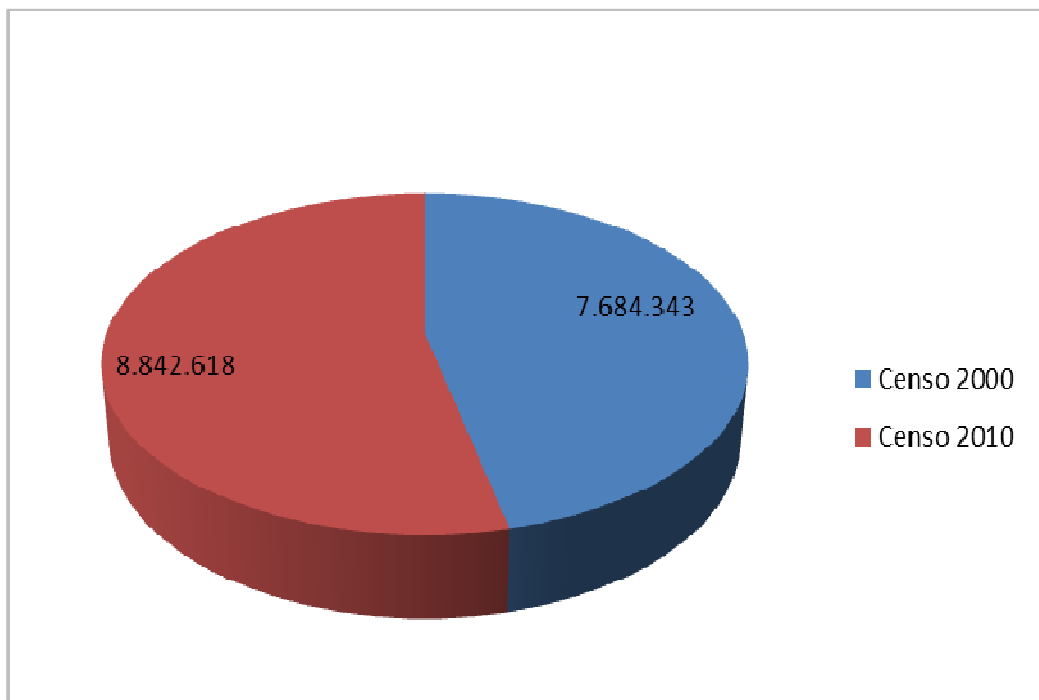


Figura 2 – Total da população em idade ativa do Estado do Paraná.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Do total da população em idade ativa nem todos declararam, no momento da pesquisa, estar exercendo atividades econômicas. Assim, na Figura 3, apresenta-se o total das pessoas que estavam trabalhando e as que não estavam exercendo nenhum tipo de atividade econômica no Estado do Paraná. No Censo de 2000 as pessoas ocupadas representavam 52,74% da população ativa, em 2010, este percentual era de 59,93%, ou seja, o número de pessoas ocupadas aumentou ao longo dos 10 anos analisados, passando de 4.052.721 para 5.299.526 de trabalhadores, já a população que declarou não estar trabalhando no momento da pesquisa diminuiu, passando de 3.631.622 em 2000 para 3.543.092 em 2010.

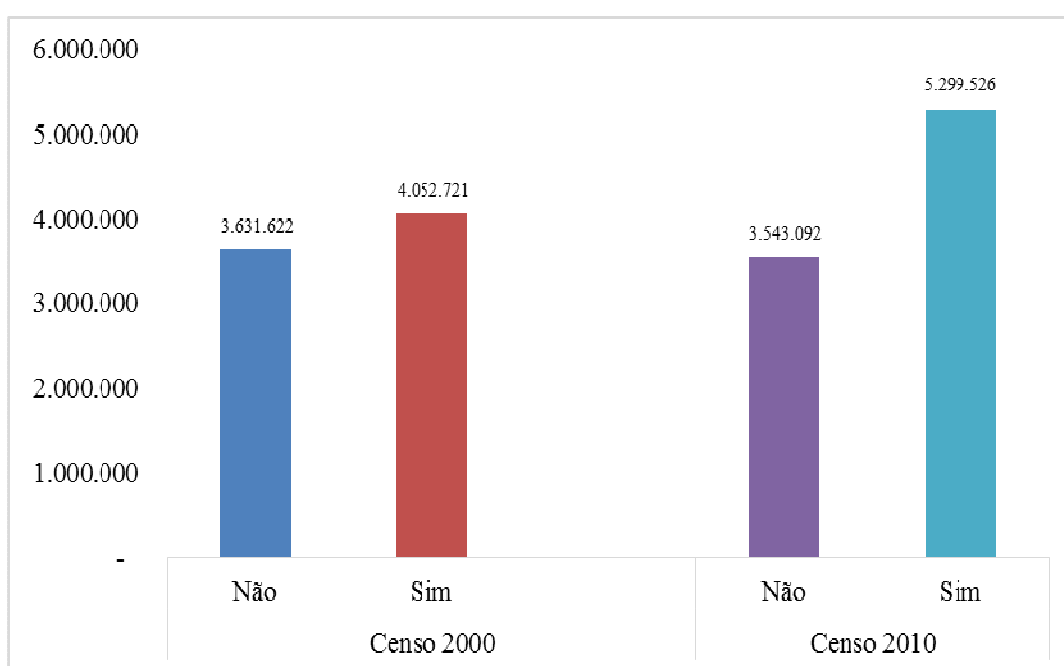


Figura 3 – Total da população em idade ativa do Estado do Paraná, segundo o fato de trabalhar ou não.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Em relação às pessoas que declararam estar trabalhando, segundo o Censo 2000 1.532.061 era do sexo feminino e 2.520.660 do sexo masculino, o que equivale a dizer que as mulheres representavam 37,80% das pessoas ocupadas, enquanto os homens representavam 62,20%, somando 4.052.721 indivíduos. Já no censo 2010 do total de pessoas ativas, 2.288.468 correspondiam à participação feminina enquanto que a masculina representava 3.011.057 trabalhadores. Pode-se notar que a participação feminina no mercado de trabalho cresceu ao longo desses 10 anos de tal forma que a variação da participação feminina foi de 49,37%, enquanto que a masculina foi de apenas 19,45%, deixando evidente que as diferenças de gênero vem caindo ao longo do tempo. O aumento da participação feminina em atividades

econômicas já havia sido evidenciado por Hoffmann e Leone (2005), no qual ressaltaram que entre 1981 a 2002, a taxa de atividade feminina no mercado de trabalho cresceu mais que a masculina apesar de ainda ser menor, de acordo com os autores o aumento da participação das mulheres trabalhadoras foi de 46,6% já a parcela dos os homens que desempenhavam algum tipo de atividade econômica neste período apresentou queda de 3,4%, indicando que as mulheres ao longo dos anos continuaram a se inserir em atividades remuneradas, ampliando assim a proporção de domicílios com mulheres na força de trabalho.

