



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

RUBYA VILAS BOAS DE FREITAS

**HOMENS E MULHERES TÊM, DE FATO, OPORTUNIDADES IGUAIS? UMA
ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**DOURADOS/MS
2014**

RUBYA VILAS BOAS DE FREITAS

**HOMENS E MULHERES TÊM, DE FATO, OPORTUNIDADES IGUAIS? UMA
ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Professora Dr.^a Juliana Maria de Aquino

Banca Examinadora:

Professor Dr. Pedro Rodrigues de Oliveira

Professora Dr.^a Jaqueline Severina da Costa

**HOMENS E MULHERES TÊM, DE FATO, OPORTUNIDADES IGUAIS? UMA
ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

RUBYA VILAS BOAS DE FREITAS

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Prof.^a Dr.^a Juliana Maria de Aquino
Presidente

Prof.^o Dr. Pedro Rodrigues de Oliveira
Avaliador

Prof.^a Dr.^a Jaqueline Severino da Costa
Avaliadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida, oportunidade e capacidade de sonhar e realizar grandes e pequenos feitos diariamente.

A minha família, minha grande incentivadora, pela paciência, compreensão e força nos momentos mais complicados e por dividirem comigo as alegrias e conquistas.

A minha mãe, pelo exemplo de persistência, trabalho e dedicação diária à nossa casa, sua vida profissional e também intelectual, por ser a principal fonte de apoio em tudo o que me é necessário.

A todos os meus amigos que contribuíram com sua força, conselhos, ajuda e colaborações.

A minha coordenadora, professora e orientadora Dr.^a Juliana Aquino, pelos ensinamentos, pelo incentivo, simpatia e auxílio às atividades e discussões, por não medir esforços para multiplicar seus conhecimentos, me ensinar à importância do estudo e do empenho e também pela oportunidade de juntas desenvolvermos esse trabalho.

E por fim ao Professor Dr. Pedro Rodrigues de Oliveira, a Professora Dr.^a Jaqueline Severino da Costa, aos demais professores do curso de Economia, idealizadores, coordenadores e funcionários da Universidade Federal da Grande Dourados pelo carinho, dedicação e entusiasmo e ensinamentos demonstrados ao longo do curso.

RESUMO

Esse estudo tem como objetivo analisar o mercado de trabalho no estado de Mato Grosso do Sul, com foco na discriminação de gênero. As desigualdades de rendimentos no mercado de trabalho brasileiro são bastante expressivas e tema de diversos estudos. Essas desigualdades têm algumas características determinantes como escolaridade, experiência, raça e gênero. O trabalho procura demonstrar e indicar o quanto essas características afetam as diferenças de rendimentos entre mulheres e homens no estado. Para isso, utilizou-se uma equação de salários minceriana, analisando dados do estado a partir das PNADs de 2002 e 2012. Os resultados demonstraram como essas características influenciaram os diferenciais de rendimentos entre mulheres e homens e evidenciaram a discriminação em relação ao gênero feminino já que as mulheres, controladas as variáveis que afetam o salário, recebem em média 39% a menos do que os homens.

Palavras-Chave: discriminação, gênero, Mato Grosso do Sul.

ABSTRACT

This project has as main objective analyze the job market in Mato Grosso do Sul, with focus on gender discrimination. Income inequalities in the Brazilian job market are very expressive and theme of several studies. These inequalities have some determining characteristics as schooling, experience, race and gender. The work seeks to demonstrate and indicate how these characteristics affect the income gap between women and men in the State. In this regard, it was used an equation of Mincerian Salaries, analyzing State's data from 2002 and 2012 by PNADs. The results showed how these characteristics influence the income between women and men. They also highlighted the discrimination against the female gender, given that women, controlling for variables that affect the wages, receive, on average, 39% less than men do.

Key words: discrimination, gender, Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	08
1.2 OBJETIVOS.....	08
1.2.1 Objetivo Geral	08
1.2.2 Objetivos Específicos.....	08
1.3 JUSTIFICATIVA.....	09
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	11
3 METODOLOGIA.....	18
3.1 ÁREA DE ESTUDO	18
3.2 MÉTODO	18
3.3 DADOS UTILIZADOS.....	18
3.4 MODELO ECONOMÉTRICO	19
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil é marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero, aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza. (ABRAMO, 2006).

Essa desigualdade também é um dos eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil. Estudar, relatar e enfrentar essas desigualdades significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira, com objetivo de procurar transformá-la para a superação dos déficits de trabalho que existem.

Homens e mulheres têm, de fato, oportunidades iguais? Ao longo da história, as mulheres têm procurado formas de estarem inseridas na sociedade e cada vez mais presentes no mercado de trabalho. A discriminação de gênero é constante tema de pesquisas e estudos. Essas pesquisas apontam mulheres, em geral, com salários mais baixos, pouco ou nada presentes nos cargos de chefia e mais sujeitas a demissões. No Brasil, por exemplo, o trabalho profissional da mulher concentra-se no setor de prestação de serviços, como empregada doméstica, em que ela substitui outra mulher em tarefas que seriam específicas ao seu gênero, ou em serviços de escritório, no magistério, na enfermagem, cuidando, servindo, atendendo, ensinando. Há uma demarcação de funções e constantemente obstáculos que contrapõem sua ascensão profissional, resultando em ausência ou minoria de mulheres exercendo cargos de chefia, em qualquer esfera de atividade (JAKOBSEN et al, 2004).

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando, mas ainda é marcada por uma forte diferença em relação à participação dos homens. Se compararmos às mulheres mais pobres e com menos escolaridade, essa participação se torna ainda menor. Isso demonstra a existência de diferenças importantes entre as mulheres relacionadas aos diferentes extratos de renda aos quais elas pertencem, e a dificuldade adicional de inserção das mulheres pobres no mercado de trabalho (ABRAMO, 2006).

Nesse quadro, o movimento feminista se coloca como bandeira de luta: por funções iguais, salários e direitos iguais, igualdade de oportunidades no acesso ao mercado e a ascensão e aprimoramento profissional. Além disso, há a questão da “dupla jornada de

trabalho”, em que a mulher sente-se no dever de acumular as funções profissionais e de dona-de-casa: ela assume junto com o homem o sustento da família, mas os encargos domésticos não são partilhados. No cenário político, as mulheres mesmo que com presença ainda pequena no parlamento, colocam em pauta temas importantes como a proteção da mulher no trabalho (NOBRE, 2009).

1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Há vários motivos que levam a uma pesquisa mais aprofundada sobre a discriminação de gênero. As mulheres, hoje, estão presentes em diversos setores, ocupam postos nos ministérios, nos tribunais superiores, em organizações de pesquisa e de tecnologia de ponta, no topo de grandes empresas. Pilotam jatos, perfuram poços de petróleo, comandam tropas. São poucos os trabalhos que ela não tenha a capacidade de aprender e realizar. No entanto, a entrada da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo dos anos, por um alto grau de discriminação, principalmente a desigualdade salarial (BRUSCHINI, 1994).

Embora as mulheres tenham conseguido mais vagas no mercado de trabalho, terem se esforçado, estudado e adquirido mais instrução, o preconceito e a desigualdade permanecem e seus salários ainda são inferiores, mesmo quando exercendo as mesmas funções. Apesar da discriminação, elas tentam ao longo da história conquistar o espaço e respeito profissional. Mesmo que de forma muito pequena, já é notável o número de esposas que ganham mais que os maridos (PROBST; RAMOS, 2005).

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo desse trabalho é verificar a existência da discriminação de gênero no mercado de trabalho do estado de Mato Grosso do Sul

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analisar a participação feminina no mercado de trabalho;

- Caracterizar os postos de ocupação e as diferenças de rendimento entre homens e mulheres;
- Mensurar, a partir de modelos econométricos, a possível existência de discriminação.

1.3 JUSTIFICATIVA

O ingresso de mulheres de classe média no ensino superior e no trabalho assalariado, nas últimas décadas, provocou mudanças e a economia não ficou indiferente a essa nova realidade. A análise da participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido objeto de uma grande produção teórica, centradas nas análises das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e nos indicativos para a formulação de políticas. As perguntas mais frequentes nesses estudos são: qual é o lugar dos homens e mulheres no mercado de trabalho? Por que as mulheres estão concentradas em determinados espaços, justamente os menos valorizados, os mais mal remunerados? Como se explica a diferença salarial entre homens e mulheres? (NOBRE, 2009).

O mercado de trabalho tem papel importante na estrutura de desigualdade de renda, pelos atributos relacionados à produtividade e por fatores produtivos como raça, gênero e segmentos. Esse mercado seria revelador na geração de desigualdades, pois maior escolaridade, experiência e características de produtividade levariam a maiores rendimentos. Assim, segundo Barros (2010), diferenças salariais são como uma tradução das desigualdades que já existem. Remunerar trabalhadores que produzem igualmente, porém de alguma maneira diferente, é um fator determinante para a discriminação.

A importância de estudos sobre a discriminação é de contexto mundial. Diversos órgãos, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento (PNUD), pautam suas discussões e atividades no tema. As investigações sobre discriminação caminham geralmente em duas direções: discriminação por gênero e discriminação por raça.

