

DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NOS ESTADOS DO PARANÁ E DE PERNAMBUCO EM 2005 E 2015

Guilherme G. C. Gonçalves¹
Pedro H. Souza Nadú²
Katy Maia³

RESUMO: Este artigo analisou as diferenças salariais e discriminação por gênero e cor da população ocupada do Paraná e Pernambuco, em 2005 e 2015, por meio dos microdados da PNAD/IBGE. A metodologia baseou-se na descrição do perfil populacional, nas equações mincerianas e na decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos, não brancos, mulheres brancas e não brancas. Os resultados indicaram discriminação por gênero e cor, em ambos os estados. Aumentou a discriminação de gênero entre não brancos e reduziu entre brancos nos dois estados, principalmente em Pernambuco. A maior discriminação por gênero e cor foi entre homens brancos e mulheres não brancas, em ambos estados, com maior intensidade no Paraná.

Palavras- Chave: Diferenças Salariais; Gênero; Cor de Pele; Paraná; Pernambuco.

WAGE DIFFERENCES BY GENDER AND COLOR IN THE STATES OF PARANÁ AND PERNAMBUCO IN 2005 AND 2015

ABSTRACT: This paper analyzed the wage differences and gender and color discrimination of the occupied population of Paraná and Pernambuco in 2005 and 2015 using PNAD / IBGE microdata. The methodology was based on the description of the population profile, the Mincerian equations and the Oaxaca-Blinder wage breakdown among white, non-white, white and non-white women. Results indicated discrimination by gender and color in both states. Increased gender discrimination among non-whites and reduced among whites in both states, especially in Pernambuco. The greatest discrimination by gender and color was between white men and non-white women in both states, with greater intensity in Paraná.

Keywords: Salary Differences; Gender; Skin Color; Paraná; Pernambuco.

¹ Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Londrina.

² Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina e Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de São João del Rei.

³ Doutorado em Economia pela Universidade de Brasília, Mestra em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Paraná, especialista em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Paraná e Bacharel em Economia pela Fundação de Estudos Sociais do Paraná. Professora da Universidade Estadual de Londrina.

1. INTRODUÇÃO

Mudanças na cultura e no modelo hierárquico da estrutura familiar, (quando era apenas o homem o provedor da renda, e a mulher apresentando um papel submisso cuidando apenas das tarefas do lar) provocaram alterações na sociedade brasileira. A partir de então as mulheres começaram a ganhar espaço no mercado de trabalho. Houve um grande avanço em relação à diminuição da desigualdade de gênero, mas ainda assim sofrem muito preconceito, insegurança e barreiras no que concerne às ocupações. Mesmo tendo habilidades semelhantes às dos homens, há nítida diferença nos cargos ocupados que muitas vezes são selecionados de acordo com o gênero.

Em relação à diferença salarial por cor da pele e pelo nível educacional, a população não branca tem apresentado historicamente no Brasil menos anos de estudo do que os brancos, com menos oportunidade de ingresso nas universidades, e conseqüentemente menos oportunidade na colocação de ocupações melhor remuneradas, o que mantém um quadro de desigualdade consideravelmente alto, já que muitas vezes os indivíduos não brancos precisam abandonar os estudos mais cedo para dedicarem seu tempo ao trabalho e poderem se sustentar. Quanto às diferenças salariais por gênero no Brasil, mesmo a mulher apresentando em média maior escolaridade, o seu rendimento comparado ao do homem é menor, muitas vezes por existir também discriminação em relação aos cargos ocupados por eles.

Desde o século passado o assunto da diferença salarial por gênero e cor da pele vem sendo debatido, pela derivação tanto dos atributos do capital humano como dos elementos discriminatórios. A mulher, em geral, desempenha uma atividade no trabalho profissional, além das atividades nos trabalhos domésticos, como cuidar dos filhos e outras tarefas do lar; a chamada dupla jornada de trabalho, muitas vezes prejudicando a especialização em sua carreira profissional, diferente do homem. Apesar da maior atenção nos últimos anos para esse fato, a mudança no Brasil ainda é lenta devido principalmente ao aspecto cultural que o país traz no que se refere à questão de gênero (GUIRALDELLI, 2007).

No mercado de trabalho brasileiro as mulheres, especialmente as não brancas, ocupam muitas vezes empregos informais, o que não lhes garante seguro-desemprego, auxílio-doença e nem aposentadoria, ou seja, não garante proteção trabalhista. Ao mesmo tempo, por outro lado, tem aumentado o número de mulheres

proprietárias de empresa, de negócios tanto no comércio quanto nos serviços, o que vem contribuindo para uma queda na desigualdade de rendimentos nos últimos anos.

Este estudo tem como objetivo analisar as diferenças salariais e investigar o grau de discriminação por gênero e cor nas populações ocupadas dos estados do Paraná e de Pernambuco nos anos de 2005 e 2015. Para tanto, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílio (PNAD), disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Equações de determinação de salários de Mincer foram estimadas para verificar a contribuição do capital humano e da segmentação na formação de salários. Por último, foi aplicada a decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais e o impacto da discriminação.

O artigo está dividido em seis seções. A primeira refere-se à esta introdução. Na segunda são demonstradas as teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação. Na terceira são apresentados os trabalhos que evidenciam empiricamente os diferenciais de salário e a discriminação existente no mercado brasileiro e nas regiões. Na quarta seção descreve-se a base de dados e os procedimentos metodológicos adotados para se concretizar os objetivos propostos. Na quinta seção são analisados os resultados desta pesquisa. E na última seção estão as considerações finais.

2. ABORDAGEM TEÓRICA DAS DESIGUALDADES SALARIAIS

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A importância do conceito de capital humano, até 1959, era pouco relevante, estudos sobre o alcance do pleno emprego e os efeitos dos ciclos econômicos destacavam-se como mais relevantes entre os objetivos econômicos. A partir de 1960, a importância do conceito do capital humano foi evidenciada, pois começou a aumentar a preocupação com o crescimento econômico e melhor distribuição de renda. A melhoria com a especialização do trabalhador e o acúmulo de conhecimento passaram a ser reconhecidos como fatores de extrema importância para o crescimento econômico (LIMA, 1980).

Mincer (1958) apud Catelan (2016) defendia a ideia de que era necessário decidir de forma individual e racional a relação entre o tempo que seria gasto em

treinamentos e estudos para se especializar em certa atividade ou manter-se sem se especializar. Mincer concluiu que o investimento em capital humano é a principal chave para analisar as diferenças salariais, pois esse investimento impacta na produtividade e no crescimento econômico.

Schutz (1961) apud Bacchi (2016) também seguiu a linha de raciocínio de Mincer, e desenvolveu a obra *Investment in Human Capital*. O autor fez uma comparação de países pós Segunda Guerra, em que ele destacou a Alemanha em sua rápida reconstrução da economia em relação ao Reino Unido. Ou seja, para Schutz o capital humano equivale ao acúmulo de investimentos em educação, treinamento, e outros fatores que desenvolvem a produtividade individual do trabalhador e seus ganhos. Os trabalhadores se tornavam mais satisfeitos e motivados à medida que os investimentos em educação e treinamento retornavam a médio e longo prazo, em maiores valores salariais.

Becker (1964) apud Pinheiro (2016) deu continuidade ao trabalho desenvolvido por Schutz, escrevendo a obra *Human Capital*, na qual defendia a ideia de que problemas como distribuição de renda, desenvolvimento e rotatividade de mão de obra poderiam ser resolvidos por meio de investimento em capital humano. Em sua obra, Becker defendia que com o acúmulo de conhecimento, cultura e treinamento, o indivíduo poderia transformar isso em riqueza, e se grande parte da população investisse nesse conjunto de fatores, a economia dessa região cresceria e traria bem-estar para aquela sociedade.

Hirschman (1961) apud Pinheiro (2016) também seguiu as linhas de raciocínio de Schutz e Becker, pois argumentava que nas regiões onde havia grande investimento em capital humano, em que a educação era grande prioridade, costumavam apresentar menores disparidades nas desigualdades salariais da população.

2.2 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO

Algumas críticas em relação a teoria do capital humano começaram a surgir no final da década de 60, começo de 70, o que levou novas teorias a surgirem como a teoria de segmentação ou teoria do mercado dual, na qual reestruturam-se algumas teses defendidas na teoria do capital humano, e passa a explicar de uma nova forma

a determinação do salário e a mobilidade ocupacional.

