UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

O DIFERENCIAL DE GÊNERO PARA OS SALÁRIOS DE ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL: UMA COMPARAÇÃO ENTRE 2001 E 2015

Iasmin Dariz Cunha

Ponta Porã, MS – Novembro de 2019

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

O DIFERENCIAL DE GÊNERO PARA OS SALÁRIOS DE ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL: UMA COMPARAÇÃO ENTRE 2001 E 2015

Projeto de Pesquisa apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul como requisito parcial de aprovação da disciplina de Técnicas de Pesquisa em Economia.

Orientadora: Prof.ª Drª Laís Fernanda de Azevedo

Iasmin Dariz Cunha

Ponta Porã, MS – Novembro de 2019

O DIFERENCIAL DE GÊNERO PARA OS SALÁRIOS DE ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL: UMA COMPARAÇÃO ENTRE 2001 E 2015

Projeto de Pesquisa apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul como requisito parcial de aprovação da disciplina de Técnicas de Pesquisa em Economia.

Aprovada em: Ponta Porã, ____ de _____ de 2019.

Banca Examinadora:

_____

Prof.ª Drª Laís Fernanda de Azevedo – Orientadora

UEMS

_____

Membro da Banca

_____

Membro da Banca

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Jusara e Carlos, que sempre me apoiaram nas minhas escolhas, mesmo quando não concordavam, e por serem meu porto seguro. Sou grata por poder dividir com vocês mais uma conquista. Agradeço aos meus professores que tiveram papel essencial na minha formação como economista. Agradeço especialmente minha orientadora deste trabalho, Laís Fernanda de Azevedo, pela confiança, suporte e dedicação. Aos meus colegas de sala, obrigada pelas trocas, suporte, carinho e momentos de descontração. Agradeço aos meus amigos que estão comigo nesta caminhada desde o início, sem qual o suporte que recebi não seria possível chegar até aqui. Agradeço a todos que uma forma ou de outro contribuíram para este momento.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a desigualdade de gênero nos salários de Mato Grosso do Sul para os períodos de 2001 e 2015. Os dados utilizados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Utiliza-se do resgate da literatura sobre a desigualdade de gênero para identificar as várias faces que ela possui e quais suas implicações. Enfim, emprega-se a analise empírica de dados.

Palavras-Chaves: Desigualdade de gênero. Salários. Mão de obra feminina.

ABSTRACT

This paper's objective is to analyze gender inequality on wages in Mato Grosso do Sul in the periods of 2001 and 2015. The data used are from National Household Sample Survey (PNAD). It uses the literature review on gender inequality to identify the various faces it has and their implications. Finally, empirical data analysis is employed.

Key-words: Gender inequality. Wages. Female labor.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Teste da normalidade da distribuição do erro Jarque Bera para o ano de 2001 37

Gráfico 2 - Teste da normalidade da distribuição do erro – Jarque Bera para o ano de 2015 40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização da sub-amostra para o ano de 2001 27
Tabela 2 - Caracterização da sub-amostra para o ano de 2015 27
Tabela 3 – O modelo para 2011 30
Tabela 4 – O modelo para 2015 31
Tabela 5 – O modelo sem correção pelo teste White para o ano de 2001 35
Tabela 6 - Teste LM para o modelo de 2001 36
Tabela 7 – Teste RESET para o modelo de 2001 38
Tabela 8 – Teste White para o modelo de 2001 39
Tabela 9 – O modelo sem correção pelo teste White para o ano de 2015..... 40
Tabela 10 - Teste LM para o modelo de 2015 41
Tabela 11 – Teste RESET para o modelo de 2015 42
Tabela 12 – Teste White para o modelo de 2015 43

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO E ALGUMAS IMPLICAÇÕES PARA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO 12

2.1 A DESIGUALDADE DE GÊNERO 12

2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO; INSERÇÃO E DESAFIOS 14

2.3 A DESIGUALDADE DE SALARIOS 18

3. BRAVES APRECIAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO DE MATO GROSSO DO SUL 22

4. DIFERENCIAÇÃO DE SALARIOS POR GÊNERO NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL: UM COMPARATIVO ENTRE 2001 E 2015 26