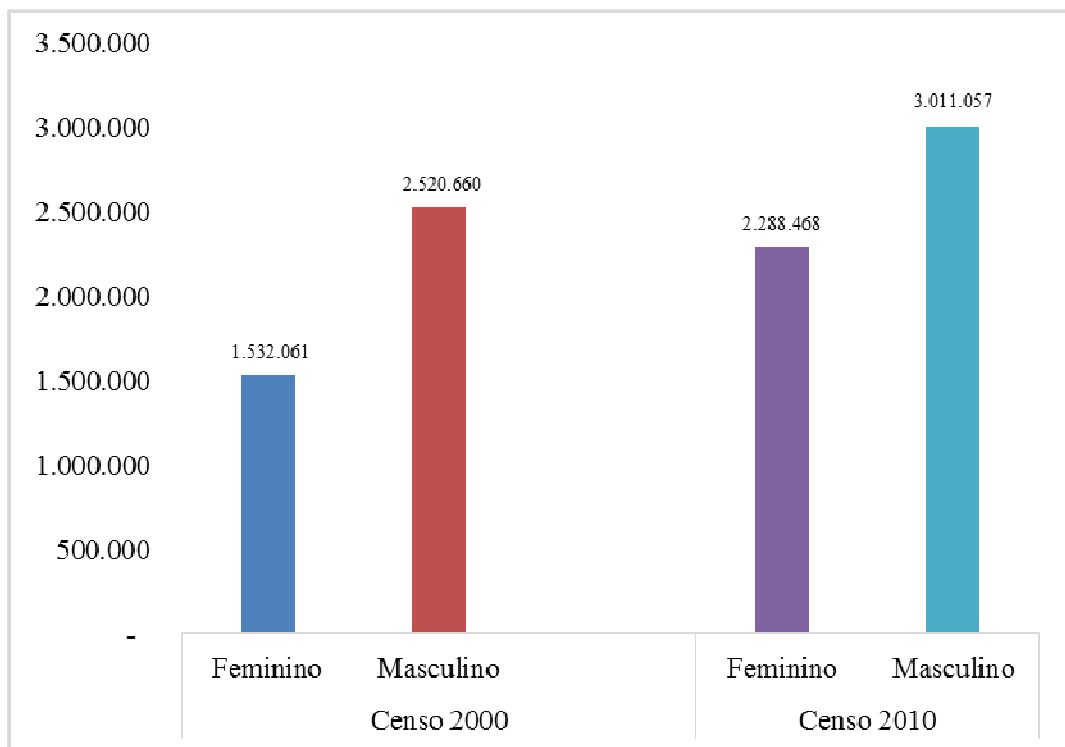


Figura 4 – Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Quando se observa a idade das pessoas ocupadas, segundo o sexo, nota-se que, conforme Figura 5, no censo de 2000, a faixa etária dos 25 a 44 anos concentrava a maior parcela tanto de mulheres como de homens ocupados, correspondendo a 54,74% do sexo feminino e 50,10% do sexo masculino, já no censo de 2010 estes percentuais representavam 51,51% e 48,07% de mulheres e homens, respectivamente.

A faixa etária de 45 a 80 anos, representava o segundo grupo com maior número de trabalhadores de ambos os sexos. Tal tendência se verificou tanto censo de 2000 quanto de Censo 2010. De acordo com o Censo de 2000 o percentual de mulheres ocupadas era de 20% e de homens de 24,65%. Já no Censo de 2010 estes percentuais representavam, 28,12% de

mulheres ou 643.468 trabalhadoras e 30,77% de homens, correspondendo a 926.542 trabalhadores.

Bruschini e Lombardi (1996) realizaram um estudo no qual evidenciaram a idade das mulheres inseridas no mercado de trabalho e constataram que até a década de 80 do total de mulheres que trabalhavam a maioria estava entre a faixa etária de 20 a 24 anos, porém ao decorrer dos anos as mulheres mais velhas com responsabilidade doméstica e com filhos foram as que mais expandiram a participação no mercado de trabalho, estas mulheres segundo as autoras estavam entre as faixas de 30 a 39 anos, confirmando os dados da presente pesquisa, ou seja, a maior parcela da força de trabalho corresponde à população mais velha. Muito embora o estudo de Bruschini e Lombardi seja referente à década de 1980, é importante destacar que a participação de mulheres mais “maduras” no mercado de trabalho manteve uma tendência crescente que teve início naquela década.

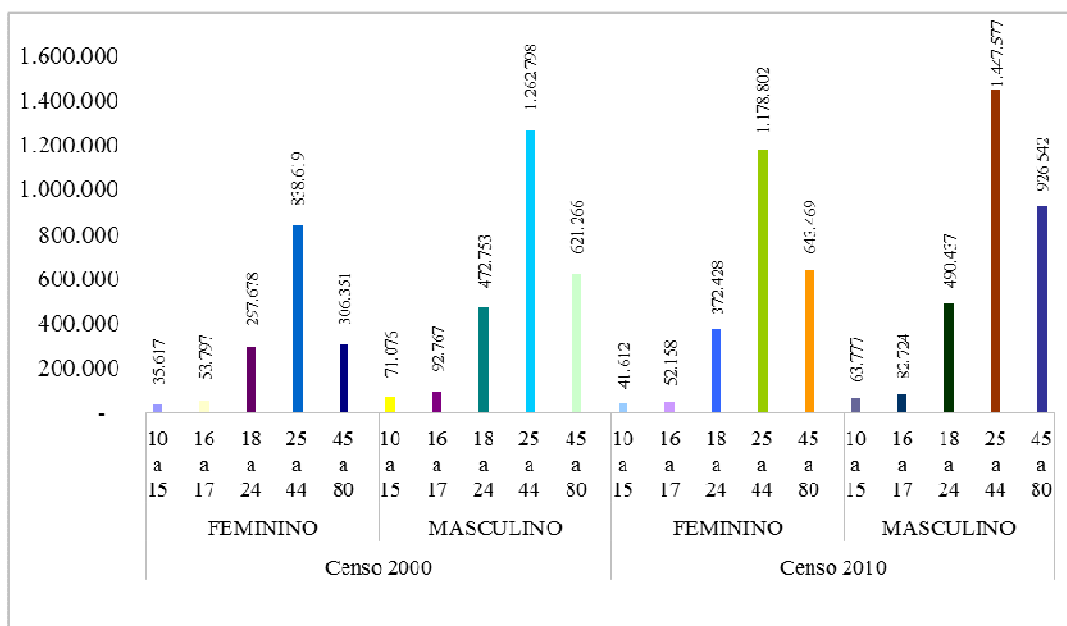


Figura 5 - Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a idade.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

A Figura 6 evidencia o total das pessoas ocupadas do Estado do Paraná, levando em consideração o sexo e o setor de ocupação no mercado de trabalho (formal e informal). Segundo o Censo 2000 pode-se notar que a maioria das mulheres desempenhava suas atividades no setor informal da economia, ou seja, um total de 838.359 trabalhadoras, ou 54,72%. Um percentual que, no mercado de trabalho formal representava 45,28% ou 693.702 mulheres. Quando se observa o sexo masculino vê-se que a situação não é muito diferente das mulheres, ou seja, 55,69% estavam trabalhando no setor informal enquanto que 44,30%

desempenhavam atividade no setor formal da economia. Numericamente estes percentuais representam 1.403.828 e 1.116.831, respectivamente.

Em relação ao Censo 2010 nota-se uma situação diferente para ambos os sexos, ou seja, o setor formal passou a alocar a maior parcela de trabalhadores. De acordo com a Figura 6 o setor formal registrou 1.311.678 mulheres e no setor informal este número foi de 976.791 trabalhadoras do sexo feminino, o que correspondia a 57,32% de mulheres com carteira assinada e 42,68% sem carteira assinada. Em relação ao sexo masculino esses valores correspondiam respectivamente a 1.696.793 e 1.314.265 ou 56,35% e 43,65% no setor formal e informal.

Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) realizaram um estudo no qual abordaram o mercado de trabalho brasileiro e constataram que ao longo dos anos os trabalhadores estão cada vez mais alocados em empregos formais, segundo os autores em 2006, 77,9% dos homens trabalhavam com carteira assinada e 22,1% eram alocados em segmentos informais, já em relação às mulheres 72,3% trabalhavam em empregos formais e 27,7% não tinham carteira assinada. Embora exista diferença em relação aos dados, pode-se notar que a presente pesquisa está de acordo com estudos anteriores, como este mencionado, que ressaltam o aumento de empregos formais para ambos os sexos.