Para Lima (1980), a teoria da segmentação pode ser dividida em 4 linhas, sendo a teoria da socialização a primeira linha, fazendo referência à escola como meio para socialização, cumprimento de ordens e meio preparatório para diferentes segmentos de trabalhadores, onde cada um se especializará em um papel diferente na sociedade.

A segunda linha defende que a função das escolas é dividir os alunos em relação ao seu *background* familiar, destacando as características individuais de cada indivíduo.

Na terceira linha entraria a divisão de classes, dessa vez os indivíduos seriam divididos em relação aos seus status socioeconômicos, ou seja, os indivíduos seriam selecionados, uns educados para serem funcionários e outros para ocuparem posições mais elevadas nas empresas. Uma divisão para dificultar os funcionários a questionarem seus direitos e manter uma classe no nível superior sem que corram risco de funcionários ocuparem seus cargos.

A quarta linha argumenta o fato de que o capital humano (nível de educação) não explica de fato os cargos ocupados e as rendas adquiridas, pois há existência de dois mercados paralelos, em que o nível tecnológico e a velocidade do progresso determinam essa divisão.

Esses dois mercados distintos são denominados primário e o secundário. O primário é constituído por empresas com grande nível tecnológico e de produtividade, alto nível de capital e extensa margem de lucro, muitas dessas empresas tendem a ter características de mercado monopolística e apresentam alto nível de preparação e educação de seus funcionários.

Já o segundo é constituído pelo setor de agricultura, comércio e serviços, com um menor nível tecnológico comparado com o primário, além de apresentar baixa margem de lucro e nível de capital, salários de subsistência, funcionários com baixo nível de educação e treinamento. O mercado secundário apresenta características de mercado de concorrência perfeita, com reduções de preços.

Lima (1980) contestou a argumentação de que a renda cresce com o aumento da escolaridade, pois quando há segmentação nos postos de trabalho, essa afirmação se torna equivocada. Segundo o autor, as empresas do mercado primário sempre apresentarão nível tecnológico e margem de lucro bastante elevados, o que farão investirem em profissionais mais qualificados. Ao contratarem esses profissionais,

investirão ainda mais com treinamentos e incentivos, o que fará com que aumentem ainda mais o capital humano desses profissionais.

Já o mercado secundário apresenta grande rotatividade de profissionais, além da falta de um bom nível de capital para pagar salários altos e para investir em máquinas modernas, impedindo as empresas desse mercado investirem em qualificação profissional. Essas diferentes características de cada mercado (primário e secundário) fazem com que o intervalo econômico entre ambos aumente cada vez mais.

Doeringer e Piore (1970) apud Bacchi (2016) argumentavam que o ajuste alocativo era o principal determinante para a segmentação. Para eles, o que determinava em que tipo de mercado os trabalhadores seriam inseridos, era o comportamento e as características individuais, como escolarização e experiência profissional, além de características físicas como gênero e raça. Portanto, essas características e o comportamento determinariam as oportunidades, sendo distintas essas oportunidades de empregos e cargos para diferentes indivíduos.

Segundo Doeringer e Piore (1970) apud (Bacchi), os empregadores e os profissionais do mercado secundário têm muito pouco incentivo em relação a investirem em treinamentos, pois o retorno é muito baixo, mesmo que haja uma estabilidade no emprego e diminua a rotatividade. Por esse motivo, o mercado secundário apresenta mão de obra pouco qualificada.

2.3 TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO

Após as teorias do capital humano e da segmentação, Becker como o pioneiro do movimento desenvolveu em sua tese *The Economics of Discrimination* a teoria da discriminação (LOUREIRO, 2003).

A teoria da discriminação baseia-se na análise das teorias do capital humano e da segmentação. Loureiro (2003) fez uma observação ao igualar o nível de estudo, treinamentos, preparo profissional, experiência, e outras características que eram apontadas como causas da desigualdade, ainda assim encontrou diferenças salariais entre alguns indivíduos. Portanto, a teoria da discriminação pressupõe que além das características produtivas da mão de obra, outras características como cor da pele, sexo e origem étnica, também influenciam a desigualdade.

A teoria da discriminação de Becker mostra três tipos de discriminação: (i) a do empregador, (ii) a do empregado e (iii) a do consumidor. Em um mercado competitivo, cada agente tem suas preferências distintas e age de acordo com elas. Os indivíduos apresentam comportamento racional, e através de suas preferências, eles maximizam suas utilidades. Em um mercado totalmente competitivo, acaba surgindo discriminação de trabalhadores igualmente produtivos, pois os indivíduos racionais geram preferências por discriminação. Ou seja, nesse caso qualquer indivíduo pode com base na cor da pele, gênero, religião e etnia fazer suas negociações de produtos e serviços.

A preferência do indivíduo pela discriminação faz com ele esteja disposto a pagar por algo, ou esteja disposto a reduzir a renda, pois o comportamento discriminatório equivale em haver uma redução do lucro, salário ou renda para condicionar o preconceito (LOUREIRO, 2003).

Ainda em relação à discriminação, para Ehrenberg e Smith (2000) há três fontes, sendo a primeira o preconceito pessoal, a segunda a estatística, e a terceira é o poder de monopólio.

O preconceito pessoal refere-se aos acontecimentos em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes que levam em consideração o sexo ou a raça de algum indivíduo, no momento de dividir o ambiente de trabalho, ou de se associar a ele, rejeitando certas características relacionadas à cor da pele ou ao gênero.

Em relação à discriminação do empregador, se este tiver preconceito e seus clientes e empregadores não tiverem, ele poderá dar preferência em contratar homens para certos cargos e assumir uma forma de segregação ocupacional. Levando em conta que mulheres terão as mesmas qualificações produtivas, mas se este empregador mantiver esse preconceito ao contratar, sua empresa poderá ter uma redução produtiva, quanto mais preconceituoso ele for.

A discriminação do cliente refere-se aos acontecimentos em que clientes dão preferência em serem atendidos, servidos por homens brancos. Isso pode levar a uma segregação profissional, principalmente se esses clientes exigirem suas preferências em atividades de grande responsabilidade, como médico, piloto de avião, etc. Outro fator que pode ocorrer, é em casos como esse, as mulheres, ou indivíduos não brancos receberem menos por esses serviços mesmo tendo uma qualificação idêntica à do homem branco. Em relação às empresas que mantêm grande contato com os clientes, irão dar preferência em contratar empregados que pertencem a grupos que

os clientes exigem, isso resultará em folhas salariais com maior valor para a empresa, e conseqüentemente, produtos ou serviços mais caros para o cliente.

A discriminação do empregado, ocorre quando trabalhadores de um certo grupo se recusam ou evitam trabalhar em empresas que possuem funcionários dos grupos (distintos do dele) com cargos ou ocupações mais elevadas. Por exemplo, situações em que o homem branco recusa uma oferta de trabalho em que mulheres possuem ocupação semelhante ou superior a dele. Muitas das situações como essa, fazem os empregadores dar uma bonificação para manter esses empregados que apresentam esse tipo de discriminação, fazendo a empresa diminuir sua maximização de lucro.

3. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE AS DIFERENÇAS SALARIAIS EM REGIÕES E ESTADOS BRASILEIROS

Margonato, Souza e Nascimento (2010), com dados da PNAD, analisaram a formação e os diferenciais de rendimentos das mulheres nos setores de atividade econômica da Região Sul do Brasil, no período de 2002 e 2009. Verificaram que a variável cor de pele teve sinal negativo, ou seja, as mulheres brancas obtiveram vantagem em relação às mulheres não brancas ao ingressarem nos cargos com melhores rendimentos. Quanto aos serviços domésticos, observaram o contrário, as mulheres não brancas estavam mais presentes nesse setor.

Neto, Barreto e Feijó (2011) pesquisaram a evolução dos diferenciais de rendimentos de 2001 a 2008 nas regiões Nordeste e Sudeste. Com base na PNAD e na decomposição de rendimentos de Oaxaca, verificaram a correlação entre educação, mercado de trabalho e desigualdade de renda. Os resultados apontaram que os principais fatores responsáveis pela queda da desigualdade de renda foram os avanços observados na educação e as mudanças na dinâmica de mercado de trabalho. Em relação à variável gênero, observaram que, em ambas as regiões, os homens são melhor remunerados em relação às mulheres. Constataram as imperfeições do mercado de trabalho evidenciadas pela discriminação salarial por gênero.

Almeida e Almeida (2014) estudaram a desigualdade salarial por gênero e cor na região do Nordeste. Estimaram equações salariais através do método de MQO e

regressões quantílicas e efetuaram a decomposição dos rendimentos por gênero e cor pelo método de Oaxaca-Blinder. Constataram a presença de diferenciais salariais significativos e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho nordestino, sendo 266,95% referente à discriminação contra as mulheres, e 59,68% referente à discriminação contra os não brancos.