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA 26

4.2 A MODELO UTILIZADO 28

4.3 ANALISE DOS RESULTADOS 29

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 32

REFERÊNCIAS 32

ANEXO I 35

1. INTRODUÇÃO

A questão da desigualdade de gênero e salários são de grande importância para o debate de políticas públicas. Dados do relatório mundial de salários anual realizado pela Organização Internacional do Trabalho mostram que existe desigualdade salarial entre homens e mulheres em âmbito global e que essa discriminação acarreta várias implicações para a vida dos indivíduos assim como na economia. Mesmo com a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro a partir da década de 1960, o trabalho doméstico continuou sendo realizado principalmente pelas mulheres, onde a maioria das mulheres que trabalham fora de casa enfrentam uma dupla jornada, o que é afetado ainda mais quando há crianças pequenas dependentes em casa, além de que as mulheres recebem menos cuidados de saúde.

Além disso, mesmo para aquelas mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, ocupando os mesmos postos de trabalhos que homens, há evidências de que elas obtêm salários menores, mesmo possuindo melhores qualificações e com mais anos de estudos. Mundialmente, as mulheres recebem, na média, 20% a menos que os homens, em alguns países essa diferença chega a 40%, de acordo com o Global Wage Report de 2018/2019 da Organização Internacional do Trabalho.

Estudos do McKinsey Global Institute mostram que organizações coorporativas que geram ambientes de trabalhos inclusivos ajudam as a criar melhores ambientes de trabalho e atrair melhores funcionários, o que melhora o ambiente organizacional da empresa e reduz os custos. De fato, companhias com uma grande diversidade de gênero em seu time de executivos tem uma probabilidade de 21% de serem mais lucrativos que as demais companhias.

O Mato Grosso do Sul é um estado essencialmente agrário, com um mercado de trabalho dominado pelos homens. Von Dietrich (2018) mostra que a única atividade em que a participação da mulher é maior que a do homem, é o serviço doméstico. No setor de serviços é o único em que a divisão é bem distribuída.

De acordo com os dados do CENSO de 2010 para o estado, dos ocupados 694.184 são homens e 486.296 são mulheres. Desses trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca 61.356 são homens contra 23.126 mulheres e dos trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios são 129.524 homens e

15.294 mulheres. Os únicos setores em que a quantidade de mulheres é maior que de homens é dos trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados, sendo 79.845 homens e 111.906 mulheres e dos profissionais das ciências e intelectuais, com 42.802 homens e 60.867 mulheres.

Não diferente dos outros estados do país, o MS apresenta um quadro no qual as mulheres ocupam menos postos de trabalho formais. Dessa forma, a efetividade desse estudo é de grande importância para "a relevância das questões de gênero que permeiam as relações de trabalho em que estas refletem na maior ou menos liberdade da mulher" Vieceli (2011), como também para as implicações econômicas, bem como para os desdobramentos de comportamento e consequências sociais.

A diferença de salários entre homens e mulheres é verificada em todas as sociedades, considerando ainda o fato de que a mulher está menos propensa a entrar no mercado de trabalho do que o homem. Historicamente, o gênero feminino, em comparação ao masculino, tem se inserido em um mercado de trabalho mais informal, o que disponibiliza menores salários e condições precárias. Como apresentado por Von Dietrich (2018), interrupções na carreira também são mais comuns entre as mulheres, por causa do papel social de cuidadoras atribuído a elas, que as levam a deixar seus postos de trabalhos para se dedicarem aos filhos, familiares enfermos ou idosos.

Nas últimas décadas, tanto no Brasil quanto no mundo, a participação feminina tem aumentado nos ambientes culturais, políticos, sociais e profissionais. Porém ainda existem diferenças em oportunidades entre homens e mulheres que permite evidenciar a realidade discriminatória demonstrada através das desigualdades de gênero não somente em termos salariais, mas também relativos às taxas de desemprego e ocupação, segregação setorial, tempo de permanência no emprego (VON DIETRICH, 2018).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda é acentuada. Ainda que tenha existido uma evolução, ainda se observam aspectos que determinam a segregação da mão de obra feminina (VIECELI, 2011). Para Manganelli (2012), a invisibilidade da mão de obra feminina é preocupante na teoria econômica pois os serviços gerados pelos afazeres domésticos não são levados em consideração na mensuração do PIB, e dessa forma não são valorizados e torna uma dificuldade para reconhecimento social. Como retrata também Von Dietrich (2018), a dinâmica

das relações sociais baseada em uma hierarquia de gênero e na divisão sexual do trabalho tem efeitos desvantajosos às mulheres também em sua inserção no mercado de trabalho.