A partir dessas informações, com o propósito de discutir essas diferenças e devido à falta de pesquisas sobre o assunto que abrangem a área pretendida, esse estudo pretende avaliar a existência ou não da discriminação de gênero no mercado de trabalho no estado do

Mato Grosso do Sul, ou seja, analisar se o fator gênero seria um possível gerador de desigualdade entre indivíduos com a mesma qualificação.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Ehrenberg e Smith (2000) explicam os diferenciais de ganhos de grupos, cujos membros têm sido identificados pela política governamental como vítimas em potencial da discriminação no emprego, como mulheres e negros. Segundo os autores, nesses grupos, os dados e estudos estão em disponibilidade mais imediata. Em primeiro lugar, para uma análise de diferenciais dos ganhos, deve se pensar nas fontes em potencial da diferença, já que muitas podem ser calculadas. Essas principais fontes são educação, idade, ocupação, horas de trabalho e anos de experiência. Os autores ressaltam que algumas diferenças podem permanecer “inexplicáveis” e isso se dá por dois motivos possíveis: a primeira delas seria que as diferenças de ganhos são resultados de características que afetam a produtividade e que não podem ser medidas ou observadas pelo pesquisador, e a segunda seria resultado do tratamento discriminatório pelos empregadores, pagando às mulheres menos do que aos homens com as mesmas características produtivas.

A discriminação no mercado de trabalho ocorre se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem. Essa discriminação pode ser salarial ou segregação profissional. No entanto, nem todas as diferenças nas escolhas profissionais e educacionais podem ser atribuídas à discriminação no mercado de trabalho. Há influências sobre as habilidades e interesses dos indivíduos que afetam em suas decisões. São características adquiridas antes do ingresso no mercado de trabalho (EHRENBURG; SMITH, 2000).

Segundo esses autores, a discriminação no mercado é mais fácil de definir do que mensurar. Medidas de diferença podem ser elaboradas nos casos de segregação profissional, aonde mulheres com o mesmo treinamento e potencial executivo têm ocupações de salários ou níveis de responsabilidades mais baixos dados pelos empregadores, que reservam os empregos de maior remuneração para os homens; e discriminação salarial, aonde os empregadores pagam menos às mulheres do que aos homens com a mesma experiência e que trabalham sob as mesmas condições e as mesmas funções. Porém, em nenhum dos dois casos essas diferenças devidas unicamente a discriminação no mercado de trabalho podem ser identificadas sem dúvidas. Além desses, existe também a discriminação corrente do mercado de trabalho, que seria a discriminação salarial mais segregação profissional. Antes de tentar elaborar medidas que visem o fim da discriminação, deve-se entender as fontes e os mecanismos que a provocam.

Três fontes gerais de discriminação no mercado foram propostas e teorizadas por pesquisadores e cada uma sugere um modelo de discriminação e suas consequências. A primeira seria o preconceito pessoal em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se associar com funcionários do sexo feminino; a segunda, o preconceito estatístico em que empregadores projetam nos indivíduos algumas características notadas de grupo e, por fim, um modelo onde o desejo e uso do poder de monopólio é a fonte de discriminação (EHRENBERG;SMITH, 2000).

São várias pesquisas que relacionam a discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Para esse estudo foram selecionados aqueles que, de alguma forma, colocam em evidência em seus resultados a discriminação de gênero.

Para Camargo e Serrano (1983), enquanto para as mulheres o nível educacional seria a variável mais importante na determinação dos salários, para os homens as variáveis estruturais de mercado, como tamanho da empresa e grau de concentração afetam o nível dos salários. O nível educacional e a sua relação com outros fatores também é relevante, pois muitas vezes o diferencial de educação entre negros e brancos é utilizado para justificar as desigualdades de renda entre as raças, disfarçando a discriminação existente. Apesar das mulheres terem maior escolaridade, são necessários cinco anos a mais de escolaridade para a igualdade salarial. Para a mulher negra essa diferença sobe para oito anos, o que retrata o aspecto discriminatório do mercado.

Bruschini (1994) afirma que inúmeros trabalhos têm documentado os efeitos de fatores como idade, estado civil e condição de maternidade, tomados como indicadores da situação familiar, na determinação das formas de participação feminina em atividades econômicas. Têm sido menos exploradas, porém, as múltiplas possibilidades de conciliação entre as várias esferas definidas como de responsabilidade da mulher, tendo em vista peculiaridades de cada mercado. A comparação entre formas de participação e características pessoais e familiares das trabalhadoras, em mercados de trabalho extremamente diferenciados, permite avançar na compreensão dos mecanismos de absorção da força de trabalho feminina, desvendando estratégias diversificadas de articulação entre família e trabalho, presentes em uma e outra região.

Como contextualiza Bruschini (1994), nos anos 1970, a expansão da economia, em conjunto com a crescente urbanização e o ritmo acelerado da industrialização, configuraram

um momento de grande crescimento econômico, favorecendo a entrada de novos trabalhadores, incluindo as mulheres. As taxas de crescimento econômico e os níveis de emprego aumentaram, o Brasil modernizou seu aparato produtivo e se tornou mais urbano, mesmo havendo aumento das desigualdades sociais e da concentração da renda.

Cavalieri e Fernandes (1998) destacam em seu estudo a principal dificuldade dos estudos empíricos sobre a discriminação: a certeza ou não de que todas as variáveis importantes foram controladas para de fato afirmar que os trabalhadores são comparáveis. Esse, porém, não é um problema exclusivo dos estudos sobre discriminação ou de economia. Mesmo perante essa dificuldade, não implica que nada possa ser dito a respeito.

Segundo Probst (2003), as convenções do início do século ditavam que o marido era o provedor do lar e que a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. Caso precisassem sustentar os filhos, devido à morte do marido ou outra situação atípica, deveriam fazer doces por encomendas, arranjo de flores, bordados, dar aulas de piano. Além de mal vista pela sociedade, essas atividades eram pouco valorizadas. Apenas a partir da década de 1970, elas foram conquistando espaço no mercado, deixando de lado a barreira de ter seu papel social condicionado a mãe, esposa e dona de casa.

Com base nas pesquisas de Probst (2003), no ano de 2003, as mulheres brasileiras eram 41% da força de trabalho, mas ocupavam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, elas recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens principalmente nas funções menos qualificadas. No universo do trabalho, as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina e assim de cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres. Em 2001, 30% da PEA feminina correspondiam às mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% às de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham entre 10 e 14 anos. As mulheres também sofrem mais do que os homens com o estresse, muitas vezes dedicam-se tanto ao trabalho quanto ele e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico.

Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), o trabalho doméstico se sobrepõe a outro tipo de trabalho para as mulheres. Elas, então, investem menos no mercado de trabalho e

acabam por ter uma renda esperada cada vez menor. Isso cria um ciclo vicioso que prejudica a análise das escolhas dessas mulheres. O mercado de trabalho doméstico é separado do trabalho de mercado e considera o primeiro sempre como uma atividade somente feminina.

Em suas análises, Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), em consulta aos dados da PNAD 2006, estabelecem a comparação de horas de trabalho doméstico para homens e mulheres, identificando que estas últimas têm uma dupla e pesada jornada de trabalho. A estruturação das horas de trabalho doméstico segue perfil bastante diferenciado entre os sexos e a comparação de seus resultados, mantendo constantes as características dos indivíduos por gênero, demonstra a desvantagem feminina em sua possível produtividade ao longo do tempo. Comparando homens e mulheres com características iguais, também se conclui que características sociais e de formação de normas e condutas para os diferentes gêneros têm grande influência na participação dos indivíduos no trabalho doméstico. Em 2006, ainda não se podia constatar a igualdade de condições para entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho. Elas, geralmente, cumprem uma segunda jornada extenuante e que, provavelmente, tem efeito em sua produtividade no mercado de trabalho e condições de saúde e bem-estar.

A inter-relação entre as discriminações de gênero e raça é abordada por Mello (2010). Segundo a autora, a posição dos indivíduos no mercado de trabalho depende não somente das características natas como gênero, raça ou idade, mas também das características adquiridas como escolaridade, experiência e qualificação profissional. Ela destaca que a discriminação de gênero é mais forte do que a racial. Mello (2010) cita que, por mais que brancos sejam em média mais bem remunerados do que negros, há vantagem da mulher branca em relação ao homem negro, levando em consideração variáveis como escolaridade e ocupação, tende a desaparecer.

Galeazzi (2011), em seu estudo sobre as desigualdades atenuadas pelas mudanças no mercado de trabalho, afirma que:

Não obstante essa evolução mais favorável às mulheres, ainda permanece um quadro de maiores dificuldades à sua entrada no mercado de trabalho, que se manifesta em aspectos tais como a maior exposição ao risco do desemprego, a segregação ocupacional e a discriminação nos rendimentos. De fato, as taxas femininas de desemprego cresceram mais e permanecem mais elevadas do que as dos homens, e as mulheres despendem um tempo mais prolongado na procura

por trabalho. Quanto à segregação ocupacional, as mulheres ainda se ocupam, em maior medida, em atividades relacionadas a seu papel tradicional de responsáveis pelos cuidados domésticos, e a parcela das trabalhadoras inseridas na ocupação através de formas mais precárias é superior à registrada para os homens. Complementando o quadro, a remuneração auferida pelas mulheres permanece, em média, inferior à dos trabalhadores masculinos (GALEAZZI, 2011).

Os autores Souza, Salvato e França (2013) tinham como objetivo abordar o efeito da discriminação por raça e gênero no mercado de trabalho. Para tanto, utilizaram duas metodologias: a decomposição para a média de Oaxaca-Blinder e sua generalização para regressões quantílicas. A decomposição de Oaxaca-Blinder consiste em encontrar o quanto da desigualdade de renda para a média é dada pela discriminação. Esta decomposição separa a desigualdade de renda em uma parte referente à discriminação e outra parte devida às desigualdades de dotações. É uma decomposição em fatores que estão relacionados à produtividade e segmentação da mão de obra, como educação, experiência, formalização e regionalização do trabalho, e outro fator relacionado apenas a fatores discriminatórios de gênero e/ou raça. O modelo de regressão quantílica é uma alternativa ao modelo de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), quando as variáveis exógenas influenciam parâmetros da distribuição condicional da variável dependente de forma diferente da média.

