

GERALDO BORGES DE MORAIS FILHO

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE
DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO (1995 – 2009)**

João Pessoa – PB
Outubro / 2011

GERALDO BORGES DE MORAIS FILHO

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE
DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO (1995 – 2009)**

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Ivan Targino Moreira
Co-orientador: Prof. José Luís da Silva Netto Júnior
Área de concentração: Economia do Trabalho

João Pessoa – PB
Outubro / 2011

GERALDO BORGES DE MORAIS FILHO

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE
DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO (1995 – 2009)**

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ivan Targino Moreira (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. José Luís da Silva Netto Júnior (Examinador Interno)
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. Jorge Luiz Mariano da Silva (Examinador Externo)
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

João Pessoa – PB
Outubro / 2011

AGRADECIMENTOS

Aos incógnitos, por anonimamente construírem a história;

Aos professores, funcionários e colegas do Programa de Pós-Graduação em Economia, pela solicitude no atendimento, pelas experiências trocadas, pelo auxílio na construção do conhecimento e pela expansão da minha percepção, permitindo-me tornar uma pessoa mais realizada e segura de minhas virtudes e aberta para superação de meus defeitos;

Aos professores Ivan Targino Moreira e José Luís da Silva Netto Júnior, pela disponibilidade e pelo auxílio nos aspectos técnicos, pelos bons conselhos, pela amizade construída e pela orientação;

À Professora Mércia Santos da Cruz, pela ajuda prestada para a realização desta dissertação.

Aos amigos, por estarem sempre perto quando eu precisava, pela acolhida em tempos funestos e por me dar inspiração;

À família, por me propiciar um ambiente saudável e cheio de sentimentos bons, por acreditarem em meus esforços mesmo nos momentos em que sentia que iria fraquejar, pelo amor desinteressado e por me dar inspiração;

Aos meus pais, por razões demais para mencionar!

“Mulheres: gostava das cores de suas roupas; do jeito delas andarem; da crueldade de certas caras. Vez por outra, via um rosto de beleza quase pura, total e completamente feminina. Elas levavam vantagem sobre a gente: planejavam melhor as coisas, eram mais organizadas. Enquanto os homens viam futebol, tomavam cerveja ou jogavam boliche, elas, as mulheres, pensavam na gente, concentradas, estudiosas, decididas: a nos aceitar, a nos descartar, a nos trocar, a nos matar ou simplesmente a nos abandonar. No fim das contas, pouco importava; seja lá o que decidissem, a gente acabava mesmo na solidão e na loucura.”

– Charles Bukowski

RESUMO

O objetivo deste trabalho é discutir e analisar as características da força de trabalho feminina no mercado de trabalho paraibano, procurando identificar as mudanças no perfil da mão-de-obra feminina e as desigualdades que persistem. Investiga-se o papel da distribuição ocupacional e da discriminação de gênero na determinação do hiato salarial entre homens e mulheres na economia paraibana. Para realizar a mensuração da dinâmica do perfil da mão-de-obra e das desigualdades de gênero utilizam-se taxas de atividade, razões de sexo, índices de segregação e a aplicação da decomposição salarial através da utilização do modelo econométrico de Oaxaca-Blinder (1973), calculados a partir dos microdados, levantadas nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios/PNADs, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE, no período compreendido entre 1995 e 2009. Os resultados mostram que a segregação ocupacional tem se elevado, enquanto o percentual da diferença de rendimentos provenientes da discriminação está diminuindo, e atualmente é responsável por aproximadamente 66% do hiato salarial. Em geral, no mercado de trabalho paraibano, as mulheres estão segregadas em postos mais precários de trabalho e possuem remuneração inferior aos homens, não explicadas pelos atributos produtivos.

ABSTRACT

The aim of this paper is to discuss and analyze the characteristics of the female workforce in the labor market Paraíba, seeking to identify changes in the profile of the hand labor of women and the inequalities that persist. It examines the role of the occupational distribution and gender discrimination in determining the wage gap between men and women in the economy of Paraíba. To perform the measurement of the dynamic profile of the workforce, labor and gender inequalities are used activity rates, sex ratios, segregation ratios and the application of the wage decomposition using the econometric model of Blinder-Oaxaca (1973), calculated from the microdata, raised in the National Research by Household Sample/PNAD, the Brazilian Institute of Geography and Statistics/IBGE, the period between 1995 and 2009. The results show that occupational segregation has increased, while the percentage of the difference in income from discrimination is decreasing, and currently accounts for approximately 66% of the wage gap. In general, the labor market Paraíba, women are segregated in jobs more precarious work and have paid less than men, not explained by productive attributes.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	01
2	TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO	04
2.1	Discriminação Pessoal	04
2.2	Discriminação em mercados de concorrência perfeita	04
2.2.1	Discriminação do empregador	05
2.2.2	Discriminação do cliente	07
2.2.3	Discriminação do empregado	07
2.3	Discriminação em mercados de concorrência imperfeita	08
2.4	Discriminação estatística	10
2.5	Capital humano	11
2.6	Teoria da segmentação do mercado	14
2.7	Considerações	16
3	ÁSPECTOS METODOLÓGICOS	18
3.1	A natureza da pesquisa e os dados	18
3.2	Abordagem descritiva	19
3.2.1	População Economicamente Ativa (PEA) e taxas de atividade	19
3.2.2	Razões de sexo	20
3.2.3	Índice de segregação de Duncan e Duncan	21
3.2.4	Índice de dissimilaridade padronizado	21
3.3	O modelo econométrico do Oaxaca-Blinder	21
3.3.1	O viés de seletividade	23
3.3.2	O teste de Mann-Kendall e a Curvatura de Sen	24
4	GÊNERO E TRABALHO NA PARAÍBA	26
4.1	Participação econômica	26
4.1.1	Participação econômica por gênero, raça e anos de estudo	31
4.1.2	Participação econômica por setor de atividade	34
4.1.3	Participação econômica por grupos ocupacionais	35
4.1.4	Desigualdades salariais	42
4.1.5	Proteção no mercado de trabalho	50
4.2	Resultados do modelo econométrico	55

4.2.1	Equações de rendimento	56
4.2.2	Equações de seleção	63
5	CONCLUSÕES	68
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Paraíba: indicadores de participação econômica por sexo (1995 – 2009)	26
Tabela 2	Paraíba: indicadores de participação econômica por sexo, segundo situação de domicílio (1995 – 2009)	27
Tabela 3	Paraíba: composição da PEA por sexo, segundo faixa etária (1995 – 2009)	28
Tabela 4	Paraíba: Número de alunos matriculados por nível de ensino (1970-2009)	29
Tabela 5	Paraíba: composição da PEA por sexo, segundo anos de estudo (1995 – 2009)	30
Tabela 6	Paraíba: taxas de atividade por sexo, segundo faixa etária (1995 – 2009)	31
Tabela 7	Paraíba: porcentagem de pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por raça e por sexo (1995 – 2009)	32
Tabela 8	Paraíba: taxa de atividade por sexo, segundo anos de estudo (1995 – 2009)	33
Tabela 9	Paraíba: Pessoal ocupado por setor de atividade (2002 – 2009)	34
Tabela 10	Paraíba: Pessoal ocupado por grupo ocupacional (2002 – 2009)	35
Tabela 11	Paraíba: Pessoal ocupado por posição na ocupação (1995 – 2009)	36
Tabela 12	Paraíba: Pessoal ocupado por local do estabelecimento do trabalho principal (1995 – 2009)	38
Tabela 13	Paraíba: Pessoal ocupado por tempo de permanência no trabalho principal (1995 – 2009)	40
Tabela 14	Paraíba: índices escalares da segregação ocupacional por sexo (2002 – 2009)	40
Tabela 15	Paraíba: Razão de rendimento médio mensal (em R\$) das pessoas de 10 anos ou mais de idade	42
Tabela 16	Paraíba: População economicamente ativa, segundo sexo e rendimento médio mensal (1995 – 2009)	44
Tabela 17	Paraíba: Rendimento dos ocupados e ocupadas por horas semanais trabalhadas – 2009	46
Tabela 18	Paraíba: Proporção de ocupados com rendimento no trabalho principal, segundo posição na ocupação – 2009	47
Tabela 19	Paraíba: Pessoal ocupado por anos de estudo, segundo classes de rendimento – PB, 2009	49
Tabela 20	Paraíba: Empregados com carteira assinada (1995 – 2009)	50
Tabela 21	Paraíba: Pessoal ocupado que contribuem para a Previdência Social, segundo setor econômico (2002 – 2009)	52
Tabela 22	Paraíba: aposentados e pensionistas (exclusive ocupadas e não economicamente ativas), segundo sexo e condição de atividade (1995 – 2009)	53

Tabela 23	Paraíba: Pessoas de 18 anos ou mais de idade, ocupadas no período de referência de 365 dias e associadas a sindicato	54
Tabela 24	Paraíba: Diferencial de rendimentos (1995 – 2009)	56
Tabela 25	Paraíba: Equação de salário (1995 – 2009)	59
Tabela 26	Teste de Mann-Kendall e Curvatura de Sen para os coeficientes das equações de salário (1995 – 2009)	60
Tabela 27	Paraíba: Equação de seleção (1995 – 2009)	64
Tabela 28	Teste de Mann-Kendall e Curvatura de Sen para os coeficientes das equações de seleção (1995 – 2009)	65

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Paraíba: índices escalares de segregação ocupacional por sexo (2002 – 2009)	41
Gráfico 2	Paraíba: Razão de rendimento médio mensal (1995 – 2009)	43
Gráfico 3	Paraíba: Razão de sexo dos empregados com carteira assinada (1995 – 2009)	51
Gráfico 4	Paraíba: Razão de sexo dos empregados com carteira assinada (1995 – 2009)	54
Gráfico 5	Paraíba: Diferença do logaritmo dos rendimentos médios entre os sexos (1995 – 2009)	57
Gráfico 6	Paraíba: Percentual de explicação (características) e não explicação (discriminação) dos diferenciais de salários (1995 – 2009)	58

1. INTRODUÇÃO

Divididas entre o trabalho e os afazeres domésticos, as mulheres têm uma jornada de trabalho cada vez maior. Ainda assim, as conquistas de espaço no mercado permanecem desiguais em relação aos homens. O hiato salarial entre os gêneros continua elevado mesmo quando as mulheres possuem um grau de escolaridade maior (OLIVEIRA, 2003).

A discriminação de gênero no mercado de trabalho ocorre quando um tratamento adverso é dado a determinados grupos de pessoas, mesmo que possuam formação educacional e experiência profissional idênticas, as mesmas preferências e atributos produtivos. A atribuição de salários diferenciados deve-se principalmente a características demográficas, no caso específico à diferença de sexo (OMETTO, 2001).

Assim, hiato salarial entre homens e mulheres pode ser resultado de discriminação que ocorre quando há tratamento desigual para insumos de igual produtividade. A discriminação surge do princípio de que homens e mulheres são substitutos perfeitos no processo produtivo. Apesar disso, lhes são atribuídas diferenciações salariais em decorrência de uma característica não produtiva: o sexo. Portanto, todas as diferenças de tratamento decorrentes das diferenças de preferências entre os sexos podem ser definidas como discriminação.

No Brasil, o comportamento da força de trabalho feminina, nas últimas décadas, é marcado pela intensidade e constância de seu crescimento (BRUSCHINI, 1994). O estudo insere-se no contexto das transformações demográficas, sociais, culturais, políticas e econômicas pelas quais o Brasil vem passando e que contribuíram para essa evolução.

A discriminação por gênero no mercado de trabalho tornou-se mais evidente com o crescimento da participação produtiva da mulher. Segundo alguns autores (HOFFMANN e LEONE, 2004), nos anos 1990, a continuidade da ampliação das taxas de participação feminina foi o único fator responsável pelo crescimento da PEA. Essa maior participação é decorrente de alguns fatores, tais como:

- Os novos valores relativos ao papel das mulheres na sociedade brasileira - A realidade alcançada pelo crescimento do espaço feminino tem sido evidenciada pela participação das mesmas em diferentes áreas da sociedade que lhe conferem direitos sociais, políticos e econômicos, assim como aos demais indivíduos do sexo oposto;
- O aumento do número de famílias chefiadas por mulheres – Segundo Del Priore, a existência de famílias constituídas por mães e filhos tem levado demógrafos e sociólogos a assinalar expressões para definirem esse tipo de família. Normalmente, são intituladas de famílias quebradas ou reconstituídas. O autor explica que estudos da época do Brasil colonial provam que as famílias dirigidas por mulheres não simbolizam uma descoberta da atual história do Brasil (DEL PRIORE, 1994);
- A crise dos anos 80 e 90 – Deteriorando as condições de trabalho masculino (elevação do desemprego e achatamento salarial), o longo período de crise econômica levou a mulher a dividir a responsabilidade do provimento das necessidades familiares. No plano econômico, as décadas de 80 e 90 caracterizaram-se pelo aumento das desigualdades sociais no país;
- A expansão da escolaridade – Segundo pesquisa realizada pelo IBGE em 2008, a média de escolaridade das mulheres ocupadas foi superior a dos homens, qualquer que fosse a situação de domicílio. Na área urbana, a média de escolaridade das mulheres é de aproximadamente 9,2 anos de estudo, contra 8,2 anos para os homens. Na área rural, a média de escolaridade das mulheres é de aproximadamente 5,2 anos de estudo, contra 4,4 anos para os homens.

Apesar de existirem evidências de que o diferencial de salário por gênero esteja sofrendo reduções (HOFFMANN & LEONE, 2004), ele ainda permanece elevado no Brasil. Justifica-se assim, o aprofundamento de estudos sobre a questão. Há a necessidade de continuar o debate sobre as relações de gênero na economia, de modo a serem evidenciados os mecanismos que lhe originam, porque isso compromete o bem-estar social, pois contraria o ideal de igualdade de oportunidades entre os indivíduos (CAIN, 1986).

Apesar de tantos obstáculos, as mulheres ocuparam um espaço de respeito dentro da sociedade. Ainda assim, as relações não são de igualdade e harmonia entre os sexos. À mulher cabe a dupla jornada, tendo em vista que cuidar do lar ainda é de sua responsabilidade pelos atuais padrões culturais.

Levando em consideração essa dinâmica em nível nacional, questiona-se se no estado da Paraíba verifica-se similaridade com o quadro nacional, tanto em relação à evolução do emprego feminino, quanto ao padrão discriminatório.

Desse modo, o estudo objetiva estudar a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho paraibano no período de 1995 a 2009, buscando identificar os fatores determinantes de diferencial de salários por gênero. Além desse objetivo geral, o estudo também pretende alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as taxas de participação no mercado de trabalho e as características do trabalho feminino;
- Examinar o comportamento de variáveis associadas à inserção familiar das trabalhadoras;
- Identificar os fatores individuais e estruturais que afetam a inserção diferenciada da mulher no mercado de trabalho.

A segunda seção apresenta uma breve revisão da literatura, onde são esboçadas as justificativas teóricas para a existência de discriminação no mercado de trabalho e a relevância do estudo. A terceira seção se refere aos procedimentos metodológicos, explicitando o modelo proposto e a base de dados utilizada. A quarta seção apresenta a discussão dos resultados. A quinta seção expõe as conclusões sobre o efeito da discriminação no mercado de trabalho paraibano. A sexta seção se ocupa das referências bibliográficas pertinentes ao estudo.

2. TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO

2.1 Discriminação Pessoal

O termo discriminação se refere ao ato de distinguir, separar, diferenciar e/ou segregar. Segundo Ehrenberg e Smith: “existe atualmente *discriminação no mercado de trabalho* se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem” (EHRENBURG e SMITH, 2000, p. 459). Quando ocorre discriminação de sexos diz-se que há discriminação sexual ou de gênero.

Existe discriminação sexual no mercado de trabalho quando as mulheres, apesar de possuírem igual qualificação que os homens:

- recebem salários mais baixos porque têm acesso apenas às ocupações pior remuneradas – discriminação ocupacional;
- recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função – discriminação salarial.

Pressupõe-se que os salários são uma função das características produtivas da mão-de-obra, de modo que o seu preço corresponde à sua contribuição para o produto, isto é, a sua produtividade. Desta forma, os salários podem até diferir entre os sexos, contanto que seja em decorrência de divergências nos níveis médios de suas características produtivas, se estas existirem.

Alguns modelos econômicos fornecem explicações particulares à remuneração inferior da mão-de-obra feminina.

2.2 Discriminação em mercados de concorrência perfeita

O economista John Stuart Mill escreveu sobre a discriminação de gênero em 1869, em seu livro *The Subjection of Women* (MILL, 1869), onde considerava a subjugação de um sexo sobre outro como um dos principais obstáculos do progresso humano. O primeiro neoclássico a abordar a questão da discriminação foi o economista britânico Francis Ysidro Edgeworth em seu “*Equal pay for men and women for equal work*” (EDGEWORTH, 1922). A notoriedade do tema, entretanto,

ocorre após a publicação de *The Economics of Discrimination* (BECKER, 1957), do economista estadunidense Gary Stanley Becker.

Becker (1957) supõe um mercado de trabalho unificado, no qual existe:

- perfeita informação dos agentes envolvidos;
- livre mobilidade (tanto dos trabalhadores em busca de melhores salários como dos empregadores por mão-de-obra).

Admite-se que o emprego e os salários são estabelecidos de acordo com o processo de maximização da utilidade dos indivíduos e do lucro das empresas. Pela teoria neoclássica, as firmas maximizam seus lucros contratando indivíduos até o nível de emprego em que ocorre igualdade entre os salários e o valor do produto marginal do trabalho. Nesse contexto, deriva-se a demanda por trabalho.

Para os trabalhadores existe um *trade-off* entre trabalho e lazer, e, escolhem a combinação que maximiza a sua utilidade, baseado em suas preferências e os salários reais oferecidos. Nesse contexto, é derivada a oferta de trabalho.

Os salários e o nível de emprego da economia são determinados pela interação entre oferta e demanda.

Becker (1957) acrescenta mais duas condições a esse modelo:

- indivíduos de ambos os sexos são igualmente produtivos;
- existe a “preferência pela discriminação”.

Segundo Becker, a diferença de rendimentos entre os sexos ocorre apenas no curto prazo. A “preferência pela discriminação” pode ter diversas origens e formas, e pode se manifestar de várias maneiras, tais como discriminação do empregador, discriminação do empregado, discriminação do cliente, discriminação estatística, conforme sumariado abaixo:

2.2.1 Discriminação do empregador

Sejam:

- RMP : produtividade da receita marginal real de todos os trabalhadores em um mercado de trabalho;
- d : extensão pela qual essa produtividade é desvalorizada subjetivamente para mulheres;
- W_f : salário das mulheres;

- W_m : salário dos homens.

Como os agentes são maximizadores, o equilíbrio de mercado ocorre quando o salário se iguala à produtividade da receita marginal, isto é:

- $RMP = W_m$;
- $RMP - d = W_f$ ou $RMP = W_f + d$ (o equilíbrio é alcançado apenas quando seu salário iguala seu valor subjetivo para as empresas).

A pressuposição de que os indivíduos são igualmente produtivos indica que as produtividades reais da receita são iguais, e, portanto, $W_m = W_f + d$ ou $W_f = W_m - d$. A produtividade real de mulheres é desvalorizada pelos empregadores, as mulheres devem oferecer seus serviços a salários mais baixos do que os homens para competir pelos empregos.

Numa sociedade, existem os empregadores que discriminam e os que não discriminam. Se o volume de emprego oferecido pelos empregadores que não discriminam for suficiente para absorver a oferta de trabalho, trabalhadores de ambos os sexos recebem salários equivalentes. Por outro lado, na situação em que esse volume não for suficiente, os salários sofrerão redução e o pleno emprego será restaurado. Desta maneira, a mão-de-obra contratada pelos empregadores que não discriminam será totalmente feminina, tornando as empresas mais lucrativas. Contudo, pelas pressuposições do modelo, isso ocorreria apenas no curto prazo (OMETTO, 2001).

O modelo, entretanto, admite que os empregadores não operam como se maximizassem seus lucros. Segundo Ehrenberg e Smith (2000), a implicação mais curiosa deste modelo é que os empregadores preconceituosos parecem estar maximizando a utilidade (satisfazendo seus preconceitos) em vez dos lucros. Empresas que discriminam enfrentam custos mais elevados do que empresas que não discriminam, e, portanto, a discriminação do empregador possui grandes possibilidades de persistir quando os donos têm a capacidade e o incentivo de perseguir um objetivo que não seja a maximização dos lucros. Pelas suposições do modelo, as empresas que não praticam discriminação tendem a lucrar mais do que as que discriminam no processo de maximização do lucro. A racionalidade dos agentes levaria as empresas que não se pautam pela discriminação a adquirir as discriminatórias, de maneira a assumir gradualmente o mercado.

2.2.2 Discriminação do cliente

Caso exista preconceito por parte do cliente, e se estiver relativamente enraizado na economia, ele pode causar a queda dos salários de mulheres em trabalhos que envolvam contato com clientes (BECKER, 1957). Desta forma, para que as mulheres encontrem empregos em funções que os consumidores preferem homens, elas devem aceitar salários mais baixos ou serem mais qualificadas do que o homem médio (OMETTO, 2001).

Stiglitz afirma que as mulheres seriam estimuladas a procurar postos de trabalho em que não fosse necessário haver contato com os consumidores (STIGLITZ, 1973). Para Ometto (2001), essa ausência de contato provocaria segregação, e não, necessariamente, diferencial salarial. Apenas na situação em que as mulheres não encontrem espaço nestes postos é que o hiato salarial seria mantido.

2.2.3 Discriminação do empregado

Caso os trabalhadores que se pautam por discriminação requeressem acréscimos de salário para trabalhar com mulheres igualmente produtivas, os custos elevados da alocação dos trabalhadores em conjunto poderiam ser evitados através da segregação ocupacional (BECKER, 1957, p. 48). Neste caso, os homens tenderão a abandonar ou a evitar empregadores que contratem e promovam a base não-discriminatória. Caso os empregadores que não discriminam desejem empregar trabalhadores de forma não-discriminatória teriam de pagar aos funcionários do sexo masculino uma bonificação salarial para mantê-los (EHRENBERG e SMITH, 2000).

Contudo, como as empresas maximizam o lucro, a discriminação do empregado não poderia se manter. Autores assumem que os homens constituem uma grande parcela da força de trabalho, impossibilitando a produção sem eles. Como dizem Ehrenberg & Smith:

As empresas percebem que a mudança de suas práticas envolve renegação de promessas passadas, e a perda do moral entre funcionários de longa data pode impor perdas onerosas a elas se a produtividade ou compromisso com a companhia declina. Assim, as empresas podem procurar se acomodar às preferências pela discriminação entre seus funcionários. Dito de outra forma, a

discriminação do empregado pode ser onerosa para os empregadores, mas livrar-se dela também é. (EHRENBURG e SMITH, 2000, p. 479).