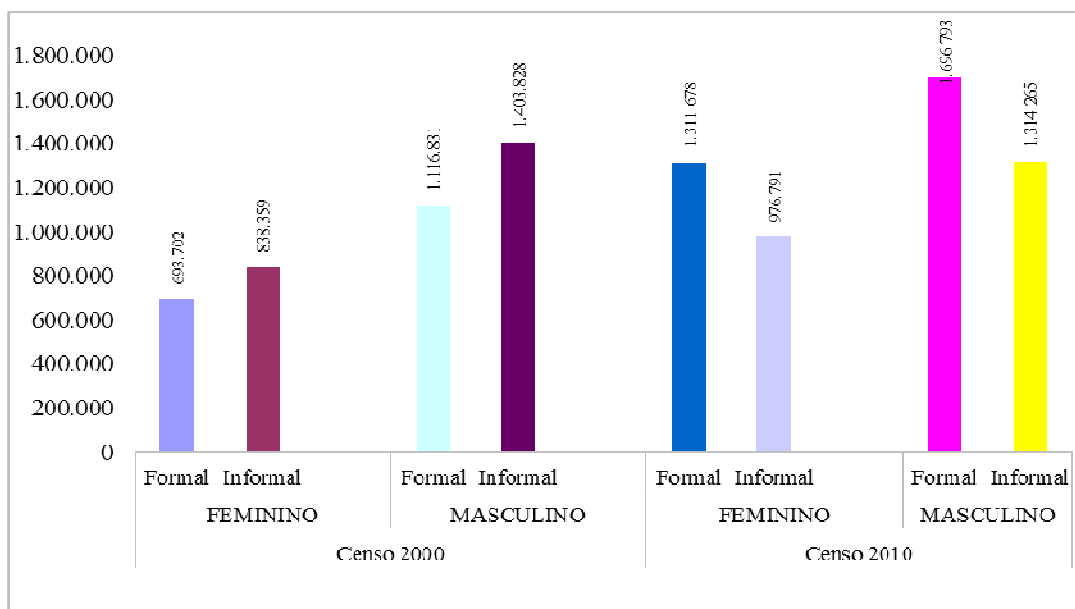


Figura 6 –Total da população ocupada do Estado do Paraná , segundo o sexo e o setor formal e informal.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Outra variável analisada neste estudo refere-se a zona de residência dos trabalhadores do Estado do Paraná. Estas informações constam da Figura 7. Conforme o Censo 2000, o maior número de trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, residiam na área urbana. Em relação as mulheres, nota-se que de um total de 1.532.061, 84,65% residem na zona urbana. No que se refere aos trabalhadores do sexo masculino verifica-se que de 2.520.660, 78,18%, destes residem na área urbana. Em relação ao Censo 2010 o percentual de mulheres residentes na zona urbana foi de 86,62% de um total 2.288.468, já em relação aos homens este corresponde a 83,63% de um total de 3.011.057 indivíduos.

A situação domiciliar dos trabalhadores residentes do Paraná foi abordada no estudo realizado por Pereira et al (2007), no qual as autoras ressaltaram que do total de trabalhadores tanto homens como mulheres a maioria residiam na área urbana, já uma pequena parcela destes moravam na área rural, os dados obtidos pelas autoras foram no ano 2003, confirmando a tendência atual presente pesquisa.

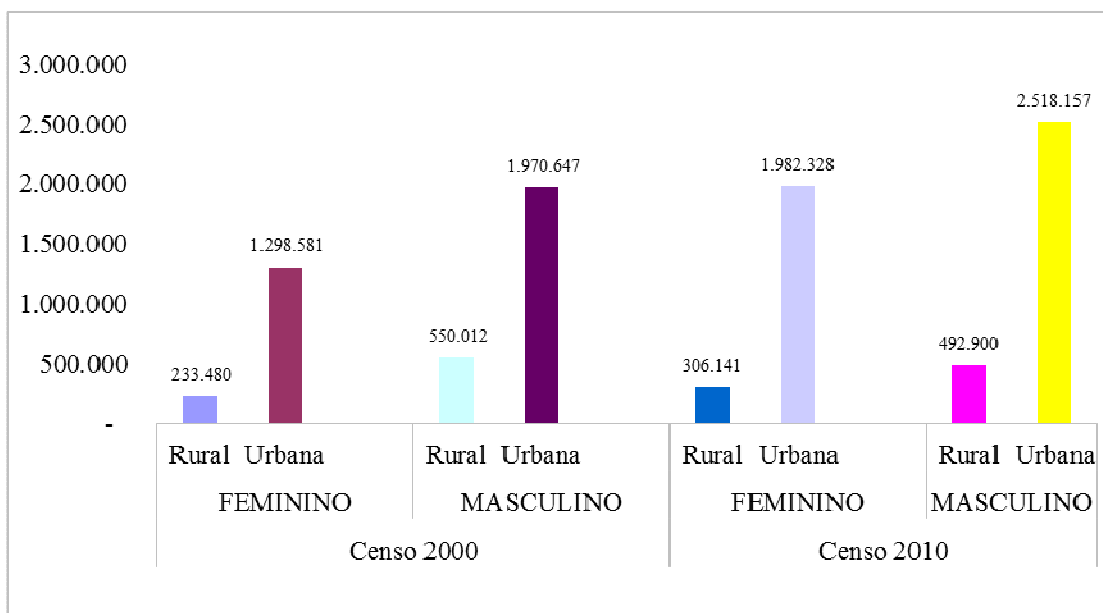


Figura 7 - Total da população ocupada do Estado Paraná, segundo o sexo e a situação do domicílio.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

No que diz respeito à cor ou raça, pode-se visualizar na Figura 8 que, de acordo com o Censo 2000 a cor ou raça branca é predominante, ou seja, o maior número de trabalhadores se declararam brancos, o que correspondia a 79,36% das trabalhadoras do sexo feminino e 75,89% dos trabalhadores do sexo masculino. A segunda ou cor ou raça mais presente no mercado de trabalho era a parda. Das pessoas declaradas pardas 16,16% correspondia as

mulheres trabalhadoras e 19,24% equivalia aos homens que desempenhavam alguma atividade econômica.

O Censo 2010 deixa evidente que os trabalhadores brancos ainda eram maioria e que em ambos os sexos apenas as pessoas indígenas reduziram a participação no mercado de trabalho, as demais raças aumentaram o número de pessoas ocupadas. Verifica-se na Figura 8 que em 2010 as mulheres brancas correspondiam a 72,76% de um total de 2.288.468 ocupadas, a partir deste dado vê-se que o percentual das mulheres brancas reduziu em relação ao ano de 2000, este fato ocorreu devido ao aumento da participação das mulheres pardas e negras no mercado de trabalho, as mulheres pardas em 2010 passaram a representar 22,71% das trabalhadoras enquanto que as mulheres que se declararam como sendo da cor ou raça preta, representavam 3,08%.

Em relação aos trabalhadores do sexo masculino a situação não é diferente, os homens brancos correspondiam a 69,12% de um total de 3.011.057 trabalhadores, percentual bem inferior ao obtido observado em 2000, já os homens alocados no mercado de trabalho pertencentes à raça ou cor parda e preta aumentaram sua participação no mercado de trabalho, da mesma forma como foi verificado em relação às mulheres, os trabalhadores do sexo masculino equivalia a 25,70% e 3,80% de homens pardos e pretos.

Embora se observe que ao longo dos 10 anos, a desigualdade de cor ou raça no mercado de trabalho tenha se reduzido, vê-se ainda que os percentuais de redução ainda são muito baixos, isto ocorre porque de acordo com Melo (2005) a nossa região é formada por uma grande maioria de brancos, os negros correspondem apenas a 3,3% da população do Sul já os pardos representam 11,4%, e as demais cores ou raças equivalem apenas a uma pequena parcela da população.