Os resultados encontrados para esse estudo mostraram que o mercado de trabalho se mostra como gerador de desigualdades, remunerando diferentemente pessoas produtivamente iguais, sendo diferentes apenas por características como sexo ou raça, ou de segmentação como região de moradia e formalização no mercado de trabalho. O grupo de mulheres que estava trabalhando, em 2001, representava 38% do mercado de trabalho, aumentando para 42%, em 2011. De acordo com os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder, foi possível fazer afirmações quanto à diferença salarial média entre os grupos de gênero. A queda da diferença salarial entre homens e mulheres foi de cerca de 20% pra o Brasil e região Centro Oeste, 22% para a região Nordeste, 27% para a região Norte e 15% nas regiões Sul e Sudeste. Apesar da queda da diferença salarial, tanto no que diz respeito a gênero quanto a raças, foi possível notar que a discriminação é maior em ambos os tipos de decomposição, entre 2001 e 2011. Mesmo com a queda da diferença salarial, a representatividade da discriminação em sua determinação continua crescendo. A discriminação de gênero no Brasil

foi de 109% da diferença salarial entre os grupos, em 2001, passando para 123%, em 2011. Entre as raças, a discriminação era de 45% da diferença salarial entre os grupos, em 2001, passando para 49%, em 2011. Quanto à discriminação de gênero e sua evolução nos quintis, o padrão é de aumento da discriminação quanto maior o quantil, o que independe do padrão da diferença salarial. Em todas as localidades pesquisadas, quanto maior é o quantil, maior a influência da discriminação para aumentar as diferenças salariais.

No Mato Grosso do Sul, foi encontrado um estudo que aborda as diferenças salariais entre os anos de 2002 e 2008, utilizando procedimentos estatísticos e econométricos, e realizando regressões para as equações de salários.

Silva, Frainer e Silva (2010), com a aplicação do modelo econométrico de MQO, buscaram encontrar relações entre o salário e as variáveis supostas como determinantes dos diferenciais salariais no mercado de trabalho. Essas variáveis foram: escolaridade, tempo médio de permanência no emprego, gênero e idade média do trabalhador. Para tanto, utilizaram os dados do CAGED, do Ministério do Trabalho e Emprego para o Estado do Mato Grosso do Sul. Com 503 observações no total, os autores estimaram equações de salário. Além disso, os pesquisadores também realizaram a investigação do diferencial de salário no Mato Grosso do Sul por meio da estatística descritiva dos dados.

Em geral, os resultados mostraram que os homens têm maior participação, tanto no emprego formal, quanto nos salários pagos no mercado de trabalho do Mato Grosso do Sul. Os maiores graus de escolaridade estavam correlacionados com maiores salários médios reais e que havia um diferencial significativo para gênero em todos os níveis de escolaridade. Segundo o estudo, uma mulher com formação superior tem um salário médio real R\$ 574,71 maior do que uma mulher com formação secundária. Para os homens, essa diferença é de R\$ 1.110,33, o que demonstra que, entre os homens, o diferencial salarial por escolaridade é bem maior em reais do que entre as mulheres. Uma mulher com formação superior tem um salário médio real R\$ 651,23 menor do que um homem com a mesma formação e uma mulher com formação secundária tem um salário médio real R\$ 115,61 menor que um homem com a mesma formação.

Os resultados das estimações indicaram que a heterogeneidade da qualidade da força de trabalho é uma importante fonte de desigualdade salarial no mercado de trabalho do Mato Grosso do Sul, no período de 2002 a 2008. Há também a evidência de que possivelmente

exista alguma valorização de características entre trabalhos não exatamente ligadas a produtividade, pois foi possível observar que os trabalhadores do sexo masculino percebiam renda maior que trabalhadores do gênero feminino com a mesma escolaridade.

Depois de uma breve análise do que a literatura destaca sobre a discriminação racial e principalmente de gênero, em seguida estão descritos, detalhadamente, os métodos escolhidos para a análise da discriminação pretendida nesse trabalho.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada será basicamente a coleta de dados e informações acerca do assunto e uma análise descritiva e explicativa desses dados, que permitam que se tome conhecimento de aspectos relevantes, de modo que se possa delinear uma nova abordagem sobre o mesmo, com ênfase no estado de Mato Grosso do Sul, chegando a conclusões que possam servir de embasamento para pesquisas futuras

3.1 ÁREA DE ESTUDO

Apresentação de estudos e pesquisas gerais, porém, os resultados serão obtidos para o estado de Mato Grosso do Sul.

3.2 MÉTODO

Neste trabalho, primeiramente, será realizada uma análise descritiva, para caracterizar o mercado de trabalho brasileiro, em termos de gênero. Além disso, serão estimadas equações de salário, a partir de um modelo econométrico de MQO, procurando encontrar relações entre o salário e as variáveis que possam atuar como determinantes das diferenças salariais no mercado de trabalho.

3.3 DADOS UTILIZADOS

A fonte de dados a ser utilizada será a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) denominada Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicilio (PNAD), que obtém informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios, e, com periodicidade variável, informações sobre migração, fecundidade, nupcialidade, entre outras, tendo como unidade de coleta os domicílios. Temas específicos abrangendo aspectos demográficos, sociais econômicos também são investigados.

A PNAD surgiu na década de 60, quando tornou-se evidente que o Brasil necessitava de informações para planejar e acompanhar o seu desenvolvimento social, econômico e demográfico, pois os dados, oriundos dos censos demográficos, eram insuficientes e demasiadamente defasados no tempo para atender a essa demanda. As pesquisas por amostra de domicílios permitem a ampliação e o aprofundamento dos temas captados pelos levantamentos que investigam toda a população. A PNAD foi estruturada para ter uma pesquisa básica, pesquisas suplementares e pesquisas especiais.

Nesta pesquisa, com o intuito de realizar uma comparação ao longo do tempo, serão utilizados os dados da PNAD dos anos de 2002 e 2012.

3.3 MODELO ECONOMETRICO

Como colocado anteriormente, este trabalho pretende, a partir dos dados da PNAD, estimar uma equação de salários, a fim de identificar uma possível discriminação de gênero no mercado de trabalho do Mato Grosso do Sul. Desta forma, a análise de regressão será a principal ferramenta utilizada para estudar a relação da variável salário com as variáveis explicativas.

Mincer, em 1974, criou uma equação para rendimentos, que depende de fatores explicativos associados à escolaridade e à experiência, além de outros possíveis atributos como o sexo. A partir daí, diversos estudos procuraram estabelecer relações a respeito dos determinantes salariais dos trabalhadores, a partir de características individuais, como escolaridade, experiência, cor e raça, local de moradia, ocupação e setor de atividade. A equação de salários é amplamente utilizada em estudos do mercado de trabalho.

Neste estudo, será estimado o seguinte modelo econométrico, a partir da equação minceriana:

$$l_n y = \beta_0 + \beta_1 gen + \gamma' x + \varepsilon$$

Onde:

$l_n y$: salário recebido pelo indivíduo por hora.

gen: representa o gênero do indivíduo (1 caso seja mulher e 0 caso seja homem)

x: vetor de características observáveis do indivíduo como a escolaridade, raça, região de moradia, setor de atividade e experiência.

ϵ : erro estocástico

Considerando o objetivo deste estudo, a variável de interesse será a variável “*gen*”. Desta forma, pretende-se identificar possíveis diferenciais de salários decorrentes do gênero do trabalhador.

Cabe destacar que o método escolhido apresenta algumas dificuldades, como, por exemplo, o fato de se observar os salários somente de pessoas que estão no mercado de trabalho

Para a análise descritiva serão utilizadas as seguintes variáveis:

- Idade do morador - média das idades das mulheres e dos homens da amostra.
- Anos de estudo - média dos anos de estudo das mulheres e dos homens da amostra.
- Rendimento mensal de todos os trabalhos -média dos rendimentos mensais de mulheres e homens da amostra.
- Condição de ocupação - porcentagens de mulheres e homens considerados ocupados e desocupados na amostra.
- Cor ou raça - porcentagens de mulheres e homens considerados brancos, pardos, negros, amarelos e indígenas na amostra.
- Curso mais elevado que frequentou - porcentagens de mulheres e homens que cursaram como nível mais elevado de escolaridade: o primário, o ensino fundamental, o ensino médio, o ensino superior e mestrado e doutorado.
- Posição na ocupação no trabalho principal - porcentagens de mulheres e homens trabalhando com e sem carteira assinada, por conta-própria, em empregos sem carteira, como funcionários públicos estatutários, na produção para próprio consumo, como trabalhadores domésticos com ou sem carteira, na construção para o próprio uso, empregadores e como militares.

- Horas trabalhadas por semana - porcentagem de mulheres e homens trabalhando até 14 horas semanais, de 15 a 39 horas, de 40 a 44 horas, de 45 a 48 horas e mais de 49 horas.

Para a análise de regressão, além da *dummy* para captar o gênero, serão incluídas as seguintes variáveis:

- Urbana: variável igual a 1 se o indivíduo mora na área urbana e a 0 se mora na área rural.
- Idade: variável contínua que capta a idade.
- Branco: variável igual a 1 se o indivíduo for branco e igual a 0 se não for.
- Educação: variável que mensura os anos de escolaridade.
- Grupamento de atividades: foram classificadas em trabalhadores do setor agrícola, industrial, de construção, do comércio, da administração pública, dos serviços domésticos e outras atividades.
- Previdência: variável que indica se o indivíduo contribui com a previdência.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os dados descritivos resultantes das análises de pesquisas das PNADs de 2002 e 2012, a fim de demonstrar algumas diferenças significantes entre as variáveis determinantes de salário no mercado de trabalho. A amostra analisada contém indivíduos residentes no estado do Mato Grosso do Sul, com idade maior ou igual a 10 anos e economicamente ativos. Foram utilizadas amostras totais de 3.696 pessoas, em 2002, e 3.309, em 2012. Essas amostras então foram divididas em mulheres e homens, já que o propósito do estudo é avaliar uma possível discriminação entre ambos.