As empresas podem acomodar-se à discriminação do empregado contratando a base segregada. É possível segregar os trabalhadores por cargo, embora, em geral, essa prática não seja economicamente viável.

Assim, *ceteris paribus*, as diferenças salariais discriminatórias num mercado de trabalho competitivo seriam um fenômeno de curto prazo.

2.3 Discriminação em mercados de competição imperfeita

No modelo de Becker, segundo Ometto (2001), a competição imperfeita pode ser introduzida através das seguintes hipóteses:

- Algumas firmas possuem monopólio no mercado de produtos – O monopólio no mercado de produtos pode resultar lucros maiores, mas isso não significa poder no mercado de trabalho. Para que isso ocorresse seria necessário ter o poder de afetar os salários;
- Poucos empregadores absorvem quantidade significativa da força de trabalho – As atitudes de cada empregador afetam a oferta de trabalho e o nível de salários dos outros;
- Os trabalhadores estão organizados em sindicatos – A menor participação feminina em categorias cobertas por contratos coletivos de trabalho deveria resultar em salários médios menores que os masculinos.

Na primeira hipótese, tendo em vista que as firmas não possuem o poder de provocar alterações nos salários, então não será possível contratar mão-de-obra feminina por salário inferior ao do mercado, e não precisam pagar aos homens salário mais elevado. Assim sendo, tal empresa terá tendência a contratar apenas mão-de-obra masculina, provocando segregação, e não a discriminação da mão-de-obra. Contudo, a racionalidade dos agentes se manifestaria de tal maneira que, no longo prazo, empresários não se pautam pela discriminação tendem a assumir o mercado. Da mesma maneira que a competição no mercado de produtos suprime a discriminação nas empresas competitivas, a competição no mercado de capitais

tende a restringi-las nas empresas monopolistas (OMETTO, 2001, p. 169). Portanto, monopolistas possuem menor interesse na discriminação.

Na segunda hipótese, seguindo os fundamentos neoclássicos, no processo de maximização do lucro, os monopolistas igualam receita marginal ao custo marginal da mão-de-obra. Neste caso, o volume de emprego e os salários são inferiores se comparados à concorrência perfeita. O modelo prova que o processo de maximização de lucro dos monopolistas promove salários inferiores às mulheres se a elasticidade da oferta feminina de trabalho for menor que a da masculina (MADDEN, 1973).

Argumenta-se que a prevalência de monopsônio no mercado de trabalho é limitada, de modo que a persistência de hiatos salariais não seria viável. Além disso, os estudos empíricos têm demonstrado que a elasticidade da oferta feminina de trabalho é superior à masculina (CAIN, 1986). É possível, alternadamente, ocorrer restrição à entrada de mulheres na categoria e aumento dos níveis salariais dos trabalhadores preconceituosos, desde que estes possam formar um monopólio na venda da força de trabalho (OMETTO, 2001, p. 170).

Mesmo que critérios de contratação excludentes possam ser alvo de ratificação, os sindicatos tendem a negociar com os empregadores uma série de requisitos que podem afastar as mulheres, tais como experiência prévia no ramo, disponibilidade para serviço noturno e horas extras. Entretanto, diferente de monopsônios, os sindicatos trabalhistas já se encontram bastante enraizados na sociedade. Uma gama de estudos empíricos tem verificado efeito positivo da sindicalização na remuneração dos seus associados (ASHENFELTER, 1973).

A adoção de imperfeições no mercado de produto ou trabalho não resolve os problemas encontrados pela teoria neoclássica para explicar as persistentes diferenças entre o pagamento de homens e mulheres igualmente produtivos.

De maneira geral, o modelo de Becker conclui que a discriminação pode resultar na segregação das trabalhadoras em determinados postos de trabalho, mas raramente tais postos podem ser persistentemente pior remunerados. Segundo Ometto, diferenças salariais de cunho discriminatório seriam um fenômeno de curto prazo, autocorrigível pelo funcionamento do mercado de trabalho (OMETTO, 2001, p. 170).

2.4 Discriminação estatística

As críticas ao modelo de Becker são muitas. Tendo em vista o irrealismo da hipótese da “preferência pela discriminação” num modelo norteado pela racionalidade econômica dos agentes envolvidos, Arrow, Phelps e Spence relaxam o pressuposto de perfeita informação no mercado de trabalho para explicar o hiato salarial entre os sexos. Surge a partir daí a “teoria estatística da discriminação” (OMETTO, 2001, p. 171).

Discriminação estatística é o que ocorre na seleção de candidatos onde os empregadores avaliam que as características produtivas dos trabalhadores expressas pela educação, experiência, idade, resultados de testes, entre outros, não são fatores perfeitamente previsíveis para incrementar a produtividade do trabalho (EHRENBURG e SMITH, 2000). Esta teoria considera que os empregadores não pretendem discriminar as mulheres.

Dada essa imprevisibilidade dos dados individuais, os empregadores utilizariam uma análise suplementar dos chamados dados do grupo nas suas decisões de contratação.

Se os dados de grupo não têm relação com a produtividade real, ou se é sabido que os meios de seleção empregados são menos previsíveis para alguns grupos do que para outros, então temos um caso de discriminação enraizado no preconceito pessoal ou poder de monopólio. (EHRENBURG e SMITH, 2000, p. 482)

A teoria da discriminação estatística prediz que se os empregadores perceberem uma diferença na produtividade relativa média das mulheres frente aos homens, e caso não disponham de um instrumento efetivo de medida da produtividade do trabalhador que for candidato a uma oportunidade ou a melhor posição ocupacional, eles utilizarão o sexo como instrumento direto para pagar salários mais baixos às mulheres.

Mesmo admitindo que ambos os sexos sejam igualmente produtivos, na teoria estatística da discriminação os diferenciais de salários são explicados de duas maneiras:

- A variância da produtividade é maior para a mão-de-obra feminina;

- Os indicadores disponíveis são menos confiáveis para as mulheres (PHELPS, 1972).

Em ambos os casos a aversão ao risco dos empregadores os induzirá a empregar mão-de-obra masculina, diminuindo a demanda por mulheres no mercado de trabalho e, portanto, os seus salários (LUNDBERG e STUART, 1973).

Alguns autores criticam a validade dos pressupostos de maior variância para as mulheres e de menor fidedignidade dos seus indicadores (McCALL, 1972). Os empregadores teriam incentivos para melhorar a qualidade da informação no longo prazo. Além disso, a informação imperfeita não traria consequências ruins apenas às mulheres:

Se for apenas a falta de informação que leva os trabalhadores a serem remunerados pela estimativa da produtividade média do seu sexo, pode-se supor que os trabalhadores que se considerassem prejudicados pelos critérios adotados – não apenas as mulheres, mas todos os que acreditassem ter produtividade maior que a média da sua categoria – provavelmente estariam dispostos a trabalhar por baixos salários durante um período de experiência, na expectativa dos salários maiores que vigorariam após tal período. Assim, diferenças salariais baseadas em percepções da realidade que a experiência demonstrasse ser equivocadas não deveriam persistir. (OMETTO, 2001, p. 171)

2.5 Capital Humano

Mesmo abandonando as suposições de concorrência perfeita e informação perfeita, a teoria neoclássica encontra dificuldades para explicar a existência de discriminação sexual no mercado de trabalho. Os adeptos da teoria do capital humano acreditam que as diferenças salariais são resultados de diferenças de qualificação da mão-de-obra (LIMA, 1980). Tem-se que a educação, em termos de investimento, configura-se como sendo uma opção racional entre custos atuais e renda futura, no contexto da maximização dos retornos individuais ou sociais. Assim sendo, a distribuição da educação corresponde à distribuição das preferências, determinada exogenamente, influenciada pelo progressivo melhoramento do padrão de vida (OMETTO, 2001).

O pressuposto central dessa teoria é o de que capital humano é sempre algo produzido, isto é, algo que é o produto de decisões deliberadas de investimento em

educação ou em treinamento. Os adeptos dessa teoria sustentam que parte dos gastos que os indivíduos têm consigo mesmos é realizada com o intuito de receber retornos futuros. Assim sendo, a busca de melhorias nos atributos produtivos deve ser entendida como decisões racionais de investimento, e não de consumo.

A teoria do capital humano assegura que uma educação adicional tende a aumentar os rendimentos futuros, e, neste sentido, a aquisição de educação é da natureza de um investimento privado em rendimentos futuros. Assim, há uma forte analogia entre a produtividade física do capital e a educação, justificando-se o tratamento analítico da educação como capital, isto é, capital humano, posto que se torna parte da pessoa que a recebe (LIMA, 1980).

O “capital humano” é assim a soma dos investimentos do indivíduo em aquisição de conhecimentos, e que em momento futuro se reverte em benefícios econômicos para o próprio indivíduo. Este capital, de maneira distinta ao capital econômico, não pode ser extorquido ou deslocado do indivíduo, vindo a formar um bem pessoal que acompanha o sujeito durante toda a vida e que, de alguma forma, influencia em sua trajetória social e econômica.

A teoria do capital humano admite que o trabalhador seja remunerado pelo valor do seu produto marginal. Investimentos em “capital humano” geram aumentos na produtividade, resultando em salários mais elevados. A racionalidade econômica dos indivíduos impulsiona investimentos na sua formação com base em suas percepções dos custos da melhoria dos atributos produtivos e dos benefícios futuros (OMETTO, 2001, p. 172). Com relação à acumulação de capital por gênero, Abramo diz:

Autores argumentam, basicamente, que, devido ao fato de que as expectativas das mulheres em relação à sua participação na população ativa ao longo da sua vida são diferentes (mais reduzidas) das dos homens, suas decisões em relação a investir em capital humano também diferem (são menores). Ou seja, as mulheres acumulam menos capital humano porque têm uma menor expectativa em relação às suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho, e por isso os seus salários são mais baixos. (ABRAMO, 2007, p. 26)

O hiato salarial entre os sexos se origina do fato de homens e mulheres calcularem suas opções considerando as expectativas a respeito dos padrões de trabalho que supõem desenvolver ao longo de sua vida útil (OMETTO, 2001, p. 172).

Contudo, deve-se levar em consideração a depreciação do capital humano, que acarreta diminuição na produtividade dos trabalhadores. Essa depreciação é mais elevada em períodos de ausência dos trabalhadores no local de trabalho. Como enfatiza Abramo:

As mulheres, que já tendem a acumular menos capital humano devido à menor expectativa de retorno do investimento feito, estão também sujeitas à maior depreciação desse capital devido à sua tendência de se retirar do mercado de trabalho (ou de diminuir a intensidade da sua presença nele) durante o período reprodutivo (quando nascem os filhos ou quando esses são pequenos). Isso também explicaria diferenças salariais entre homens e mulheres. (ABRAMO, 2007, p. 27)

Estas expectativas resultam de uma divisão de trabalho na família que é favorecida por incentivos econômicos (OMETTO, 2001, p. 172). Nesta teoria, a família é um agente otimizador, maximiza o bem-estar sujeito as restrições, utilizando uma função de produção doméstica. A família combina os bens adquiridos no mercado com o tempo de seus membros para obter os bens domésticos. O consumo familiar envolve a aquisição de bens que devem ser transformados pelo trabalho doméstico, a manutenção familiar exige o desempenho de atividades no mercado de trabalho e no ambiente doméstico. São os bens produzidos em casa que proporcionam satisfação às famílias, e não os bens adquiridos no mercado. Membros da família com menor salário potencial (salário que teriam caso se dedicassem ao trabalho assalariado) dedicam mais tempo às atividades domésticas. Dado o caráter otimizador das famílias, as mulheres tenderiam a se alocar em atividades domésticas, tendo em vista que receberiam salários inferiores no mercado (ABRAMO, 2007, p. 28).

A teoria do capital humano enfatiza a idéia de que o menor investimento, menor experiência e segregação ocupacional resultam de escolhas voluntárias da mão-de-obra feminina (OMETTO, 2001, p. 172 - 173).

2.6 A Teoria da Segmentação do Mercado

De acordo com Ometto, Peter Doeringer e Michael Piore criticam a teoria neoclássica por seu caráter a-histórico (OMETTO, 2001, p. 173). O modelo neoclássico é produto de abstração metafísica que coloca a discriminação fora da história, das relações sociais. O modelo faz abstração das manifestações históricas da discriminação, manifestações que são, em tais circunstâncias, a gênese da natureza humana. Manifestações da sociedade em determinado desenvolvimento das forças produtivas, condicionadas pelo seu próprio processo histórico.

Desta maneira, admite-se que a segmentação do mercado de trabalho deriva do desenvolvimento da estrutura produtiva das economias capitalistas industrializadas (LIMA, 1980, p. 235 – 236). O desenvolvimento desigual da indústria moderna gera o surgimento de setores oligopolizados, compostos por:

- Grandes empresas – pautado por hábitos de trabalho e emprego estáveis, bons salários, elevado progresso tecnológico, produtividade elevada, oferta de treinamento no próprio ambiente de trabalho, promoções, etc.;
- Setores menos concentrados – caracterizados por elevada rotatividade da mão-de-obra, baixa remuneração, condições de trabalho precárias, estagnação tecnológica, níveis altos de desemprego e baixa produtividade.

O primeiro setor oligopolizado, com boas condições de trabalho, é denominado de mercado primário. O setor com más condições de trabalho e estagnação tecnológica é denominado de mercado secundário.

Doeringer e Piore denominam de “ajuste alocativo” o principal determinante da segmentação no mercado. Esta expressão refere-se a cálculos de custo e benefício, que empregadores e trabalhadores realizam para decidir a viabilidade de promover ou participar de programas de treinamento, respectivamente. As firmas fornecem remuneração maior aos trabalhadores com melhor nível de treinamento, e estes, por terem treinamento específico, possuem alta probabilidade de permanecerem em seus empregos, tendo em vista que sua saída tenderia a diminuir a produtividade do grupo.

Segundo Ricardo Lima (1980, p. 237), empregos com características distintas são associados a pessoas diferentes. As oportunidades de trabalho, portanto, irão depender de certas características, como raça, sexo, grau de instrução, experiência na firma, etc. A evolução futura das suas características pessoais será condicionada por sua alocação em um emprego.

O desenvolvimento do modo capitalista de produção gerou a segmentação da estrutura industrial. Esta segmentação não apenas originou, mas também intensificou comportamentos dissimilares e diferenças substanciais na força de trabalho. Estas diferenças constituem barreiras efetivas à mobilidade. Os empregados alocados no setor secundário absorvem características dos seus empregos, tendo em vista a falta de oportunidade de ingresso em firmas do setor primário, e acabam perpetuando baixa probabilidade de mobilidade. Citando Lima:

Os hábitos engendrados no trabalho são reproduzidos em casa: o sistema é tal que, uma vez que o trabalhador esteja no secundário, tanto ele quanto seus herdeiros têm uma probabilidade altíssima de estarem sempre “amarrados” àquele segmento. A filtragem discriminatória tende a perpetuar, através de gerações, o comportamento típico do mercado de trabalho secundário. (LIMA, 1980, p. 237)

A evolução do trabalhador na esfera de atividade que seu trabalho dá acesso está condicionada a sua adequação aos padrões impostos, a sua identificação com os propósitos da firma e treinamentos envolvidos.

Com relação à remuneração na teoria da segmentação o processo de determinação do salário é diferente da teoria neoclássica. A teoria da segmentação insere custos fixos da força de trabalho, oriundos de práticas como recrutamento, seleção, contratação e treinamento, e por essa razão existe grande dificuldade em estabelecer a determinação dos salários pela equivalência entre custos e produtividade marginal. Além disso, estes custos devem ser amortizados ao longo de uma permanência incerta do empregado na empresa (OMETTO, 2001, p. 174). Outra diferença é que na teoria da segmentação o salário não é encarado como a remuneração do trabalhador, mas como a remuneração pela ocupação de determinado posto de trabalho. O salário não depende da produtividade individual do trabalhador, mas sim da produtividade de trabalhadores na mesma função.

A remuneração em oportunidades alternativas de emprego também perde seu poder. Trabalhadores que abandonam a firma têm acesso apenas a posições de ingresso nas outras. Nesta teoria, a desigualdade de salários por gênero é proveniente de uma alocação da força de trabalho que destina com predileção as mulheres para as carreiras menos atrativas do mercado secundário. (OMETTO, 2001, p. 174)

Caso mulheres e homens possuam níveis desiguais em estabilidade e confiabilidade num ambiente onde há informação imperfeita, as firmas terão tendência para suprimir contratação de mão-de-obra feminina. Assim sendo, o hiato salarial se origina de segregação ocupacional com hegemonia feminina nos setores do mercado secundário (DOERINGER e PIORE, 1971). Impedimento de acesso a treinamento e limitação à posição subalterna provocam aumento da rotatividade e ausência das trabalhadoras no processo de trabalho (WEISSKOFF, 1972, p. 164).

Contudo, é possível que mulheres ganhem salários inferiores mesmo estando no mercado primário. Doeringer e Piore afirmam (OMETTO, 2001, p. 175) que, mesmo estando alocadas no mercado primário as trabalhadoras poderiam ser pior remuneradas, em consequência de implementação de práticas discriminatórias nas regras que governam a determinação dos salários, a pior remuneração que obtêm no mercado secundário é transmitida para o primário por meio da depreciação dos níveis salariais iniciais.

2.7 Considerações

Os modelos apresentados fornecem respostas diferentes para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

No modelo de Becker a discriminação pode gerar segregação ocupacional das mulheres em cargos pior remunerados. A desigualdade de gênero é um fenômeno de curto prazo que tende a ser corrigido pelo próprio funcionamento da economia.

Na teoria estatística da discriminação, a desigualdade de gênero é explicada pela aversão ao risco dos empregadores aliado à baixa confiabilidade dos indicadores femininos, não estando associada necessariamente à discriminação.

Para os adeptos da teoria do capital humano, são escolhas racionais das trabalhadoras que provocam as desigualdades de gênero. Estas escolhas são norteadas pelo menor investimento das mulheres em capital humano e pela menor experiência no mercado de trabalho.

Na teoria da segmentação do mercado a desigualdade de gênero é explicada pela demanda de trabalho, que provoca tanto segregação ocupacional como desigualdade salarial. As mulheres tendem a estar alocadas no mercado secundário, e possuem alta probabilidade de permanecerem nele.

Embora estudos comprovem a diminuição de desigualdades de gênero no Brasil, elas ainda persistem, o que demonstra que este não é um fenômeno facilmente corrigível.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 A natureza da pesquisa e os dados

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno dinâmico e complexo. Mesmo tendo um aumento expressivo na participação das mulheres no mercado de trabalho, as desigualdades ainda persistem, tanto ocupacionais como salariais. Busca-se, através de técnicas descritivas e econométricas, analisar mudanças e continuidades de discriminação sexual no mercado de trabalho paraibano. Esta análise é realizada em duas etapas:

- Descritiva – Aplicação de várias técnicas para descrever e sumariar o conjunto de dados sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho paraibano, tais como: gráficos, descrição tabular e descrição paramétrica;
- Analítica – Utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder, visando encontrar tendências de desigualdades (salariais e ocupacionais) de gênero no mercado de trabalho paraibano a partir de conjuntos de valores representativos da PNAD.

Os dados analisados para o estudo podem ser encontrados na página virtual do IBGE. Utilizam-se informações levantadas nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios/PNADs, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE, no período compreendido entre 1995 e 2009.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) é uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da população.

Os dados são públicos e a pesquisa é feita em todas as regiões do Brasil. As variáveis analisadas para o estudo de desigualdade de gênero no mercado de trabalho paraibano são as composições da População Economicamente Ativa (PEA) feminina por: sexo, idade, etnia, tempo de estudo, posição na ocupação, posição na família, número de componentes na família, local de estabelecimento do trabalho, tempo de permanência no trabalho, setor de atividade, rendimento, aposentadoria e sindicalização.

3.2 Abordagem descritiva

Através das variáveis descritas é possível traçar um perfil das desigualdades de gênero, com ênfase nas discrepâncias salariais, estrutura familiar e condições de trabalho. Além disso, os dados da PNAD permitem estimativas econométricas para mensurar e determinar fatores de discriminação sexual no mercado de trabalho.

O estudo descritivo da desigualdade de gênero no mercado de trabalho paraibano no período de 1995 a 2009 pode ser realizado utilizando alguns indicadores:

- Taxas de atividade – taxa de participação na força de trabalho;
- Razões de sexo – é a razão entre machos e fêmeas de uma população;
- Índices de segregação – resumos adimensionais escalares de complexas curvas de segregação que representam a composição por gênero de todas as ocupações (OLIVEIRA, 2003).

A investigação acerca da influência das mudanças nos fatores individuais e estruturais sobre a remuneração de ambos os sexos pode auxiliar no entendimento dos mecanismos que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho paraibano.

3.2.1 População Economicamente Ativa (PEA) e Taxas de Atividade

Com base na estrutura ocupacional a população de um país pode ser dividida em dois grupos:

- **População economicamente ativa (PEA):** corresponde às pessoas que trabalham em um dos setores da economia ou que estão à procura de emprego. Subdivide-se em desempregados e população ocupada;
- **População não economicamente ativa:** corresponde à parcela da população que não está empregada, tal como crianças, velhos, deficientes, estudantes, ou que não exercem atividades remuneradas como donas de casa. Essa camada da sociedade demanda grandes investimentos sociais, e é bancada pela população ativa.

A PEA é composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa. Taxas de atividade se configuram como sendo a percentagem das pessoas economicamente ativas, em relação às pessoas de 10 ou mais anos de idade.

Utilizando os dados da PNAD, calculam-se as taxas de atividade das características socioeconômicas da Paraíba para os períodos compreendidos entre 1995 e 2009 para discutir a dinâmica da participação da mulher no mercado de trabalho paraibano.

3.2.2 Razões de sexo

Define-se razão de sexo como sendo o quociente entre o número de homens e o número de mulheres em uma população.

Sejam:

- F_j - número de mulheres;
- M_j - número de homens;
- $j = 1, \dots, J$ - número de ocupações.

Então, a razão de sexo é comumente dada pela expressão

$$c_j = \frac{M_j}{F_j}.$$

A razão de sexo mede a magnitude da participação de um sexo com relação ao outro, é um número adimensional e deve ser comparado com a unidade:

- $c_j < 1$: participação masculina inferior à participação feminina;
- $c_j > 1$: participação masculina superior à participação feminina;
- $c_j = 1$: participação masculina idêntica à participação feminina.

Com os dados da PNAD, o cálculo das razões de sexo c_j das características socioeconômicas da Paraíba para os períodos citados fornece uma boa medida-síntese para analisar o comportamento da participação da mulher no mercado de trabalho paraibano no tempo.