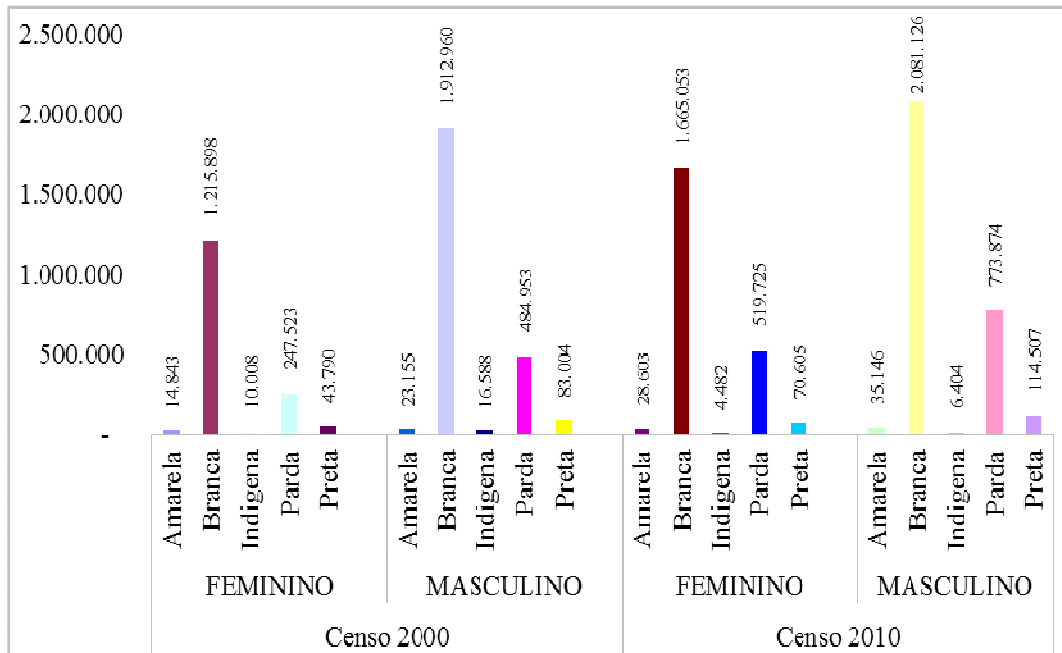


Figura 8 - Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a cor ou raça.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

A Figura 9 refere-se ao nível de instrução da população trabalhadora do Paraná, segundo o sexo, vê-se que no Censo 2000 que ha predominância de mulheres no mercado de trabalho com um nível educacional corresponde ao nível superior, ensino médio e 2ª etapa do ensino fundamental. De um total de 1.532.062 mulheres trabalhadores, 15,67% possuem nível superior enquanto que 29,31% e 32,71% possuem nível escolar correspondente a ensino médio e 2ª. etapa do ensino fundamental, respectivamente. Quando se observa os homens nota-se que há predominância de trabalhadores com 2ª. etapa do ensino fundamental, Estes representam 40,20% do total dos trabalhadores. Quanto aos homens com ensino médio estes representam 24,16% e somente 9,24% possuem ensino superior.

Ao analisarmos o Censo de 2010 observa-se que a grande maioria dos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, possuem ensino médio. Em relação as mulheres foi registrado 734.572 trabalhadoras e 951.508 trabalhadores do sexo masculino. Ainda de acordo com o Censo 2010 as mulheres graduadas ampliaram a participação em atividades economicas representando 568.270 ocupadas, já as mulheres que possuíam a 2ª etapa do ensino fundamental reduziram a participação passando a representar 451.357 trabalhadoras. No que diz respeito aos homens vê-se que o que predomina são indivíduos com 2ª e 1ª etapa do ensino fundamental, correspondendo respectivamente a 728.444 e 701.540 trabalhadores. O que se observa é que, embora o censo de 2010 mostre um aumento do nível educacional dos trabalhadores, este ainda permanece muito baixo. De modo geral é possível verificar que a

maior parcela das mulheres inseridas no mercado de trabalho são mais instruídas, ou seja, possuem nível educacional mais elevado comparativamente aos trabalhadores do sexo masculino.

Num estudo realizado por Maldaner (2005), a autora afirma que a maior parcela da população paranaense ainda possui baixos níveis de instrução, segundo a autora esta situação é mais acentuada para os homens, já os maiores níveis de instrução correspondem em maior proporção à parcela das mulheres.

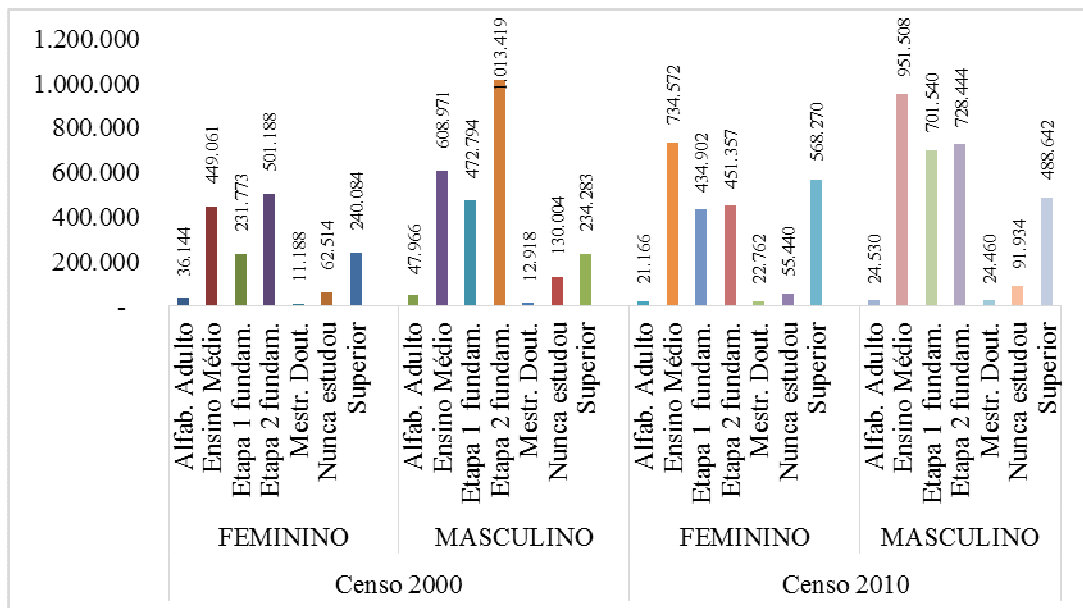


Figura 9 - Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e nível de instrução.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Por fim, apresenta-se na Figura 10 a renda recebida pela população de acordo com o sexo. Segundo o censo 2000 o salário predominante, recebido pelas mulheres, no mercado de trabalho era de 1,0 a 2,0 salários mínimos, uma realidade que se mantém quando se observa o censo de 2010. Em 2000, 31,47%, das mulheres exerciam atividades econômicas dentro dessa faixa de remuneração, em 2010 este percentual representava 38,42%. Vale salientar que o percentual de mulheres recebendo mais de 3,0 salários mínimos, reduziu significativamente entre os censos de 2000 e 2010. Em 2000 eram 346.271 mulheres ou 22,54% já em 2010 este número caiu para 324.524 mulheres, representando percentualmente, 14,18%.

Em relação aos homens notou-se uma diferença de salário recebido nos últimos 10 anos. Em 2000 a renda recebida, predominante entre os homens, era de mais de 3,0 salários mínimos, uma realidade que não se mantém em 2010, quando a renda recebida, de maior frequência, passou a ser 1,0 a 2,0 salários mínimos. Embora os censos tivessem registrado

uma queda da faixa salarial equivalente a “+ que 3,0 salários mínimos”, recebida pelos homens, entre os censos de 2000 e 2010, ela ainda continua sendo a segunda maior faixa de renda recebida segundo o censo de 2010.