Quanto à idade, no ano de 2002, as mulheres tinham em média 34 anos e os homens 35. Já em 2012, as idades médias eram 36 e 38, respectivamente. Portanto, nas duas pesquisas os homens tinham idades maiores, podendo ser mais experientes no mercado de trabalho. Analisando os anos de estudo de ambos os sexos, as mulheres tinham em média 7,9 anos de estudo, em contrapartida de 6,7 dos homens em 2002. Em 2012, esses índices eram de 9,49 anos para as mulheres e 8,15 para os homens. Em ambos os anos, as mulheres possuíam escolaridade maior, inclusive essa proporção apresentou um aumento na última pesquisa, atributo esse que é um importante recurso produtivo.

Com relação ao rendimento mensal de todos os trabalhos, em 2002, a média das mulheres era de R\$ R\$ 397,30 e dos homens R\$ 694,46. Em 2012, esses valores eram de R\$ 1.236,90 para elas e R\$ 1.852,51 para eles. A diferença em 2002, que era quase a metade de um para o outro, diminuiu, entretanto a mulher permaneceu ganhando menos em ambas as pesquisas.

Cerca de 91,15% das mulheres e 92,82% dos homens se encontravam ocupados na semana de referência da pesquisa de 2002. Já em 2012, esses índices eram maiores: 95,08% para as mulheres e 97,40% para os homens. Também nota-se uma melhora nos índices de condição de ocupação nas pesquisas, porém o desemprego permaneceu maior entre as mulheres em ambos os anos. A tabela 1, a seguir, sintetiza os dados de idade, escolaridade e renda segundo as PNADs de 2002 e 2012, enquanto o gráfico 1 e o gráfico 2 apresentam as proporções da situação de ocupação para mulheres e homens nessas pesquisas:

Tabela 1 - Idade, anos de estudo e rendimentos mensais de Mulheres e Homens que estavam no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul nos anos de 2002 e 2012.

Ano	2002				2012			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Media	DP	Media	DP	Media	DP	Media	DP
IDADE	34,19	12,90	35,25	14,54	36,03	12,84	38,00	13,92
ANOS DE ESTUDO	7,93	4,37	6,70	4,15	9,49	4,29	8,15	4,36
RENDIMENTOS MENSAIS (R\$)	397,30	783,68	694,46	1.339,56	1.236,70	1.682,63	1.852,51	2.302,28

Fonte: dados das PNADs, anos de 2002 e 2012, elaboração própria da autora.

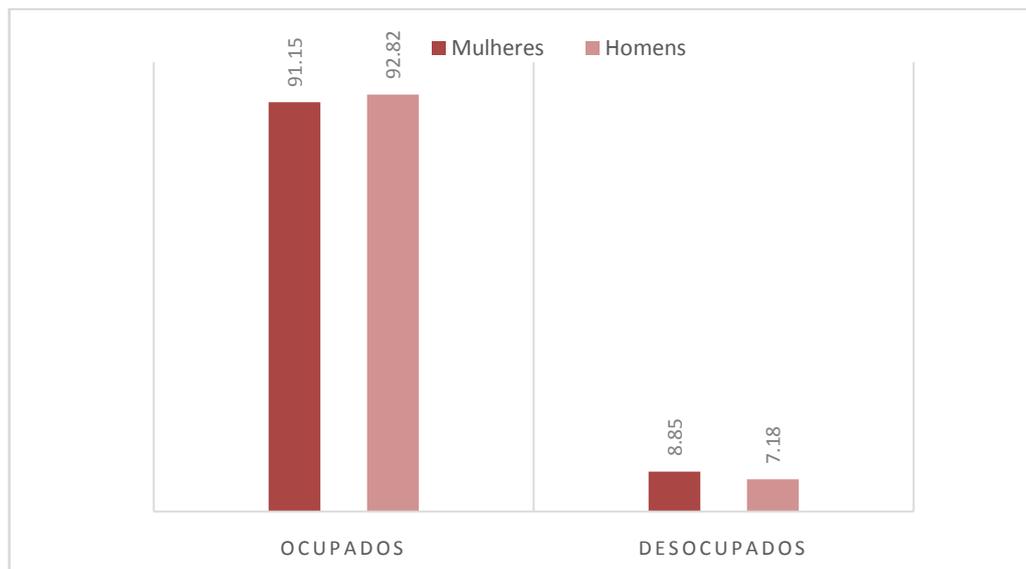


Gráfico 1 – Composição em percentuais de ocupados e desocupados na semana da pesquisa da PNAD de 2002 no estado de Mato Grosso do Sul.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

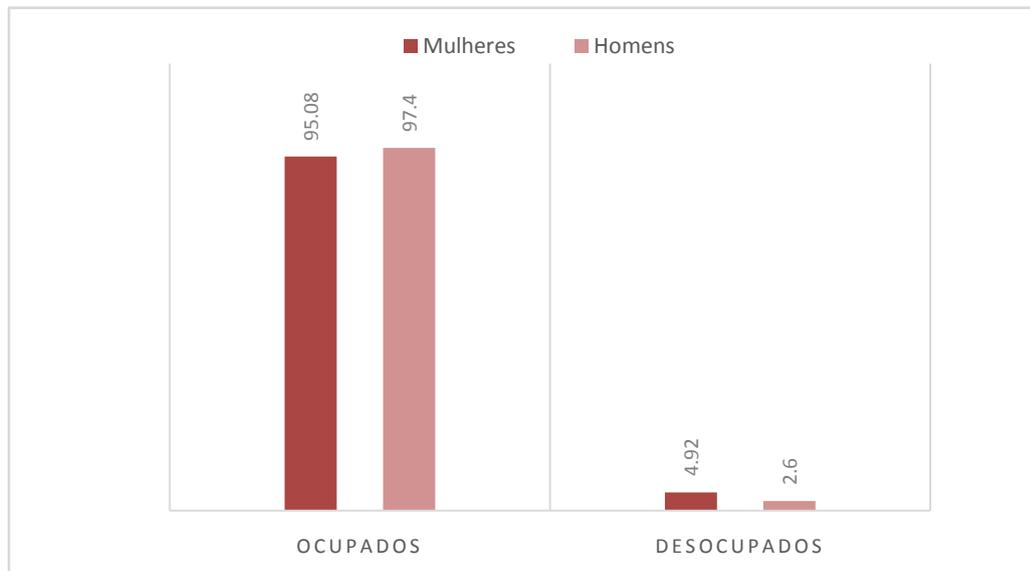


Gráfico 2 – Composição em percentuais de ocupados e desocupados na semana da pesquisa da PNAD de 2012 no estado de Mato Grosso do Sul.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Em 2002, entre as mulheres, 53,31% se declaravam brancas, 41,90% pardas, 3,02% negras, 1,05% amarelas e 0,72% indígenas. Em 2012, esses índices eram de 50,98 % brancas, 41,84% pardas, 6,05% negras, 0,84%, amarelas e 0,28% indígenas. Entre os homens, na primeira pesquisa, eram 50,39% brancos, 44,59%, pardos, 3,45%, negros, 1,29% amarelos e 0,37% indígenas. Na segunda pesquisa, esses percentuais eram de 48,33% brancos, 44,14% pardos 6,31% negros 0,56% amarelos e 0,69% indígenas. A diminuição nos índices de mulheres e homens que se declaravam brancos e o aumento das outras raças, pode indicar uma inserção maior de diferentes raças no mercado de trabalho para ambos os sexos. É notável, principalmente, um aumento de negros no mercado com praticamente o dobro do índice percentual tanto para mulheres quanto para homens. Os gráficos 3 e 4, abaixo, ilustram essas diferenças:

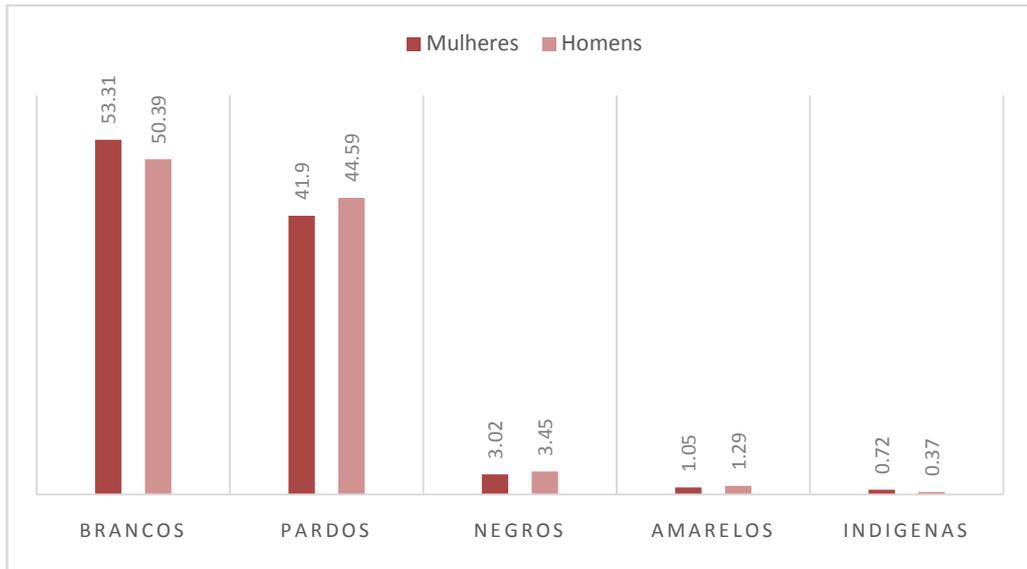


Gráfico 3 – Composição em percentuais de raças na pesquisa da PNAD de 2002 no estado de Mato Grosso do Sul.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