3.2.3 Índice de segregação de Duncan e Duncan

O Índice de Duncan e Duncan (1955) é uma das técnicas mais utilizadas para mensurar a segregação ocupacional. Conforme cita Oliveira (2003), este índice indica a proporção de homens (mulheres) que teriam que mudar de ocupação a fim de manter a razão de sexo de cada ocupação igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo. É dado por

$$D = 50 \sum_{j=1}^J \left| \left(\frac{F_j}{F} \right) - \left(\frac{M_j}{M} \right) \right|, \quad 0 \leq D \leq 100.$$

Caso o valor do índice seja nulo existe integração completa, caso seja 100 existe segregação completa. O declínio do índice é causado pelo declínio da segregação ocupacional dentro das categorias.

3.2.4 Índice de dissimilaridade padronizado

O índice de dissimilaridade também é uma medida bastante utilizada para se conhecer o nível de segregação ocupacional. O índice de dissimilaridade padronizado é dado pela expressão

$$D_s = 50 \sum_{j=1}^J \left[\frac{\left(\frac{F_j}{T_j} \right)}{\sum_{j=1}^J \left(\frac{F_j}{T_j} \right)} - \frac{\left(\frac{M_j}{T_j} \right)}{\sum_{j=1}^J \left(\frac{M_j}{T_j} \right)} \right].$$

Como explica Oliveira (2003), o índice de dissimilaridade não é afetado pela forma da distribuição ocupacional, pois considera todas as ocupações como se tivessem o mesmo tamanho. Entretanto, como desvantagem, gera uma estimativa enviesada, elevando o impacto das menores categorias e diminuindo a influência das maiores categorias.

3.3 O modelo econométrico de Oaxaca-Blinder

O estudo da composição da PEA feminina, as razões de sexo e os índices de segregação são de natureza descritiva. Entretanto, também podem ser utilizadas técnicas econométricas para dar maior robustez ao estudo.

A mensuração do nível de discriminação é feita utilizando o modelo econométrico de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973), que dá ênfase à análise de atributos individuais. É o modelo econométrico mais utilizado na literatura para identificar e decompor a discriminação. Este modelo admite que se não houver discriminação os efeitos estimados das características individuais dos indivíduos sobre o salário serão idênticos para cada grupo considerado. A discriminação revela-se por diferenças nos coeficientes estimados.

O modelo baseia-se em estimativas da função do salário do tipo minceriana (MINCER, 1974) para os grupos a serem considerados, isto é, relação do logaritmo natural do salário com o investimento em capital humano.

Formalmente,

$$\ln W_k = \alpha + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_{ki}; \quad k = f, m; \quad i = 1, \dots, n;$$

onde

- α : intercepto da regressão;
- X : vetor das variáveis de capital humano;
- W : salário;
- β : vetor dos coeficientes;
- ε : termo estocástico;
- f : gênero feminino;
- m : gênero masculino;
- i : numero de indivíduos participantes da amostra.

Uma análise de hiatos salariais deve levar em consideração inúmeros fatores. Para a teoria do capital humano a educação e a experiência são os fatores essenciais. Na equação de salário de Mincer, o efeito das variáveis de capital humano determina o rendimento do trabalho individual conforme a produtividade do indivíduo. Mincer (1974) admite que o indivíduo dedica-se à educação no início de suas atividades profissionais, quando seu estoque de capital humano é baixo. Esta fase é devotada ao aprendizado, até o período em que este opte por se inserir no mercado de trabalho, quando passa a combinar o processo de aprendizado com algum trabalho que executa.

As estimativas das funções salários, pelo método dos mínimos quadrados ordinários são dadas por:

$$\overline{\ln W_k} = \hat{\alpha}_k + \hat{\beta}_k \bar{X}_k.$$

A diferença de rendimentos pode ser determinada como sendo a diferença entre as equações acima, isto é,

$$\Delta \bar{W} = \overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \hat{\beta}_m \bar{X}_m - \hat{\beta}_f \bar{X}_f.$$

Aplicando a decomposição de Oaxaca obtemos

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

O termo $\hat{\beta}_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ mostra a diferença nos rendimentos devido a diferenças na dotação de atributos produtivos, isto é, trata-se de uma medida da mudança esperada nos rendimentos do grupo em desvantagem (mulheres) caso este possuía características similares ao grupo em vantagem (homens).

Os termos $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ indicam se há diferença nos rendimentos em decorrência da discriminação salarial contra as mulheres.

A decomposição de Oaxaca pode ser aplicada utilizando as médias das variáveis e as estimativas das equações de salário de ambos os sexos nos setores formal e informal, por gênero, para verificar a existência e o nível de discriminação no mercado de trabalho.

A estimação do modelo foi realizada utilizando o *software* STATA 10.

3.3.1 O viés de seletividade

Entretanto, a estimação econométrica de uma equação de rendimentos envolve o problema técnico do viés de seletividade da amostra. Os salários são observados apenas para os indivíduos que participam da força de trabalho (indivíduos ocupados), e a seleção apenas destes indivíduos pode resultar em um viés de seleção. Desta forma, o viés de seleção pode resultar do fato de que a amostra das mulheres que trabalham pode não ser representativa da população de mulheres. Caso as mulheres trabalhadoras sejam mais capazes ou esforçadas do que aquelas que não trabalham, o salário médio de mercado superestimaria o salário da população feminina, provocando subestimação no componente de discriminação entre homens e mulheres.

Heckman (1979) questiona a estimação da equação de rendimentos utilizando o método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), e admite que tal estimação resulte em viés de seleção amostral, produto da utilização de amostras selecionadas de forma não aleatória para se estimar relações comportamentais. Isto ocorre porque, implicitamente, os indivíduos possuem um salário de reserva abaixo do qual não estariam dispostos a procurar trabalho. O autor busca corrigir este problema através da inserção dos desocupados na amostra.

No caso da estimação de equações de salário em geral, o procedimento usual é regredir o salário em função apenas de variáveis explicativas dos indivíduos empregados, ignorando-se os desempregados e os inativos. Heckman admite no modelo que a não ocupação decorre do fato de o salário depender não apenas da oferta de trabalho pelo mercado e do salário contratado, mas, também, do salário de reserva implícito do agente.

O salário de reserva é compreendido como o custo de oportunidade, o valor mínimo que o indivíduo estabelece como condição para se inserir no mercado de trabalho, abaixo do qual ele não aceita se ocupar. Assim, se seu salário de reserva é superior ao salário ofertado, o agente pode optar não trabalhar.

Heckman propõe a estimação dos coeficientes de um modelo *probit*, onde a variável dependente assume valor 1 se o indivíduo tem rendimento (ocupado), e 0 caso contrário (desocupados e inativos). Desta forma, é possível estimar as equações de seleção, cujos coeficientes mensuram a probabilidade de inserção no mercado de trabalho. A partir das equações de seleção deriva-se o parâmetro *lambda* que corrige a estimação das equações de rendimento.

3.3.2 O teste de Mann-Kendall e a Curvatura de Sen

Para a avaliação da tendência temporal dos coeficientes do modelo de Oaxaca-Blinder para o mercado de trabalho paraibano foi utilizado o teste não-paramétrico de Mann-Kendall (SNEYERS, 1975). O teste de Mann-Kendall é utilizado para se testar tendências de longo prazo, e admite que, supondo estabilidade de uma série temporal, a sucessão de valores é uma amostra de n variáveis aleatórias identicamente distribuídas e a distribuição de probabilidade deve continuar inalterada (GOOSENS e BERGER, 1986).

Uma característica interessante do teste é que os dados não precisam pertencer a uma distribuição específica, tendo em vista que é um teste não-paramétrico. Além disso, o seu resultado é pouco influenciado por *outliers*, pois o cálculo é baseado no sinal da diferença (ÖZNÖ e BAYAZIT, 2003).

O teste é dado por

$$Z = \begin{cases} \frac{S-1}{[V(S)]^{1/2}}, & S > 0 \\ 0, & S = 0 \\ \frac{S+1}{[V(S)]^{1/2}}, & S < 0 \end{cases},$$

onde

$$S = \sum_{k=1}^{n-1} \sum_{j=k+1}^n \text{sign}(x_j - x_k),$$

$$\text{sign}(x_j - x_k) = \begin{cases} 1, & x_j - x_k > 0 \\ 0, & x_j - x_k = 0 \\ -1, & x_j - x_k < 0 \end{cases},$$

$$V(S) = \frac{1}{18} \left[n(n-1)(2n+5) - \sum_{p=1}^g t_p(t_p-1)(2t_p+5) \right].$$

O valor de n é o tamanho da série temporal. O valor t_p é o número de passos até o valor p e g é o número de valores iguais na série de dados. A tendência é indicada pelo valor de Z . Caso $Z > 0$, então existe uma tendência crescente. Caso $Z < 0$, então existe uma tendência decrescente. Na situação que a probabilidade p do teste for menor do o nível de significância α , uma tendência significativa existe. Na situação em que as amostras não apresentem tendência, o valor de Z é próximo de 0 e o valor de p é próximo de α (YUE e HASHINO, 2003). O valor calculado de Z pode ser comparado com valores de Z tabelado para distribuição normal padrão.

Um método não-paramétrico para estimar a magnitude da tendência é a Curvatura de Sen (SEN, 1968). Admite-se que a tendência é linear (THEIL, 2000). Como a curva de Sen é insensível a *outliers* e dados ausentes, é mais rigoroso que a usual curvatura de regressão e provê uma medida das tendências numa série temporal (YUE e HASHINO, 2003).

O teste de Mann-Kendall e a Curvatura de Sen foram calculados utilizando MAKESENS 1.0.

4. GÊNERO E TRABALHO NA PARAÍBA

4.1 Participação econômica

No Brasil, a participação da mulher na atividade econômica ampliou-se desde a segunda metade do século passado (BRUSCHINI, 1995). A elevação da taxa de atividade feminina mostra que o aumento da população economicamente ativa foi impulsionado principalmente pela participação da mulher no mercado de trabalho (HOFFMAN e LEONE, 1994).

No mercado de trabalho paraibano, é possível verificar uma tendência de aumento da PEA para ambos os sexos no período em estudo. A PEA total passou de 1,52 milhões, em 1995, para 1,68 milhões, em 2009. A PEA feminina teve um acréscimo de aproximadamente 40 mil, enquanto a PEA masculina teve um acréscimo de aproximadamente 116 mil no mesmo período, conforme mostram os dados da Tabela 1.

Tabela 1 – Paraíba: indicadores de participação econômica por sexo (1995 – 2009)

Anos	PEA total			PEA masculina			PEA feminina		
	Total	Taxa de atividade	%	Total	Taxa de atividade	%	Total	Taxa de atividade	%
1995	1.526.904	58,42	100,00	910.768	74,47	59,65	616.136	44,31	40,35
1996	1.484.605	55,91	100,00	919.763	73,07	61,95	564.842	40,44	38,05
1997	1.569.689	59,47	100,00	941.521	75,64	59,98	628.168	45,04	40,02
1998	1.510.383	56,72	100,00	903.485	72,38	59,82	606.898	42,90	40,18
1999	1.584.033	58,26	100,00	943.968	73,08	59,59	640.065	44,84	40,41
2001	1.473.092	52,80	100,00	906.571	67,41	61,54	566.521	39,20	38,46
2002	1.624.368	57,21	100,00	988.251	72,04	60,84	636.117	43,35	39,16
2003	1.656.319	57,58	100,00	983.713	71,08	59,39	672.606	45,06	40,61
2004	1.671.664	58,04	100,00	999.476	71,53	59,79	672.188	45,34	40,21
2005	1.738.955	59,19	100,00	1.015.284	71,75	58,38	723.671	47,52	41,62
2006	1.799.075	60,10	100,00	1.049.613	72,68	58,34	749.462	48,37	41,66
2007	1.740.074	56,38	100,00	1.027.368	69,77	59,04	712.706	44,16	40,96
2008	1.754.429	55,43	100,00	1.058.943	69,64	60,36	695.486	42,28	39,64
2009	1.683.954	53,02	100,00	1.026.939	67,41	60,98	657.015	39,75	39,02

Fonte: IBGE - PNADs 1995 – 2009

A proporção na força de trabalho de ambos os sexos é praticamente constante ao longo do tempo. Entretanto, mesmo com o aumento da PEA, quando se analisam as taxas de atividade, é possível perceber que as taxas de atividade

feminina apresentam certo crescimento até o ano de 2006, como mostra a Tabela 1, decrescendo logo em seguida até 2009, enquanto as taxas de atividade masculinas são caracterizadas por declínio durante todo o período.

Quando se analisa a composição da PEA por situação de domicílio, é possível perceber a diminuição da PEA rural para ambos os sexos, bem como o declínio das respectivas taxas de atividade, conforme mostra a Tabela 2.

Tabela 2 – Paraíba: indicadores de participação econômica por sexo, segundo situação de domicílio (1995 – 2009)

Anos	Situação de domicílio											
	Urbana						Rural					
	PEAt	PEAm	PEAf	TAt	TAm	TAf	PEAt	PEAm	PEAf	TAt	TAm	TAf
1995	934.873	547.115	387.758	53,92	68,47	41,48	592.031	363.653	228.378	67,31	85,79	50,12
1996	905.323	527.338	377.985	51,74	66,15	39,69	579.282	392.425	186.857	63,95	85,03	42,05
1997	976.394	574.622	401.772	54,67	69,67	41,80	593.295	366.899	226.396	69,51	87,36	52,21
1998	943.993	538.550	405.443	52,65	65,04	42,03	566.390	364.935	201.455	65,10	86,87	44,77
1999	1.013.013	581.599	431.414	54,96	67,92	43,72	571.020	362.369	208.651	65,19	83,22	47,37
2001	1.071.018	624.937	446.081	51,13	63,93	39,92	402.074	281.634	120.440	57,83	76,67	36,72
2002	1.135.994	675.049	460.945	54,18	68,40	41,53	488.374	313.202	175.172	65,79	81,38	49,01
2003	1.228.094	703.555	524.539	55,60	68,42	44,07	428.225	280.158	148.067	63,39	79,64	45,74
2004	1.218.720	710.170	508.550	55,60	68,42	44,07	452.944	289.306	163.638	65,83	80,50	49,79
2005	1.302.434	744.508	557.926	56,66	68,43	46,08	436.521	270.776	165.745	68,31	82,79	53,12
2006	1.326.758	743.480	583.278	58,12	69,61	48,01	472.317	306.133	166.184	66,45	81,40	49,66
2007	1.323.295	748.234	575.061	54,86	66,81	44,51	416.779	279.134	137.645	61,81	79,18	42,77
2008	1.354.057	782.721	571.336	54,71	67,29	43,56	400.372	276.222	124.150	57,98	77,27	37,28
2009	1.306.013	759.414	546.599	52,73	65,44	41,52	377.941	267.525	110.416	54,05	73,72	32,83

Fonte: PNADs 1995 – 2009

A taxa de atividade urbana masculina tem um comportamento decrescente para todo o período em questão, a taxa de atividade urbana feminina tem um comportamento crescente até o ano de 2006, e a partir daí decresce.

Embora a proporção de sexos na força de trabalho permaneça praticamente constante entre 1995 e 2009, as taxas de atividade parecem sugerir certa tendência ao declínio para os últimos anos, principalmente na área rural.

A Tabela 3, abaixo, mostra a composição da PEA por faixa etária. Para faixas etárias acima entre 20 e 60 anos, há um aumento significativo da PEA para ambos os sexos. Esse aumento é mais acentuado nas faixas etárias mais altas, principalmente entre 30 e 49 anos de idade.

Tabela 3 – Paraíba: composição da PEA por sexo, segundo faixa etária (1995 – 2009)

Faixa etária (anos)	PEA masculina													
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
10 a 14	73.380	85.661	73.289	60.227	64.510	39.372	44.243	45.001	50.628	42.985	34.986	31.659	26.425	17.569
15 a 19	118.855	125.279	112.188	119.456	112.390	107.476	120.331	103.061	114.368	123.205	111.866	52.276	100.220	83.314
20 a 24	117.755	111.894	117.243	103.757	124.486	127.848	155.275	147.099	130.642	149.345	150.079	135.256	136.592	133.013
25 a 29	110.084	117.241	103.098	96.680	121.460	120.918	133.584	134.027	126.570	127.637	132.577	141.964	142.588	152.086
30 a 39	174.153	175.597	213.771	197.405	201.089	198.275	219.414	219.198	235.065	215.816	236.168	235.509	260.244	250.969
40 a 49	139.665	140.805	142.512	154.370	139.606	139.896	146.424	157.748	160.939	163.077	174.486	188.494	187.463	194.252
50 a 59	88.162	86.728	81.877	88.576	88.703	89.407	95.551	102.582	94.925	113.006	118.765	108.880	117.663	110.420
60 ou +	88.714	76.558	97.543	83.014	91.724	82.916	73.429	74.997	86.339	80.213	90.686	84.406	87.748	85.316
Faixa etária (anos)	PEA feminina													
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
10 a 14	39.430	21.951	32.342	27.336	20.159	11.578	23.449	17.420	14.013	25.256	14.731	15.349	8.476	4.016
15 a 19	65.176	60.492	61.653	60.238	60.480	52.345	57.070	51.297	55.601	59.383	58.923	34.054	46.363	43.666
20 a 24	68.461	63.704	82.375	68.326	76.607	79.217	77.854	94.847	94.932	101.486	109.104	96.883	87.759	77.800
25 a 29	81.052	68.532	79.845	76.432	63.079	75.038	83.159	85.168	90.407	91.728	107.275	94.953	100.211	93.363
30 a 39	146.791	139.214	151.119	160.969	165.810	139.896	161.904	165.969	166.807	180.364	172.184	166.923	176.485	181.703
40 a 49	111.175	107.074	115.724	114.892	121.966	109.784	117.219	143.714	130.187	144.031	147.310	147.237	140.598	141.029
50 a 59	59.694	61.038	60.634	59.226	79.126	67.628	71.660	73.546	75.942	77.548	96.208	94.475	95.713	84.822
60 ou +	44.357	42.837	43.970	39.479	42.838	31.035	43.802	40.645	44.299	43.875	43.727	40.287	39.881	30.616

Fonte: PNADs 1995 – 2009

Além das mudanças no perfil etário, a composição da PEA por anos de estudo sugere que as mulheres investem mais na sua qualificação do que os homens. O aumento do grau de escolaridade da população está relacionado com a maior disponibilidade dos serviços educacionais, nos diferentes níveis de ensino. Como pode ser observado na Tabela 4, nas últimas décadas, tem havido um progressivo aumento no número de matrículas tanto no ensino fundamental, quanto no médio e superior.

Tabela 4 – Paraíba: Número de alunos matriculados por nível de ensino (1970-2009)

Nível de Ensino	Número de Alunos Matriculados					Taxas de Crescimento (Em % a.a.)			
	1970	1980	1991	2000	2009	1970 1980	1980 1991	1991 2000	2000 2009
Ensino Fundamental	392.100	583.603	594.163	889.003	683.529	4,06	0,16	4,58	-2,88
Ensino Médio	18.214	60.546	69.012	117.271	149.432	12,7	1,20	6,07	2,65
Ensino Superior	9.005	30.429	33.014	42.636	77.829	12,9	0,67	2,97	6,92
Total	419.390	674.578	695.929	1.048.910	910.790	4,87	0,28	4,66	-1,56

Fonte: MEC/INEP-Censos da Educação Básica de 1991, 2000 e 2009; MEC-INEP-Censos da Educação Superior de 1991, 2000 e 2009.

Vale lembrar que a redução do número de matrículas na década de 2000 está relacionada com o declínio da taxa de natalidade que tem reduzido o número da população em idade escolar no Estado.

Houve aumento expressivo da PEA feminina para anos de estudo mais altos, como mostra a Tabela 5. A composição da PEA por anos de estudo indica que o número de homens e mulheres sem instrução no mercado de trabalho paraibano está diminuindo. Para tempo de estudo superior a 11 anos as mulheres superam os homens em quantidade, se elevando de 141 mil, em 1995, para 287 mil, em 2009.

Tabela 5 – Paraíba: composição da PEA por sexo, segundo anos de estudo (1995 – 2009)

Anos de estudo (homens)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sem instrução e menos de 1 ano	350.505	322.288	311.804	294.074	251.490	277.478	260.993	239.520	251.788	242.412	246.286	207.686	224.852	215.825
1 a 3 anos	205.378	220.579	220.351	192.336	220.244	202.893	242.877	205.649	198.451	186.572	199.331	194.729	151.063	153.594
4 a 7 anos	189.497	198.621	202.665	203.470	225.284	209.851	242.410	270.964	277.101	280.066	283.126	270.516	273.204	249.951
8 a 10 anos	56.404	71.208	677.22	71.876	75.596	81.536	92.892	106.934	108.493	108.129	125.682	129.503	145.587	139.037
11 a 14 anos	75.034	72.797	97.032	95.157	102.307	97.282	103.074	122.420	122.506	159.105	146.396	175.541	199.430	208.799
15 anos ou mais	32.854	33.200	39.926	45.560	66.023	34.748	41.580	37.258	38.877	38.113	48.331	46.035	63.312	57.725
Não determinados	1.096	1.070	2.021	1.012	3.024	2.783	4.425	968	2.260	887	461	3.358	1.495	2.008
Anos de estudo (mulheres)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sem instrução e menos de 1 ano	129.791	124.749	125.838	106.300	113.395	87.080	106.169	106.931	101.257	112.562	113.249	94.483	78.269	79.300
1 a 3 anos	131.450	110.821	119.259	98.713	110.878	104.228	124.736	103.069	98.995	104.582	93.447	87.754	73.290	57.224
4 a 7 anos	159.377	133.845	155.651	150.324	154.222	144.066	154.825	175.172	175.843	177.262	188.296	164.033	146.081	132.506
8 a 10 anos	53.667	68.529	73.286	68.830	80.639	70.862	70.342	82.746	98.997	97.499	109.098	103.596	107.684	96.875
11 a 14 anos	90.913	86.736	96.007	123.507	111.885	111.180	126.513	136.459	136.974	167.516	174.936	188.983	210.899	211.803
15 anos ou mais	50.390	39.091	57.115	58.211	66.526	48.641	51.762	65.809	58.314	63.807	70.436	72.897	78.267	75.292
Não determinados	548	1.071	1.012	1.013	2.520	464	1.770	2.420	1.808	443	-	960	996	4.015

Fonte: PNADs 1995 – 2009

4.1.1 Participação econômica por gênero, raça e anos de estudo

Embora a quantidade de mulheres economicamente ativas no mercado de trabalho paraibano tenha se elevado para faixas etárias superiores a 20 anos de idade, em geral, conforme dados expostos na Tabela 6, as taxas de atividade feminina por faixa etária mostraram-se, grosso modo, decrescentes durante o período em foco.