No mesmo estudo, já destacado anteriormente, elaborado por Maldaner (2005), no Estado do Paraná, a autora ressaltou que a maior parte da população de ambos os sexos se concentravam no grupo que recebiam até dois salários mínimos. A autora menciona que as mulheres ainda correspondiam à maior parcela da população que auferia os menores estratos salariais, já em relação aos maiores pagamentos as trabalhadoras do sexo feminino atingiam uma pequena participação. Este estudo reforça os dados da presente pesquisa, a qual deixa evidente que o maior número de trabalhadores do sexo masculino recebe os maiores salários enquanto a maior parcela das mulheres recebem os menores estratos de renda, além de deixar claro que a renda mais auferida no Estado do Paraná, para ambos os sexos é de 1 a 2 salários mínimos.

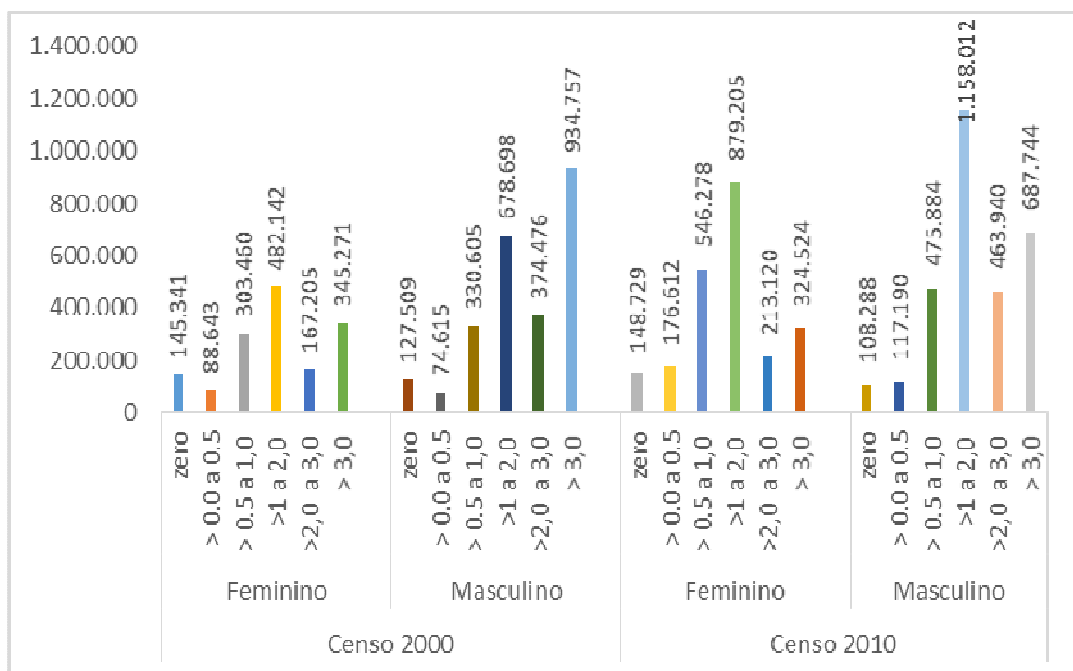


Figura 10 - Total da população ocupada do Estado do Paraná, segundo o sexo e a renda.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

5.2 ANÁLISE ECONÔMETRICA

Este item objetiva apresentar os resultados do Modelo de Regressão Linear Múltipla, utilizado neste estudo, com o intuito de verificar a influência das variáveis socioeconômicas,

selecionadas, sobre a renda recebida no mercado de trabalho, por homens e mulheres. Porém antes de apresentar estes resultados, apresenta-se na Tabela 1 a média e o desvio padrão das variáveis consideradas no modelo que são: idade, idade², sexo, cor: branca, preta, amarela, parda, indígena, área, formal, renda, log-renda, mesorregião: Noroeste, Centro Ocidental, Norte Central, Norte Pioneiro, Centro Oriental, Oeste, Sudeste, Centro Sul, Sudoeste e Metropolitana.

Tabela 1 - Média e Desvio Padrão das Variáveis.

Variáveis	CENSO 2000		CENSO 2010	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Idade	34,8152	36,3004	37,0398	38,6888
Idade ²	1379,62	2839,54	1554,95	3140,59
Sexo	0,6220	1,3599	0,5682	1,4166
Branca	0,7720	1,1766	0,7069	1,3018
Branca	0,7720	1,1766	0,7069	1,3018
Preta	0,0313	0,4882	0,0349	0,5251
Amarela	0,0094	0,2703	0,0120	0,3118
Parda	0,1807	1,0792	0,2440	1,2285
Indígena	0,0065	0,2264	0,0020	0,1295
Área	0,8067	1,1076	0,8492	1,0234
Formal	0,4467	1,3943	0,5677	1,4168
Renda	614,6450	6207,40	1322,22	9943,87
Log- renda	5,4727	4,9171	6,4580	4,8041
Noroeste	0,0693	0,7122	0,0654	0,7071
Centro Ocidental	0,0336	0,5052	0,0305	0,4915
Norte Central	0,1993	1,1204	0,1998	1,1436
Norte Pioneiro	0,0559	0,6443	0,0484	0,6139
Centro Oriental	0,0561	0,6455	0,0568	0,6622
Oeste	0,1220	0,9179	0,1210	0,9328
Sudoeste	0,0549	0,6388	0,0519	0,6342
Centro Sul	0,0518	0,6218	0,0490	0,6179
Sudeste	0,0397	0,5474	0,0380	0,5469
Metropolitana	0,3174	1,3054	0,3391	1,3539

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

A seguir, apresentam-se na Tabela 2 os resultados do modelo econométrico, que procura evidenciar a influência de variáveis socioeconômicas sobre o logaritmo da renda recebida no mercado de trabalho por homens e mulheres. O teste F testa, simultaneamente a a possibilidade de algum dos parâmetros estimados serem iguais a zero. O resultado foi altamente significativo indicando que não há possibilidade de alguns dos parâmetros, ser igual a zero. Quanto ao coeficiente de determinação R^2 , este indica o “poder” de explicação das variáveis independentes (X 's) sobre a variável dependente (Y). De acordo com o resultado apresentado, as variáveis explicativas, escolhidas para a análise, exprimem 34% das mudanças da variável dependente (logaritmo da renda) para o ano 2000 e 28% para o ano 2010.

É importante ressaltar que o resultado da regressão do modelo não apresentou R^2 elevado, o que pode significar pouco ajustamento das variáveis. Porém, de acordo com Gujarati (2006), um coeficiente de determinação elevado não é uma evidência favorável ao modelo nem um R^2 baixo constitui uma prova desfavorável, ainda segundo o autor o R^2 possui um papel muito modesto na análise de regressão, sendo apenas uma medida de qualidade no ajustamento de uma regressão linear de mínimos quadrados amostrais em um conjunto de dados. Outro fato importante é a grande variabilidade nos dados o que causa uma medida de R^2 baixo. No entanto, é mais importante verificar a relevância lógica ou teórica das variáveis independentes em relação à variável dependente e em sua significância que corresponde a um nível de 1%, como se pode verificar o que indica um grau de confiabilidade de cerca de 99% nos resultados.

Passando agora às análises do impacto das variáveis explicativas sobre o log da renda recebida no mercado de trabalho, tem-se que a variável “idade” afeta de forma direta no rendimento dos indivíduos. O sinal positivo do coeficiente desta variável indica que a renda recebida no mercado de trabalho aumenta com a idade, contudo quando o indivíduo atinge uma idade considerada “avançada” nota-se, pelo sinal negativo do coeficiente de “idade²” que a renda tende a cair, e isso é válido tanto para o Censo 2000 como para o Censo 2010. Esta afirmativa já foi evidenciada em estudos anteriores como os realizados por Cavaliere e Fernandes (1998) e por Maldaner, Staduto e Wadi (2005), no qual ressaltaram que os salários dos mais velhos tende a cair, mesmo daqueles mais instruídos, os autores ainda comentam que esta situação se agrava para as mulheres, pois sempre receberam menores salários e na velhice esta situação tende a aumentar.