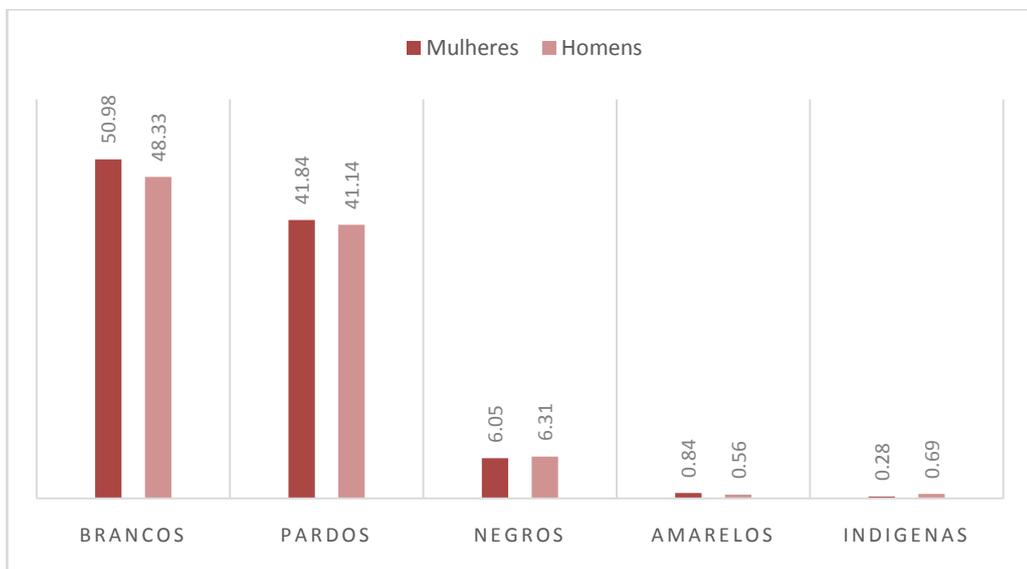


Gráfico 4 – Composição em percentuais de raças na pesquisa da PNAD de 2012 no estado de Mato Grosso do Sul.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Com relação ao curso mais elevado que frequentaram, em 2002 entre as mulheres, os índices eram: para o Elementar (primário) 14,52%, para o Ensino Fundamental (1º grau) 37,06%, para o Ensino Médio (2º grau) 28,13%, e para o Ensino Superior 15,44%. A pesquisa do ano de 2012 demonstra um quadro de melhora altamente significativa: as mulheres que haviam cursado no máximo somente o Elementar (primário) passaram a 7,25%, e o Ensino Fundamental (1º grau) para 29%. Em contrapartida, houveram aumentos nos cursos de Ensino Médio (2º grau) e no Ensino Superior que passaram a 32,97% e 24,87% respectivamente.

Entre os homens, o quadro se repete: enquanto em 2002 os índices do Ensino Primário e do Ensino Fundamental eram de 17,78% e 46,67%, no Ensino Médio haviam 19,38% e no Superior 9,12%. Em 2012 os índices do Ensino Primário e Fundamental caíram, para 10,69% e 37,09% respectivamente, enquanto os índices de escolaridade maior, como Ensino Médio e Superior, subiram: no primeiro para 29,89% e no segundo para 16,36%. Entretanto, além com as melhoras nos índices analisados separadamente por gêneros, os dados demonstram as mulheres mais escolarizadas do que os homens, em ambos os anos. A porcentagem de mulheres que haviam frequentado Mestrado e Doutorado, em 2002, era de 0,17%, contra 0,34% dos homens. Em 2012, esses índices passaram a 1,26% para as mulheres, contra 0,48% dos homens, o que demonstra o grande salto dado por elas no acesso a especialização.

No Brasil, a oferta da educação alterou-se significativamente nos últimos anos. Houve a universalização do ensino fundamental, o crescimento do ensino médio e também do ensino superior, com maior número inclusive de universidades federais. As proporções de mulheres e homens para cada nível de escolaridade, em 2002 e 2012 são demonstradas nos gráficos 5 e 6 a seguir:

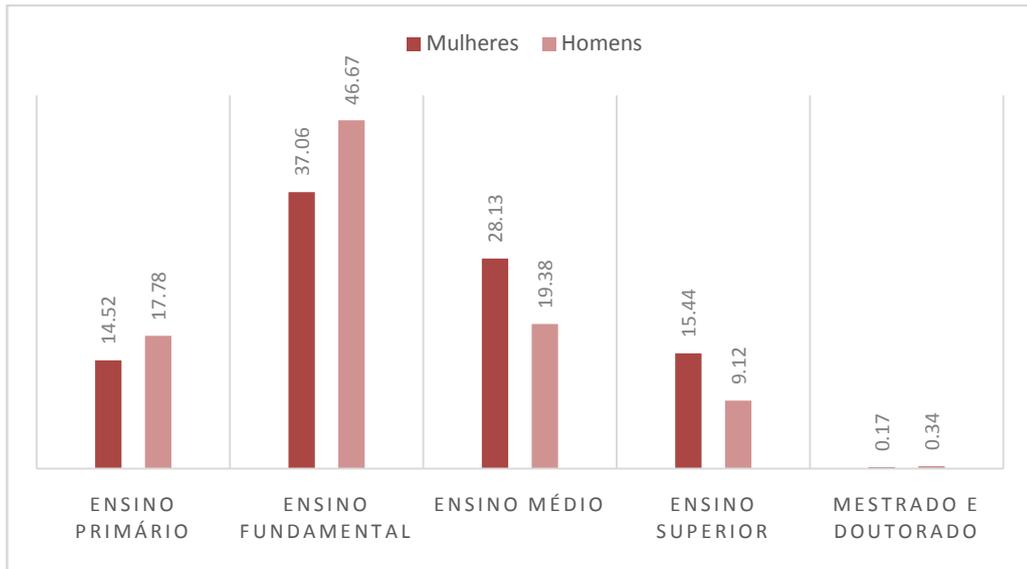


Gráfico 5 – Composição em percentuais de mulheres e homens por níveis de escolaridade no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2002.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

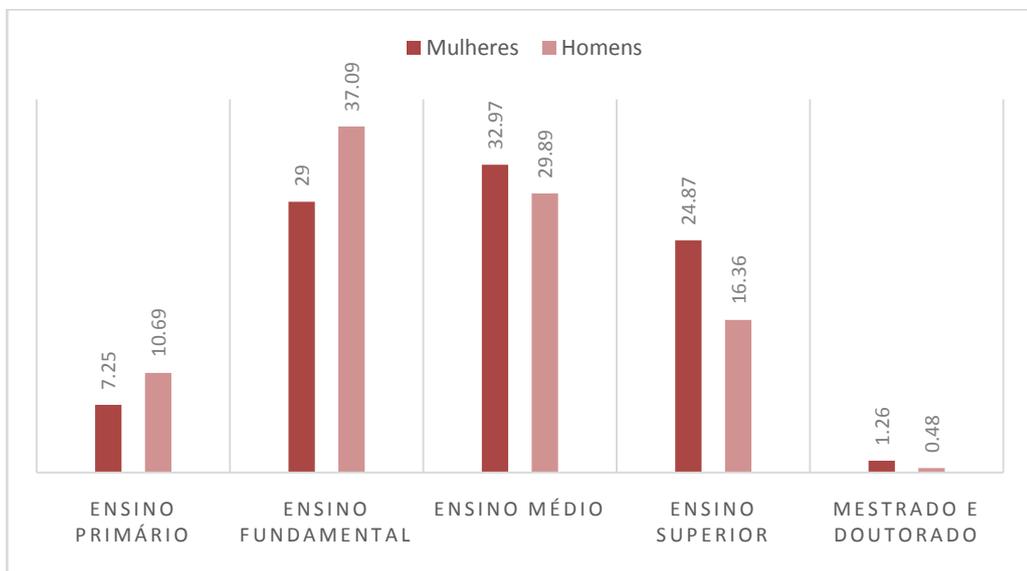


Gráfico 6 – Composição em percentuais de mulheres e homens por níveis de escolaridade no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2012.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Quanto à posição na ocupação no trabalho principal, em 2002, as mulheres ocupavam significativamente posições de empregadas com carteira assinada (21,01%), trabalhadoras domésticas sem carteira assinada (17,41%), trabalhadoras por conta-própria (16,98%), trabalhadoras em outros empregos sem carteira assinada (13,45%) e funcionárias públicas estatutárias (10,43%). Já em menores índices estavam: trabalhadoras em ocupações não remuneradas (6,47%), trabalhadoras na produção para o próprio consumo (6,04%), trabalhadoras domésticas com carteira assinada (4,96%), empregadoras (3,09%) e trabalhadoras na construção para o próprio uso (0,14%).