Tabela 6 – Paraíba: taxas de atividade por sexo, segundo faixa etária (1995 – 2009)

Faixa etária masculina (anos)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
10 a 14	36,91	40,82	37,67	30,99	33,07	20,00	23,26	24,54	25,81	23,89	19,90	17,56	14,48	9,62
15 a 19	71,85	63,58	65,68	63,27	60,11	53,46	61,68	55,61	56,85	56,39	58,84	52,36	54,33	45,48
20 a 24	83,33	77,41	88,55	82,33	90,15	79,54	86,03	84,21	82,81	84,89	85,57	82,70	82,52	77,94
25 a 29	93,49	92,02	92,31	92,27	96,40	90,00	91,24	93,26	90,32	91,14	92,31	88,36	88,82	90,45
30 a 39	93,53	95,91	92,97	94,89	90,89	89,54	92,71	92,26	93,02	93,47	93,96	92,64	93,72	90,58
40 a 49	95,51	94,27	93,38	89,71	93,58	89,88	92,98	92,09	92,23	89,32	92,67	92,26	91,04	90,85
50 a 59	82,14	85,71	89,01	83,34	85,02	83,55	86,06	83,46	80,46	84,16	85,15	83,15	76,13	80,88
60 ou +	55,48	52,38	60,69	56,17	53,69	49,58	47,56	45,45	55,04	52,46	50,38	45,59	46,32	44,62
Faixa etária feminina (anos)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
10 a 14	18,65	11,58	16,28	13,08	10,05	5,91	11,86	10,17	8,18	13,73	8,31	8,58	4,83	2,26
15 a 19	34,90	31,56	32,10	31,91	32,35	27,63	30,00	27,75	31,22	33,08	32,24	30,57	26,65	22,90
20 a 24	51,44	42,20	52,92	45,76	50,00	46,72	50,14	51,04	57,85	56,40	60,00	53,87	53,50	47,69
25 a 29	58,50	53,11	60,08	61,13	47,95	55,29	56,80	57,90	60,06	61,24	63,66	59,81	57,59	58,86
30 a 39	65,53	58,69	67,50	64,77	68,68	58,98	64,43	66,86	61,09	69,22	67,03	60,31	63,10	61,36
40 a 49	69,76	65,15	65,61	63,23	72,45	61,08	62,94	73,51	66,05	68,13	70,80	66,16	59,37	58,17
50 a 59	46,98	45,60	50,20	49,37	55,48	48,83	52,43	52,05	54,54	52,55	59,54	53,24	49,87	47,61
60 ou +	21,09	21,39	22,66	20,58	21,14	15,58	21,52	18,58	21,17	20,89	20,56	17,18	16,03	12,45

Fonte: PNADs 1995 – 2009

Há uma menor participação da mão-de-obra feminina em todas as idades, comparativamente à masculina. Essa diferença é mais acentuada nas faixas etárias mais baixas. As taxas de atividade masculina por faixa etária também têm uma tendência decrescente.

Além da composição etária da população, vários autores indicam a importância da etnia no estudo das desigualdades de gênero. No mercado de trabalho paraibano o maior percentual de participação feminina é representado pelas mulheres brancas, geralmente em torno de 40%, como mostra a Tabela 7.

Tabela 7 – Paraíba: porcentagem de pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por raça e por sexo (1995 – 2009)

Anos	Homens						Mulheres					
	Branca	%	Preta	%	Parda	%	Branca	%	Preta	%	Parda	%
1995	262.337	55,63	23.006	54,55	606.806	62,25	209.652	44,37	19.168	45,45	368.036	37,75
1996	373.152	61,19	44.430	67,48	482.368	62,92	236.650	38,81	21.416	32,52	284.293	37,08
1997	349.212	55,37	30.828	71,76	517.512	64,08	281.478	44,63	12.130	28,24	290.083	35,92
1998	353.798	59,49	32.397	64,65	482.368	61,80	240.932	40,51	17.716	35,35	298.133	38,20
1999	388.070	58,87	34.776	57,03	461.150	62,33	271.146	41,13	26.207	42,97	278.704	37,67
2001	284.426	59,39	52.343	67,67	512.827	63,99	194.564	40,63	25.009	32,33	288.584	36,01
2002	325.576	59,79	34.068	57,04	565.347	62,89	218.968	40,21	25.659	42,96	333.544	37,11
2003	303.870	57,30	54.196	71,34	550.649	61,55	226.466	42,70	21.773	28,66	344.040	38,45
2004	324.574	57,49	43.848	61,39	564.152	63,25	240.037	42,51	27.574	38,61	327.733	36,75
2005	312.433	55,91	41.663	55,96	591.173	60,75	246.388	44,09	32.795	44,04	382.003	39,25
2006	322.705	54,26	44.190	67,60	619.181	62,12	272.069	45,74	32.795	32,40	377.501	39,25
2007	330.456	57,18	63.303	62,86	575.088	62,06	247.490	42,82	21.182	37,14	351.546	37,88
2008	340.046	57,31	66.318	64,25	591.256	63,66	253.266	42,69	36.897	35,75	337.510	36,34
2009	319.222	59,66	54.707	62,28	586.258	63,90	215.824	40,34	33.130	37,72	331.269	36,10

Fonte: PNADs 1995 – 2009

A participação das mulheres brancas é inferior à participação das mulheres pardas, mas superior à participação das mulheres negras. A razão entre o número de mulheres negras e o número de mulheres brancas, ocupados na semana de referência, mostra que a quantidade de mulheres negras não chega a 20% das mulheres brancas na mesma situação.

O tempo de estudo é outro fator importante para analisar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Os dados da Tabela 8 mostram que as taxas de atividade feminina por anos de estudo possuem uma tendência ao declínio no período analisado. Essa diminuição é mais acentuada para tempo de estudo inferior a dez anos.

As taxas de atividade feminina por anos de estudo possuem maior expressividade nas faixas mais altas de estudo, principalmente para tempo de estudo superior a quinze anos.

Tabela 8 – Paraíba: taxa de atividade por sexo, segundo anos de estudo (1995 – 2009)

Anos de estudo (homens)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sem instrução e menos de 1 ano	77,01	74,32	76,17	75,16	74,70	69,98	73,84	71,22	74,46	75,03	75,03	66,21	66,13	64,47
1 a 3 anos	68,93	71,16	71,59	66,55	69,70	60,25	68,71	66,20	67,02	65,78	66,62	63,15	59,18	56,56
4 a 7 anos	70,61	67,95	71,23	65,37	67,32	61,97	65,63	65,80	66,13	66,18	66,27	65,66	64,17	61,63
8 a 10 anos	74,09	77,32	74,45	73,96	70,75	70,68	75,81	74,66	70,38	70,52	77,12	72,00	73,37	74,06
11 a 14 anos	86,71	80,47	89,72	88,68	84,58	84,34	84,73	88,15	87,42	85,68	86,18	87,14	86,95	81,73
15 anos ou mais	86,95	84,93	95,18	90,00	90,34	90,36	89,52	89,53	83,50	86,00	86,07	88,07	90,71	89,15
Não determinados	100,00	100,00	100,00	66,67	85,71	75,03	90,92	66,67	71,43	50,03	75,03	70,02	75,01	57,14
Anos de estudo (mulheres)	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sem instrução e menos de 1 ano	36,13	35,74	37,78	33,71	38,40	27,20	36,92	35,64	35,27	38,60	43,23	34,20	27,07	28,94
1 a 3 anos	38,10	34,73	38,75	31,05	35,31	33,14	37,95	40,11	36,81	41,84	37,87	31,77	28,49	25,85
4 a 7 anos	42,23	34,11	39,24	38,12	37,69	33,95	35,00	36,79	39,41	37,28	37,70	35,77	33,11	28,57
8 a 10 anos	45,16	45,07	50,00	47,55	50,63	45,26	45,43	44,65	49,32	51,89	51,41	45,38	43,55	37,12
11 a 14 anos	72,49	65,06	67,37	70,93	69,16	65,39	66,20	70,85	67,04	69,74	71,56	67,70	67,68	64,92
15 anos ou mais	80,00	80,22	86,26	87,78	79,52	82,03	85,40	83,44	81,13	82,76	83,60	78,76	80,51	77,32
Não determinados	33,33	50,02	50,05	50,02	62,50	100,00	80,02	83,36	50,00	100,00	43,23	33,33	100,00	44,44

Fonte: PNADs 1995 – 2009

4.1.2 Participação econômica por setor de atividade

No período em estudo, é possível perceber queda no número de homens e mulheres que trabalham no setor agrícola, embora esse declínio seja mais forte para o sexo feminino. Ao contrário, é possível observar expansão na atividade industrial e na comercial para ambos os sexos.

Tabela 9 – Paraíba: Pessoal ocupado por setor de atividade (2002 – 2009)

Homens	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agrícola	372.480	344.031	355.759	354.980	346.169	306.495	287.671	284.587
Indústria	97.759	99.196	108.038	115.675	131.666	130.925	142.096	121.469
Indústria de transformação	88.470	91.938	98.998	108.585	120.620	121.812	134.121	110.927
Construção	87.592	80.310	92.219	66.916	92.072	102.651	123.637	116.447
Comércio e reparação	142.002	155.813	129.743	155.548	158.368	166.437	177.986	174.170
Alojamento e alimentação	22.559	21.779	24.409	29.249	27.158	23.505	24.928	34.634
Transp., armaz. e comunicação	51.751	47.420	54.246	50.958	54.783	57.067	54.848	48.686
Administração pública	49.995	62.903	66.000	60.716	60.302	66.185	61.818	70.772
Educ., saúde e serviços sociais	24.769	22.262	29.382	27.918	31.765	31.650	43.366	34.133
Serviços domésticos	7.963	7.257	9.947	8.418	8.286	6.714	6.482	7.530
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	24.331	22.743	24.861	21.714	25.322	23.980	29.416	23.088
Outras atividades	38.039	44.034	34.806	43.872	39.134	47.480	49.860	45.173
Atividades mal definidas	6.194	1.935	3.164	11.077	13.354	9.115	499	2.008
Mulheres	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agrícola	159.244	128.228	131.992	153.331	152.375	131.882	99.705	89.846
Indústria	51.759	61.927	58.768	56.728	61.686	56.121	56.328	56.717
Indústria de transformação	50.875	61.927	57.412	55.399	60.304	55.162	54.832	56.215
Construção	1.327	2.904	452	887	920	959	2.492	2.008
Comércio e reparação	73.871	91.462	90.410	97.048	97.599	93.530	97.214	76.294
Alojamento e alimentação	19.911	11.614	21.697	21.714	27.626	23.500	29.915	22.584
Transp., armaz. e comunicação	1.769	1.936	1.356	2.660	460	4.798	4.987	3.514
Administração pública	42.465	49.360	42.491	46.975	46.499	40.285	48.361	47.683
Educ., saúde e serviços sociais	110.591	112.263	109.401	112.559	122.919	116.063	130.621	121.460
Serviços domésticos	86.265	98.714	101.712	124.533	118.782	114.635	105.696	118.957
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	18.138	25.645	20.792	24.370	24.856	38.367	33.905	29.614
Outras atividades	11.948	9.677	17.177	19.938	19.332	16.302	23.935	14.558
Atividades mal definidas	1.768	484	-	886	460	479	-	-

Fonte: PNADs 2002 – 2009

Nas áreas de educação, saúde e serviço social e serviços domésticos o número de mulheres supera o dos homens. O número de indivíduos em atividades mal definidas é bem maior para o sexo masculino, conforme exposto na Tabela 9. As trabalhadoras continuam tendo no serviço doméstico e na prestação de serviços as maiores possibilidades de trabalho.

4.1.3 Participação econômica por grupos ocupacionais

A distribuição dos ocupados de ambos os sexos por grupo ocupacional consta na Tabela 10. As mulheres possuem maior representatividade nas áreas de serviços, profissionais das ciências e das artes, técnicos em nível médio e trabalhadores de serviços administrativos.

Tabela 10 – Paraíba: Pessoal ocupado por grupo ocupacional (2002 – 2009)

Grupos ocupacionais (homens)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dirigentes em geral	28.309	35.324	32.099	36.340	36.823	37.407	40.384	37.141
Profis. das ciências e das artes	29.637	19.840	26.670	33.685	29.466	27.817	45.364	31.621
Técnicos de nível médio	26.097	37.743	33.452	33.685	32.224	51.315	42.378	43.166
Trab. de serviços administrativos	29.197	35.809	31.193	27.919	32.228	32.133	39.386	41.158
Trabalhadores dos serviços	95.557	114.204	108.942	124.070	116.017	128.545	114.175	107.915
Vend. e prestadores de serviço do comércio	91.131	85.646	76.850	92.629	100.359	82.982	92.229	90.352
Trabalhadores agrícolas	372.038	350.805	370.226	365.614	370.567	326.630	310.608	295.128
Trab. da prod. de bens e serviços e de reparação e manutenção	246.390	220.634	241.387	223.351	259.653	277.221	306.113	300.153
Membros das forças armadas e auxiliares	7.078	9.678	11.755	9.748	11.042	-	11.970	16.063
Grupos ocupacionais (mulheres)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dirigentes em geral	15.039	20.322	20.342	21.714	24.398	18.706	29.418	27.607
Profis. das ciências e das artes	47.336	47.905	45.659	49.627	56.627	55.157	63.814	63.241
Técnicos de nível médio	47.769	61.453	56.058	61.160	50.640	54.672	57.343	42.662
Trab. de serviços administrativos	34.947	31.456	32.997	38.109	42.822	35.972	63.807	55.713
Trabalhadores dos serviços	163.683	171.300	180.365	208.285	220.978	210.555	198.925	202.274
Vend. e prestadores de serviço do comércio	65.911	79.362	78.205	82.868	78.718	86.808	78.273	55.214
Trabalhadores agrícolas	158.360	129.679	132.896	153.775	154.675	131.882	101.201	92.355
Trab. da prod. de bens e serviços e de reparação e manutenção	46.011	52.253	49.274	45.648	44.656	43.169	40.378	43.668
Membros das forças armadas e auxiliares	-	484	452	443	-	-	-	501

Fonte: PNADs 2003 – 2009

Embora o número de dirigentes esteja crescendo entre as mulheres, os homens ainda possuem maior participação. Os ramos da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção absorvem predominantemente mão-de-obra masculina. Quando se examina a posição na ocupação, verifica-se que os homens predominam entre os empregados/assalariados e trabalhadores por conta própria com um percentual expressivo, conforme é possível ver na Tabela 11.

Tabela 11 – Paraíba: Pessoal ocupado por posição na ocupação (1995 – 2009)

Posição na ocupação	Homens													
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Empregados	393.777	410.628	389.145	408.977	417.299	419.251	447.234	440.815	480.525	466.668	481.536	511.285	551.895	557.640
Trabalhadores domésticos	9.312	5.889	9.092	7.087	7.560	5.096	7.963	7.257	9.947	8.418	8.286	6.714	6.482	7.530
Conta própria	273.829	283.204	288.573	277.878	258.548	258.032	279.117	280.166	272.589	288.488	319.489	290.168	265.250	237.415
Empregadores	37.238	25.164	39.927	28.343	37.800	22.234	26.100	30.482	26.218	37.225	36.821	23.503	43.367	34.131
Não remunerados	144.040	144.544	148.076	125.524	138.599	97.268	137.146	92.420	78.653	107.693	103.121	77.221	61.824	36.142
Trabalho na produção para auto-consumo	30.668	28.914	22.232	19.741	23.686	46.788	27.431	56.607	61.930	35.448	38.205	60.435	71.795	88.835
Trabalhadores na construção para uso próprio	3.833	1.607	1.012	1.013	1.512	1.390	443	1.936	2.712	3.101	921	2.878	1.994	1.004
Posição na ocupação	Mulheres													
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Empregados	220.170	211.495	212.758	231.819	241.409	213.088	224.730	236.628	236.422	252.592	263.796	256.120	292.157	262.006
Trabalhadores domésticos	79.967	75.485	67.716	68.333	75.598	83.836	86.265	98.714	101.712	124.533	118.782	114.635	105.696	118.957
Conta própria	96.936	90.469	92.986	83.009	83.158	88.943	93.776	100.649	96.285	99.269	110.476	117.018	100.201	86.328
Empregadores	12.598	6.423	10.619	7.594	7.056	7.412	8.848	12.094	10.850	14.623	12.428	8.633	14.456	13.050
Não remunerados	134.721	107.085	120.273	98.202	108.356	71.335	112.358	93.869	73.681	117.881	104.500	86.804	51.852	41.156
Trabalho na produção para auto-consumo	50.933	50.867	79.339	67.317	60.480	42.616	53.079	51.292	77.298	52.287	63.532	53.232	68.298	61.738
Trabalhadores na construção para uso próprio	1.095	535	-	1.013	-	1.390	-	968	-	444	-	479	499	-

Fonte: PNADs 1995 – 2009

A única posição em que se verifica o predomínio feminino durante todo o período de análise é no trabalho doméstico. Constata-se, também um maior número de mulheres na produção para consumo próprio até o ano 2000. Chama a atenção, ainda, na análise da Tabela 11, o forte declínio das ocupações não remuneradas tanto para os homens quanto para as mulheres.

Em 2009, a atividade não-remunerada feminina predomina no setor de construção e no setor de alojamento e alimentação. A produção para o autoconsumo está concentrada na agricultura, realizada por trabalhadores de ambos os sexos. Na indústria, são 10% das mulheres que trabalham sem rendimento, enquanto esse valor é de apenas 3% para os homens. Apenas 4% das mulheres que trabalham no setor agrícola se configuram como empregadas, enquanto os homens na mesma situação têm um percentual de 40%. Na categoria conta própria a mulher tem maior representatividade no setor de serviços sociais e pessoais e no setor da indústria de transformação.

O papel central que o setor terciário assume cada vez mais na incorporação da população economicamente ativa é um processo relevante para as mulheres, justificando a maior facilidade que elas encontram para se inserir neste segmento do mercado de trabalho. Na Tabela 12, encontram-se informações sobre os locais nos quais os trabalhadores desempenham suas atividades. Como se pode observar, o local de trabalho predominante é na primeira categoria da tabela (loja, oficina, fábrica, etc.), isto independente do gênero do trabalhador.

No caso das mulheres, há um expressivo número de trabalhadoras que exercem suas atividades no próprio domicílio ou no domicílio do empregador, superando o de homens. Isto está relacionado à maior expressividade feminina nos trabalhos domésticos. Destaca-se a queda do número de mulheres que trabalham em unidades de produção rurais (fazendas, granjas, sítios, etc.), de 137 mil em 1995 para apenas 24 mil em 2009. Essa redução foi de intensidade tal que as fazendas e granjas ocupavam a segunda posição enquanto lugar de realização da atividade, no início do período, passando para a quarta colocação no último ano da série.

Tabela 12 – Paraíba: Pessoal ocupado por local do estabelecimento do trabalho principal (1995 – 2009)

Homens	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Loja, oficina, fábrica, escola, escritório, repartição pública, galpão, etc.	343.934	352.272	356.309	368.987	398.148	371.533	391.494	398.727	398.254	401.950	431.819	454.670	472.132	484.863
Fazenda, sítio, chácara, granja, etc.	386.110	387.608	388.121	351.266	319.026	272.839	336.643	270.972	278.910	304.020	294.615	236.466	205.409	179.186
No domicílio em que moravam	21.900	26.233	26.787	25.818	29.232	33.814	19.022	33.870	27.121	39.445	38.669	32.137	55.841	34.134
Em domicílio de empregador, patrão, sócio ou freguês	8.217	6.424	8.083	5.062	8.064	7.875	26.544	17.414	28.485	15.064	25.318	41.734	29.917	33.129
Em local designado pelo cliente, empregador ou freguês	42.723	46.034	35.372	47.074	41.328	44.934	43.351	50.315	53.344	55.396	65.376	64.747	83.759	61.233
Em veículo automotor	20.809	16.595	13.647	16.197	22.680	27.338	25.648	22.743	29.383	31.461	31.766	31.649	27.419	25.597
Em via ou área pública	33.955	33.191	40.937	32.393	38.808	41.232	53.973	51.776	47.915	58.495	55.707	44.609	47.859	39.656
Outro	548	1.072	5.557	1.012	2.520	2.316	885	5.323	4.520	2.661	5.983	2.879	6.482	15.060
Mulheres	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Loja, oficina, fábrica, escola, escritório, repartição pública, galpão, etc.	249.198	236.121	238.033	266.237	268.627	242.739	247.734	274.852	273.939	290.259	303.377	286.813	320.078	297.140
Fazenda, sítio, chácara, granja, etc.	137.465	86.742	114.211	81.497	92.227	53.735	104.839	75.484	53.790	100.601	87.003	76.252	30.411	24.594
No domicílio em que moravam	74.479	81.908	64.173	64.284	79.125	67.167	56.184	62.899	61.933	70.464	63.073	73.856	80.759	64.744
Em domicílio de empregador, patrão, sócio ou freguês	65.725	64.240	57.109	53.652	52.919	74.570	82.280	94.844	99.451	114.782	117.857	114.156	108.184	112.933
Em local designado pelo cliente, empregador ou freguês	1.096	536	2.021	4.556	2.520	4.630	2.653	6.775	6.781	3.989	6.444	7.192	9.974	6.526
Em veículo automotor	-	-	506	506	-	927	-	484	-	443	461	1.439	1.496	-
Em via ou área pública	16.429	21.410	28.299	17.718	18.647	20.383	32.287	25.648	23.056	27.917	31.767	23.502	12.962	13.050
Outro	-	-	-	507	1.512	463	-	968	-	443	-	-	498	2.510

Fonte: PNADs 1995 - 2009

No ano de 2009, todos os empregadores do sexo feminino trabalham em lojas ou escritórios. O número de indivíduos não remunerados que trabalham em via pública é igual para ambos os sexos. 61 % das mulheres que trabalham em fazenda, sítio ou granja não recebem nenhum rendimento, contra apenas 10% de homens. No próprio domicílio, a porcentagem de mulheres que não recebem rendimento é 9%. A maioria das mulheres que trabalha no próprio domicílio é formada por autônomas, seja porque não conseguem emprego no mercado de trabalho seja porque preferem a atividade domiciliar como estratégia conveniente para conciliar a atividade econômica com as domésticas. Na mesma situação, 17% são trabalhadoras domésticas que moram com a família para a qual trabalham e apenas 6% ocupam a posição de empregadas. Ao que tudo indica, a maior parte da atividade domiciliar é realizada por autônomas e não por empregadas, categoria na qual poderiam ser encontradas trabalhadoras subcontratadas por empresas. Entre as que trabalham no domicílio do patrão, a esmagadora maioria é empregada doméstica (mais de 95%).

A Tabela 13 mostra as informações relativas ao tempo de permanência no trabalho principal por gênero. Para um período de permanência de até 5 meses, há uma tendência de aumento para ambos os sexos. Já para períodos superiores a 10 anos, observa-se tendência ao declínio para ambos os sexos até 2005. A partir de 2005, o número de homens que permanecem no emprego por mais de 10 anos passa a aumentar, enquanto as mulheres aumentam em número até 2007, voltando a decrescer a partir daí.