O Mato Grosso do Sul é um estado onde a agropecuária predomina como principal atividade econômica. O estado possui uma população de 2.449.024 pessoas de acordo com o Censo de 2010, sendo que 14,36% da população reside em área rural. A população feminina representa 50,18% e a masculina 49,81% da população total, possui uma população bem divindade e com uma pirâmide etária com predominância de jovens.

O objetivo desta monografia é mostrar como a desigualdade de gênero se reflete nos salários de Mato Grosso do Sul, fazendo um levantamento bibliográfico sobre desigualdade de gênero e seus amplos impactos na vida das mulheres, com ênfase no mercado de trabalho, contextualizando também a historicidade da desigualdade de gênero, apresentar a estrutura do mercado de trabalho do Mato Grosso do Sul e verificar o impacto da variável gênero nos salários dos trabalhadores do Mato Grosso do Sul. A hipótese a ser testada nesse trabalho é de que existe discriminação de gênero no mercado de trabalho de Mato Grosso do Sul, refletido nos diferenciais salariais.

A metodologia utilizada será dividida em duas partes: teórica e empírica. A parte teórica fundamenta-se em revisão teórica da literatura, buscando materiais de autores especializados na área da pesquisa e de publicações recentes, como livros, artigos científicos e textos publicados. Já a parte empírica, o método utilizado para estimação de discriminação de gêneros na pesquisa será o de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o estado de Mato Grosso do Sul.

Dadas a peculiaridades econômicas e históricas do MS, esse trabalho se propõe a responder a seguinte questão: Como a discriminação de gênero se reflete no mercado de trabalho de Mato Grosso do Sul?

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO E ALGUMAS IMPLICAÇÕES PARA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 A desigualdade de Gênero

A discriminação possui várias formas, como social, de raça, de cor, de direito, de gênero e tantas outras. Pertinente a este trabalho, a desigualdade de gênero pode ser avaliada como uma hierarquia ordinal entre homem e mulher, tanto em termos de recursos materiais, de poder ou *status* (RIDGWAY, 2011). A historiadora Joan Scott (1995, p. 86) define gênero como "um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primaria de dar significado às relações de poder".

O conceito de gênero enfatiza a construção social dos sexos, em que "a supremacia masculina e a subordinação feminina são explicadas como sendo de algum modo inevitáveis, ou, para alguns interpretes, como preferíveis" (LOURO, 1994, p. 36). É válido lembrar que gênero não é apenas uma denominação social, também existe o componente biológico, como afirma Connell (1990), o gênero é uma categoria ao mesmo tempo biológica e histórica, e possui características dinâmicas, podendo ser sujeito a modificação.

A definição social do corpo, particularmente dos órgãos sexuais, é resultado de um trabalho intenso da construção social das relações e das estruturas de sociedade. Bourdieu, em sua obra "*A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*", mostra como as diferenças biológicas visíveis foram utilizadas para construir uma discriminação de valores morais baseados na visão androgênica, de forma a estabelecer uma hierarquia de gênero, a qual foi totalmente naturalizada pelas mais diversas civilizações.

> Longe de as necessidades da reprodução biológica determinarem a organização simbólica da divisão social do trabalho e, progressivamente, de toda a ordem natural e social, é uma construção arbitrária do biológico, e particularmente do corpo, masculino e feminino, de seus usos e de suas funções, sobretudo na reprodução biológica, que dá um fundamento aparentemente natural à visão androcêntrica da divisão de trabalho sexual e da divisão sexual do trabalho e, a partir daí, de todo o cosmos. A força particular da sociodicéia masculina lhe vem do fato de ela acumular e condensar duas operações: ela legitima uma

> relação de dominação inscrevendo-a em uma natureza biológica que é, por sua vez, ela própria uma construção social naturalizada (BOURDIEU, 2012, p. 33)