Bacchi (2016) analisou a diferença salarial e a discriminação por gênero e cor da população ocupada da região Sudeste do Brasil, nos anos 2002 e 2013. Utilizou dados da PNAD e a metodologia baseou-se na elaboração de estatísticas descritivas, para verificar o perfil da população ocupada, equações salariais Mincerianas e decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, para mensurar os diferenciais salariais e o grau de discriminação entre homens brancos, não brancos, mulheres brancas e não brancas. Em relação ao gênero, o autor constatou discriminação contra a população feminina. Quanto à cor, houve redução nas diferenças salariais entre brancos e não brancos, apesar de superior às diferenças salariais por gênero. Houve, portanto, um decréscimo do nível de discriminação racial no período analisado.

Para analisar a diferenciação de salário por gênero e cor na região Sul do Brasil, nos anos de 2002 e 2013, Catellan (2016) estimou as equações mincerianas de determinação de salários e aplicou na decomposição de Oaxaca-Blinder, utilizando os microdados da PNAD. Verificou que o impacto discriminatório foi o maior responsável pelo hiato salarial entre os gêneros. Em relação à cor, houve redução no grau de diferença salarial causada pela convergência nos aspectos produtivos e pela queda do impacto discriminatório sobre o salário do grupo não branco. Quanto ao gênero, observou que aumentou o hiato salarial entre homens e mulheres, principalmente pela queda do ganho salarial feminino nos atributos produtivos.

Fonseca (2016) examinou as desigualdades salariais e discriminação por cor e gênero da região Norte, nos anos de 2004 e 2013, através de dados da PNAD. Para tanto, o autor estimou as equações mincerianas e aplicou a decomposição de Oaxaca-Blinder. O autor demonstrou que o impacto discriminatório foi o principal responsável pela diferença salarial entre os gêneros na região estudada. Já em relação ao hiato salarial entre brancos e não brancos, deveu-se principalmente pela diversidade nos fatores produtivos. Também verificou que o fator discriminatório foi decrescente para todos os grupos no período estudado.

Hayashi (2016) analisou a discriminação salarial por gênero e cor na região Centro-Oeste do Brasil, em 2002 e 2013, com dados da PNAD. O método utilizado foi

o da decomposição de Oaxaca-Blinder com o intuito de mensurar a discriminação salarial entre gêneros e cor. A autora verificou um aumento no hiato salarial entre homens e mulheres. Os níveis salariais aumentaram, educação e experiência no trabalho foram os principais responsáveis por esse aumento. Mas, ao decompor as diferenças salariais por gênero e cor, constatou que uma parte desse diferencial é atribuída a um fator discriminante.

Para analisar as diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho brasileiro e macrorregiões nos anos de 2004 e 2014, Faustino (2017), utilizou dados da PNAD. A autora aplicou a equação de Mincer para determinação dos salários, e a decomposição de Oaxaca-Blinder para calcular as diferenças de salários e discriminação em relação aos grupos estudados. Ao comparar os homens brancos (grupo em vantagem) com as mulheres não brancas (grupo com maior desvantagem) no Brasil, mostrou que esses grupos apresentaram o maior efeito discriminatório sobre os salários. As maiores diferenças salariais por gênero ocorreram nas regiões Centro-Oeste e Sudeste, e o maior diferencial salarial por cor, foi também na região Sudeste.

4. METODOLOGIA

Nesta pesquisa a base de dados foi a PNAD/IBGE de 2005 e 2015. Foram selecionadas as variáveis referentes ao gênero, cor, idade média, anos de estudo, experiência, salário hora, horas trabalhadas, salário mensal, área censitária (região urbana e rural), posição na família (chefe, cônjuge e filho) e número de filhos da população ocupada, com 14 anos de idade ou mais. Inicialmente, foram elaboradas as estatísticas descritivas; posteriormente foram mensuradas as equações mincerianas e aplicada a decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar as diferenças salariais dos grupos: homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca do Paraná e de Pernambuco.

Esta população ocupada foi dividida em quatro grupos, em relação ao gênero e cor da pele, quais sejam: homem branco, mulher branca, homem não branco e mulher não branca. Esses grupos representam mais de 99% da população ocupada brasileira, por esse motivo os grupos autodeclarados indígenas e amarelos não entraram nas estatísticas deste estudo.

Para medir o retorno das variáveis sobre a determinação do salário, Mincer elaborou a seguinte equação log-linear:

Equação 1

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 T + \beta_3 T^2 + X_i$$

Onde $\ln w$ representa o logaritmo natural do salário, E representa os anos de estudo, T representa a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, T^2 representa a existência de retornos decrescentes da experiência do trabalhador no longo prazo e X_i representa um vetor de atributos pessoais do trabalhador.

Nesta pesquisa, foram inseridas algumas variáveis categóricas dos trabalhadores como: setor de atividade, ocupação no trabalho e região censitária, resultando na seguinte equação:

Equação 2

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 + \beta_3 T^2 + \beta_4 Ind + \beta_5 Com + \beta_6 Ser + \beta_7 Dir + \beta_8 PCA + \beta_9 Tec + \beta_{10} For + \beta_{11} Urb + \mu$$

Foram utilizadas as seguintes variáveis binárias categóricas para os setores de atividades: *Ind* para indústria, *Com* para comércio, *Ser* para serviços. Em relação ao setor agrícola, esse foi omitido para evitar colinearidade perfeita. As variáveis do capital humano foram mantidas.

Para mensurar o grau das diferenças salariais entre os grupos de trabalhadores e a discriminação, por gênero e cor da pele, aplicou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973). Esta decomposição elucida duas partes, sendo uma em relação às diferenças das características do trabalhador (produtivas e referentes ao mercado de trabalho) e outra referente à mensuração da discriminação salarial, a qual não é explicada pelas características do trabalhador, e do mercado de trabalho

Equação 3

$$\ln w_m = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + u_{mi}$$

Equação 4

$$\ln w_f = \alpha + \beta_{mi} X_{mi} + u_{mi}$$

Nesse modelo, α é o intercepto da regressão, X é o vetor das variáveis de capital humano, sendo educação, experiência e experiência ao quadrado. $\ln w$ é o logaritmo do salário, β é vetor dos coeficientes, e μ sendo o erro estocástico. O subscrito

m representa a variável masculino, e o f a variável feminina, enquanto a subscrito i representa o número de indivíduos participantes da amostra.

As estimativas das funções salário (3) e (4), pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) podem ser escritas da seguinte forma:

Equação 5

$$\ln \bar{w}_m = \hat{\alpha}_m + \hat{\beta}_m \bar{X}_m$$

Equação 6

$$\ln \bar{w}_f = \hat{\alpha}_f + \hat{\beta}_f \bar{X}_f$$

Em \bar{X} , a barra representa o valor médio e o acento circunflexo sobre o α e β representa os valores estimados, na qual a diferença de rendimentos pode ser determinada como a diferença entre as equações (5) e (6).

Equação 7

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f$$

Na equação 7 é incluída a subtração e a soma de uma média artificial, que é dada pelo produto dos coeficientes da regressão do gênero masculino, grupo em vantagem, e a média da dotação dos atributos do gênero feminino, grupo considerado em desvantagem, no caso, $\hat{\beta}_m \bar{X}_m$

Equação 8

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f + \hat{\beta}_m \bar{X}_f - \hat{\beta}_f \bar{X}_f$$

Em seguida, rearranjos são feitos,

Equação 9

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$$

Os termos $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ apontam se há alguma diferença nos rendimentos em relação a discriminação salarial contra o gênero feminino, denominada por Oaxaca (1973) como termo de discriminação. O termo, $\hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$, indica a discrepância nos rendimentos relacionada às diferenças na dotação de atributos produtivos dos trabalhadores, ocupação, no setor e região censitária.

Nesse estudo foi aplicado o método citado para analisar a existência e o grau de discriminação, por gênero e cor da pele, no mercado de trabalho nos estados do

Paraná e Pernambuco nos anos de 2005 e 2015.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A população masculina, em 2005, no Paraná, representava 57,85% da população ocupada com 14 anos ou mais; a população feminina representava 42,14%. Dessa população masculina ocupada, 72,90% eram homens brancos, e 27,10 % eram não brancos. Da população ocupada feminina, 75,95% eram mulheres brancas e 24,05% eram não brancas (Tabela 1). O estado do Paraná apresentou uma porcentagem maior de brancos do que de não brancos, tanto em 2005 como em 2015, porém com uma redução no período, chegando a uma queda de 5,58p.p. entre os homens e 3,58p.p. entre as mulheres.