Em 2009, mais de 15 mil mulheres trabalharam em serviços domésticos por mais de 10 anos sem carteira de trabalho assinada. O número total de mulheres que trabalham em serviços domésticos sem carteira assinada ultrapassa 100 mil, enquanto para os homens esse número chega em torno de 3 mil. No caso dos trabalhadores não remunerados, 45% das mulheres permanecem mais de 10 anos, contra 15% dos homens. Já na categoria dos empregadores, nenhuma mulher trabalha por menos de 5 meses.

Tabela 13 – Paraíba: Pessoal ocupado por tempo de permanência no trabalho principal (1995 – 2009)

Anos	Tempo de permanência no trabalho principal											
	Masculino						Feminino					
	Até 5 meses	6 a 11 meses	1 ano	2 a 4 anos	5 a 9 anos	10 anos ou mais	Até 5 meses	6 a 11 meses	1 ano	2 a 4 anos	5 a 9 anos	10 anos ou mais
1995	78.868	16.002	79.959	191.128	172.524	323.668	50.938	39.435	48.198	121.058	127.058	209.753
1996	76.558	37.475	77.095	185.248	179.352	344.222	34.262	38.549	45.508	105.461	106.554	212.025
1997	78.832	51.552	80.339	213.802	174.358	299.174	41.940	46.496	46.494	120.783	112.710	215.268
1998	84.024	41.507	78.453	188.283	156.906	319.390	60.238	37.459	54.160	108.316	89.589	207.525
1999	70.558	49.390	110.878	183.958	156.739	313.481	40.318	34.773	69.551	117.934	95.759	217.722
2001	90.802	58.834	85.699	193.640	153.797	267.287	47.239	32.887	49.100	109.795	92.188	177.411
2002	96.879	56.621	92.446	191.553	192.419	295.516	56.620	33.178	54.855	126.078	100.422	207.461
2003	110.806	48.389	88.552	212.419	173.712	275.805	62.907	43.551	44.521	130.167	102.584	210.484
2004	99.002	48.824	95.829	216.077	182.172	290.670	61.478	37.522	61.930	121.153	107.130	207.035
2005	119.661	57.610	105.462	230.013	181.694	252.601	74.892	54.949	63.816	152.886	135.606	179.480
2006	113.706	60.311	107.269	223.261	187.357	296.475	69.517	47.885	73.201	154.683	108.649	219.579
2007	119.422	64.270	92.571	203.847	172.675	319.419	74.821	47.001	67.153	132.854	91.607	223.485
2008	132.111	70.293	94.715	231.334	149.083	325.071	84.261	49.347	68.301	131.627	96.226	203.397
2009	112.938	63.246	92.351	192.747	165.630	335.785	61.238	40.657	66.761	123.476	93.352	197.751

Fonte: PNAD 1995 – 2009

Os dados analisados sugerem que as mulheres do mercado de trabalho paraibano estejam sujeitas a condições de trabalho piores do que os homens. As mulheres tendem a estar segregadas em postos de trabalho que possuam condições mais precárias, evidenciado pelo número de mulheres ocupadas em atividades domésticas e para o consumo próprio, sem remuneração e sem carteira assinada, bem como elevado tempo de permanência nos mesmos.

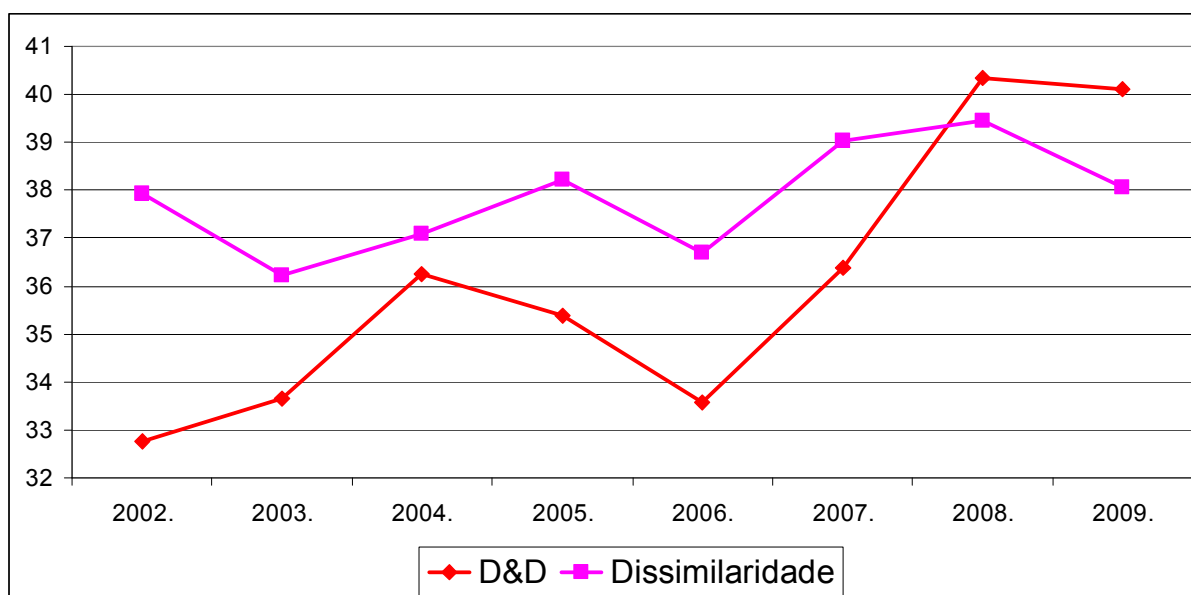
Para analisar a existência de segregação ocupacional calcula-se para cada ano o índice de Duncan e Duncan e o índice de dissimilaridade, verificando a existência de tendências. Os valores dos dois índices são dados pela Tabela 14.

Tabela 14 – Paraíba: índices escalares da segregação ocupacional por sexo (2002 – 2009)

Anos	Duncan & Duncan	Índice de dissimilaridade
2002	32,76	37,94
2003	33,65	36,22
2004	36,25	37,08
2005	35,39	38,23
2006	33,57	36,69
2007	36,38	39,03
2008	40,34	39,45
2009	40,10	38,07

Fonte: PNADs 2003 – 2009

Os resultados da tabela acima indicam que a segregação ocupacional por sexo na Paraíba tem aumentado com o passar do tempo. Os índices foram calculados a partir de 2002 por razões de comparabilidade, tendo em vista a mudança nas categorias dos grupos ocupacionais com relação aos anos anteriores. Adotar as ocupações como se tivessem o mesmo tamanho (Índice de Dissimilaridade) tende a elevar o valor da mensuração da segregação ocupacional, conforme mostra o Gráfico 1, abaixo.



Fonte: PNADs 2003 – 2009

Gráfico 1 – Paraíba: índices escalares de segregação ocupacional por sexo (2002 – 2009)

O gráfico acima apresenta as tendências ao longo do tempo dos índices de segregação. As curvas dos grupos agregados de ocupações apresentam uma tendência crescente, o que sugere elevação na segregação ocupacional no mercado de trabalho paraibano. O Índice de Duncan & Duncan apresenta valores menos elevados do que o Índice de Dissimilaridade até o ano de 2007, depois a situação se inverte. A taxa de crescimento do Índice de Duncan & Duncan se torna mais acentuada a partir de 2006. Em geral, a porcentagem de mulheres que necessitam mudar de ocupação para que a segregação ocupacional cesse no mercado de trabalho paraibano é superior a 30% para todo o período. Em 2009 esse percentual chega a aproximadamente 40%.

4.1.4 Desigualdades salariais

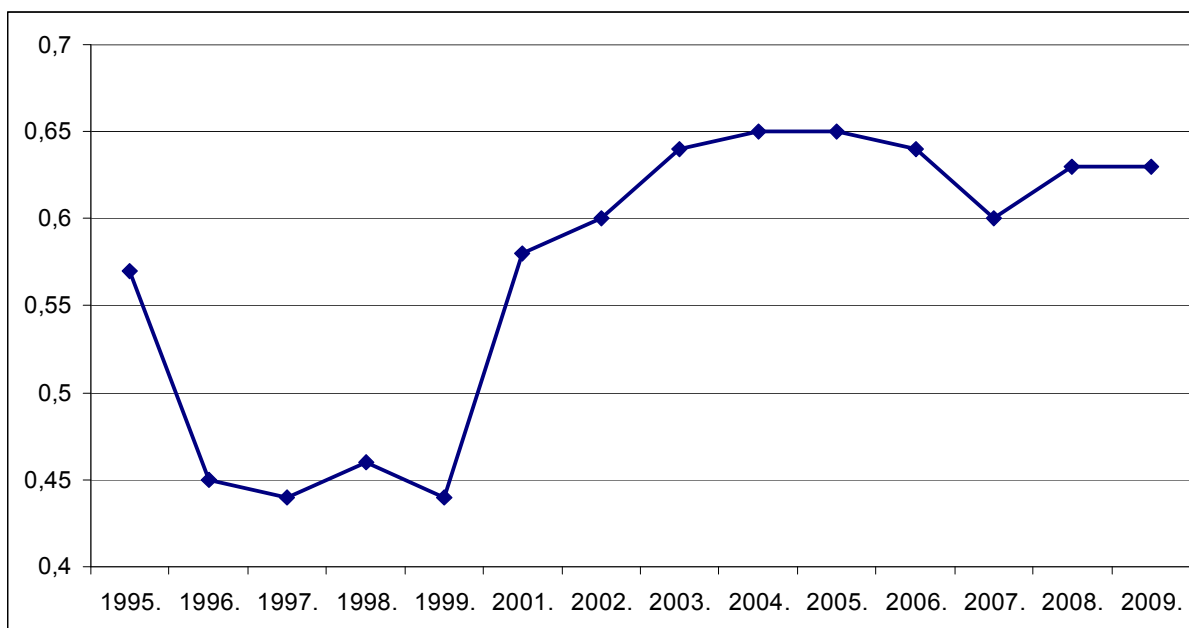
O rendimento da mulher tende a ser inferior ao do homem no mercado de trabalho de todos os países para os quais existem dados disponíveis (PSACHAROPOULOS e ZAFIRIRS, 1992). Essa mesma realidade se reproduz no caso da Paraíba. A Tabela 15 mostra a distribuição da razão de rendimento médio mensal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por sexo, durante o período em foco.

Tabela 15 – Paraíba: Razão de rendimento médio mensal (em R\$) das pessoas de 10 anos ou mais de idade

Anos	Razão de rendimento médio mensal
1995	0,57
1996	0,45
1997	0,44
1998	0,46
1999	0,44
2001	0,58
2002	0,60
2003	0,64
2004	0,65
2005	0,65
2006	0,64
2007	0,60
2008	0,63
2009	0,63

Fonte: PNADs 1995 – 2009

Embora os rendimentos femininos sejam inferiores aos rendimentos masculinos para todo o período, conforme exposto pela razão de rendimentos, essa diferença é maior no período compreendido entre 1996 e 1999. Durante este intervalo de tempo o rendimento médio mensal feminino correspondeu a menos da metade do rendimento médio mensal masculino.



Fonte: PNADs 1995 – 2009

Gráfico 2 – Paraíba: Razão de rendimento médio mensal (1995 – 2009)

A partir de 2001 a razão de rendimentos volta a crescer, e se mantém acima de 0,60 para o restante do período. Ou seja, em média, o rendimento médio mensal feminino corresponde a 60% do rendimento médio mensal masculino.

Os dados da Tabela 16 mostram a distribuição da PEA por faixa de renda. Durante todo o período há uma concentração do pessoal ocupado nas faixas mais baixas de rendimento, independentemente do sexo. Essa tendência acentuou-se durante o período em estudo. No outro extremo da distribuição, ao contrário, houve uma redução na quantidade de homens e mulheres na faixa acima de 20 salários mínimos.

Os resultados mais positivos ocorrem nas faixas de dois a dez salários mínimos. Nesses estratos registra-se um aumento nos percentuais de trabalhadoras. É importante assinalar também que, a partir de 1995, houve uma diminuição significativa (de 48%, em 1995, para 35%, em 2009) da parcela de mulheres que declararam trabalhar sem nenhum rendimento.

Tabela 16 – Paraíba: População economicamente ativa, segundo sexo e rendimento médio mensal (1995 – 2009)

Homens														
Faixas de renda	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Até 1/2 SM	117.200	115.641	136.454	79.975	123.981	124.613	151.294	173.709	198.446	166.632	175.391	162.602	198.932	147.564
½ a 1 SM	193.870	191.133	192.552	178.167	141.117	226.996	269.826	255.488	265.357	324.400	315.339	317.993	305.615	335.799
1 a 2 SM	197.156	206.646	161.717	164.497	166.315	189.475	193.750	180.973	192.574	181.253	213.156	211.994	217.868	220.339
2 a 3 SM	71.198	72.268	79.850	67.825	83.663	46.790	49.993	49.355	35.711	33.238	49.261	47.485	52.844	40.152
3 a 5 SM	56.414	66.926	58.638	67.824	53.927	41.694	38.929	49.352	42.943	38.994	30.839	34.051	39.887	42.666
5 a 10 SM	35.052	38.543	38.910	36.948	47.878	28.260	22.122	19.357	28.935	25.262	30.842	27.814	23.432	32.626
10 a 20 SM	24.643	17.129	15.667	20.247	27.216	14.826	16.807	14.516	14.917	13.294	15.193	15.822	17.451	12.048
20 SM ou +	4.381	14.457	19.707	17.211	20.664	5.558	6.635	4.839	4.068	3.545	2.761	6.236	7.477	4.016
Sem rendimento	192.783	175.065	186.987	234.857	216.715	170.457	173.425	160.158	146.459	154.662	151.456	141.492	135.613	125.981
Sem declaração	-	2.142	7.575	1.012	3.528	1.390	2.653	1.936	3.164	5.761	4.141	6.715	3.488	1.506
Mulheres														
Faixa de renda	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Até 1/2 SM	106.797	89.405	86.918	67.319	89.206	81.992	97.768	135.003	135.614	134.721	150.542	140.525	149.568	112.935
½ a 1 SM	130.360	126.346	124.322	124.011	105.332	157.951	153.509	150.008	156.865	193.213	200.720	191.374	177.985	183.198
1 a 2 SM	89.811	98.510	85.907	92.123	99.284	80.130	89.802	95.812	92.666	89.961	85.635	94.489	113.666	111.931
2 a 3 SM	25.741	23.557	24.765	36.943	38.304	28.722	26.097	25.647	19.439	24.819	22.099	28.771	23.428	29.616
3 a 5 SM	17.525	18.209	26.282	31.893	29.736	16.686	18.583	19.842	15.370	22.157	21.170	15.345	17.452	21.583
5 a 10 SM	14.787	17.136	20.718	18.724	23.184	11.582	11.940	12.580	14.918	14.182	15.649	15.831	20.939	12.546
10 a 20 SM	11.504	7.496	8.596	11.135	11.087	4.170	4.424	4.355	6.329	5.759	4.604	4.796	5.983	4.015
20 SM ou +	6.574	2.142	1.516	3.039	5.040	3.244	3.981	1.935	904	443	1.381	2.396	998	1.004
Sem rendimento	193.321	158.487	204.162	171.593	174.884	123.679	170.742	148.549	152.787	174.602	171.714	141.954	120.649	104.399
Sem declaração	-	1.071	505	507	-	464	2.210	483	1.356	1.772	-	1.440	2.491	2.008

Fonte: PNAD 1995 - 2009

Em 2009, o número de mulheres que trabalham sem rendimento é maior do que o número de homens na mesma condição em todos os setores da atividade econômica paraibana, com exceção do setor agrícola. As mulheres que exercem atividade agrícola declararam receber no máximo 1 salário mínimo. As mulheres economicamente ativas que chegam a receber mais de 10 salários mínimos estão alocadas nos setores de comércio, alimentação, administração pública e serviços sociais. Tanto os homens quanto as mulheres alocados no serviço doméstico declaram receber no máximo 2 salários mínimos em 2009. A distribuição dos rendimentos segundo o sexo e os setores de atividade econômica, em termos proporcionais mostra que nada menos que 87% das mulheres ocupadas no setor agrícola não recebiam qualquer rendimento pelo seu trabalho, enquanto os homens nas mesmas condições representam mais de 38% dos ocupados no mesmo setor.

Na indústria, setor econômico no qual as relações de trabalho costumam ser as mais formalizadas, 84% das mulheres e cerca de 85% dos homens ganham até dois salários mínimos. No comércio são 77% das mulheres e 79% dos homens que se enquadram nessa faixa de rendimentos. No setor de serviços domésticos, a parcela das mulheres que ganham até meio salário mínimo chega a 43%, enquanto há apenas 6% de homens nessa situação.

Em praticamente todos os setores de atividades as mulheres possuem participação maior nas faixas mais baixas de renda. Argumenta-se que existiriam algumas razões pelas quais as mulheres receberiam remunerações mais baixas do que os homens (BRUSCHINI, 1995). Dentre essas podem ser destacadas: o número de horas trabalhadas; as posições ocupacionais das mulheres e; o grau de qualificação da mão de obra feminina. A seguir são discutidas cada uma dessas razões.

Quanto à primeira razão (menor número de horas por elas trabalhadas, quando comparadas aos homens), os dados estão expostos na Tabela 17.

Cerca de 12 mil mulheres declararam trabalhar 49 horas ou mais por semana para receber até meio salário mínimo, enquanto quase 5 mil declararam trabalhar sem rendimento em 2009. As que trabalham até 14 horas semanais declaram ganhar até no máximo 10 salários mínimos, e as que trabalham de 44 a 48 horas semanais recebem no máximo 5 salários mínimos. Na faixa de 40 a 44 horas semanal, que corresponde ao período regular de trabalho no setor formal da economia, 76% das mulheres e 77% dos homens ganham até dois salários mínimos.

Tabela 17 – Paraíba: Rendimento dos ocupados e ocupadas por horas semanais trabalhadas – 2009

Sexo e classes de rendimento mensal do trabalho principal	Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência					
	Total	Grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal				
		Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais
Homens	962.697	36.141	238.416	406.561	127.490	154.089
Até 1/2 SM	147.564	11.041	52.706	52.698	9.537	21.582
Mais de 1/2 a 1 SM	335.799	9.036	59.733	164.635	45.177	57.218
Mais de 1 a 2 SM	220.339	1.506	32.623	98.379	49.184	38.647
Mais de 2 a 3 SM	40.152	-	7.026	20.075	5.522	7.529
Mais de 3 a 5 SM	42.666	-	9.036	18.070	5.522	10.038
Mais de 5 a 10 SM	32.626	-	7.026	17.568	2.510	5.522
Mais de 10 a 20 SM	12.048	-	3.012	5.522	502	3.012
Mais de 20 SM	4.016	-	502	1.004	1.506	1.004
Sem rendimento	125.981	14.056	66.752	28.610	7.528	9.035
Sem declaração	1.506	502	-	-	502	502
Mulheres	583.235	50.696	252.962	166.642	43.666	69.269
Até 1/2 SM	112.935	24.595	55.214	17.065	3.513	12.548
Mais de 1/2 a 1 SM	183.198	5.521	64.242	58.225	22.583	32.627
Mais de 1 a 2 SM	111.931	1.505	38.645	51.702	10.542	9.537
Mais de 2 a 3 SM	29.616	502	15.058	9.538	2.510	2.008
Mais de 3 a 5 SM	21.583	-	7.530	9.536	1.506	3.011
Mais de 5 a 10 SM	12.546	502	3.513	6.021	-	2.510
Mais de 10 a 20 SM	4.015	-	1.505	2.008	-	502
Mais de 20 SM	1.004	-	-	1.004	-	-
Sem rendimento	104.399	18.071	67.255	10.539	3.012	5.522
Sem declaração	2.008	-	-	1.004	-	1.004

Fonte: PNAD 2009

Portanto, os dados sugerem que o número de horas trabalhadas não explica a mais baixa remuneração da mão-de-obra feminina. Outro motivo aventado para justificar o diferencial de remuneração feminina seria o tipo de vínculo de trabalho, ou posição na ocupação. Esses dados estão apresentados na Tabela 18.

Tabela 18 – Paraíba: Proporção de ocupados com rendimento no trabalho principal, segundo posição na ocupação – 2009

Posição na ocupação e classes de rendimento mensal do trabalho principal	Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e com rendimento do trabalho principal			
	Homens	%	Mulheres	%
Empregados	556 636	100,00	262 006	100,00
Até 1/2 SM	78.799	14,16	21.082	8,05
Mais de 1/2 a 1 SM	245.445	44,09	105.902	40,42
Mais de 1 a 2 SM	151.580	27,23	84.830	32,38
Mais de 2 a 3 SM	25.095	4,51	22.588	8,62
Mais de 3 a 5 SM	22.086	3,97	15.561	5,94
Mais de 5 a 10 SM	23.089	4,15	9.032	3,45
Mais de 10 a 20 SM	7.530	1,35	2.509	0,96
Mais de 20 SM	3.012	0,54	502	0,19
Trabalhadores domésticos	7 530	100,00	116 950	100,00
Até 1/2 SM	502	6,67	51.702	44,21
Mais de 1/2 a 1 SM	4.016	53,33	56.216	48,07
Mais de 1 a 2 SM	3.012	40,00	9.032	7,72
Mais de 2 a 3 SM	-	-	-	-
Mais de 3 a 5 SM	-	-	-	-
Mais de 5 a 10 SM	-	-	-	-
Mais de 10 a 20 SM	-	-	-	-
Mais de 20 SM	-	-	-	-
Conta própria	236 913	100,00	85 324	100,00
Até 1/2 SM	67.260	28,39	40.151	47,06
Mais de 1/2 a 1 SM	84.832	35,81	21.080	24,71
Mais de 1 a 2 SM	58.720	24,79	16.563	19,41
Mais de 2 a 3 SM	9.537	4,03	4.016	4,71
Mais de 3 a 5 SM	12.047	5,08	3.514	4,12
Mais de 5 a 10 SM	4.015	1,69	-	-
Mais de 10 a 20 SM	502	0,21	-	-
Mais de 20 SM	-	-	-	-
Empregadores	34 131	100,00	12 548	100,00
Até 1/2 SM	1.003	2,94	-	-
Mais de 1/2 a 1 SM	1.506	4,41	-	-
Mais de 1 a 2 SM	7.027	20,59	1.506	12,00
Mais de 2 a 3 SM	5.520	16,17	3.012	24,00
Mais de 3 a 5 SM	8.533	25,00	2.508	19,99
Mais de 5 a 10 SM	5.522	16,18	3.514	28,00
Mais de 10 a 20 SM	4.016	11,77	1.506	12,00
Mais de 20 SM	1.004	2,94	502	4,00

Fonte: PNAD 2009

Os patamares de rendimento feminino são sempre inferiores, sejam as mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas ou trabalhadoras por conta própria. Entretanto, no caso das empregadoras há uma participação feminina maior nas faixas mais elevadas de renda.