Perceber a dominação masculina nas mais diversas formas de hierarquia não é descomplicado, pois quando se faz parte desse sistema, sendo homem ou mulher, "incorporamos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e de apreciação, as estruturas históricas da ordem masculina; arriscamo-nos, pois, a recorrer, para pensar a dominação masculina, a modos de pensamento que são eles próprios produto da dominação." (BOURDIEU, 2012, p. 15)

De acordo com Sen (2001) a desigualdade de gênero não é um fenômeno homogêneo, mas sim uma coleção de problemas díspares e interligados. A discriminação de gênero poder ser manifestada desde a gestação, quando os pais preferem um filho homem a uma filha mulher, como no caso dos países do leste asiático, e se perpetua quando as meninas são privadas de educação, como acontece em vários países da Ásia, África e América Latina. Mesmo em países em que existe a inclusão na educação e no mercado de trabalho, como na América do Norte e na Europa, a discriminação de gênero também pode ser observada, principalmente em ambiente de trabalho em que os homens são favorecidos em cargos mais altos de gerencia. Até mesmo a posse de ativos básicos como propriedades em alguns países pode ser desigual, isso fere o direto da mulher, diminui sua voz e torna mais difícil de prosperar economicamente e até mesmo em atividades sociais. É comum em vários países o homem trabalhar fora de casa enquanto para a mulher é somente permitido desde que ela consiga conciliar o trabalho com os cuidados domésticos. Essa chamada divisão do trabalho causa uma relação familiar desigual e gera desequilíbrio no trabalho e no reconhecimento fora do convívio familiar.

Uma das maneiras mais evidentes em que o mercado de trabalho está estruturado por gênero é quando há segregação por sexo de ocupações e empregos, ou seja, quando a maioria das pessoas que nele se encontra são de um determinado sexo. Outra forma, que é o foco deste trabalho, é a diferença de salários, quando mulheres que ocupam o mesmo cargo que homens, recebem menos pela mesma quantidade de horas trabalhadas e, principalmente, quando setores onde predominam a força de trabalho feminina, o grau de remuneração é relativamente menor se comparado àqueles que predominam a força de trabalho masculina (RIDGEWAY, 2011; BRUSCHINI, 2007; ALVES, CORREA, 2009; ABRAMO, 2006; HOFFMAN, LEONE, 2004;

QUADROS 2004; CAVALIERI,FERNANDES, 1998).

2.2 A mulher no mercado de trabalho: inserção e desafios

A inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho começou juntamente com o início do processo da revolução industrial no século XIX, devido à alta demanda por trabalhadores e baixa remuneração, as famílias operárias ofertavam a mão de obra de todos os seus membros, incluindo mulheres e crianças. Desde o começo a mão de obra feminina seguida pelo processo de discriminação e desvalorização (Von Dietrich, 2018).

Com a Revolução Francesa em 1789, construiu-se novos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, porem a desigualdade de gênero foi intensificada, esses ideais eram para somente homens que faziam parte da elite dominante, enquanto as mulheres continuavam dedicando-se exclusivamente ao papel doméstico. Porém "as lutas femininas sempre se basearam no alcance de condições de igualdade, mas a própria organização política era baseada em um modelo masculino e patriarcal de igualdade" (CARVALHO, 2011, p. 147). Apenas nos anos 30 as mulheres conquistaram seus direitos civis de igualdade, contudo não foi o bastante para modificar a estrutura social, sendo necessário um trabalho mais intenso para a modificações serem absorvidas pela sociedade.

Na década de 70, com o fortalecimento dos movimentos feministas, a questão de gênero se tornou um assunto global sendo discutido em conferencias mundiais das Nações Unidas. Com essa atitude, nos anos 80 os movimentos feministas se fortaleceram na luta contra a opressão e exploração das mulheres., fundamentado nesse momento o governo brasileiro incorporou as questões de gênero a sua agenda governamental. Dessa forma, nos anos 90 igualdade de gênero se tornou um consenso internacional e uma condição para existir desenvolvimento econômico e social. Apesar da continua luta, a mulher participa dos grupos de maior vulnerabilidade da sociedade, para que isso possa se alterar é necessário aumentar o número de representantes desse grupo em cargos políticos e administrativos. Nos dias atuais é possível observar essa mudança em que a mulher vem ganhando espaço devidos as lutas dos movimentos feministas (Carvalho, 2011).