A idade média da população ocupada do Paraná se elevou, devido principalmente aos avanços na redução de natalidade e da mortalidade. Em relação à experiência no trabalho e anos de estudo, também houve crescimento, sendo as variáveis idade e experiência maiores para os homens, tanto em 2005 como em 2015. Já em relação aos anos de estudo, as mulheres apresentaram maiores médias também em ambos os anos analisados.

Tabela 1 - Mudanças no perfil da população ocupada, no estado do Paraná, em 2005 e 2015

Variáveis	Ocupados			
	Homens		Mulher	
	2005	2015	2005	2015
Branco	72,90	67,32	75,95	72,37
Não branco (%)	27,10	32,68	24,05	27,62
Idade (média)	36,73	38,76	34,67	37,68
Experiência (média)	23,94	25,06	20,07	22,48
Anos de estudo (média)	7,71	9,13	8,97	10,14
Salário mensal R\$ (média)	1.880,62	2.418,38	1.246,29	1.694,92
Horas trabalho/semana (média)	45,24	42,48	37,74	37,37
Salário hora/mês (média)	10,37	14,99	8,8	11,89
Região urbana (%)	84,43	87,36	92,14	91,91
Região rural (%)	15,57	12,64	7,86	8,09
Chefe de família (%)	69,11	59,23	25,62	33,23
Cônjuge (%)	47,62	13,93	49,05	44,8
Filho (%)	22,97	21,96	20,83	17,74
Número de filhos (média)	-	-	1,98	2,2

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015. Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2005 foram reajustados a preços constantes de 2015 com base no IPCA acumulado.

O salário mensal e salário hora dessa população se elevaram, sendo os homens o grupo em vantagem. Já as médias das horas trabalhadas na semana tiveram uma pequena redução, principalmente para o gênero masculino. Devido à cultura patriarcal que teve em sua história, o homem paranaense apresentou elevada participação como chefe de família, mas no período estudado houve redução na diferença, 9,88p.p., o que destaca a importância da evolução da mulher como chefe de família.

Em relação ao estado de Pernambuco, o número da população ocupada não branca é maior do que a branca, e essa diferença elevou-se ainda mais de 2005 para 2015 para ambos os gêneros (Tabela 2).

Tabela 2 - Mudanças no perfil da população ocupada, no estado de Pernambuco, 2005 e 2015

Variáveis	Ocupados			
	Homens		Mulher	
	2005	2015	2005	2015
Branco (%)	34,67	29,65	38,21	32,77
Não branco (%)	65,32	70,35	61,78	67,23
Idade média	35,48	38,35	34,87	37,55
Experiência	21,68	23,54	19,14	21,2
Anos de estudo (média)	6,69	8,24	8,48	9,95
Salário mensal R\$ (média)	1206,84	1.442,41	933,7	1.233,65
Horas trabalho/semana (média)	44,41	40,26	38,04	36,35
Salário hora/semana (média)	7,07	9,68	6,69	9,05
Região urbana (%)	85,28	88,21	93,69	93,42
Região rural (%)	14,72	11,79	6,31	6,58
Chefe de família (%)	62,66	51,63	32,73	37,66
Cônjuge (%)	63,68	17,99	39,51	33,27
Filho (%)	26,48	24,62	22,76	22,58
Número de filhos (média)			2,1	2,21

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015. Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2005 foram reajustados a preços constantes de 2015 com base no IPCA acumulado.

A idade média e a experiência aumentaram no período analisado, em ambos os anos, o homem apresentou uma média maior que a da mulher. Quanto aos anos de estudo, as mulheres apresentaram maiores médias, com ampliação da escolaridade para os dois gêneros no período.

O salário mensal elevou-se para os dois gêneros, os homens apresentaram salários maiores, porém as mulheres tiveram um aumento proporcionalmente maior, o que fez diminuir a diferença salarial entre eles. Houve redução na média das horas trabalhadas (semanalmente) para ambos, com uma redução maior para os homens.

A mulher em Pernambuco também teve seu avanço no papel como chefe de família, de 4,93 p.p.; já o homem obteve redução de 11,03p.p. na participação como chefe de família.

As Tabelas 3 e 4 apresentam os grupos: homens brancos, homens não brancos, mulheres brancas e mulheres não brancas nos estados do Paraná e Pernambuco respectivamente, de acordo com o nível educacional classificado por faixas de anos de estudo. No estado do Paraná, quanto à escolaridade, houve avanço em todos os grupos da população ocupada, visto que em 2005 a maior parte dessa população encontrava-se na faixa de 4 a 8 anos de estudo, já em 2015 a maior parte encontrava-se na faixa de 9 a 11 anos de estudo.

Tabela 3 - Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor, e anos de estudo, no estado do Paraná nos anos de 2005 e 2015, em (%)

2005						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branca	Não branca	Total
0 a 3	13,79	22,65	16,25	9,06	18,75	11,45
De 4 a 8	38,11	44,64	39,92	27,57	36,49	29,77
De 9 a 11	30,77	26,55	29,59	35,98	33,64	35,4
De 12 a 14	6,18	2,73	5,22	9,99	4,86	8,72
15 ou mais	6,26	3,43	9,01	17,41	6,26	14,66
2015						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branca	Não branca	Total
0 a 3	7,29	13,87	9,5	4,87	10,36	6,45
De 4 a 8	29,38	38,97	32,6	21,15	33	24,56
De 9 a 11	37,28	35,83	36,79	37,06	39,84	37,86
De 12 a 14	8,7	4,96	7,44	11,34	6,57	9,97
15 ou mais	17,36	6,38	13,67	25,28	10,22	21,16

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015.
Nota: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade.

Nos dois anos analisados, as mulheres apresentaram maior participação no ensino superior, correspondente às faixas de 12-14 anos e a de 15 anos ou mais de estudo. E essa diferença aumentou ainda mais de 2005 para 2015, chegando a uma

diferença de quase 11 p.p. da população ocupada com mais de 12 anos de estudo.

O grupo dos homens não brancos apresentou o menor nível de escolaridade, com maior participação nas faixas de 0 a 3 anos e de 4 a 8 anos de estudo, em 2005 e 2015; chegando a atingir 67,29% da sua população com 8 anos de estudo ou menos em 2005, e 53,84% em 2015.

Tabela 4 - Participação dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor, e anos de estudo, no estado do Pernambuco nos anos de 2005 e 2015, em (%)

Anos de estudo	2005					
	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branca	Não branca	Total
0-3	27,21	35,79	32,75	12,96	19,7	17,08
De 4 a 8	33,47	37,99	36,39	25,09	34,69	30,97
De 9 a 11	27,13	21,8	23,69	37,94	36,03	36,77
De 12 a 14	3,86	1,53	2,35	6,53	3,29	4,55
15 ou mais	8,33	2,9	4,82	17,48	6,29	10,63
Anos de estudo	2015					
	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branca	Não branca	Total
0-3	16	22,39	21,1	8,56	10,33	9,72
De 4 a 8	29,42	33,81	32,45	20,15	26,08	24,03
De 9 a 11	33,82	31,84	32,45	36,81	42,18	40,32
De 12 a 14	7,42	4,45	5,37	10,47	8,2	8,99
15 ou mais	13,34	6,51	8,62	24,01	13,21	16,95

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015. Nota: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade.

O grupo que apresentou maior nível de escolaridade foi o da mulher branca, sendo o único grupo em 2005 a registrar mais de 27% da sua população cursando ou que já tinha cursado o ensino superior, em 2015 subiu para quase 37%. O grupo dos homens brancos obtiveram o segundo maior nível de escolaridade, 12,44% da sua população ocupada em 2005 e 26,06% em 2015, cursando ou concluído o ensino superior.

No estado de Pernambuco, a população ocupada apresentou um nível de escolaridade menor se comparada com a do Paraná. Assim como naquele estado, o nível de escolaridade das mulheres era maior do que o dos homens nos dois anos. O nível de escolaridade aumentou para toda população ocupada, conseqüentemente o acesso ao ensino superior também aumentou.

Dos quatro grupos analisados, a mulher branca apresentou o maior nível de escolaridade, assim como foi aquele com maior participação de pessoas cursando ou que concluíram o ensino superior, chegando em 2015 a quase 24%.