Entre os trabalhadores domésticos, categoria na qual a mulher é maioria, se 60% dos homens ganham até um salário mínimo, entre as trabalhadoras domésticas a proporção atinge 92%. Entre os trabalhadores por conta-própria a disparidade permanece: 71% delas e 64% deles se enquadram na faixa de renda de até 1 salário mínimo. Para os empregados o rendimento feminino se aproxima mais do ma

Uma terceira linha de argumentação tenta encontrar motivos para a desigualdade de ganhos no fato de a mulher não estar devidamente preparada para o desempenho de funções de maior qualificação. Os estudos apontam que as trabalhadoras dispõem de credenciais de escolaridade superiores às de seus colegas, o que não evita a permanência da defasagem de ganhos entre eles. A Tabela 19 mostra a composição da PEA de ambos os sexos segundo anos de estudo e classes de rendimento.

Trabalhadores de ambos os sexos que tiveram no máximo 1 ano de estudo não ultrapassam 5 salários mínimos. Além disso, aproximadamente mil mulheres que declararam ter mais de 15 anos de estudo trabalham sem rendimento, contra 5 mil dos homens. A origem das desigualdades salariais entre os sexos também não reside no número de anos de estudo. Ao contrário, como os dados deixam claro, homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes.

Tabela 19 – Paraíba: Pessoal ocupado por anos de estudo, segundo classes de rendimento – PB, 2009

Sexo e classes de rendimento mensal de todos os trabalhos	Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência							
	Total	Grupos de anos de estudo						
		Sem instrução e menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais	Não determinados
Homens	1.545.932	276.554	199.774	343.310	210.317	383.965	126.993	5.019
Até 1/2 SM	251.966	67.257	44.169	76.293	32.126	29.110	501	2.510
½ a 1 SM	511.468	94.864	81.820	122.468	77.302	126.983	6.526	1.505
1 a 2 SM	331.767	34.131	27.105	61.227	54.207	131.003	23.090	1.004
2 a 3 SM	73.784	3.012	2.510	6.525	10.040	27.101	24.596	-
3 a 5 SM	69.770	1.004	2.008	6.526	7.028	25.598	27.606	-
5 a 10 SM	48.688	-	2.008	2.510	4.016	16.060	24.094	-
10 a 20 SM	18.069	-	-	502	1.004	4.015	12.548	-
20 SM ou +	6.024	-	-	-	-	1.004	5.020	-
Sem rendimento	229.878	75.282	39.652	66.255	24.594	22.087	2.008	-
Sem declaração	4.518	1.004	502	1.004	-	1.004	1.004	-
Mulheres	962.697	207.292	147.068	230.378	130.005	190.731	55.717	1.506
Até 1/2 SM	142.545	48.184	28.107	40.152	16.063	9.537	-	502
½ a 1 SM	331.280	80.309	65.758	85.829	43.669	52.201	3.012	502
1 a 2 SM	220.842	30.618	23.591	51.692	39.651	69.768	5.020	502
2 a 3 SM	44.669	3.012	2.510	6.023	7.028	17.062	9.034	-
3 a 5 SM	44.674	1.004	2.008	6.024	6.526	17.567	11.545	-
5 a 10 SM	32.627	-	2.008	2.008	3.012	12.548	13.051	-
10 a 20 SM	13.553	-	-	502	1.004	3.012	9.035	-
20 SM ou +	5.020	-	-	-	-	1.004	4.016	-
Sem rendimento	125.479	43.663	23.086	37.144	13.052	7.530	1.004	-
Sem declaração	2.008	502	-	1.004	-	502	-	-

Fonte: PNAD 2009

4.1.5 Proteção no mercado de trabalho

Os dados têm evidenciado a mais baixa qualidade dos postos de trabalho feminino, com relação ao masculino. Registra-se queda na participação feminina em vários setores da economia, como o setor agrícola, o setor industrial e mesmo o setor de serviços sociais e pessoais.

Entretanto, a precariedade dos postos de trabalho também pode se refletir no grau de formalização de suas atividades. Os dados da Tabela 20 são referentes ao número de trabalhadores e trabalhadoras com carteira assinada no mercado de trabalho paraibano.

Tabela 20 – Paraíba: Empregados com carteira assinada (1995 – 2009)

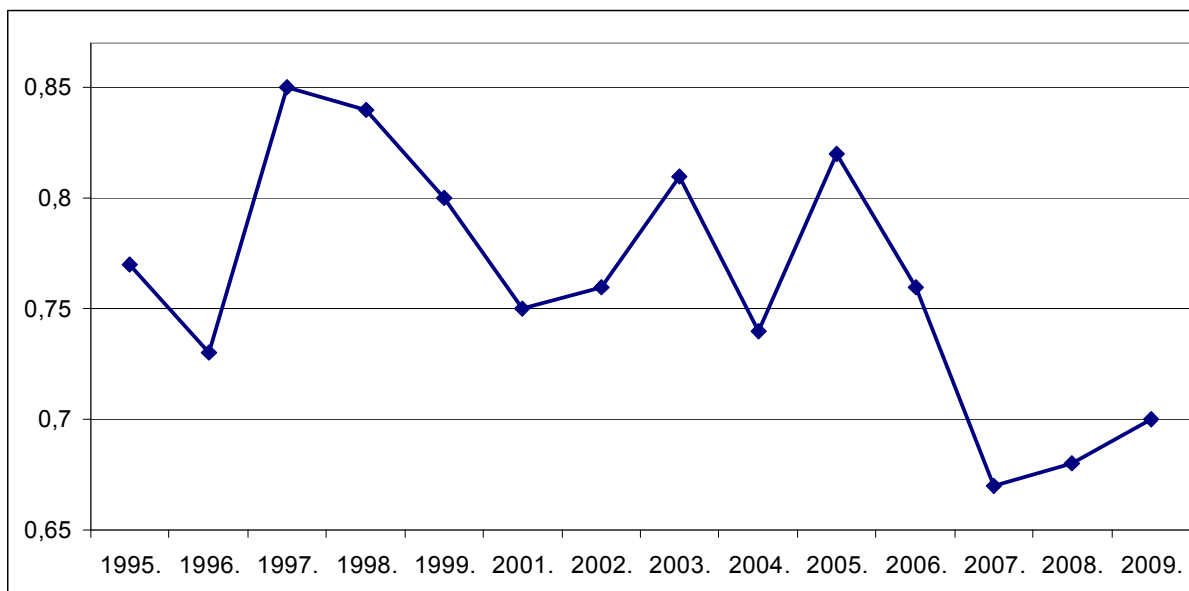
Anos	Masculino	Feminino	Razão de sexo
1995	220.169	169.785	0,77
1996	224.311	163.314	0,73
1997	207.219	176.878	0,85
1998	236.882	197.911	0,84
1999	248.464	199.578	0,80
2001	252.480	189.927	0,75
2002	243.743	184.919	0,76
2003	258.398	210.495	0,81
2004	261.281	193.479	0,74
2005	276.976	226.895	0,82
2006	298.784	226.501	0,76
2007	329.499	219.193	0,67
2008	371.919	252.764	0,68
2009	362.895	254.474	0,70

Fonte: PNADs 1995 – 2009

É possível verificar um aumento no número de trabalhadoras com carteira assinada no mercado de trabalho paraibano, embora esse número represente, em média, cerca de 76% do número de homens na mesma situação, conforme mostra a razão de sexo.

Analisando o Gráfico 3, é possível perceber que, embora a quantidade de mulheres que trabalham com carteira assinada esteja se elevando, a razão de sexo possui uma tendência decrescente no decorrer do tempo. Isto significa que o número de trabalhadores que trabalham com carteira assinada cresce mais rápido do que o número de trabalhadoras na mesma situação, ou seja, os dados sugerem

que os homens possuem mais chance de estarem alocados no setor formal da economia.



Fonte: PNADs 1995 – 2009

Gráfico 3 – Paraíba: Razão de sexo dos empregados com carteira assinada (1995 – 2009)

Outro fator importante para a proteção da mulher no mercado de trabalho é a contribuição para a Previdência Social, que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos garantem estabilidade quanto ao presente e em relação ao futuro, assegurando um rendimento seguro. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

Os aumentos nas contribuições para a previdência se verificaram para as trabalhadoras de quase todos os setores da economia. A Tabela 21 fornece a composição da PEA de ambos os sexos que contribuem para a Previdência Social, segundo setor econômico.

Tabela 21 – Paraíba: Pessoal ocupado que contribuem para a Previdência Social, segundo setor econômico (2002 – 2009)

Contribuintes para a Previdência Social	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Homens	241.088	254.042	258.569	273.432	291.418	324.703	362.944	361.389
Agrícola	25.213	30.001	35.260	31.910	30.841	31.660	35.889	39.152
Indústria	50.871	43.072	40.233	52.741	55.248	58.026	58.336	65.251
Indústria de transformação	46.891	37.748	33.001	48.309	46.042	51.312	51.357	57.721
Construção	25.656	19.352	16.274	15.956	24.400	28.777	41.379	38.649
Comércio e reparação	31.407	39.675	32.999	33.676	48.340	56.602	62.820	61.735
Alojamento e alimentação	4.865	5.808	10.396	7.977	4.603	7.675	5.982	8.533
Transporte, armazenagem e comunicação	12.830	8.225	14.919	15.505	14.735	19.184	23.936	15.560
Administração pública	37.166	49.840	50.177	52.298	52.939	55.633	55.835	58.725
Educação, saúde e serviços sociais	19.462	19.842	26.670	22.600	26.243	24.937	35.389	31.121
Serviços domésticos	2.656	1.935	3.164	3.101	1.380	2.878	1.995	4.518
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	8.404	5.807	6.780	10.191	11.970	8.634	10.968	10.038
Outras atividades	22.558	30.485	21.697	27.034	20.719	29.738	30.415	28.107
Mulheres	183.590	209.043	193.479	222.906	225.120	218.714	251.269	252.466
Agrícola	885	484	1.356	443	920	2.397	2.491	3.514
Indústria	14.154	20.320	15.822	20.831	17.494	20.630	16.948	16.064
Indústria de transformação	13.270	20.320	14.466	19.945	16.572	19.671	15.950	15.562
Construção	885	968	452	443	460	-	498	1.004
Comércio e reparação	13.273	17.908	19.890	21.266	24.861	22.549	30.412	31.120
Alojamento e alimentação	4.425	484	5.425	3.102	3.683	3.357	2.992	2.509
Transporte, armazenagem e comunicação	442	1.452	904	1.773	460	2.398	3.492	2.008
Administração pública	36.714	46.457	36.163	43.431	41.892	37.407	44.872	46.679
Educação, saúde e serviços sociais	88.474	94.359	86.796	90.845	103.585	100.719	110.675	111.923
Serviços domésticos	12.833	15.001	14.918	23.936	16.576	13.914	18.946	20.577
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	3.540	4.837	4.972	3.545	5.062	7.673	7.979	7.530
Outras atividades	7.965	6.773	6.781	13.291	10.127	7.670	11.964	9.538

Fonte: PNADs 2002 – 2009

O número de mulheres contribuintes no setor agrícola teve expressivo aumento, passando de 885, em 1995, para 3,5 mil, em 2009. Do ano de 2008 para 2009 houve aumento expressivo também no número de mulheres contribuintes no setor de construção. A maior parte de contribuintes do sexo feminino está alocada nos setores de serviço doméstico e de serviço social.

No ano de 2007, não havia trabalhadoras contribuintes no setor de construção, e nos outros anos a porcentagem das contribuintes não ultrapassa 5%. Essa porcentagem não chega a 10% no setor agrícola.

Considere-se, porém, que estudos indicam que a cobertura proporcionada pelo sistema de proteção previdenciária no país é bastante precária (BRUSCHINI, 1994):

- No que diz respeito aos valores pagos para aposentados e pensionistas e para a maioria dos benefícios oferecidos;
- Em relação à extensão propriamente dita desses benefícios para a massa de trabalhadores.

Tabela 22 – Paraíba: aposentados e pensionistas (exclusive ocupadas e não economicamente ativas), segundo sexo e condição de atividade (1995 – 2009)

Anos / Aposentados e/ou pensionistas	Masculino			Feminino		
	Somente aposentadas	Somente pensionistas	Aposentadas e pensionistas	Somente aposentadas	Somente pensionistas	Aposentadas e pensionistas
1995	83.230	3.287	547	41.073	24.097	2.191
1996	67.995	2.675	-	39.090	24.092	2.142
1997	81.869	2.021	506	42.457	18.193	-
1998	80.482	1.013	-	35.937	14.173	2.532
1999	87.190	3.528	1.008	41.325	17.139	6.047
2001	75.969	1.389	1.852	28.259	15.285	2.315
2002	67.242	4.865	885	32.738	22.124	5.308
2003	63.384	2.904	1.451	32.902	23.227	7.258
2004	74.587	2.261	1.356	35.257	15.822	8.137
2005	66.920	6.202	3.988	35.901	18.167	7.976
2006	73.190	3.680	1.381	43.726	21.632	4.144
2007	71.451	7.197	3.356	34.053	22.537	6.714
2008	72.793	5.484	1.495	32.902	20.937	2.492
2009	60.221	7.528	1.004	23.589	15.057	5.520

Fonte: PNADs 1995 – 2009

Conforme mostram os dados da Tabela 22, a maior parcela dos homens contribuintes economicamente ativos era de aposentados, com proporção crescente. Entre as mulheres, boa parte é pensionista, ou seja, recebem uma parcela da aposentadoria dos seus companheiros falecidos.

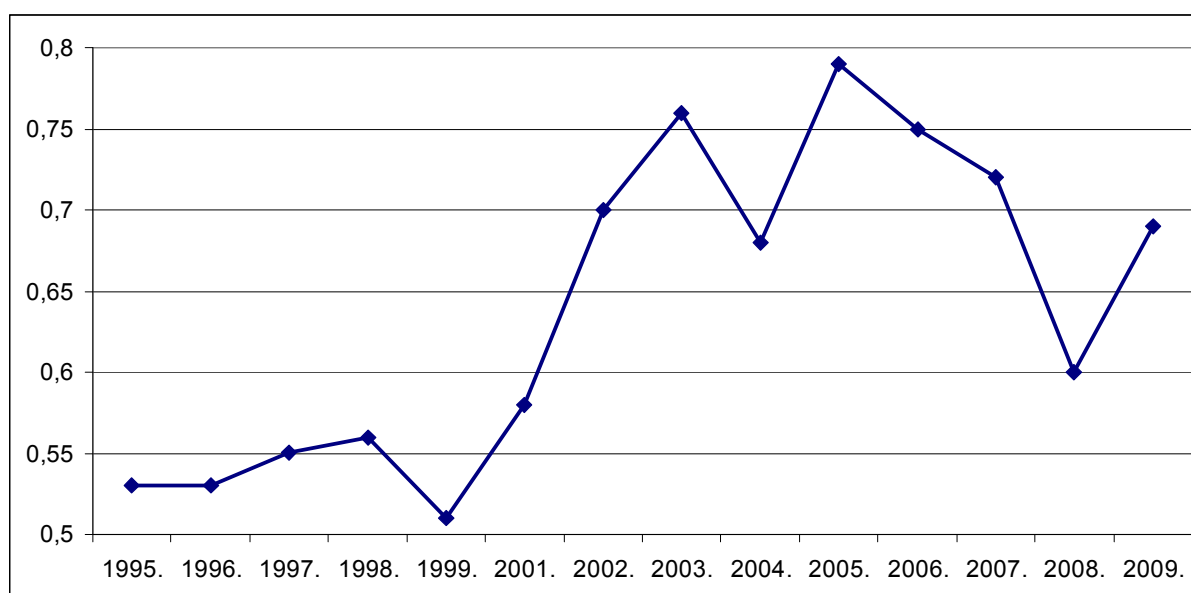
Com relação à proteção no mercado de trabalho paraibano tem-se um resultado positivo, pois além do aumento do número de contribuintes para a previdência social, registra-se também aumento do número de indivíduos associados a sindicato, tendo em vista que estes se unem para defender sua categoria e negociar melhoria nas condições de trabalho e salariais. Os sindicatos têm como objetivo principal a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados. São também dedicados aos estudos da área onde atuam e realizam atividades (palestras, reuniões, cursos) voltadas para o aperfeiçoamento profissional dos associados. Os dados sobre associação a sindicato no mercado de trabalho paraibano são expostos na Tabela 23.

Tabela 23 – Paraíba: Pessoas de 18 anos ou mais de idade, ocupadas no período de referência de 365 dias e associadas a sindicato

Anos	Homens	Mulheres	Razão de sexo
1995	164.847	87.625	0,53
1996	141.338	74.976	0,53
1997	160.708	87.925	0,55
1998	151.350	84.535	0,56
1999	181.435	92.228	0,51
2001	150.564	87.088	0,58
2002	160.130	112.355	0,70
2003	184.353	139.350	0,76
2004	196.189	134.256	0,68
2005	202.080	159.990	0,79
2006	215.907	161.574	0,75
2007	231.165	166.418	0,72
2008	231.336	139.597	0,60
2009	236.405	163.121	0,69

Fonte: PNADs 1995 – 2009

Apesar do aumento de associados a sindicatos ocorrer para trabalhadores de ambos os sexos, ele é mais forte para o sexo feminino, passando de 87 mil, em 1995, para 163 mil, em 2009, representando um aumento de aproximadamente 86%, contra 43% dos homens. No Gráfico 4 observa-se a razão de sexo entre os indivíduos associados à sindicatos.



Fonte: PNADs 1995 – 2009

Gráfico 4 – Paraíba: Razão de sexo dos empregados com carteira assinada (1995 – 2009)

Além do fato de haver aumento na quantidade de trabalhadoras associadas à sindicatos durante o período analisado, a razão de sexo possui uma tendência crescente no decorrer do tempo. Ou seja, o número de trabalhadoras sindicalizadas cresce mais rápido do que o número de trabalhadores na mesma situação.

4.2 Resultados do modelo econométrico

Nesta seção são apresentadas as estimativas para a equação de seleção e para a equação de rendimentos. No quadro 1, abaixo, estão descritas as variáveis utilizadas na estimação das equações de seleção e de rendimento.

Quadro 1 – Descrição das variáveis (1995 – 2009)

Variável	Descrição
LNWAGE	Logaritmo natural do salário mensal do trabalho principal
ANOSESTUDO	Anos de estudo
ANOSESTUDO2	Anos de estudo ao quadrado
EXP	Experiência
EXP2	Experiência ao quadrado
HTRAB	Horas trabalhadas por semana
IDADE	Idade declarada
IDADE2	Idade ao quadrado
NCFAMILIA	Número de componentes na família
RMFAM	Renda média da família
PERMANENCIA	Número de anos no trabalho principal
FLP	1 se o indivíduo é ocupado
ADMPUB	1 se o indivíduo trabalha no setor de administração pública
APOSENTADO	1 se o indivíduo é aposentado
ATIVIND	1 se o indivíduo trabalha no setor industrial
COMREP	1 se o indivíduo trabalha no setor de comércio e reparação
CONSTRUCAO	1 se o indivíduo trabalha no setor de construção
DOMSIT	1 se o indivíduo reside na área rural
FAMCOND	1 se o indivíduo é chefe de família
FEMALE	1 se o indivíduo é do sexo feminino
NBRANCOS	1 se o indivíduo é não branco (negro, pardo e indígena)
NMUNRESIDENCIA	1 se o indivíduo nasceu no município de residência
PENSIONISTA	1 se o indivíduo é pensionista
SERVDOM	1 se o indivíduo é trabalha com serviço doméstico
SETOR	1 se o indivíduo está alocado no setor informal
SIND	1 se o indivíduo é associado a sindicato
TDOM	1 se o indivíduo trabalha em domicílio próprio ou do empregador

As equações de seleção buscam mensurar os fatores que determinam a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho paraibano. As equações de rendimento estimadas, corrigidas utilizando o procedimento de Heckman, apresentam as variáveis que visam determinar os fatores que influenciam no diferencial de rendimentos no mercado de trabalho paraibano.

4.2.1 Equações de rendimento

O modelo de Oaxaca-Blinder permite decompor o diferencial de rendimentos em duas partes: a primeira, parte explicada, determina o diferencial de salários devido às diferenças de características e a segunda, parte não explicada, determina o diferencial de salários devido à discriminação. A tabela 24 apresenta os resultados das equações de rendimento por gênero para o período compreendido entre 1995 e 2009.

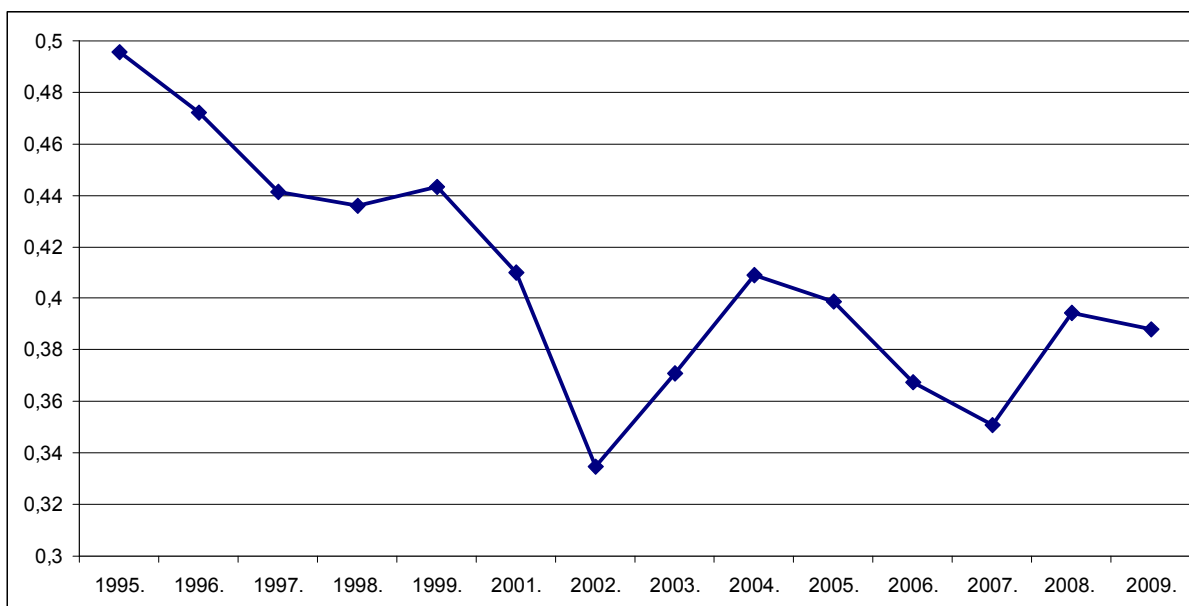
Tabela 24 – Paraíba: Diferencial de rendimentos (1995 – 2009)

Período	LNWAGE			Decomposição			
	Homens	Mulheres	Diferença	Atributos	%	Coefficientes	%
1995	5,7955	5,2998	0,4956	0,1535	30,9726	0,3421	69,0274
1996	5,9385	5,4664	0,4721	0,1372	29,0616	0,3349	70,9384
1997	5,9544	5,5129	0,4415	0,1264	28,6297	0,3151	71,3703
1998	5,9831	5,5471	0,4359	0,0936	21,4728	0,3423	78,5272
1999	5,9660	5,5229	0,4432	0,0737	16,6291	0,3695	83,3709
2001	6,0734	5,6634	0,4100	0,0912	22,2439	0,3188	77,7561
2002	6,1433	5,8088	0,3345	0,0861	25,7399	0,2484	74,2601
2003	6,2106	5,8397	0,3708	0,1078	29,0723	0,2630	70,9277
2004	6,2788	5,8696	0,4092	0,1322	32,3069	0,2770	67,6931
2005	6,3928	5,994	0,3988	0,1168	29,2879	0,2820	70,7121
2006	6,4752	6,1078	0,3674	0,1174	31,9543	0,2500	68,0457
2007	6,5546	6,2037	0,3509	0,1181	33,6563	0,2328	66,3437
2008	6,6383	6,2441	0,3942	0,1210	30,7029	0,2731	69,2971
2009	6,7197	6,3319	0,3878	0,1317	33,9608	0,2561	66,0392

Fonte: PNADs 1995 – 2009

* Valores não significativos ao nível de 10%

Na Tabela 24, observam-se as estimativas do logaritmo natural do salário médio mensal para cada ano. É possível verificar que a diferença na remuneração entre os sexos tende a diminuir no decorrer do tempo, atingindo o valor máximo em 1995 e o valor mínimo no ano de 2002. O Gráfico 5, abaixo, mostra a evolução da diferença de rendimentos de 1995 até 2009 estimado pelo modelo de Oaxaca-Blinder.