Dez anos depois, essas posições estavam distribuídas de maneira que 33,80% eram empregadas com carteira assinada, 11,69% eram trabalhadoras domésticas sem carteira assinada, 14,13% trabalhavam por conta-própria, 12,87% trabalhavam em outros empregos sem carteira assinada e 14,13% trabalhavam como funcionárias públicas estatutárias. Em menores índices 2,29% eram não remuneradas, 4,66% trabalhadoras domésticas com carteira assinada, 4,07% empregadoras e 1,78% trabalhadoras na construção para o próprio uso. O serviço militar que não aparecia em 2002 obtinha 0,07% em 2012. Em contrapartida, as trabalhadoras na produção para o próprio consumo que apareciam em 2002, desapareceram em 2012. Nota-se nesses índices, que aumentaram significativamente o número de mulheres com carteira assinada e também mulheres empregadas no setor público. Apesar de pouca diferença entre trabalhadoras domésticas com carteira em 10 anos, as trabalhadoras sem carteira tiveram uma redução importante, assim como empregos gerais sem carteira assinada, mesmo que em menor quantidade.

A mudança na situação do mercado de trabalho doméstico pode ter sido sustentada por dois principais motivos: aumento na criação de postos de trabalho e melhora na educação das trabalhadoras. Esses fatos fizeram com que as trabalhadoras domésticas conseguissem migrar para outros ramos de atividade. As diferenças entre as ocupações das mulheres em 2002 e 2012 podem ser melhores visualizadas nos gráficos 7 e 8 a seguir:

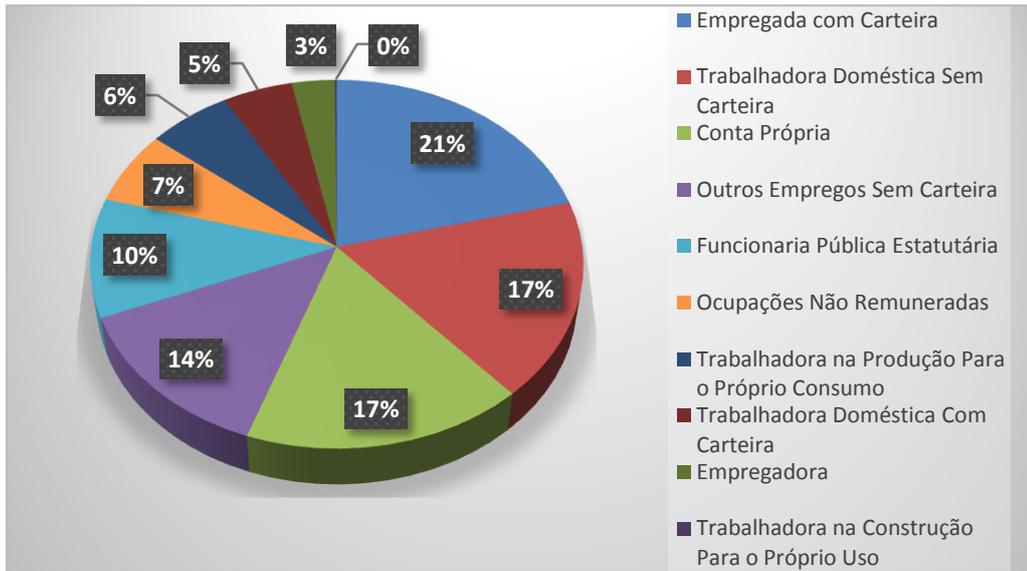


Gráfico 7 – Composição em percentuais das posições na ocupação no trabalho principal das mulheres no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2002.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

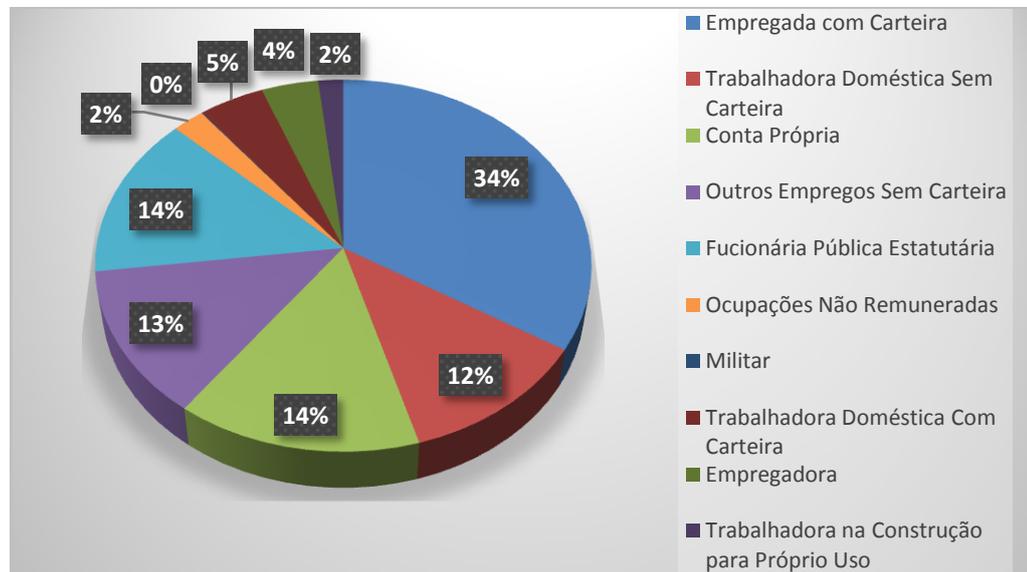


Gráfico 8 – Composição em percentuais das posições na ocupação no trabalho principal das mulheres no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2012.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Para os homens, pode-se notar um mercado de trabalho com algumas diferenças. Em 2002, destacavam-se empregados com carteira com 34%, trabalhadores em outros empregos sem carteira com 23,87%, trabalhadores por conta- própria com 23,08%, empregadores com 7,49% e funcionários públicos estatutários com 4,71%. Em seguida vinham os trabalhadores de ocupações não remuneradas com 4,22%, os trabalhadores na produção para o próprio consumo com 1,29%, os militares com 0,74%, os trabalhadores na construção para o próprio uso com 0,20% e, bem diferente dos altos índices para as mulheres, com 0,15% trabalhadores domésticos com carteira e 0,25% trabalhadores domésticos sem carteira.

Já em 2012, 42,17% estavam empregados com carteira de trabalho assinada, 15,61% em outros empregos sem carteira de trabalho assinada, 23,56% trabalhavam por conta-própria, 6,86% eram empregadores e 7,18% trabalhavam como funcionários públicos estatutários. Nas últimas posições estavam 0,87% como não remunerados, 0,38% como trabalhadores na produção para o próprio consumo, 2,07% como militares, 0,22% como trabalhadores na construção para o próprio uso, 0,38% trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada e 0,71% como trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada.

Para os homens, o número de trabalhos com carteira assinada também aumentou consideravelmente, e diminuiu o número de empregos sem carteira, indicando uma possível formalização do trabalho, que também pode ser observada pela diminuição do número de trabalhos não remunerados. Os índices de trabalhos por conta-própria ou empregadores não tiveram mudanças significativas. O quadro no mercado de trabalho do estado de Mato Grosso do Sul para os homens em 2002 e 2012 está ilustrado nos gráficos 9 e 10.

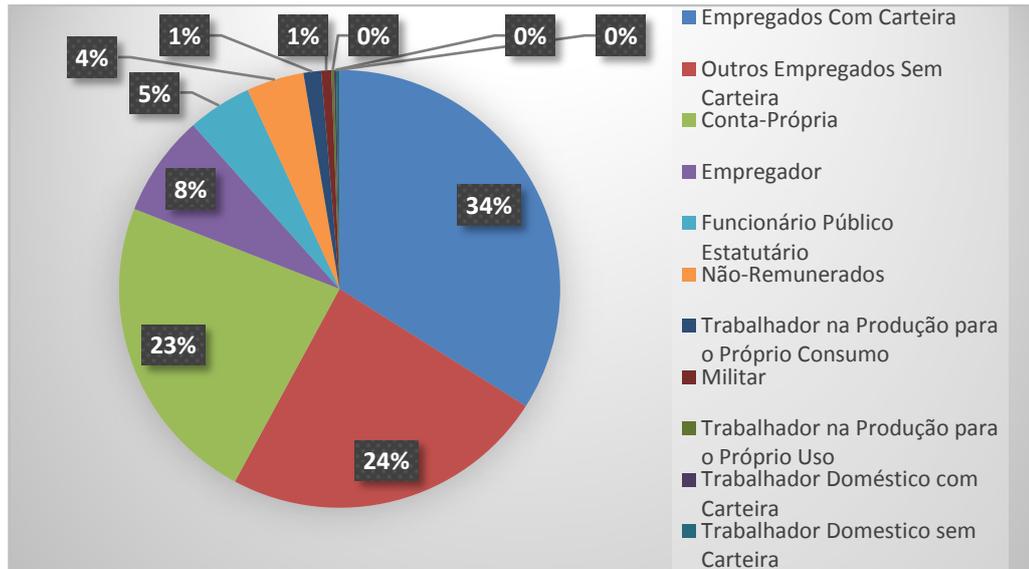


Gráfico 9 – Composição em percentuais das posições na ocupação no trabalho principal dos homens no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2002.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