O Grupo dos homens não brancos apresentou o menor nível de escolaridade. Mesmo aumentando mais que o dobro de 2005 a 2015 a sua participação no nível superior, ainda se manteve com menor representatividade, somando em 2015 apenas 6,51%. As tabelas 5 e 6 mostram a remuneração média real da população ocupada, por gênero e cor, por faixas de anos de estudo no Paraná e Pernambuco, respectivamente, em salário-hora.

Tabela 5 - Salário hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, nos estados do Paraná em 2005 e 2015 (em R\$)

2005						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branco	Não branco	Total
De 0 a 3	5,21	4,49	4,94	4,63	3,79	4,29
De 4 a 8	7,49	6,24	7,11	5,78	5,01	5,55
De 9 a 11	10,32	7,90	9,74	7,51	7,34	7,47
De 12 a 14	20,16	14,02	19,33	12,92	8,19	12,31
A partir de 15	30,20	16,99	28,91	18,91	18,23	18,84
2015						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branco	Não branco	Total
De 0 a 3	11,90	7,43	9,75	9,41	6,08	8,03
De 4 a 8	11,12	9,30	10,4	7,93	7,45	7,76
De 9 a 11	11,99	9,35	11,16	9,63	7,41	9,01
De 12 a 14	16,52	14,68	16,14	13,38	9,18	12,61
A partir de 15	32,71	20,62	30,92	21,82	16,89	21,2

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015. Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2005 foram reajustados a preços constantes de 2015 com base no IPCA acumulado.

A tabela 5 apresenta o salário hora médio por faixas de anos de estudo dos quatro grupos examinados da população ocupada do Paraná. Por gênero, o homem foi quem apresentou os melhores salários hora em todas as faixas de anos de estudo, em 2005 e em 2015. Entre os quatro grupos, o homem branco foi o grupo que apresentou maior vantagem, em todas as faixas de anos de estudo, pois foi o grupo que obteve a maior média salarial nos dois anos analisados. Em 2015, as médias de

salário/hora das três primeiras faixas de anos de estudo para o homem branco foram muito próximas, inclusive os que possuíam de 4 a 8 anos de estudo apresentaram salários mais baixos dos que tinham de 0 a 3 anos de estudo. A mesma análise se enquadra para a mulher branca.

A mulher não branca obteve aumento salarial em quase todas as faixas de escolaridade no período, exceto para aquelas com 15 anos ou mais de estudo, cujo salário hora médio de R\$18,23 em 2005 foi reduzido para R\$16,89 em 2015. No geral, observa-se uma significativa desigualdade salarial por gênero e cor; no entanto, constata-se aumento do salário hora médio de acordo com o aumento da escolaridade, reforçando os fundamentos da teoria do capital humano.

Tabela 6 - Salário hora médio dos trabalhadores ocupados, por gênero, cor e anos de estudo, nos estados do Paraná em 2005 e 2015 (em R\$)

2015						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branco	Não branco	Total
De 0 a 3	3,03	2,79	2,86	3,79	2,73	3,03
De 4 a 8	4,68	3,78	4,06	4,48	3,58	3,85
De 9 a 11	8,63	6,41	7,29	6,96	5,27	5,97
De 12 a 14	13,84	14,94	14,32	10,65	7,79	9,38
A partir de 15	34,93	23,46	30,55	20,04	15,7	18,43

2015						
Anos de estudo	Homem			Mulher		
	Branco	Não branco	Total	Branco	Não branco	Total
De 0 a 3	5,01	7,06	6,58	6,36	5,58	5,8
De 4 a 8	6,86	6,68	6,72	5,02	5,43	5,32
De 9 a 11	10,16	8,18	8,78	7,5	6,28	6,65
De 12 a 14	12,48	9,57	10,73	9,8	9,05	9,33
A partir de 15	29,44	22,69	25,83	22,31	16,56	19,39

Fonte: Elaborada pelos autores, com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005-2015. Notas: Trabalhadores ocupados a partir de 14 anos de idade. Os salários de 2005 foram reajustados a preços constantes de 2015 com base no IPCA acumulado.

A tabela 6 mostra o salário hora médio por faixas de anos de estudo dos quatro grupos examinados de Pernambuco em 2005 e 2015. O homem apresentou médias salariais mais elevadas do que as da mulher em todas as faixas de anos de estudo, com exceção da faixa de 0 a 3 anos em 2005. Porém, no período houve redução do salário hora dos homens com 12 anos ou mais de estudo.

As mulheres de Pernambuco também obtiveram elevação em suas médias salariais no período, em todas as faixas de anos de estudo com exceção de 12 a 14

anos na qual houve uma leve queda. Cabe ressaltar que os salários horas das mulheres não brancas foram os mais baixos em todas as faixas escolares de 2005 e em quase todas em 2015. (Exceto de 0 a 3 anos, e de 4 a 8 anos).

Entre os homens não brancos, com 0 a 3 anos de estudo, houve significativa elevação salarial, registrando um aumento de mais de 2,5 vezes em sua média, de 2005 para 2015. Porém, houve redução no salário hora daqueles com 12 a 14 anos de estudo. Observa-se desse modo que houve queda na desigualdade salarial em relação aos anos de estudo nesse grupo.

Mesmo havendo algumas reduções no salário hora dos grupos com mais anos estudo no período analisado, ainda assim nota-se desigualdade salarial relacionada ao nível de escolaridade. Portanto, a observação feita ratifica a teoria do capital humano.

As tabelas 7 e 8 mostram os coeficientes das equações de determinação de salário para os grupos dos homens brancos, não brancos, mulheres brancas e não brancas do Paraná e Pernambuco, respectivamente, nos anos de 2005 e 2015. Os valores significam o incremento percentual sobre o salário ao acrescentar uma unidade das seguintes variáveis: educação, experiência e experiência ao quadrado (variáveis contínuas), ocupações, setores, formalidades e área censitárias (variáveis categóricas) em relação a uma variável omitida.

A primeira coluna da tabela descreve as variáveis que são relacionadas ao capital humano, como educação, experiência e experiência ao quadrado. Em relação à teoria do capital humano, conforme Becker (1962, 1966) apud Bacchi (2016) e Schultz (1961) apud Bacchi (2016), educação e experiência possuem relação positiva com os salários. Já a experiência ao quadrado possui relação negativa com o aumento de salário, como é visto na tabela com sinal negativo.

Em 2005, observa-se que para o homem branco, a cada ano de estudo obtido, eleva-se o salário em 9%. É o maior aumento entre os grupos. O menor é o da mulher não branca com 5,49%. Em 2015, os percentuais de todos os grupos foram menores que os de 2005. Portanto, a relação entre o aumento de salário com o acréscimo de um ano de estudo foi reduzida de 2005 para 2015.

Tabela 7 - Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, nos estados Paraná, 2005-2015

Variáveis	Homens brancos		Homens não brancos		Mulheres brancas		Mulheres não brancas	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Educação	0,0900*	0,0562*	0,0574*	0,0358*	0,0739*	0,0543*	0,0549*	0,0324*
Experiência	0,0266*	0,0232*	0,0300*	0,0219*	0,02884*	0,0228*	0,0174*	0,0261*
Experiência2	-0,0002*	*0,0002*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0003*	0,0003*	0,0002*	-0,0004*
Indústria	0,1201*	0,1005	0,3033*	0,2049*	0,093	-0,0756	0,3624*	0,1842
Comércio	0,1128	0,0565	0,275*	0,1719*	0,0599	-0,0803	0,3719*	0,211
Serviço	0,1497*	0,1481*	0,3351*	0,2938*	0,0889	0,028	0,4233*	0,3445*
Dirigentes	0,6880*	0,5467*	0,8078*	0,51229*	0,6804*	0,5422*	0,4852*	0,5378*
PCAS	0,6631*	0,6268*	0,6860*	0,4763*	0,5662*	0,5267*	0,4188*	0,4232*
Técnicos	0,3197*	0,3409*	0,2983*	0,2585*	0,2383*	0,2584*	0,2915*	0,1533*
Formal	0,1490*	0,1422*	0,2123*	0,1254*	0,2038*	0,0921*	0,1945*	0,2084*
Urbano	0,9885*	0,0932*	0,8381	0,1614*	0,1636*	0,0939*	0,1488	0,0384
Chefe	0,1956*	0,102*	0,15758*	0,1481*	0,061*	0,0278	0,0897	-0,117
Constante	-0,4458*	0,9579*	0,4084*	0,953*	-0,4882*	0,988*	0,5391*	0,8012*

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: Considerou-se para a composição da amostra indivíduos a partir de 14 anos de idade. * significativo a 5%.