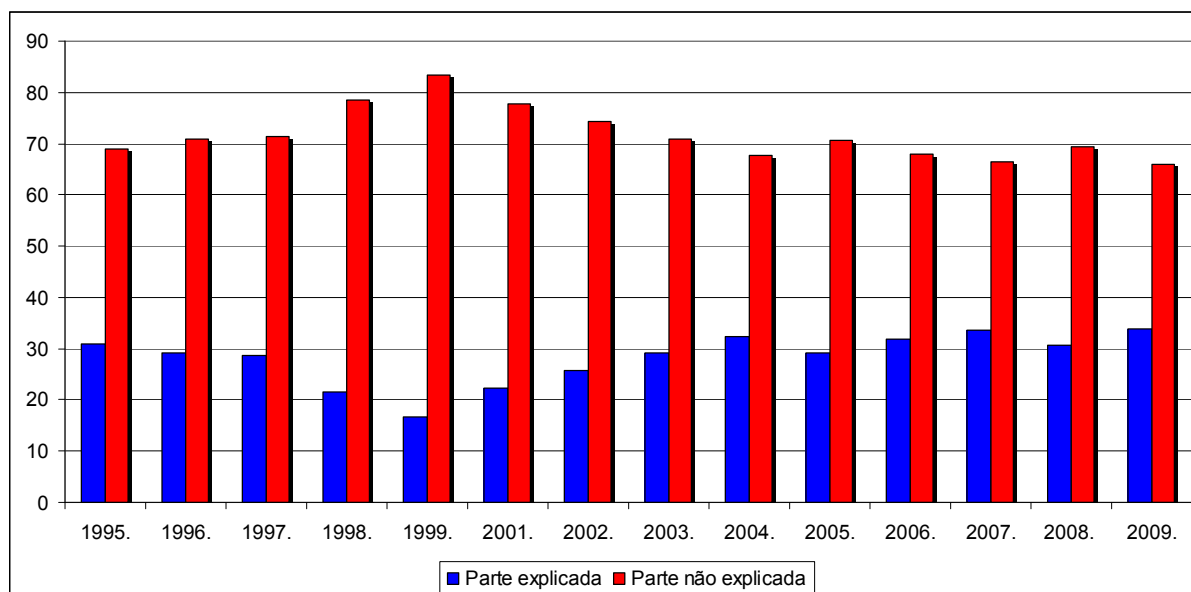


Fonte: PNADs 1995 – 2009

Gráfico 5 – Paraíba: Diferença do logaritmo dos rendimentos médios entre os sexos (1995 – 2009)

A diferença de rendimentos pode ser proveniente da diferença dos atributos produtivos dos indivíduos de ambos os sexos ou proveniente da discriminação, conforme especifica o modelo de Oaxaca-Blinder. Como é possível analisar no Gráfico 6, a diferença nos rendimentos médios mensais das mulheres em relação aos homens se deve principalmente à discriminação. Com efeito, durante todo o período estudado, o diferencial de rendimento atribuído aos atributos pessoais situou-se abaixo de 33%, enquanto que o atribuído aos fatores não explicados ficou sempre acima de 66%.

Esse diferencial de rendimento não explicado tem uma tendência decrescente no decorrer do tempo, assumindo o valor mais elevado no ano de 1999 e os mais baixos nos anos de 2007 e 2009. O teste de Mann-Kendall retorna o valor -2,52 e é significativo ao nível de 5%, confirmando a tendência decrescente dos coeficientes associados à discriminação no mercado de trabalho paraibano. Em 1999, a discriminação, ou parte não explicada, era responsável por aproximadamente 83% da diferença de rendimentos entre os sexos. Em 2009, a discriminação era responsável por aproximadamente 66% desta diferença.



Fonte: PNADs 1995 – 2009

Gráfico 6 – Paraíba: Percentual de explicação (características) e não explicação (discriminação) dos diferenciais de salários (1995 – 2009)

As equações de rendimentos mostram a correlação entre diversos fatores e a formação dos salários. Cada coeficiente é interpretado de quanto, em percentual de salário mensal, é o aumento da variável explicativa, ou quanto de um atributo é explicado. A tabela 25 apresenta os resultados das equações de salário por gênero para o período compreendido entre 1995 e 2009.

Tabela 25 – Paraíba: Equação de salário (1995 – 2009)

Homens	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
HTRAB	0,0091	0,0075	0,0083	0,0092	0,0096	0,0089	0,0091	0,0101	0,0100	0,0092	0,0095	0,0097	0,0099	0,0103
PERMANENCIA	0,0161	0,0153	0,0154	0,0145	0,0146	0,0149	0,0146	0,0149	0,0143	0,0139	0,0136	0,0136	0,0137	0,0138
NBRANCOS	-0,2448	-0,2309	-0,2384	-0,2253	-0,2273	-0,2215	-0,2151	-0,2153	-0,2105	-0,1940	-0,1841	-0,1891	-0,1894	-0,1782
SIND	0,1297	0,1476	0,1355	0,1273	0,1052	0,1053	0,1145	0,1064	0,1184	0,1065	0,0911	0,0990	0,1062	0,0994
EXP	0,0511	0,0518	0,0521	0,0530	0,0531	0,0517	0,0497	0,0492	0,0472	0,0483	0,0471	0,0468	0,0424	0,0404
EXP2	-0,0007	-0,0007	-0,0007	-0,0007	-0,0007	-0,0006	-0,0006	-0,0006	-0,0006	-0,0006	-0,0006	-0,0006	-0,0005	-0,0005
ANOSESTUDO	0,0348	0,0287	0,0294	0,0221	0,0159	0,0005	-0,0068	-0,0108	-0,0151	-0,0204	-0,0236	-0,0207	-0,0266	-0,0326
ANOSESTUDO2	0,0056	0,0056	0,0057	0,0063	0,0065	0,0074	0,0079	0,0077	0,0079	0,0082	0,0082	0,0078	0,0078	0,0080
SETOR	-0,1719	-0,1672	-0,2138	-0,2264	-0,2483	-0,2581	-0,2458	-0,2872	-0,2796	-0,2844	-0,2738	-0,2580	-0,2748	-0,2872
TDOM	-0,0673	-0,0804	-0,0972	-0,0676	-0,1163	-0,0831	-0,0798	-0,1150	-0,0950	-0,0708	-0,1010	-0,0625	-0,0890	-0,0857
FAMCOND	0,2274	0,2127	0,1839	0,1811	0,1892	0,1589	0,1623	0,1894	0,1784	0,1466	0,1600	0,1277	0,1249	0,1155
ATIVIND	0,0417	0,0311	0,0141	0,0130	0,0203	0,0076	0,0436	0,0484	0,0597	0,0527	0,0458	0,0583	0,0563	0,0698
CONSTRUÇÃO	0,0718	0,0370	0,0458	0,0295	0,0180	0,0022	0,0415	0,0294	0,0355	0,0386	0,0146	0,0272	0,0373	0,0578
COMREP	-0,0260	-0,0271	-0,0628	-0,0388	-0,0589	-0,0590	-0,0263	-0,0471	-0,0282	-0,0217	-0,0364	-0,0357	-0,0457	-0,0348
ADMPUB	-0,0649	-0,0558	-0,0292	0,0256	0,0420	0,0756	0,0981	0,0775	0,0872	0,1023	0,1259	0,1382	0,1371	0,1832
SERVDOM	-0,2938	-0,3114	-0,2751	-0,2436	-0,1710	-0,1925	-0,1799	-0,1190	-0,1435	-0,1695	-0,1475	-0,1759	-0,1353	-0,1411
Constante	3,8714	4,1153	4,1247	4,0897	4,0966	4,3020	4,3636	4,4476	4,5396	4,6950	4,7918	4,8724	5,0717	5,1732
Mulheres	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
HTRAB	0,0144	0,0139	0,0142	0,0131	0,0138	0,0137	0,0146	0,0154	0,0157	0,0153	0,0158	0,0156	0,0166	0,0163
PERMANENCIA	0,0097	0,0081	0,0083	0,0099	0,0112	0,0097	0,0100	0,0102	0,0100	0,0107	0,0111	0,0102	0,0116	0,0116
NBRANCOS	-0,2501	-0,2252	-0,2349	-0,2114	-0,2211	-0,2217	-0,2420	-0,2202	-0,2056	-0,1944	-0,1810	-0,1736	-0,1767	-0,1760
SIND	0,1967	0,1860	0,2030	0,1735	0,1576	0,1101	0,0982	0,0993	0,1058	0,0897	0,0701	0,0635	0,0801	0,0795
EXP	0,0393	0,0419	0,0373	0,0365	0,0395	0,0371	0,0324	0,0351	0,0359	0,0340	0,0353	0,0337	0,0311	0,0286
EXP2	-0,0005	-0,0005	-0,0004	-0,0004	-0,0005	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004
ANOSESTUDO	0,0165	-0,0032	0,0072	-0,0081	-0,0126	-0,0115	-0,0444	-0,0272	-0,0231	-0,0364	-0,0309	-0,0366	-0,0440	-0,0420
ANOSESTUDO2	0,0065	0,0076	0,0069	0,0077	0,0079	0,0077	0,0100	0,0084	0,0079	0,0086	0,0081	0,0082	0,0083	0,0078
SETOR	-0,1915	-0,2030	-0,2198	-0,2630	-0,2770	-0,3099	-0,2984	-0,3300	-0,3493	-0,3379	-0,3389	-0,3203	-0,3372	-0,3665
TDOM	-0,1307	-0,1390	-0,2425	-0,2529	-0,2900	-0,3465	-0,3615	-0,3618	-0,3512	-0,3401	-0,3428	-0,2904	-0,3215	-0,2924
FAMCOND	0,0729	0,0849	0,0780	0,0777	0,0692	0,0635	0,0573	0,0537	0,0494	0,0586	0,0511	0,0516	0,0425	0,0430
ATIVIND	0,0594	0,0467	0,0343	0,0382	0,0077	-0,0451	-0,0621	-0,0583	-0,0565	-0,0912	-0,0700	-0,0785	-0,0853	-0,0808
CONSTRUÇÃO	0,2507	0,2211	0,1945	-0,0081	-0,1867	-0,0120	0,0397	0,1181	0,1766	0,1328	0,1406	0,2084	0,1649	0,1978
COMREP	0,1009	0,0726	0,0300	0,0041	-0,0186	-0,0497	-0,0955	-0,0964	-0,0743	-0,0878	-0,0929	-0,0787	-0,0882	-0,1101
ADMPUB	0,1536	0,1317	0,1409	0,1406	0,1471	0,1543	0,1287	0,1519	0,1793	0,1667	0,2105	0,1846	0,1764	0,1976
SERVDOM	0,0393	0,0195	0,1182	0,1270	0,1376	0,1621	0,1695	0,1786	0,1504	0,1521	0,1340	0,0558	0,1099	0,0863
Constante	3,5874	3,8009	3,8721	4,0275	3,9753	4,1819	4,4306	4,3843	4,4096	4,6011	4,6565	4,8062	4,8937	5,0634

Fonte: PNADs 1995 – 2009

* Valores não significativos ao nível de 10%

Foi aplicado o Teste de Mann-Kendall e calculada a Curvatura de Sen para verificar se existe tendência significativa nos coeficientes do modelo de Oaxaca-Blinder e a magnitude desta tendência. A Tabela 26 mostra os resultados para as equações de salário.

Tabela 26 – Teste de Mann-Kendall e Curvatura de Sen para os coeficientes das equações de salário (1995 – 2009)

Variáveis	Homens			Mulheres		
	Z	Signif.	Sen	Z	Signif.	Sen
HTRAB	2,86	**	0,0001	3,07	**	0,0002
PERMANENCIA	-3,35	***	-0,0002	3,30	***	0,0002
NBRANCOS	4,27	***	0,0050	3,61	***	0,0057
SIND	-2,63	**	-0,0029	-3,94	***	-0,0112
EXP	-3,61	***	-0,0008	-3,50	***	-0,0008
EXP2	3,52	***	0,0000	2,18	*	0,0000
ANOESTUDO	-4,71	***	-0,0054	-3,61	***	-0,0040
ANOESTUDO2	3,52	***	0,0002	2,31	*	0,0001
SETOR	-3,13	**	-0,0078	-3,83	***	-0,0122
TDOM	-0,22		-0,0004	-1,75	+	-0,0100
FAMCOND	-3,61	***	-0,0069	-3,83	***	-0,0033
ATIVIND	2,74	**	0,0032	-3,94	***	-0,0123
CONSTRUCAO	-0,44		-0,0006	0,44		0,0075
COMREP	0,22		0,0003	-3,50	***	-0,0146
ADMPUB	4,60	***	0,0176	2,85	**	0,0049
SERVDOM	3,18	**	0,0124	0,44		0,0029

Fonte: PNADs, 1995 – 2009

+ Significativo a 10%; * Significativo a 5%; ** Significativo a 1%; *** Significativo a 0,1%.

Os coeficientes associados à experiência dos indivíduos de ambos os sexos no mercado de trabalho paraibano são positivos e significativos para todo o período em questão. Os homens apresentam taxas de retorno mais elevadas do que as mulheres para todo o período. Os homens, em geral, possuem acréscimos que variam de 4% a 5% no salário médio mensal para cada ano adicional de experiência, enquanto estes acréscimos variam de 2% a 4% para as mulheres. No decorrer do tempo os coeficientes sugerem que a experiência tende a provocar retornos cada vez menores, tendo em vista o comportamento decrescente dos coeficientes. O sinal negativo do termo quadrático sugere que a experiência cresce a taxas decrescentes para ambos os sexos.

A permanência no emprego também pode ser encarada como sendo uma *proxy* para a experiência no mercado de trabalho. O número de anos trabalhados favorece elevação no rendimento médio mensal de trabalhadores de ambos os

sexos, embora os homens sejam mais favorecidos, com acréscimos salariais em torno de pouco mais de 1%. Entretanto, o Teste Z aplicado ao coeficiente da variável permanência para os homens sugere que estes acréscimos salariais têm uma tendência decrescente.

A quantidade de horas semanais trabalhadas também é um fator positivo no rendimento dos indivíduos. Os coeficientes são sempre positivos, e a elevação percentual nos salários decorrentes das horas semanais trabalhadas é maior no caso das mulheres para todo o período, chegando a provocar um aumento de 1,6% no rendimento médio mensal em 2009.

Embora a condição de chefia de família seja um fator importante para a determinação do salário dos indivíduos de ambos os sexos, ela influencia mais a elevação do salário dos homens do que as mulheres, sendo responsável por um aumento de aproximadamente 25% do rendimento médio mensal em 1995, contra 7% no caso das mulheres. Em 2009, estes aumentos são de 11% para os homens e de apenas 4% para as mulheres. Embora o coeficiente da condição de chefia da família seja sempre positivo, existe uma tendência decrescente na influência positiva desta variável na determinação dos salários, isto é, à medida que o tempo passa a contribuição da condição de chefia é responsável por elevações cada vez menores no rendimento médio mensal.

Trabalhar no próprio domicílio ou em domicílio do empregador é um fator negativo para a determinação do rendimento médio mensal, sobretudo para as mulheres. Nos anos de 2002 e 2003 este fator era responsável por uma diminuição de 36% nos salários das mulheres. Apenas em 1999 e 2003 é que os homens ultrapassam redução de 10% em sua remuneração. O Teste Z indica que não há tendência.

Um dos principais determinantes da renda é a etnia, para homens e mulheres. O coeficiente negativo da equação de rendimentos mostra que tanto homens quanto mulheres, negros, pardos e índios, tendem a ter seus salários deprimidos em função de sua cor. Em 1995, o atributo “ser não branco” para as mulheres chega a provocar uma redução de 25% no rendimento médio frente a quem é branco, tudo o mais mantido constante. Em 2009, essa redução é de aproximadamente 17%. O Teste Z, com valor positivo e significativo para trabalhadores de ambos os sexos, sugere que a diminuição salarial em função da cor esteja sofrendo redução no decorrer do tempo.

Com relação ao setor da economia em que os indivíduos estão alocados, é possível perceber que homens e mulheres são pior remunerados no mercado informal. As mulheres, além de sofrerem aumento da segregação ocupacional durante o período analisado, conforme mostram os índices de segregação, têm os salários penalizados numa intensidade superior aos homens. Os dados mostram que tanto o fenômeno da segregação ocupacional quanto a discriminação salarial no mercado informal estão se elevando com relação à alocação no setor informal. Em 1995, estar alocado no setor informal provocava uma diminuição de 19% no rendimento médio mensal das mulheres. Em 2009, este percentual atinge 36%.

Até o ano de 1999, estar alocado no setor industrial provocava elevações no salário das mulheres. A partir de 2001, os coeficientes se tornam negativos, atingindo uma redução de aproximadamente 8% do rendimento feminino. Para os homens os coeficientes associados à alocação no setor industrial são sempre positivos e com tendência crescente. No setor da construção as mulheres possuem retorno maior do que os homens, exceto no período compreendido entre 1998 e 2001.

Os coeficientes associados à alocação no setor de comércio e reparação são sempre negativos para os indivíduos do sexo masculino, enquanto que para as mulheres estes coeficientes são positivos até o ano de 1997. No setor de comércio e reparação as mulheres possuem retorno mais elevado até o ano de 2001, ficando abaixo dos homens a partir daí. Conforme sugere o Teste Z, a diminuição salarial para as mulheres ocupadas neste setor está sofrendo aumento no decorrer do tempo.

Na área de administração pública os coeficientes são todos positivos e as mulheres possuem retorno maior do que os homens para todo o período analisado, enquanto para os homens os coeficientes se tornam positivos a partir de 1998. Embora na área de administração pública as mulheres tenham retorno maior, esta diferença está se estreitando. Em 1998, estar alocado na área de administração pública provocava aumentos de 2,65% e 14% no rendimento mensal médio de homens e mulheres, respectivamente. Em 2009, estes aumentos são de aproximadamente 18% e 19%. O parâmetro *lambda*, com sinal sempre negativo para homens e mulheres, indica que as variáveis incluídas na equação de seleção concorrem para elevar a média condicional dos rendimentos.

Os dados descritivos sugerem um aumento de trabalhadores de ambos os sexos sindicalizados no mercado de trabalho paraibano. Os resultados do modelo econométrico mostram que a sindicalização é um fator importante na determinação de rendimentos. Em 1995, ser sindicalizado garante às mulheres um aumento de aproximadamente 19% no rendimento médio mensal. O efeito da sindicalização é positivo para homens e mulheres durante todo o período. Até o ano de 2001 as mulheres possuíam aumentos percentuais no rendimento mais elevados do que os homens, a partir daí a situação se inverte. Embora os coeficientes sejam sempre positivos, os dados sugerem uma tendência de associação positiva cada vez menor entre a sindicalização e níveis mais elevados de renda no decorrer do tempo.

4.2.2 Equações de seleção

As equações de seleção visam mensurar a propensão marginal de o indivíduo estar ocupado no mercado de trabalho, ou a probabilidade relativa de determinado fator favorecer ou desfavorecer a ocupação, corrigindo o viés de seletividade da amostra através da inclusão do parâmetro *lambda* na equação de rendimentos.

As estimações realizadas utilizaram o procedimento de Heckman com o método da Máxima Verossimilhança. O parâmetro *rho* demonstra a existência de viés de seletividade para ambos os sexos, reforçando a necessidade de se utilizar o procedimento de Heckman. O parâmetro *rho* é truncado para estar confinado no intervalo compreendido entre -1 e 1, pois um dos problemas com o estimador em duas etapas é que ele pode produzir estimativas de *rho* que se encontram fora do intervalo [-1,1] e isto pode, em alguns casos, levar a uma matriz de covariância estimada que não é positiva definida. O parâmetro *lambda* é significativo para todos os anos em análise. A tabela 27 apresenta os resultados das equações de seleção por gênero para o período compreendido entre 1995 e 2009.