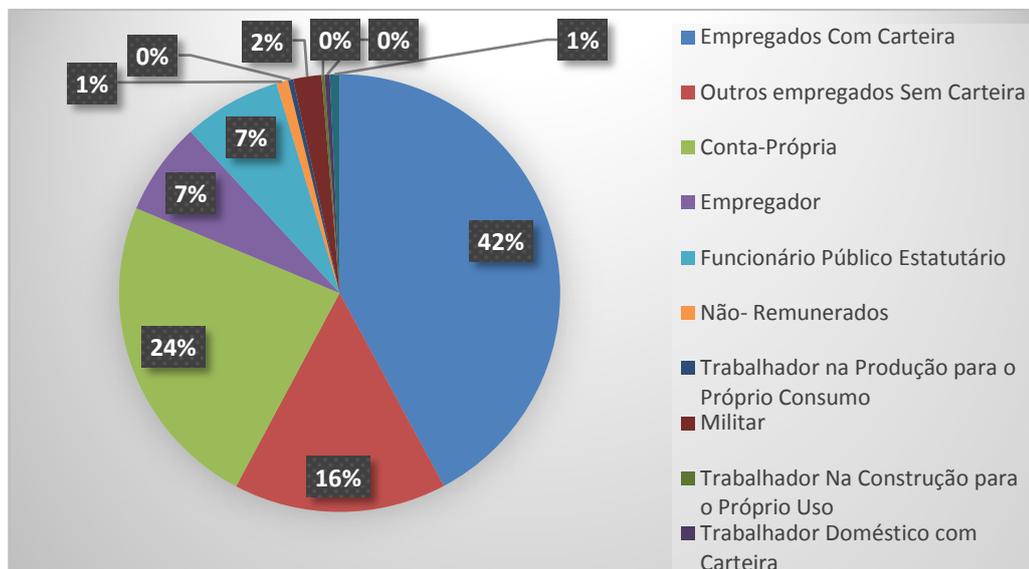


Gráfico 10 – Composição em percentuais das posições na ocupação no trabalho principal dos homens no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2002.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

Por fim, a pesquisa indica também as proporções de horas habitualmente trabalhadas por semana para ambos os gêneros. Em 2002, entre as mulheres, 13,81% trabalhavam até 14 horas, 31,65% de 15 a 39 horas, 25,04% trabalhavam de 40 a 44 horas, 13,31% de 45 a 48 horas e 16,19% mais de 49 horas. Em 2012, essas proporções eram de 6,88% até 14 horas, 27,59% de 15 a 39 horas, 42,75% que trabalham de 40 a 44 horas, 12,06% de 45 a 48 horas e 10,72% mais de 49 horas. Para os homens, em 2002, apenas 2,13% trabalhavam até 14 horas, 12,51% de 15 a 39 horas, 27,59% trabalhavam de 40 a 44 horas, 21,99% de 45 a 48 horas e 35,78% mais de 49 horas. Já em 2012 eram 1,74% até 14 horas, 11,04% de 15 a 39 horas, 49,89% de 40 a 44 horas, 16,92% de 45 a 48 horas e 20,40% mais de 49 horas.

No Brasil, a jornada de trabalho é regulamentada pela Constituição Federal em seu art. 7º XIII e a CLT art. 58 e não pode ultrapassar 8 horas diárias. O salto em relação a carga horária de 40 a 44 horas semanais, para ambos os gêneros em 2012 com relação a 10 anos antes, e a diminuição dos maiores períodos (45 a 48 horas ou mais de 49), pode indicar uma maior fiscalização e até mesmo um conhecimento maior dos trabalhadores com relação aos seus direitos. Nota-se pelos dados que os homens têm maiores percentagens de horas trabalhadas em ambos os anos, porém entre as mulheres há o efeito da dupla jornada de trabalho: mulheres que trabalham menos em serviços formais devido aos cuidados com filhos e com serviços domésticos em casa. Esse quadro tem mudado com o passar dos anos, mas ainda pode ser relevante nesses resultados. Os gráficos 11 e 12, ilustram os dados referentes às proporções de horas habitualmente trabalhadas por semana em 2002 e 2012 para ambos os gêneros.

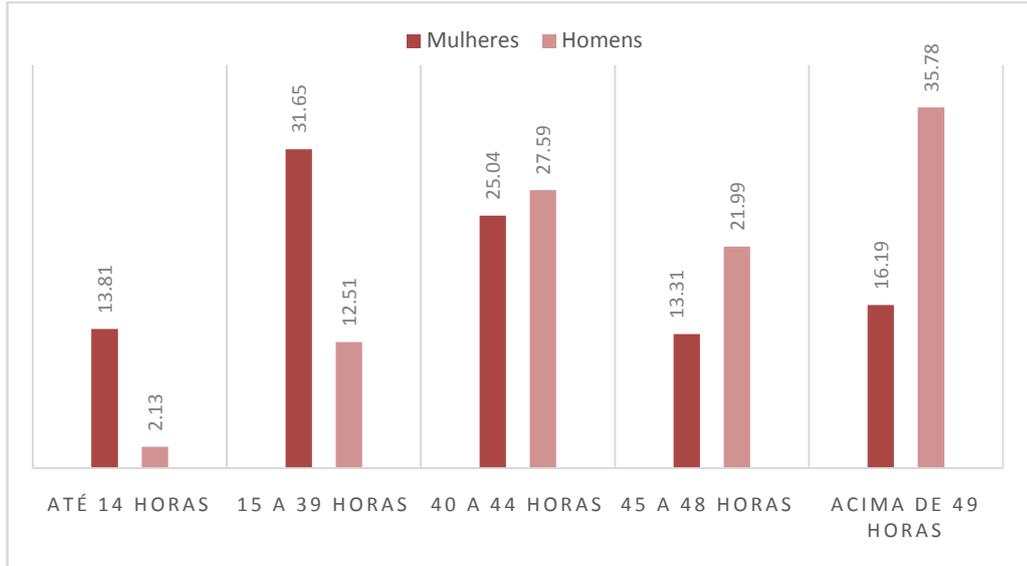


Gráfico 11 – Composição em percentuais de horas habitualmente trabalhadas por semanas no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2002.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2002.

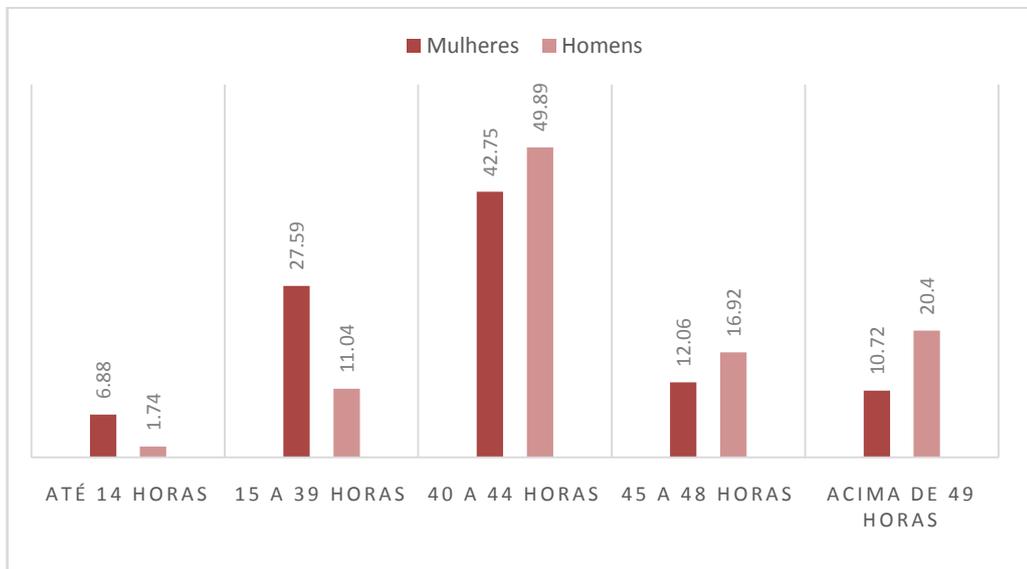


Gráfico 12 – Composição em percentuais de horas habitualmente trabalhadas por semanas no estado de Mato Grosso do Sul na PNAD de 2012.

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Finalizada a análise descritiva será apresentada agora a equação de salário, para o ano de 2012, afim de identificar a presença ou não de discriminação no mercado de trabalho no estado do Mato Grosso do Sul.

Como pode ser observado na tabela 2, o coeficiente da *dummy* de gênero foi – 0,33, valor estatisticamente significativo a 95% de confiança. Como explicado por Halvorsen e Palmquist (1980), podemos obter a mudança relativa no Y médio para a variável *dummy* realizando o seguinte calculo: *antilog (na base e) do coeficiente dummy estimado subtraindo-se 1*. De acordo com esse método, pode se dizer que, controladas pelas variáveis que afetam o salário, as mulheres recebem em média 39% a menos do que os homens. Esse resultado indica a presença de discriminação no mercado de trabalho. Como evidenciado na análise descritiva as mulheres tem atributos produtivos melhores, como maior escolaridade e mesmo assim tem rendimentos inferiores.

Tabela 2- Equação de Salários para o ano de 2012

Renda_In	Coeficiente	Efeito	Erro Padrão	[Intervalo de Conf. 95%]	
Mulher	-0,327	39%	0,028	-0,384	-0,271
Urbana	-0,033		0,049	-0,129	0,063
Idade	0,015	2%	0,001	0,013	0,017
Branco	0,137	15%	0,024	0,089	0,185
Educa	0,076	8%	0,003	0,069	0,083
Agrícola	0,025		0,053	-0,079	0,131
Indústria	0,056		0,041	-0,024	0,137
Construção	0,076		0,040	-0,003	0,156
Administração	0,282	32%	0,036	0,211	0,353
Publica					
Domestica	0,040		0,047	-0,052	0,133
Outras	0,277	32%	0,052	0,173	0,381
Previdência	0,167	18,3%	0,027	0,114	0,221
Constante	1,985		0,072	1,843	2,128
Nº obs. = 3.089					
R² = 031					

Fonte: Elaboração da autora a partir de dados da PNAD de 2012.