Quanto à experiência, o homem não branco apresentou o maior aumento; para cada ano a mais de experiência obtinha 3% a mais em seu salário, em 2005. A mulher não branca apresentou o menor aumento salarial com um ano a mais de experiência. Porém, foi o único grupo que em 2015 obteve uma proporção relativa maior que a de 2005. Para cada ano de experiência, o aumento era de 1,74% em 2005, já em 2015 era de 2,61%.

A experiência ao quadrado mostrou sinal negativo em todos os grupos, nos dois anos examinados, indicando que os rendimentos são decrescentes, ou seja, a partir de um determinado tempo de experiência, há tendência de os salários se estabilizarem.

O segundo conjunto de variáveis, relacionado aos setores da indústria, comércio e serviço, mostra o quanto estes influenciam na determinação e diferenciação dos rendimentos individuais. Ao compará-los com a variável omitida, setor da agricultura, estar alocado em um dos três setores mencionados proporcionou acréscimo no salário para todos os grupos nos dois anos, exceto a mulher branca em 2015, que apresentou sinal negativo na indústria e comércio.

Quanto à indústria, em 2005, o grupo que obteve maior destaque foi o da mulher não branca, visto que neste setor receberia um salário maior do que se estivesse trabalhando na agricultura em 36,24%. Em 2015, o homem não branco apresentou a maior proporção nesse setor, 20,49%. No comércio e no serviço, em 2005, a mulher não branca também apresentou as maiores proporções, obteria 37,72% e 42,33% a mais em seus salários, e em 2015 o serviço elevou para 34,45%.

O terceiro conjunto de variáveis, referente às ocupações – dirigentes, PCA (profissionais das ciências e artes) e técnicos, indica os percentuais de seus salários comparando-os com o da variável omitida – trabalhador operacional. Em relação aos dirigentes e PCAs, o homem não branco obteve a maior variação em 2005, com 80,78% e 68,60%, respectivamente. Para o técnico, o homem branco foi quem apresentou maior variação com 31,97%. Em 2015, o homem branco foi quem apresentou maior aumento salarial, para as 3 variáveis, com 54,67% para dirigentes, 62,68% para PCAs, e 34,09% para técnicos.

A formalidade trouxe aumento salarial para todos os grupos nos dois anos, comparativamente ao mercado informal, sendo em 2005 o maior aumento para os homens não brancos (21,23%) e em 2015 para a mulher não branca (20,84%). Inclusive, o grupo das mulheres não brancas foi o único dos quatro grupos que apresentou um aumento salarial causado pela formalidade maior em 2015 do que 2005.

Quanto à área censitária, houve acréscimo no salário dos indivíduos da região urbana em relação à rural. Tanto em 2005 quanto 2015, constatou-se uma superioridade em termos salariais para todos os grupos que residem na região urbana. O grupo que mais se destacou em 2005 foi o da mulher branca, com 16,36%. Em 2015, foi o homem não branco, com 16,14%.

A tabela 8, apresenta os resultados das equações mincerianas para Pernambuco, em 2005 e 2015. Em relação à escolaridade e à experiência, as variações foram positivas. Por outro lado, a experiência ao quadrado foi negativa, para todos os grupos nos dois anos. A mulher branca obteve maior impacto no salário pela educação, tanto em 2005 e em 2015, a cada ano de estudo adicionado, os seus salários alteravam positivamente em 8,08% em 2005 e 6,32% em 2015; o homem branco obteve o segundo maior impacto da educação no salário.

Tabela 8 - Equações mincerianas para homens brancos, não brancos e mulheres brancas, não brancas, no estado Pernambuco, 2005-2015

Variáveis	Homens brancos		Homens não brancos		Mulheres brancas		Mulheres não brancas	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Educação	0,0770*	0,0530*	0,0568*	0,0441*	0,0808*	0,0632*	0,0732*	0,0413*
Experiência	0,0191*	0,0297*	0,0236*	0,0187*	0,0225*	0,0120*	0,0192*	0,0089*
Experiência ²	-0,0001*	-0,0004*	-0,0003*	-0,0001*	0,0001*	-0,0001	0,3568	0,0001
Indústria	0,3202*	0,4417*	0,2510*	0,2333*	-0,0727	0,3178*	0,3568	0,1399
Comércio	0,2713*	0,4163*	0,2180*	0,1441*	-0,0715	0,6528*	-0,3740*	-0,0090
Serviço	0,3653*	0,5076*	0,2552*	0,2474*	-0,0372	0,6196*	0,6573*	0,1556
Dirigentes	0,8685*	0,7635*	0,8724*	0,6845*	0,9950*	0,8222*	0,1141*	0,6998*
PCAS	0,9140*	0,8207*	0,7978*	0,5182*	0,6304*	0,6768*	0,7341*	0,5393*
Técnicos	0,4193*	0,3021*	0,5301*	0,3188*	0,3642*	0,6415*	0,3042*	0,3283*
Formal	0,4130*	0,2664*	0,4148*	0,3063*	0,4202*	0,3178*	0,3568*	0,3267
Urbano	-0,0076	0,2180*	0,0877*	0,2581*	0,0841	0,0902	0,1136	0,3278*
Chefe	0,1750*	0,1716*	0,1253*	0,1486*	0,0924	0,1083	-0,0044	0,0209
Constante	0,7277*	0,0295	-0,6656*	0,3172*	0,7355*	-0,2512	-0,7258*	0,3695*

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: Considerou-se para a composição da amostra indivíduos a partir de 14 anos de idade. * significativo a 5%.

Quanto à experiência, o homem não branco obteve maior impacto em 2005 com 2,36%, e o homem branco em 2015 com 2,97%. Todos os grupos, exceto o de homens brancos, obtiveram redução no impacto da experiência no salário no período. A experiência ao quadrado apresenta sinais negativos, porém com baixo impacto em todos os grupos.

No segundo conjunto de variáveis da Tabela 8, observou-se que em relação à indústria, os grupos obtiveram salários mais elevados nos dois anos. Em 2005, os homens brancos registraram o maior percentual (32,02%), e os homens não brancos em 2015 (44,17%). No comércio, em 2005, as mulheres não brancas apresentaram salários inferiores ao da agricultura; por outro lado os grupos masculinos, obtiveram salários superiores. Já em 2015, todos os grupos apresentaram salários superiores. Quanto ao setor de serviço, todos os grupos obtiveram variação positiva, nos dois anos. A mulher não branca obteve a maior variação em 2005 (65,73%) e o homem branco em 2015 (50,76%).

No terceiro conjunto de variáveis referente às ocupações – dirigentes, PCAs e

técnicos – todos obtiveram variação positiva nos dois anos, ou seja, seus salários eram superiores aos dos operacionais. A mulher branca apresentou os maiores percentuais na ocupação de dirigentes, isso para ambos os anos, 99,50% em 2005 e 82,22% em 2015. Entre os PCAs, o homem branco obteve as maiores variações salariais, com 91,40% em 2005 e 82,07% em 2015. Para os técnicos, o homem não branco obteve maior variação em 2005 com 53,01% e a mulher branca em 2015 com 64,15%.

A formalidade proporcionou maiores salários para todos os grupos, se comparada ao mercado informal, sendo maiores 2005 do que em 2015. A mulher branca obteve maior variação em 2005 e em 2015 com 42,02% e 31,78%, respectivamente. Quanto à região censitária, todos os grupos da área urbana receberam salários superiores aos da rural. Os resultados das decomposições salariais de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas nos anos de 2005 e 2015 no Paraná estão na Tabela 9. A diferença total dos salários entre estes dois grupos foi de 13,19% em 2005 e 14,29% em 2015.

Em relação às diferenças explicadas, referentes às variáveis escolaridade, experiência, formalidade, setores, ocupações e regiões censitárias, entre os anos examinados, no que tange ao impacto das dissimilaridades salariais para a mulher, este foi de -14,83% em 2005 e de -12,84% em 2015. Logo, as mulheres brancas possuísem as mesmas características dos homens brancos, seus salários teriam reduções de 14,83% em 2005 e 12,84% em 2015.

Quanto à discriminação por gênero entre os brancos, houve pequena redução de 2005 para 2015, passando de 32,89% para 31,11%, queda de 1,78 p.p. Neste caso, para a discriminação ser eliminada, a mulher branca deveria receber um salário 32,89% maior, em 2005 e 31,11% em 2015, comparativamente ao salário do homem branco.