Em relação à variável sexo, o coeficiente positivo do coeficiente estimado indica que os homens ganham mais que as mulheres. De acordo com as pesquisas realizadas no Censo

2000 a distância entre a renda auferida por trabalhadores do sexo masculino e feminino era maior do que a observada em 2010, os parâmetros que resultam nessa redução da disparidade no ano 2000 correspondia a 0,7515 e em 2010 equivalia a 0,5933. Vale salientar que os resultados obtidos neste estudo vem de encontro com os resultados obtidos por Madalozzo (2008), no qual a autora afirma que a desigualdade de renda entre homem e mulher está diminuindo substancialmente ao longo dos anos, devido à inserção cada vez maior da mulher no mercado de trabalho, ainda segundo a autora em 1995 o diferencial de salários médio entre os gêneros era de 23% e em 2006 este diferencial reduziu em grande proporção, assim os homens passaram a receber 15% a mais que as mulheres.

No que diz respeito à variável cor ou raça dos trabalhadores, homens e mulheres, do Estado do Paraná, exceto para aqueles que se declararam amarelas, todas as demais (pretos, pardos e indígenas) recebem salários menores em relação aos auferidos por trabalhadores brancos. Os resultados são obtidos em relação à cor ou raça foram semelhantes tanto no Censo de 2000 quanto de 2010. Uma importante evidencia nos resultados diz respeito aos salário recebidos pelas pessoas de cor ou raça preta, estes reduziram a distância salarial em 2010, em relação aos brancos. Tal informação pode ser constatada pelo tamanho do coeficientes estimados para os dois censos. No censo de 2000 o coeficiente estimado para a cor ou raça negra foi de -0,3106 já no Censo de 2010 este coeficiente cai para -0,2988. Diferentemente das pessoas de cor ou raça preta, os indivíduos pardos e indígenas aumentaram a disparidade, em relação aos brancos. Em um estudo realizado por Bohnenberger (2005) sobre a discriminação por gênero e raça, o autor já havia constatado que na região Sul a disparidade salarial entre trabalhadores brancos e pretos de ambos os sexos havia reduzido, indicando que a discriminação racial em nossa região esta sendo reduzida, confirmando assim os dados da presente pesquisa.

Com relação à situação do domicílio, o sinal positivo do coeficiente da variável “urbana”, indica que os trabalhadores residentes na área urbana recebem maiores salários quando comparados aos indivíduos que na área rural. Embora a diferença de renda recebida no mercado de trabalho, por homens e mulheres residentes na zona urbana, tenha caído em comparação aos residentes na zona rural, a diferença de rendimento urbano/rural ainda é muito significativa.

Ao referir-se à situação de ocupação no mercado de trabalho que demonstra se os trabalhadores estão executando suas atividades no setor formal ou informal da economia, nota-se que variável formal apresentou o coeficiente com sinal positivo, indicando que os trabalhadores do setor formal recebem maiores salários do que os alocados no setor informal.

Este resultado foi verdadeiro para ambos os censos, mas em 2010 esta disparidade se acentua, uma justificativa pode ser o aumento da formalização e da demanda por pessoas qualificadas e conforme já evidenciado nesta pesquisa o nível educacional, tanto da população feminina quando masculina, é considerado baixo.

Para finalizar, apresenta-se os resultados referentes às mesorregiões do Estado do Paraná. Conforme pode ser constatado, todos os coeficientes apresentaram sinal negativo, indicando que os indivíduos da região Metropolitana de Curitiba auferem os maiores salários do Estado em comparação com todas as demais mesorregiões. Estes resultados se mantiveram para nos dois censos aqui analisados.

Tabela 2 – Resultados dos parâmetros estimados da regressão que mostra o impacto das variáveis definidas sobre o log da renda recebida no mercado de trabalho - Censos 2000 e 2010.

Variáveis	CENSO 2000		CENSO 2010	
	Parâmetros estimados	Teste t (Student)	Parâmetros estimados	Teste t (Student)
Intercepto	0,7348	48,27*	2,0902	150,68*
Idade	0,1641	211,73*	0,1532	225,26*
Idade ²	-0,0018	-185,20*	-0,0018	-213,68*
Sexo (homem=1)	0,7515	182,05*	0,5933	165,84*
Cor ou Raça Branca: grupo de comparação				
Preta	-0,3206	-27,97*	-0,2988	-30,83*
Amarela	0,5417	26,17*	0,2057	12,65*
Parda	-0,2708	-51,74*	-0,2943	-70,46*
Indígena	-0,2368	-9,61*	-0,6234	-15,97*
Área (urbana = 1)	1,4399	264,72*	1,1302	213,26*
Formal =1	0,6073	145,39*	0,7904	208,86*
Região Metropolitana de Curitiba: grupo de comparação				
Noroeste	-0,4043	-48,04*	-0,1635	-21,56*
Centro Ocidental	-0,4816	-42,01*	-0,3332	-31,41*
Norte Central	-0,2889	-50,67*	-0,1396	-27,97*
Norte Pioneiro	-0,5079	-55,38*	-0,3505	-40,68*

Centro Oriental	-0,3713	-40,74*	-0,3287	-41,01*
Oeste	-0,2907	-43,14*	-0,1807	-30,44*
Sudoeste	-0,6398	-68,07*	-0,3068	-36,33*
Centro Sul	-0,5579	-58,21*	-0,6422	-74,06*
Sudeste	-0,7773	-71,78*	-0,5263	-53,91*

Teste F 14.667,4* 14.287,5*

R² 0,3388 0,2842

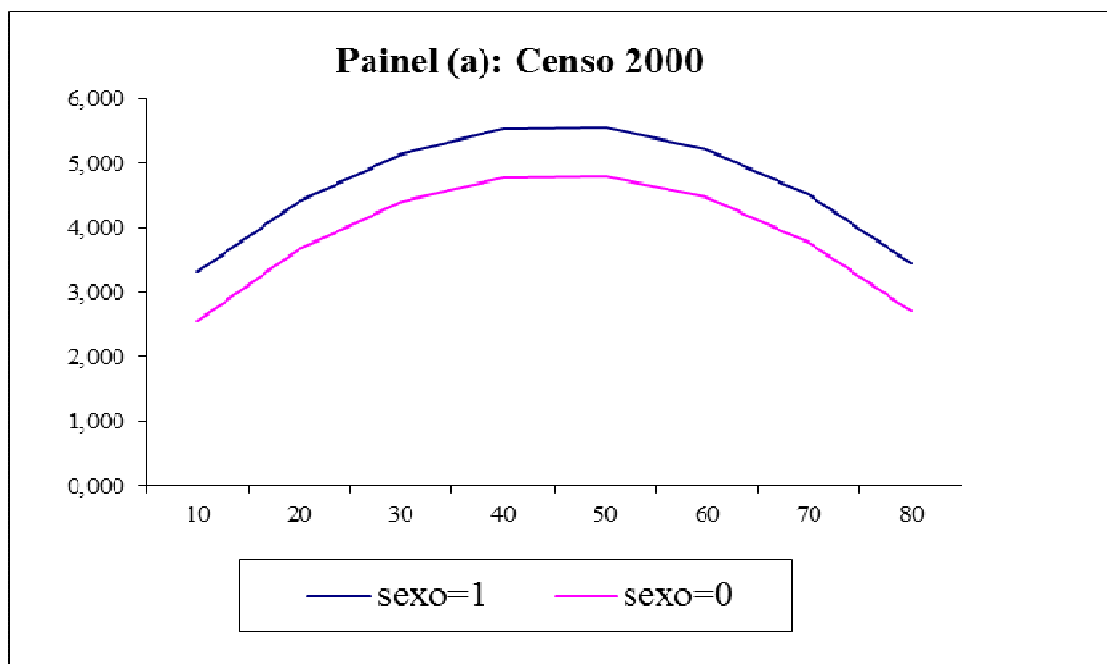
R²ajustado 0,3388 0,2841

Variável Dependente: Log da renda recebida no mercado de trabalho

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Nota: * Denota significância ao nível de 1%; ** Denota significância ao nível de 5%; *** Denota significância ao nível de 10%; acima de 10% não há significância.