Tabela 27 – Paraíba: Equação de seleção (1995 – 2009)

Homens	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
IDADE	-0,0491	-0,0597	-0,0772	-0,0567	-0,0724	-0,0435	-0,0498	-0,0417	-0,0487	-0,0557	-0,0498	-0,0605	-0,0518	-0,0663
IDADE2	0,0004	0,0005	0,0007	0,0005	0,0006	0,0003	0,0004	0,0003	0,0004	0,0004	0,0004	0,0005	0,0005	0,0007
NMUNRESIDENCIA	0,1146	-0,0296	0,0428	0,0598	-0,0352	0,0028	-0,0741	-0,0491	0,0136	-0,0284	0,0149	-0,1343	-0,0098	0,0963
DOMSIT	-0,2325	-0,2603	-0,4252	-0,2452	-0,3413	-0,0873	-0,2815	-0,2055	-0,2967	-0,1869	-0,1166	-0,3534	-0,3875	-0,1753
FAMCOND	0,5974	0,5041	0,5496	0,5313	0,5562	0,6450	0,5669	0,4967	0,5539	0,6139	0,4947	0,4441	0,1838	0,2717
ANOSESTUDO	-0,0505	-0,0480	-0,0822	-0,0480	-0,0703	-0,0016	0,0302	-0,0624	-0,0392	0,0213	-0,0140	-0,0421	-0,0770	-0,0513
ANOSESTUDO2	-0,0025	-0,0014	0,0007	-0,0025	-0,0014	-0,0070	-0,0087	-0,0019	-0,0034	-0,0081	-0,0057	-0,0030	0,0024	-0,0002
NCFAMILIA	-0,0121	-0,0042	-0,0219	-0,0126	-0,0244	-0,0424	-0,0203	-0,0255	-0,0279	-0,0496	-0,0420	-0,0219	0,0333	0,0068
NBRANCOS	0,2017	-0,0191	0,2237	0,0705	0,1543	0,2148	0,2384	0,1671	0,1810	0,2499	0,2621	0,2186	0,1807	0,1243
TDOM	-0,2203	0,0986	0,0619	-0,1251	-0,0611	-0,1930	-0,0352	-0,0131	-0,0728	-0,1067	0,0031	0,0808	-0,0101	-0,1958
RMFAM	0,0053	0,0051	0,0050	0,0036	0,0047	0,0026	0,0023	0,0037	0,0039	0,0020	0,0025	0,0034	0,0064	0,0045
APOSENTADO	-0,4039	-0,6556	0,6456	-0,6627	-0,5462	-0,6244	-0,7744	-0,6658	-0,5261	-0,8342	-0,5282	-0,4138	0,2400	-0,7220
PENSIONISTA	-0,1822	-0,1864	-0,6104	-0,2151	-0,5378	-0,6752	-0,6280	-0,1096	-0,3757	-0,1731	0,1571	-0,3920	-0,5761	-0,0920
Constante	2,2206	2,5084	3,0167	2,6711	3,0060	2,5456	2,6772	2,3457	2,3168	2,7914	2,3962	2,6221	1,7814	1,7972
MILLS	-2,0962	-1,9788	-1,8280	-2,0378	-1,7897	-2,5776	-2,5351	-1,5999	-1,3504	-2,4650	-1,5785	-0,8954	-0,4812	-0,4812
Mulheres	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
IDADE	0,0210	-0,0232	-0,0037	0,0018	-0,0259	0,0132	0,0111	0,0023	-0,0051	-0,0133	0,0098	0,0173	-0,0338	-0,0233
IDADE2	-0,0004	0,0002	-0,0001	-0,0002	0,0001	-0,0003	-0,0002	-0,0002	-0,0002	0,0000	-0,0003	-0,0004	0,0003	0,0002
NMUNRESIDENCIA	0,1764	0,1574	0,0777	0,0380	0,1189	-0,0745	-0,0207	-0,0487	-0,0408	-0,1172	-0,0432	-0,0589	0,0416	0,0659
DOMSIT	-0,0811	-0,2613	-0,2317	-0,1973	-0,2393	-0,2869	0,1728	-0,0885	-0,2986	-0,1296	-0,1278	-0,2305	-0,1133	-0,0832
FAMCOND	0,3783	0,3620	0,4370	0,3150	0,3497	0,3177	0,2692	0,2899	0,3523	0,4292	0,3552	0,4019	0,3029	0,4215
ANOSESTUDO	0,0299	0,0139	-0,0020	0,0258	-0,0025	0,0382	0,1074	0,0581	0,0177	0,0820	0,0413	0,0560	-0,0118	0,0117
ANOSESTUDO2	0,0078	-0,0057	-0,0050	-0,0062	-0,0056	-0,0085	-0,0114	-0,0093	-0,0070	-0,0108	-0,0084	-0,0087	-0,0025	-0,0047
NCFAMILIA	-0,0464	-0,0018	-0,0351	-0,0259	-0,0434	-0,0482	-0,0320	-0,0441	-0,0554	-0,0237	-0,0757	-0,0615	-0,0540	-0,0406
NBRANCOS	0,2594	0,0755	0,1594	0,1338	0,1351	0,2155	0,2440	0,2634	0,1889	0,2505	0,3262	0,2150	0,1676	0,1651
TDOM	-0,1192	0,0792	0,0070	0,0364	0,0364	0,0433	0,0474	0,1041	0,2285	0,0332	0,1747	0,2363	0,1861	0,1428
RMFAM	0,0024	0,0028	0,0024	0,0020	0,0028	0,0017	0,0008	0,0014	0,0022	0,0014	0,0013	0,0012	0,0032	0,0029
APOSENTADO	0,0177	-0,1284	-0,6440	-0,4163	-0,4263	-0,3226	-0,5483	-0,2706	-0,4659	-0,4954	-0,1501	-0,0777	0,2513	-0,4923
PENSIONISTA	-0,1615	-0,4041	-0,4191	-0,3331	-0,2767	-0,3371	-0,2667	-0,2423	-0,2378	-0,3947	-0,3850	-0,4106	-0,2529	-0,7338
Constante	1,6191	2,2391	2,0834	1,9579	2,5478	2,1416	1,8957	2,0628	2,2006	2,1097	1,9368	1,5870	1,7917	1,3523
MILLS	-3,6296	-2,8744	-3,3017	-3,2265	-2,2621	-3,0456	-6,2828	-3,3484	-1,6653	-2,9243	-2,5475	-2,1377	-0,5960	-0,5817

Fonte: PNADs 1995 – 2009

* Valores não significativos ao nível de 10%

Foi aplicado o Teste de Mann-Kendall e calculada a Curvatura de Sen para verificar se existe tendência significativa nos coeficientes do modelo de Oaxaca-Blinder e a magnitude desta tendência. A Tabela 28 mostra os resultados para as equações de seleção.

Tabela 28 – Teste de Mann-Kendall e Curvatura de Sen para os coeficientes das equações de seleção (1995 – 2009)

Variáveis	Homens			Mulheres		
	Z	Signif.	Sen	Z	Signif.	Sen
IDADE	-0,05		-0,0001	-0,77		-0,0010
IDADE2	0,34		0,0000	0,28		0,0000
NMUNRESIDENCIA	-0,55		-0,0046	-1,86	+	-0,0128
DOMSIT	0,22		0,0039	0,77		0,0073
FAMCOND	-1,97	*	-0,0132	0,00		0,0006
ANOSESTUDO	0,38		0,0008	0,22		0,0011
ANOSESTUDO2	-0,11		0,0000	-0,88		-0,0003
NCFAMILIA	-0,60		-0,0009	-1,53		-0,0020
NBRANCOS	0,88		0,0043	0,88		0,0041
TDOM	0,22		0,0021	2,80	**	0,0169
RMFAM	-1,20		-0,0002	-0,82		-0,0001
APOSENTADO	-0,33		-0,0017	0,22		0,0080
PENSIONISTA	0,55		0,0070	-0,55		-0,0076
MILLS	2,69	**	0,1098	2,63	**	0,1727

Fonte: PNADs, 1995 – 2009

+ Significativo a 10%; * Significativo a 5%; ** Significativo a 1%; *** Significativo a 0,1%.

Para os homens, quanto maior a idade do indivíduo, menor é a probabilidade de participar no mercado de trabalho. Em 1995, um ano adicional na idade do trabalhador do sexo masculino diminui a probabilidade de inserção no mercado de trabalho em aproximadamente 5%. Em 2009, essa diminuição chega a 6%. O termo quadrático é, em geral, negativo para as mulheres, indicando que a probabilidade de inserção cresce a taxas decrescentes. Entretanto, como pode ser visto na Tabela 27, a idade e a idade ao quadrado não são, em geral, significativas para as mulheres no que se refere à inserção no mercado de trabalho. Para os homens, o sinal do termo quadrático da idade é sempre positivo.

A probabilidade de inserção no mercado de trabalho paraibano aumenta quanto à elevação nos anos de estudo. Para as mulheres os anos de estudo não são significativos para a maior parte dos anos, embora o termo quadrático seja significativo. Isso pode se dever ao fato da grande quantidade de mulheres ocupadas em atividades domésticas, onde o tempo de estudo não exerce tanta

influência. O sinal negativo do termo quadrático dos anos de estudo sugere a probabilidade de participar no mercado de trabalho cresce a taxas decrescentes para ambos os sexos, com exceção do ano de 1995 para as mulheres e dos anos de 1997 e 2008 para os homens.

Indivíduos não brancos (negros, pardos e indígenas) de ambos os sexos possuem propensão marginal de ocupação superior aos indivíduos brancos. As mulheres não brancas possuem mais de 10% de chance de ingressar no mercado de trabalho do que as mulheres brancas para todo o período (chegando a 32% em 1996), exceto para o ano de 1996. Trabalhar no próprio domicílio ou no domicílio do empregador aumenta as chances de inserção no mercado de trabalho para o sexo feminino, caracterizado pelo elevado número de mulheres que executam trabalho doméstico. Com os homens ocorre o inverso. O Teste Z sugere que a probabilidade de inserção das mulheres que trabalham no próprio domicílio ou no domicílio do empregador possuam tendência crescente.

Os indivíduos de ambos os sexos que moram na área rural possuem, em geral, menor chance de se inserirem no mercado de trabalho do que os indivíduos da área urbana, conforme mostra o sinal negativo dos coeficientes. Em 1997, morar na área rural diminuía em 42% a chance dos homens participarem do mercado de trabalho. Em 2009, essa diminuição da chance de inserção passou para 17%. Em 1996, morar na área rural diminuía em 26% a chance das mulheres participarem do mercado de trabalho. Em 2007 essa diminuição da chance de inserção passou para 23%, depois os coeficientes deixam de ser significativos.

Nascer no município de residência aumenta a probabilidade de inserção para as mulheres até o ano de 1999, onde o sinal dos coeficientes se inverte até 2007, voltando novamente a ter sinal positivo. Além disso, a partir de 2002, nascer no município de residência deixa de ter coeficiente significativo para as mulheres.

A condição de chefe de família é o principal coeficiente do modelo, aumentando a probabilidade de inserção, principalmente para os homens até o ano de 2007, onde a probabilidade de inserção de chefes de família é maior para as mulheres. Em 1995, as mulheres chefes de família possuíam aproximadamente 37% de chance de participar do mercado de trabalho paraibano, comparado com outra condição na família, contra 59% de homens na mesma situação. Em 2009, essa chance se elevou para 42% para as mulheres e diminuiu para 27% para os homens. É provável que o valor elevado do coeficiente da condição de chefe de família seja

proveniente da necessidade destes indivíduos sustentarem seus familiares, tendo em vista que a mulher assumir a chefia do lar é um fenômeno cada vez mais comum na sociedade. O teste de Mann-Kendall sugere que a probabilidade de inserção de homens chefes de família tende a se elevar.

Quanto mais elevado o número de componentes da família dos indivíduos de ambos os sexos, menor é a probabilidade de se inserir no mercado de trabalho. Entretanto, esta característica é muito mais forte nas mulheres, que mantêm coeficientes negativos para todo o período.

Rendimentos médios familiares mais elevados aumentam as chances de inserção no mercado de trabalho para ambos os sexos, tendo em vista a maior possibilidade de arcar com os custos de aperfeiçoamento, embora isto seja mais forte para os homens.

O recebimento de rendas exógenas provoca diminuição na propensão marginal de ocupação, como pode ser observado nos coeficientes negativos das variáveis aposentado e pensionista.

5. CONCLUSÕES

Na atualidade, as mulheres representam um componente significativo da força de trabalho, tanto no mercado de trabalho brasileiro quanto paraibano. Todavia, o mercado de trabalho é um ambiente complexo onde se mesclam discriminação, opções pessoais e preconceitos. Normas sociais permanecem dominando as escolhas dos papéis sociais de indivíduos de ambos os sexos. É essencial compreender os mecanismos que determinam hiatos salariais entre os gêneros para que seja possível formular políticas públicas pertinentes à circunstância desprivilegiada das trabalhadoras.

Durante o período em estudo, houve um crescimento da PEA feminina superior à masculina, levando a uma maior participação da mulher no mercado de trabalho paraibano. Os principais segmentos de inserção da força de trabalho feminina são os serviços pessoais e domésticos, serviços sociais e comércio. Esses setores são reconhecidamente aqueles que possuem condições mais precárias de trabalho, sendo fortemente marcados pela informalidade.

Apesar do crescimento da PEA, as taxas de atividade feminina apresentam crescimento até o ano de 2006, e depois começam a declinar. Com relação à situação de domicílio, as taxas de atividade feminina urbana têm um comportamento similar, enquanto a rural é marcada por queda para todo o período, o que está relacionado, de um lado, ao peso decrescente do setor primário na economia estadual e, de outro lado, a aspectos migratórios das mulheres da área rural para a área urbana. A equação de seleção demonstra que os indivíduos da área rural possuem menor propensão marginal de ocupação, ou seja, possuem menor probabilidade de inserção no mercado de trabalho paraibano.

A condição de chefia da família está associada a uma maior probabilidade de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho paraibano, bem como a de auferir salários mais elevados frente aos demais indivíduos em outras condições na família. Embora trabalhar no próprio domicílio ou no domicílio do empregador aumente as chances de inserção das mulheres (tendo em vista o grande número de mulheres alocadas no serviço doméstico), este é um fator que tende a deprimir o rendimento feminino.

Ainda no âmbito familiar, percebe-se que o número de componentes na família está relacionado negativamente à inserção no mercado de trabalho paraibano, principalmente para as mulheres. Este fato pode estar relacionado ao cuidado com os filhos e a manutenção das atividades do lar, que impedem as mulheres de uma participação mais ativa no mercado de trabalho.

As taxas de atividade feminina por faixa etária e por anos de estudo, em geral, apresentam tendências decrescentes durante o período em foco (embora a composição da PEA por anos de estudo sugira que o número de homens e mulheres sem instrução no mercado de trabalho paraibano esteja sofrendo redução, e que as mulheres apresentam tempo de estudo superior aos homens), mostrando uma participação inferior da mão-de-obra feminina em todas as idades em comparação à masculina. Essa discrepância é maior nas faixas etárias mais baixas. Os anos de estudo e os anos de estudo ao quadrado são fatores relevantes para a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho e para a determinação dos rendimentos.

Em geral, as variáveis que visam mensurar a experiência do indivíduo no mercado de trabalho, tais como anos de estudo, anos de estudo ao quadrado, experiência (idade menos anos de estudo), experiência ao quadrado, número de horas semanais trabalhadas e tempo de permanência no trabalho principal são significativos e auxiliam positivamente na determinação do rendimento dos indivíduos de ambos os sexos.

Analisando a etnia, é possível verificar a alta probabilidade de inserção de mulheres não brancas no mercado de trabalho paraibano, se comparado com as mulheres brancas. Entretanto, mesmo tendo mais chances de inserção no mercado de trabalho, as mulheres não brancas possuem rendimentos inferiores, conforme mostrado pelas equações de rendimentos estimadas. Mulheres não brancas são afligidas por preconceito de sexo e raça, provocando maior dificuldade de serem alocadas em trabalhos melhor remunerados.

Em geral, o rendimento médio masculino é superior ao rendimento médio feminino, principalmente nos anos compreendidos entre 1996 e 1999, intervalo em que a razão de rendimentos não chega a 0,50. Período em que houve uma redução da atividade econômica, afetando mais fortemente o mercado de trabalho feminino.

A quantidade de mulheres que trabalham em atividades não remuneradas está diminuindo, predominando no setor de construção e no setor de alojamento e alimentação. Verificaram-se aumentos nas contribuições para a previdência e

associações a sindicatos para as trabalhadoras de praticamente todos os setores da economia. Sindicalização é um fator positivamente associado ao rendimento dos indivíduos.

Os coeficientes da equação de salários são positivos para as mulheres nos setores de construção, administração pública e serviços domésticos. Nos setores industriais e no setor de comércio e reparação a tendência das mulheres é possuírem coeficientes negativos e inferiores aos homens, isto é, a alocação de mulheres nestes setores da economia tende a provocar reduções nos rendimentos médios mensais.

Em geral, a decomposição de Oaxaca-Blinder mostra que há discriminação de gênero no mercado de trabalho estadual, embora o percentual da diferença de rendimentos provenientes da discriminação tenha apresentado uma tendência clara de diminuição a partir de 1999, quando foi responsável por 83% da diferença de rendimentos, e atualmente, em 2009, é responsável por aproximadamente 66% do hiato salarial. Esta tendência decrescente e significativa é sugerida pelo teste de Mann-Kendall.

Para discutir o nível de segregação ocupacional no mercado de trabalho paraibano calcularam-se os índices de Duncan & Duncan e o de Dissimilaridade, verificando um aumento gradual deste grau de segregação. Em 2002, o índice de Duncan & Duncan sugere que aproximadamente 32,76% de mulheres, homens ou ambos, teriam que mudar de ocupação para que cessasse a segregação ocupacional, enquanto o índice de dissimilaridade aponta que essa porcentagem é de aproximadamente 37,94%. Em 2009, estes valores sobem para 40,10% e 38,07%, respectivamente. Em geral, as mulheres estão condicionadas a estarem segregadas em postos mais precários de trabalho com nível de remuneração inferior a dos homens.

Portanto, é possível concluir que, embora a diferença de rendimentos provenientes da discriminação esteja diminuindo no decorrer do tempo, a discriminação salarial e a segregação ocupacional contra a mão-de-obra feminina denotam a precariedade da inserção da mulher no mercado de trabalho paraibano. Diversos fatores limitam o acesso das mulheres e negros ao mercado de trabalho e a empregos de qualidade. É necessária a implementação de políticas públicas que busquem o aperfeiçoamento da mão-de-obra feminina através de treinamentos, e acesso ao mercado primário, de maneira a estabelecer igualdade entre os sexos no

mercado de trabalho. Estas políticas devem visar incorporar e fortificar as dimensões de gênero e raça nas políticas e programas de combate à pobreza e à exclusão social e de geração de emprego e renda, promovendo estratégias para fomentar o trabalho decente e melhorar o acesso das mulheres e negros a empregos de qualidade.

É imprescindível o fortalecimento das capacidades institucionais dos gestores públicos encarregados da formulação, implementação e monitoramento dessas políticas, assim como o fortalecimento da capacidade institucional de sindicatos, associações de empregadores e demais organizações da sociedade civil, de forma a ser possível elaborar estratégias práticas para ampliar a proteção social.

As políticas de superação da pobreza e da desigualdade social, não só por razões de justiça e equidade, mas por razões de eficiência, devem enfrentar as desigualdades e a discriminação de gênero e raça. Desta forma, através de uma rede eficiente de incentivos pode ser possível suprimir este ciclo que condiciona as mulheres às posições pior remuneradas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Lais. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Dissertação (Doutorado em Sociologia), São Paulo, 2007.
- AGNES, Michael. *Webster's New World College Dictionary*. John Wiley & Sons, 2007.
- ARROW, K. *The theory of discrimination*. In: ASHENFELTER, O. & REES, A. (eds.). *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, 1973.
- ARROW, K. *Models of job discrimination*. In: PASCAL, A.H. (ed.). *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington: Lexington Books, 1972.
- ASHENFELTER, O. *Discrimination and trade unions*. In: ASHENFELTER, O. & REES, A. (eds.). *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University, 1973.
- BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BLINDER, S. A. *Wage estimation: reduced form and structural estimates*. *Journal of Human Resources*, v. 18, n. 1, p. 3 – 28, 1973.
- BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. (Org.) *Novos Olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. São Paulo: Marco Zero. Fundação Carlos Chagas, 1994.
- BUTLER, Judith. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge, 1999.
- CAIN, G.G. *Labor market discrimination*. In: ASHENFELTER, O. & RAYARD, R. (eds.). *Handbook of Labor Economics*, 1 (13):1986.
- D'AMICO, Thomas F. *The conceit of labor market discrimination*. *American Economic Review*, vol. 77, n.2, p.310-15, may/1987.
- DEL PRIORE, Mary. *A mulher na história do Brasil*. São Paulo, Contexto, 1994
- DOERINGER, P.B. & PIORE, M.J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath, 1971.
- EDGEWORTH, F.Y. *Equal pay for men and women for equal work*, *Economic Journal*, 431-457: 1922.

- GOOSENS, C. & BERGER, A. *Annual and seasonal climatic variations over the northern hemisphere and Europe during the last century*. Annales Geophysicae, Berlin, v.4, n.B4, p. 385-400, 1986.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. *Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*. Campinas: Unicamp, 2004.
- LIMA, Ricardo. *Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação*. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 1, p. 217-249, abr. 1980.
- LUNDBERG, S.J. & STARTZ, R. *Private discrimination and social intervention in competitive labor market*. American Economic Review, 73: 340-347, 1983.
- MADDEN, J.F. *The persistence of pay differentials (The economics of sex discrimination)*. In: LARWOOD, L. et al. (eds.) Women and Work. Beverly Hills: Sage Publications, 76-114, 1988.
- McCALL, J.F. *The simple mathematics of information, job search and prejudice*. In: PASCAL, A. (ed.). *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington: Lexington Books, 1972.
- MINCER, J. (1974). *Shcooling, experience and earnings*. Nova York: NBER.
- NARVAZ, Martha, G. *Submissão e resistência: Explodindo o discurso patriarcal da dominação feminina*. 2005. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2005.
- OAXACA, R. (1973). *Male-female wage differentials in urban labor markets*. Disponível em <http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/23.pdf>. Acesso em: 10 de agosto de 2010.
- OLIVEIRA, Ana. *A segregação ocupacional por gênero e seus efeitos sobre os salários no Brasil*. In: WAJNMAN, Simone & MACHADO, Ana (Org.). Mercado de Trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares do Brasil. Belo Horizonte, UFMG, p. 121-136, 2003.
- OMETTO, Ana. *Discriminação contra a mão-de-obra feminina: uma síntese de controvérsia teórica*. Revista Impulso, Piracicaba, Unimep, 12: 163-177, 2001.
- ÖNÖZ, B. & BAYAZIT, M. C. *The power of statistical teste for trend detection*. Turkish J. Eng. Env. Sci., v 27, p. 247-251, 2003.
- PHELPS, E.S. *The Statistical theory of racism and sexism*. American Economic Review, 62: 533-563, 1972.

- SEN, P. K. *Estimates of the regression coefficient based on Kendall's tau*. Journal of American Statistician Association, v. 63, p. 1379-1389, 1968.
- SILVA, N. de D. V. (1997). *Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação*. Piracicaba: ESALQ/USP (Dissertação de Mestrado).
- SNEYERS, R. *Sur l'analyse statistique des series d'observations*. Genève: Organisation Météorologique Mondiale, 1975.
- STIGLITZ, J. Approaches to the economics of discrimination. In: *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 63:287-95, 1973.
- THEIL, H. *A rank-invariant method of Linear and polynomial regression analysis, I, II, III*. Nederl Akad Wetensch Proc 53: p. 386-392, p. 512-525, p. 1397-1412, 2000.
- WEISSKOFF, F. *Women's place in the labor market*. American Economic Review, 62 (5): 161-166, 1972.
- WELCH, F. *Human capital theory: education, discrimination, and life cycles*. American Economic Review, 65: 63-73, 1975.
- YUE, S., HASHINO, M. *Temperature trends in Japan: 1900-1996*. Theoretical and Applied Climatology, v. 75, p. 15-27, 2003.