Tabela 9 - Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas no estado do Paraná 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes na forma exponencial	
	2005		2015		2005	2015
Homens Brancos	1,2528*		2,2994*		3,5004*	9,9681*
Mulheres Brancas	1,1289*		2,1658*		3,09238*	8,7216*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	-0,1604*	-129,45	-0,1335*	-100	-14,83*	-12,84*
Escolaridade	-0,14068*	-113,54	-0,0655*	-49,06	-13,32*	31,11*
Experiência	0,15996*	129,1	0,0770*	57,67	17,34*	8*
Experiência2	-0,0813*	-65,61	-0,0550*	-41,19	-7,81*	-5,36*
Formalidade	-0,0042**	-3,38	-0,0012	-0,89	-0,43**	-0,13
Setores	-0,0262*	-21,14	-0,0247*	-18,5	-2,59*	-2,45*
Ocupações	-0,05868*	-47,29	-0,0628*	-47,04	-5,71*	-6,09*
Urbanização	-0,0092**	-7,42	-0,0049**	-3,67	-0,93**	-0,58**
Discriminação por gênero	0,2843*	229,45	0,2709*	202,92	32,89*	31,11*
Diferença total	0,1239*	100	0,1335*	100	13,19*	14,29*

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%.

Esses resultados mostram que existe discriminação entre esses dois grupos, confirmando a teoria da discriminação. Na tabela 10, é apresentada a decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas em Pernambuco, em 2005 e 2015. A diferença total de salário entre esses dois grupos teve uma leve redução de 0,69% p.p., de -2,6% em 2005 para -1,91% em 2015.

Quanto à desigualdade salarial causada pelas variáveis explicadas, apresentou redução de -28,57% em 2005 para -24,31 % em 2015. Logo, se as mulheres brancas possuísem as mesmas características dos homens brancos, seus salários seriam reduzidos nesses percentuais.

Tabela 10 - Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres brancas no estado de Pernambuco 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes na forma exp.	
	2005		2015		2005	2015
Homens brancos	0,7276*		1,7638*		2,0701*	5,8348*
Mulheres brancas	0,7539*		1,7831*		2,1252*	5,9484*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	-0,3363	1278,7072	-0,2757*	143,0721	-28,5700	-24,31*
Escolaridade	-0,1902*	723,1939	-0,10844*	56,2740	-17,33*	-10,28*
Experiência	-0,8602*	3270,7224	0,08269*	-42,9113	8,98*	8,62*
Experiência2	-0,0502*	190,8745	-0,0648*	33,6274	-4,9*	-2,8*
Formalidade	-0,0221*	84,0304	-0,0148*	7,6803	-2,2*	-1,48*
Setores	-0,0796*	302,6616	-0,06243*	32,3975	-7,66*	-6,06*
Ocupações	-0,0816*	310,2662	-0,0902*	46,8085	-7,85*	-8,63*
Urbanização	0,0015	-5,7034	-0,0176*	9,1334	0,1500	-1,76*
Discriminação de gênero	0,31*	-1178,7072	0,2565*	-133,1085	36,35*	29,24*
Diferença total	-0,0263*	100	-0,1927	100	2,6*	-1,9100

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015.

Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%

A discriminação também apresentou redução, pois em 2005 era de 36,35% e em 2015 29,24%, ou seja, queda de 7,11p.p. Para que a discriminação de gênero entre a população branca fosse eliminada, a mulher deveria ter um aumento de 36,35% em 2005 e 29,24% em 2015. Assim, a comparação entre esses dois grupos confirma a teoria da discriminação entre eles.

A tabela 11 mostra a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, de 2005 e 2015 para o Paraná. A diferença total entre esses dois grupos elevou-se em 4,82 p.p. de 2005 para 2015, passando de 13,46% para 18,28%. Quanto à desigualdade salarial que se dá pelas variáveis explicadas, esta apresentou uma redução de -13,05% em 2005 para -11,25% em 2015. No caso, se as mulheres não brancas, possuísem as mesmas características dos homens não brancos, seus salários teriam uma redução de 13,05% e 11,25% em 2005 e 2015, respectivamente.

Tabela 11 - Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas, no estado do Paraná, 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes na forma exp.	
	2005		2015		2005	2015
Homens não brancos	0,9351*		2,0454*		2,5474*	7,7332*
Mulheres não brancas	0,8087*		1,8775*		2,2451*	6,5374*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	-0,1398*	-110,6888	-0,1192*	-70,9946	-13,05*	-11,25*
Escolaridade	-0,0615*	-48,6936	-0,0333*	-19,8332	-5,98*	-3,28*
Experiência	0,0943*	74,6635	0,0389**	23,1686	9,88*	0,22**
Experiência2	-0,0686*	-54,3151	-0,0334*	-19,8928	-6,64*	-3,3*
Formalidade	-0,0004	-0,3167	0,0022	1,3103	-0,05	0,22
Setores	-0,0625*	-49,4854	-0,0486*	-28,9458	-6,07*	-4,58*
Ocupações	-0,327*	-258,9074	-0,0372*	-22,1560	3,22*	-3,66*
Urbanização	-0,0081	-6,4133	-0,0095*	-5,6581	-0,82	-0,96*
Discriminação de gênero	0,2661*	210,6888	0,2872*	171,0542	30,49*	33,27*
Diferença total	0,1263*	100,0	0,1679*	100	13,46*	18,28*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%

Houve aumento de 2,78p.p. na discriminação por gênero entre os grupos. Em 2005 era de 30,49% e em 2015 33,27%. Se a discriminação por gênero fosse eliminada, a mulher não branca ocupada teria elevação de 30,49% em seu salário em 2005, e 33,27% em 2015. Também houve discriminação entre homem não branco e mulher não branca no Paraná, apresentando crescimento no período. Novamente, a mulher apresentou maior escolaridade do que o homem, mesmo obtendo salários mais baixos.

A tabela 12 mostra a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para homens não brancos e mulheres não brancas de Pernambuco, em 2005 e 2015. A diferença total entre esses grupos apresentou elevação de 9,92 p.p., passando de -5,95% em 2005 para 3,97% em 2015.

Tabela 12 - Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens não brancos e mulheres não brancas no estado de Pernambuco, 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes na forma exp.	
	2005		2015		2005	2015
Homens não brancos	0,419*		1,5816*		1,5205*	4,8631*
Mulheres não brancas	0,4803*		1,5426*		1,6166*	4,6771*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	-0,2402*	392,4837	-0,1793*	-459,7436	-21,36*	-16,42*
Escolaridade	-0,1241*	202,7778	-0,09962*	-255,4359	-11,68*	-9,49*
Experiência	0,0639*	-104,4118	0,0569*	145,8974	6,6*	5,85*
Experiência2	-0,048*	78,4314	-0,0362*	-92,8205	-4,69*	-3,56*
Formalidade	0,009	-14,7059	0,0066	16,9231	0,91	0,66
Setores	-0,0642*	104,9020	-0,0415*	-106,4103	-6,23*	-4,07*
Ocupações	-0,0646*	105,5556	-0,0432*	-110,7692	-6,26*	-4,24*
Urbanização	-0,0122*	19,9346	-0,0222*	-56,9231	-1,22*	-2,2*
Discriminação de gênero	0,1789*	-292,3203	0,2183*	559,7436	19,6*	24,39*
Diferença total	-0,0612*	100	0,039	100	-5,95*	3,97

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%.

Quanto à desigualdade salarial causada pelas variáveis explicadas, houve redução, de -21,36% para -16,42%, isso mostra que se a mulher não branca de Pernambuco tivesse as mesmas características do homem não branco deste estado, seu salário se reduziria em 21,36% em 2005 e 16,42% em 2015.

Na discriminação por gênero entre esses dois grupos, houve aumento no período, em 4,79 p.p., passando de 19,60% em 2005 para 24,39% em 2015. Para anular essa discriminação entre a mulher não branca e o homem não branco, o salário da mulher deveria aumentar 19,60% 2005 e 24,39% em 2015. Logo, em Pernambuco também houve discriminação entre homem não branco e mulher não branca. Destacando-se que a mulher não branca apresentou nível de escolaridade maior.

A tabela 13 apresenta a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas, no Paraná nos anos de 2005 e 2015. A diferença salarial entre eles foi a maior registrada entre os grupos deste estado, com uma redução de 3,44 p.p. Em 2005 a diferença foi de 55,91% e em 2015 de 52,47%.