Como o objetivo deste estudo é o de verificar se a diferença de renda recebida pelos homens no mercado de trabalho, comparativamente à renda recebida pelas mulheres, se reduziu ao longo de 10 anos, especificamente entre os censos de 2000 e 2010, apresenta-se na Figura 11, painéis (a) e (b) os resultados deste exercício. Vale lembrar que sexo=1 refere-se aos homens e sexo=0, às mulheres



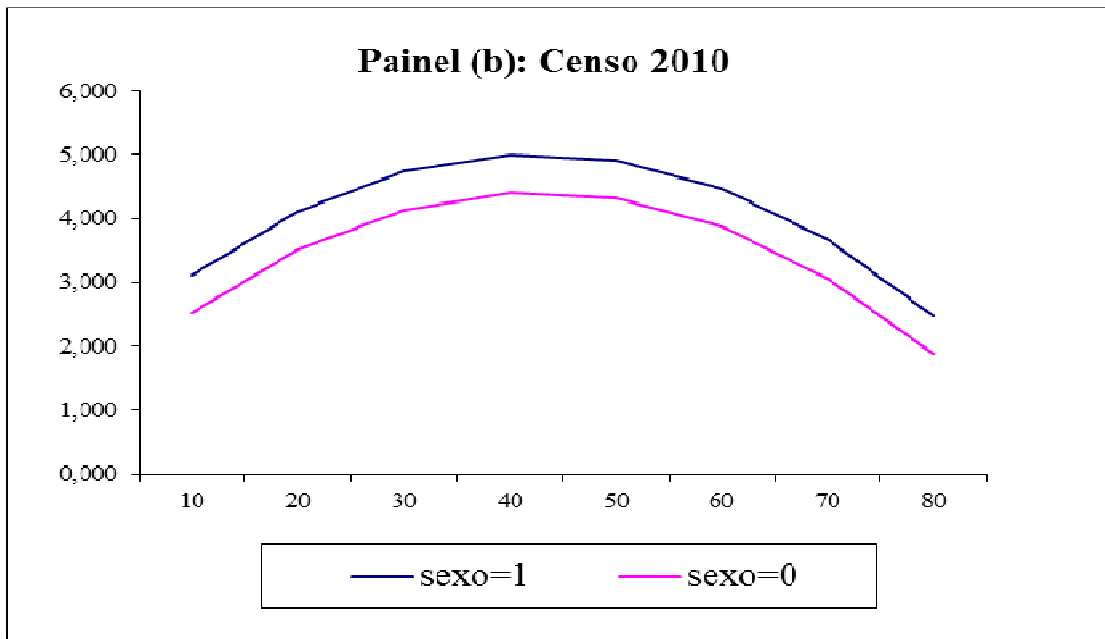


Figura 11 – Diferencial de renda recebida, segundo o sexo, no Estado do Paraná.

Fonte: Censo 2000 e 2010, (Resultados da pesquisa).

Pode-se visualizar na Figura 11 que, de acordo com o painel (a) que corresponde ao ano Censo de 2000 os homens (sexo=1) recebiam mais que as mulheres (sexo=0), as diferenças salariais recebidas pelos homens no mercado de trabalho, comparativamente à renda recebida pelas mulheres equivalia em média a 16,78%, já em relação ao Censo de 2010, painel (b) nota-se que os homens continuaram a receber salários mais elevados, porém observa-se que a disparidade de renda obtida entre homens e mulheres no mercado de trabalho reduziu, desta forma, os homens em 2010 estavam recebendo em média 15,42% a mais que as mulheres, ou seja, a redução da desigualdade salarial foi de 1,36% em relação a verificada em 2000, indicando que houve sim, queda da disparidade de renda entre trabalhadores do sexo masculino e feminino no mercado de trabalho do Paraná ao longo dos 10 anos analisados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por finalidade verificar se nos últimos 10 anos as diferenças salariais entre homens e mulheres, residentes no Estado do Paraná, se reduziram. Para cumprir com o objetivo proposto neste estudo, utilizou-se como base de dados os Censos Demográficos de 2000 e 2010, implementados e disseminados pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Considerou-se todos os trabalhadores com idade de 10 a 80 anos sobre os quais fez-se uma análise estatística e econométrica considerando as variáveis, idade, sexo, área de residência, anos de estudo, cor ou raça, área de moradia, setor formal e informal e as mesorregiões do Paraná.

O modelo utilizado foi o Modelo Econométrico de Regressão Linear Múltipla e a metodologia a de Mínimos Quadrados Ordinários.

Os principais resultados desta pesquisa, foram que:

- a) A faixa etária predominante no mercado de trabalho, tanto de homens quanto de mulheres é de 25 a 44 anos;
- b) De acordo com o censo de 2000, a maioria dos homens e mulheres desempenhavam suas funções no mercado de trabalho informal, uma situação que se inverte quando se analisa o censo de 2010, ou seja, ambos passam a exercer suas funções, predominantemente, no setor formal da economia, que remunera os funcionários com maiores salários em comparação ao setor informal;
- c) Conforme o Censo 2000 e 2010, a maior parcela dos trabalhadores do sexo masculino e feminino residem na área urbana;
- d) A cor ou raça mais presente no mercado de trabalho paranaense é a branca, mas ao longo dos 10 anos analisados os indivíduos pretos e pardos aumentaram a participação em atividades remuneradas, indicando que para ambos os sexos a discriminação racial está diminuindo;
- e) Conforme o Censo 2000 a maior parcela dos trabalhadores tanto homens quanto mulheres possuíam a 2ª etapa do ensino fundamental, já o Censo 2010 registra uma situação diferente, ou seja, o nível de instrução predominante passou a ser o ensino médio, outro fator importante se refere ao número crescente de mulheres graduadas que chega a ser superior que o número de homens com esta formação;
- f) No que se refere à renda, o salário predominante do Paraná é de 1 a 2 salários mínimos tanto para os trabalhadores do sexo feminino quanto do sexo

masculino, porém grande parte dos homens ainda auferem os maiores extratos salariais.

Quando analisado o rendimento médio dos trabalhadores, percebe-se que a renda aumenta com a idade, porém quando a idade passa a ser considerada “avançada” o salário tende a cair, ainda pode-se afirmar que no Paraná, em média os trabalhadores do sexo masculino, os residentes na área urbana e os trabalhadores alocados no setor formal da economia recebem os maiores salários.

Os resultados alcançados nesta pesquisa confirmam a hipótese inicial de que a desigualdade de renda recebida por homens e mulheres reduziu ao longo dos 10 anos analisados, isto porque no ano 2000 os homens recebiam 16,78% a mais que as mulheres, já em 2010 este percentual passou para 15,42%, indicando redução na disparidade salarial, entre ambos sexos. Este fato é resultado do aumento da qualificação feminina, da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, que cada vez mais está rompendo as heranças culturais de que as mulheres deveriam apenas cuidar do lar e dos filhos, para buscar seus direitos e melhorar sua qualidade de vida e de sua família.

Diante do exposto e dos resultados desta pesquisa, se verifica que embora nos últimos anos a desigualdade de gênero tenha diminuído, a discriminação de gênero ainda é muito significativa. Nesse sentido é de suma importância que o país como um todo, se conscientize de que, tanto os homens quanto as mulheres possuem as mesmas condições para atuarem no mercado de trabalho e na vida social.