Apresentado o resultado da nossa variável de interesse, serão apresentados outros resultados de variáveis e seus impactos nos salários. Os coeficientes das variáveis idade e educação, respectivamente 0,02 e 0,08 indicam que 1 ano e mais de idade e de escolaridade aumenta em média em 2% e 8% a renda. Essas variáveis são contínuas, não necessitando de cálculos adicionais para interpretação. Esses resultados confirmam estudos realizados e já citados sobre o tema, onde sempre permanecem evidenciados os efeitos positivos da escolaridade e da experiência como fatores decisivos de maiores remunerações.

A variável que representa a cor ou raça, definida como brancos ou não brancos, apresenta o coeficiente de 0,14. Aplicando o cálculo para variável *dummy* conclui-se que as pessoas brancas têm um salário em média 15% maior que os não-brancos. Mesmo não sendo objetivo do trabalho, esse resultado pode indicar algum indício de discriminação racial no mercado de trabalho.

O fato de contribuir para previdência também aumenta em média 18,3% dos salários em relação a quem não contribui. Quando a residir em área urbana, o coeficiente não foi significativo a 95% de confiança.

Para as variáveis que captam os grupamentos de atividade, conclui-se que trabalhar na administração pública oferece rendimentos em média 32% maiores do que em relação ao comércio, atividade que compreende a maior quantidade de pessoas da amostra. Já para trabalhos na indústria, construção, setor agrícola ou doméstico não há significância estatística nos coeficientes. Com relação a outras atividades não relacionadas acima, o efeito também é significativo: o salário é em média 32% maior do que em relação ao comércio.

Como pode ser observado, a análise descritiva indicou melhores índices educacionais para as mulheres em relação aos homens o que é um importante atributo diferencial de rendimentos. A análise de regressão comprovou a existência de discriminação, já que, segundo ela as mulheres recebem em média 39% a menos do que os homens levando em consideração a mesma escolaridade, região de moradia, experiência, raça e posto de atividade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi oferecer uma análise de algumas transformações do mercado de trabalho do estado de Mato Grosso do Sul nos anos de 2002 e 2012, com foco na discriminação de gênero.

Notou-se queda de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando, mas ainda é marcada por uma forte diferença em relação à participação dos homens. Embora elas tenham conseguido mais vagas, terem estudado e adquirido mais instrução, o preconceito e a desigualdade permanecem e seus salários ainda são inferiores, mesmo quando possuem atributos produtivos maiores ou iguais a eles.

Procurou-se analisar a participação feminina no mercado de trabalho, ilustrar os postos de ocupação e as diferenças de rendimento entre homens e mulheres e mensurar, a partir de modelos econométricos, a possível existência de discriminação.

Após a coleta de dados dos anos de 2002 e 2012, cuja fonte utilizada foi a pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) denominada Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílio (PNAD), que obtém informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, foi feita uma análise descritiva e explicativa aonde foram expostas as diferenças de gênero a respeito de itens como: o aumento do nível de escolaridade, quantidade de anos de estudo, os rendimentos médios mensais, a inserção de diferentes raças no mercado de trabalho, os postos de ocupações e o número de horas habitualmente trabalhadas. Também se destacaram informações como o aumento do número de mulheres com carteira assinada e também mulheres empregadas no setor público, a redução no número de trabalhadoras domésticas e de empregos gerais sem carteira assinada e o aumento da carga horária de 40 a 44 horas semanais de jornada de trabalho.

Após a análise descritiva, foi aplicada uma equação de salários minceriana e chegou-se ao resultado de que há uma discriminação de gênero significativa no mercado de trabalho sul-mato-grossense já que, controladas pelas variáveis que afetam os rendimentos, as mulheres recebem em média 39% a menos do que os homens. Também foram demonstrados

os impactos de outras variáveis nos salários, como idade, anos de estudo, cor ou raça, contribuição para previdência e grupamentos de atividades.

As exposições e conclusões de dados e estatísticas a respeito da discriminação de gênero têm contribuído de forma muito importante para evidenciar algumas desigualdades que caracterizam o mercado de trabalho e a sociedade brasileiras. Desenvolver o conhecimento sobre a evolução desses indicadores, assim como sobre os obstáculos para uma inserção mais igualitária de mulheres no mercado de trabalho é um aspecto fundamental das políticas que devem estar voltadas para a superação dessas desigualdades. A integração das dimensões de gênero e à análise do mercado de trabalho ajuda a entender os problemas vividos por mulheres e os fatores que os produzem, além fornecer melhor compreensão a respeito do funcionamento do mercado em seu conjunto, assim como a dinâmica de produção e reprodução das desigualdades sociais no Brasil. É necessário explicar as razões pelas quais as mulheres sofrem constantes discriminações na sociedade e no mercado apesar de possuírem igual, ou até mesmo, superior currículo, se comparadas aos homens. E, para que isto possa ocorrer, é necessário levar adiante debates e criações de políticas que permitam a representação igualitária e equivalente para homens e mulheres. Esses impulsos partem principalmente de avanços na educação, demonstrando aos futuros cidadãos os erros e problemas cometidos pela sociedade atual para que conceitos discriminatórios sejam superados. Igualdade de gênero é também um fator de crescimento econômico.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. *Ciência e Cultura*, São Paulo, v. 58, n. 4, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 16 mai. 2014.

BRUSCHINI, C. (1994), "**O Trabalho da Mulher nas Décadas Recentes**". *Estudos Feministas*, número especial. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br/scholar?q=O%20Trabalho%20da%20Mulher%20nas%20D%20C%20A%20decadas%20Recentes>> Acesso em 6 nov. 2013.

CAMARGO, J.M ; SERRANO, F. **Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira**. *Revista Brasileira de Economia*, v. 37, nº 4, 1983.

CARVALHO A. P. de; NÉRI, M. C.; SILVA, D. B. do N. **Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas**. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_695.pdf> Acesso em: 01 jul. 2014

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

DE SOUZA, Paola Faria Lucas; SALVATO, Márcio Antônio; DE FRANÇA, João Mário Santos. **SER MULHER E NEGRO NO BRASIL AINDA LEVA A MENORES SALÁRIOS?** Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2014.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. **Gênero, raça e etnia no mercado de trabalho**. In: *A Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública*. 5.ed. São Paulo: Makron Books, 2000, p.454-506.

GALEAZZI, I. M. S. **Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades**. *Mulher e Trabalho*, Porto Alegre: FEE, 2003.

HALVORSEN, R.; PALMQUIST, R. **“The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations”**. American Economic Review, vol.70, n°3, 1980, PP. 474-475.

JAKOBSEN, K. A.; COELHO, M. J.; FACCIO, O. L. e SIJBRANDIJ, P. **In:** Revista Observatório social - **A mulher no mercado de trabalho**. Ano 2, n 5, mar. 2004. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/72899098/A-Mulher-No-Mercado-de-Trabalho>>. Acesso em: 13 jul.2013.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Estudos Feministas, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 6 nov.2013.

MELLO, Luciana. **A complexa teia de desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho brasileiro**. Fazendo Gênero 9, Diásporas, Diversidades, Deslocamentos 23 a 26 de agosto de 2010. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278347342_ARQUIVO_ArtigoFazendoGenero-modelo.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2014.

NOBRE, M. **Introdução à economia feminista**. Curso Universidade e sociedade, 2009. Disponível em: <<http://www.itcp.unicamp.br/drupal/files/Introdu%C3%A7%C3%A3o%20a%20economia%20ofeminista%20-%20Miriam%20Nobre.pdf>>. Acesso em: 13 jul.2013.

PROBST, E. R. RAMOS. P. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf> Acesso em: 6 nov. de 2013

SILVA, A. B. M.; FRAINER, D. M. e SILVA, S. S. **Análise dos Diferenciais de Salário no Mercado de Trabalho de Mato Grosso do Sul no Período de 2002 a 2008**. Disponível em: <[file:///C:/Users/lab3/Downloads/DiferenciaisSalariaisnoEstadoMatoGrossodoSul%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lab3/Downloads/DiferenciaisSalariaisnoEstadoMatoGrossodoSul%20(1).pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2014.

APÊNDICE E**TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E AUTORIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO NOS MEIOS ELETRÔNICOS DE DIVULGAÇÃO DISPONIBILIZADOS E UTILIZADOS PELA UFGD**

Eu, Rubya Vilas Boas de Freitas, auxiliar financeiro, residente à Av Presidente Vargas nº 1615 Vila Progresso CEP 79825-090 Dourados - MS, RG 001.678.646, CPF 036.354.631-67, aluna do Curso de Ciências Economicas da Universidade Federal da Grande Dourados, matriculado sob número 2010000055, venho, por meio do presente, **AUTORIZAR** a inserção do meu Trabalho Final de Graduação, Aprovado em banca, intitulado **HOMENS E MULHERES TÊM, DE FATO, OPORTUNIDADES IGUAIS? UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL** nos meios eletrônicos de divulgação disponibilizados e utilizados pela universidade, bem como em qualquer outro meio eletrônico de divulgação utilizado pela Instituição, para os específicos fins educativos, técnicos e culturais de divulgação institucional e não-comerciais.

DECLARO, dessa forma, que **cedo, em caráter gratuito e por tempo indeterminado**, o inteiro teor do meu Trabalho de Graduação acima identificado, cuja cópia, por mim rubricada e firmada, segue em anexo, **para que possa ser divulgada através do(s) meio(s) acima referido(s)**.

DECLARO, ainda, que sou **autor e único e exclusivo responsável** pelo conteúdo do mencionado Trabalho de Graduação.

AUTORIZO, ainda, a Universidade a **remover** o referido Trabalho do(s) local(is) acima referido(s), a **qualquer tempo e independentemente de motivo e/ou notificação prévia** à minha pessoa.

Em Dourados, 18 de DEZEMBRO de 2014.

Assinatura: _____

Nome Completo: _____