Tabela 13 – Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas

no estado do Paraná, 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes forma exp.	
	2005		2015		2005	2015
Homens Brancos	1,2528*		2,2994*		3,5004*	9,9681*
Mulheres não brancas	0,8087*		1,8775*		2,2451*	6,5374*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	0,1088*	24,5150	0,0653*	15,4813	11,50*	6,30*
Escolaridade	0,3856*	86,8446	0,0385*	9,1275	3,93*	3,92*
Experiência	0,1271*	28,6206	0,0611*	14,4855	13,55*	6,30*
Experiência2	-0,63802*	-143,6614	-0,0458*	-10,8582	-6,18*	-4,48*
Formalidade	0,0091*	2,0676	0,00878	2,0626	0,92*	0,87*
Setores	-0,0261*	-5,8784	-0,0215	-5,0972	-2,58*	-2,14
Ocupações	0,0324*	7,3093	0,0283*	6,7093	3,30*	2,87*
Urbanização	-0,0085*	-1,9222	-0,004**	-0,9483	-0,85*	-0,41**
Discriminação por gênero e cor	0,3352*	75,4849	0,3565*	84,5187	39,83*	42,83*
Diferença total	0,4441*	100	0,4218*	100	55,91*	52,47*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%.

Na diferença explicada total, a comparação do impacto percentual no salário entre a mulher não branca e o homem branco foi a menor entre os demais grupos comparados do estado do Paraná (Tabelas 9 e 11). Além disso, houve redução de 11,50% em 2005 para 6,30% em 2015. A experiência foi um dos principais fatores dessa redução. Se a mulher não branca possuísse as mesmas características do homem branco, seu salário teria um aumento de 11,50% em 2005 e 6,30% em 2015.

A discriminação por gênero e cor entre eles elevou-se em 3,00p.p. Em 2005 era de 39,83% e em 2015 42,83%. A mulher não branca teria que ter um aumento de 39,82% em 2005 e 42,83% em 2015 para não haver discriminação de gênero e cor entre esses dois grupos no estado do Paraná.

A tabela 14 mostra a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas do estado de Pernambuco nos anos de 2005 e 2015. A diferença total entre esses dois grupos reduziu-se nesses anos, em 2005 era de 28,05% e em 2015 de 24,75%.

Tabela 14 - Decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas no estado Pernambuco, 2005-2015

Grupos	Coeficientes de salário				Coeficientes forma exp.	
	2005		2015		2005	2015
Homens brancos	0,7276*		1,7638*		2,0701*	5,8348*
Mulheres não brancas	0,4803*		1,5426*		1,6166*	4,6771*
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada total	-0,069*	-27,9126	-0,1107*	-50,0678	-6,67*	-10,49*
Escolaridade	-0,0706*	-28,5599	-0,0488*	-22,0715	-6,82*	-4,77*
Experiência	0,0697*	28,2241	0,0800*	36,1827	7,22*	8,33*
Experiência2	-0,0394*	-15,9385	-0,0658*	-29,7603	3,88*	-6,37*
Formalidade	0,0271*	10,9628	0,0142*	6,4224	1,42*	1,43*
Setores	-0,0711*	-28,7621	-0,0636*	-28,7653	6,87*	-6,18*
Ocupações	0,0141	5,7039	-0,0106	-4,7942	1,42	-1,07
Urbanização	0,0011	0,4450	-0,0161*	-7,2818	0,11	-1,61*
Discriminação por gênero e cor	0,3162*	127,9126	0,3319*	150,1131	37,2*	39,36*
Diferença total	0,2472*	100	0,2211*	100	28,05*	24,75*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos microdados da PNAD/IBGE, 2005 e 2015. Nota: * significativo a 1%, **significativo a 5%.

As diferenças salariais explicadas aumentaram de 2005 (-6,67%) para 2015 (-10,49%). Em relação às demais variáveis dos grupos de Pernambuco para diferenças salariais explicadas, apresentaram a menor diferença entre os grupos comparados. Caso a mulher não branca possuísse as mesmas características do homem branco em Pernambuco, seu salário teria uma redução de 6,67% em 2005 e de 10,49% em 2015.

Enfim, a discriminação por gênero e cor no estado de Pernambuco apresentou um leve crescimento de 2,16p.p. no período. Foi a maior discriminação entre os grupos, em 2005 foi de 37,20% e em 2015 de 39,36%.

Os maiores diferenciais salariais foram nas comparações verificadas entre homens brancos e mulheres não brancas. O conjunto gênero e cor potencializa as diferenças de salário, ficando evidente as desigualdades em favor dos homens e dos brancos, e elevada discriminação salarial contra os grupos do gênero feminino e não branco.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou os diferenciais de salário e a discriminação por gênero e cor da população ocupada do Paraná e Pernambuco, em 2005 e de 2015. Com base nas teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação, utilizando microdados da PNAD/IBGE, foram estimadas equações de determinação salarial de Mincer e aplicada a decomposição de Oaxaca-Blinder para mensurar as diferenças salariais e o impacto da discriminação.

Em ambos os estados, em todos os grupos examinados houve aumento nos anos de estudo e de experiência no trabalho, conseqüentemente obtiveram salário-hora elevados. As mulheres apresentaram maior escolaridade média, e os homens maior média salarial. A parcela da diferença salarial identificada como discriminação, por gênero e cor, apontou a existência de discriminação para os dois estados.

Em relação às diferenças explicadas, o Paraná mostrou redução em todas as comparações, seja por gênero seja por gênero e cor. Pernambuco, apresentou redução por gênero entre brancos e entre não brancos com uma intensidade maior do que o Paraná, mas obteve aumento nas diferenças explicadas nas comparações entre homens brancos e mulheres não brancas.

Em ambos os estados, houve redução da discriminação por gênero entre a população branca, e aumento entre a população não branca, com maior intensidade em Pernambuco, redução de 7,11p.p. entre brancos e elevação de 4,79p.p. entre não brancos. Já no Paraná, a redução foi de 1,78p.p. e o aumento de 2,78p.p. A discriminação por gênero e cor, entre homens brancos (grupo em maior vantagem) e mulheres não brancas (grupo em maior desvantagem) aumentou nos dois estados. Este aumento foi levemente maior no Paraná, com crescimento de 3,01p.p. contra 2,76p.p. em Pernambuco. Em 2015, o Paraná apresentou maior discriminação do que Pernambuco, entre todos os grupos que foram analisados nesta pesquisa.

A discriminação que já era elevada em 2005, apresentou crescimento em 2015 nos dois estados. Esse alto índice, pode ser explicado por uma série de razões, como por exemplo, a cultura patriarcal enraizada na história do país, que apesar da melhora em relação aos direitos da mulher e do não branco, continua tendo o homem branco como privilegiado. Políticas públicas afirmativas e ações do governo para esses fins são necessárias para reduzir ao máximo possível a discriminação e assegurar um

mercado de trabalho mais igualitário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P. M. Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar em 2012. **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-23, 2014.

BACCHI, M. **Diferenciais de salário e discriminação por gênero e cor na região Sudeste do Brasil - 2002 e 2013**. 2016. 49 f. Monografia. (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD 2005 e 2015**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

CATELAN, D.W. **Uma abordagem das diferenças salariais e da discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil, em 2002 e 2013**. 2016. 64f. Monografia. (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. 5. ed. São Paulo: Makron Books. 2000.

FAUSTINO, I. A. **A mulher no do século XXI no mercado de trabalho: uma abordagem das diferenças salariais por gênero e cor no Brasil e macrorregiões**. Dissertação (Mestrado em economia regional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2017.

FONSECA, M. R. **Diferenciais de salário e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Norte do Brasil, em 2004 e 2013**. 2016. 66f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

GUIRALDELLI, R. Presença feminina no mundo do trabalho: história e atualidade. **Revista do Estudo do Trabalho**, São Paulo. 2007.

HAYASHI, P.A. **Discriminação salarial de gênero na região Centro-Oeste do Brasil**. 2016. 62f. Monografia (Graduação Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

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

LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MARGONATO, R. de C. G.; SOUZA, S. de C. I.; NASCIMENTO, S. Diferenciais de rendimentos do trabalho feminino no Sul do Brasil: uma abordagem dual. **Economia & Região**, v. 2, n. 1, p. 104-121, 2014.

NETO, V. R. P; BARRETO, F. A. L. D; FEIJÓ, J. R. **A Importância da educação para a recente queda da desigualdade de renda salarial no Brasil:** uma análise de decomposição para as regiões Nordeste e Sudeste. Anais do I Circuito de Debates Acadêmicos – IPEA, Fortaleza. 2011.

PINHEIRO, E. P. A. **Os determinantes da participação da mulher no mercado de trabalho Brasileiro entre 2004 e 2014.** 2016. 56f. Monografia (Graduação Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2016.

Recebido em: outubro de 2020
Aceito em: setembro de 2021