Eliminar as disparidades entre gêneros é fundamental para aumentar a renda das mulheres e ao mesmo tempo das famílias, para ampliar o número de trabalhadores, aquecer a economia e melhorar as condições de vida da população.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. Brasília: Seminário Nacional: Política geral de emprego: Necessidades, opções e prioridades, 2004.
- ALMEIDA, A. G. **Crescimento Econômico, capital humano e qualidade da educação**. 2010. 55p. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências Econômicas - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, 2010.
- ALVES, J. A. B. **Capital humano com um fator para o desenvolvimento regional: uma análise na era da economia do conhecimento**. Disponível em: <http://works.bepress.com/jorgeag_alves/2/>, mar. 2009. Acesso em: 10 jun. 2013.
- BARRETO, R. C. S.; ALMEIDA, E. **A contribuição do capital humano para o crescimento humano para crescimento econômico e convergência espacial do PIB per capita no Ceará**. Ceará: IV Encontro - Economia do Ceará em debate, 2008.
- BARROS, R. P. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. S. P. de. **A recente queda da desigualdade de renda e o acelerado progresso educacional brasileiro da última década**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. 40p. (Texto para discussão, 1304)
- BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. de. Família e distribuição de renda: o impacto da participação das esposas no mercado de trabalho. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.19, n.3, p.483-504, dez. 1989.
- BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. de. **Investimento em educação e desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. 14p. (Texto para discussão, 525)
- BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. de. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. 62p. (Texto para discussão, 377)
- BARSTED, L. L. **Gênero e Desigualdade**. Disponível em: <www.cepia.org.br/doc/generoedesigualdades.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2013.
- BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **The Journal of Political Economy**, v.70, p. 9-49, Oct. 1962.
- BOHNENBERGER, R. **Uma análise regional da Discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro - 1992 a 2001**. 2005. 174p. Dissertação (Mestre em Economia de Empresas) - Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2005.
- BLANCO, E. R.; DOMINGOS, M. H. **Tradição, Cultura e Gênero nos programas de desenvolvimento**. Disponível em: <www.forumulher.org.mz>. Acesso em: 20 abr.2013.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. Caxambu: X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 1996.
- CACCIAMALI, M. C. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v.18, n.1, p.59-69, jan./mar. 1978.

CACCIAMALI, M. C., FREITAS, P. S. de. Do capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.22, n.2, p.343-368, ago. 1992.

CACCIAMALI, M. C. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas**, v.18, n.1, p.59-69, jan./mar. 1978.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planejamento e Políticas Públicas**, n.33, p.195-222, jul./dez. 2009.

CAVALIERI, C. H., FERNANDES, R. Diferenciais de salário por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Economia Política**, v.18, n.1, p.158-175, jan./mar.1998.

DIAS, J.; DIAS, M. H. A.; LIMA, F. F. **Crescimento econômico e nível de escolaridade: teoria e estimativas dinâmicas em painel de dados**. Natal: XXXIII Encontro Nacional de Economia, 2005.

FERREIRA, F. H. G. **Os Determinantes da Desigualdade de Renda no Brasil: Luta de Classes ou Heterogeneidade Educacional?** Rio de Janeiro: PUC, 2000. 29p. (Texto para discussão, n.415).

FERREIRA, P. L. **Estatística Descritiva**. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2013.

FILHO, L. P. da S. **Flexibilização, Segmentação Econômica, Mercado de trabalho e Determinação de Salários no Brasil: de 1973 a 1996**. 2003. 100 p. Dissertação (Mestre em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco - Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Recife, 2003.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

HILL, R. C.; GRIFFITHS, W. E.; JUDGE, G.G. **Econometria**: Saraiva, 1999. 407 p.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v.14, n.2, p.35-58, mai/ago.2004.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**: base de dados. 2013. Disponível em: <<http://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/ibge/censo-demografico>>. Acesso em: 10 set. 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça**: Brasília, 2011. Disponível em: <www.ipea.gov.br/retrato>. Acesso em: 01 jul. 2013.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.10, n.1, p.217-272, abr.1980.

MACHADO, M. R. R.; MACHADO, L. de S. **Variáveis que influenciam no desempenho financeiro dos egressos de contabilidade: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior no Estado de Goiás**. Rio de Janeiro: XXXV Encontro da ANPAD, 2011.

MADALOZZO, R. Gênero e Desigualdade. **GV Executivo**, v.7, n.6, nov./dez. 2008.

MALDANER, I. de S. **Discriminação por gênero no mercado de trabalho paranaense**. 2005. Disponível em: <http://www.coreconpr.org.br/premio-parana/Monografias/15_Parana_1.pdf>. Acesso em: 25 set. 2013.

MALDANER, I. de S.; STADUTO, J. A. R.; WADI, Y. M. **Diferenças salariais por gênero no mercado de trabalho paranaense**. Toledo: IV Encontro de economia paranaense, 2005.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, v.8, n.1, p.5-27, jun. 2006.

MELO, H. P. **Gênero e pobreza: uma agenda em debate**. Rio de Janeiro: CEPAL, 2004.

MELO, H. P. **Gênero e pobreza no Brasil**. Brasília: CEPAL, 2005.

MINCER, J. **Human Capital and economic growth**. Cambridge: National Bureau of Economic Research, p.1-30, nov. 1981. (Working Paper, 803)

MINCER, J. **Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure**. National Bureau of Economic Research, p. 1-38, sep. 1995. (Discussion Paper Series,744)

NAKABASHI, L.; FIGUEIREDO, L. de. **Capital humano: impactos diretos e indiretos**. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, jun. 2005. 35p. (Texto para discussão, 267)

PASCAL, M. A. M.; SCHWARTZ, R. **Mulheres brasileiras: cotidiano, história e conquistas**. São Paulo: III Congresso Internacional da Ética e Cidadania, 2007.

PEREIRA, A. de M. A., *et al.* **Diferencial de renda por gênero, nas áreas urbanas de rural, do mercado de trabalho informal, do Paraná**. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/6/712.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2013

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. **American Economic Review**, v. 63, n.2, p. 359-365, may. 1973.

SANTOS, P. D. M. dos. **A relação entre renda e escolaridade na indústria de transformação de Campo Mourão**: Análise comparativa com sua micro e mesorregião. 2009, p 50. Monografia (Graduação) - Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão, Universidade Estadual do Paraná (FECILCAM/UNESPAR). Campo Mourão, 2009.

SALVATO, M. A.; SILVA, D. G. **O impacto da educação nos rendimentos do trabalhador: uma análise para região metropolitana de Belo Horizonte**. Diamantina: XIII seminário sobre a Economia Mineira, 2008.

SAUL, R. P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, n.12, p.230-273, jul./dez. 2004.

SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. **The American Economic Review**, v.51, n.1, p.1-17, mar.1961.

SILVA, C. da. **A desigualdade imposta pelos papéis de homem e mulher: uma possibilidade de construção da igualdade de gênero**. 2012. Disponível em: <http://www.unifia.edu.br/projetorevista/artigos/direito/20121/desigualdade_imposta.pdf.> Acesso em: 08 jun. 2013.

SILVA, I. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. **Revista da Fapese**, v.2, n.2, p.129-140, jul./dez. 2006.

SILVA, J. C. F. da. Os salários na indústria brasileira: um estudo sobre diferenciação. **Planejamento e Políticas Públicas**, v.13, n.3, p.763-804, dez.1983.

SILVA, S. S. B. da. **Capital Humano e Capital Social: Construir Capacidades para o Desenvolvimento dos Territórios**. 2008. 239p. Dissertação (Mestre em Geografia Humana) - Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa. Lisboa, 2008.

SOUZA, T. G. de; LARA, A. M. de B.. **Os fundamentos teóricos- metodológicos das escolas neoliberais do século XX: implicações nas políticas educacionais**. Caxias do Sul: IX Seminário de pesquisa em educação da região sul, 2012.

SOUZA, Z. A. de; CALDARELLI, C. E. **Capital Humano, Educação e desenvolvimento econômico: elementos de uma discussão necessária**. Dourados: 1º Seminário Internacional Campo, Educação e Diversidade, 2011.