Já inserção da mão de obra feminina no Brasil começou depois do final da Segunda Guerra Mundial, devido as grandes transformações econômicas, socias, culturais e demográficas que ocorreram no país (Vieceli, 2011). Porém, o aumento da mão de obra feminina durante a expansão industrial, não garantiu igualdade de gênero, principalmente no que diz respeitos a isonomia dos salários. No Brasil, a rápida expansão econômica na década de setenta juntamente com a ritmo acelerado de crescimento da urbanização e industrialização proporcionaram um ambiente favorável para entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, principalmente as mulheres. A década de oitenta foi marcada por um intenso processo de terceirização no setor de serviços, que permitiu o aumento das atividades relacionadas as mulheres.

Na década de 90 houve crescimento da participação feminina no mercado de trabalho em setores informal ou de meio período, levando a uma intensificação da carga de trabalho e redução de salários (WAJNMAN, QUEIROZ, LIBERATO, 1998; BRUSCHINI, LOMBARDI, 1996).

Até a Constituição de 1988, as leis brasileiras tinham por "proteger" o trabalho feminino o que manteve com a discriminação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho (LOPES, 2002). As leis "protetivas", proibiam as mulheres de realizar horas extras e de trabalhar no período da noite. Isso ocorria sobretudo para lembrar o verdadeiro lugar da mulher na sociedade, em casa cuidando da família e o que realmente estava sendo protegido era estrutura familiar e não o trabalho da mulher.

Com a promulgação da Constituição de 1988, as leis trabalhistas deixaram de ser protecionistas e passaram a ser promocionais e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessitava de proteção do Estado (LOPES, 2002). Mesmo assim, ainda existe um longo caminho a ser percorrido, para a mulher é mais difícil manter uma produtividade continua devido a maternidade, pois algumas mulheres acabam se afastando do trabalho para se dedicar aos primeiros anos de vida dos filhos. Mesmo a licença maternidade, a maternidade é um fator de instabilidade para as mulheres. O trabalho, a maternidade juntamente com a má distribuição de tarefas domésticas, geram um grande peso para a mulher, a chamada "dupla jornada de trabalho".

A desigualdade de gênero salarial é amplamente utilizada pela Organização Mundial do Trabalho como indicador de discriminação de gênero em ambiente profissional e frequentemente utilizado para medir o progresso da igualdade de gênero das nações em nível internacional. O

relatório anual realizado pela OIT, The Global Wage Report, mesmo participando do mercado de trabalho, a mulher tende a ter menos oportunidades de qualidade do que o homem. Uma das razões é má distribuição de trabalho não remunerado das tarefas domesticas, em que a mulher realiza mais tarefas e cuidados com a família, que resulta em uma maior carga de trabalho não remunerado para a mulher. Esse maior fardo de trabalho não remunerado resulta em um impacto negativo na participação feminina no mercado de trabalho. No estudo realizado por Vieceli (2011), demonstra que a taxa de participação feminina em 1960 era 16,55%, enquanto a masculina era de 77,18%. Já em 2009 a taxa de participação feminina aumentou para 52,66%, um amento de 218,18%, enquanto a masculina foi de 72,25%, registrando em decréscimo de 6,39%.

O acentuado crescimento da participação feminina e o constante decréscimo da masculina nas últimas cinco décadas acompanham mudanças no perfil dos trabalhadores brasileiros (Vieceli, 2011). Soares e Izaki (2002), que analisaram os dados da PNAD entre 1971 e 2011, concluíram que a participação feminina no mercado de trabalho é significativa, porém a participação masculina ainda é maior. Também constataram que ocorreu uma grande mudança, a participação de mulheres cônjuges foi maior do que a das mulheres chefes de domicílios, como era esperado, o que explica isso é o aumento do nível educacional.

Em sua pesquisa, Von Dietrich (2018), mostra, que no Brasil, entre o período de 2001 a 2015, a taxa de participação masculina no mercado de trabalho é maior que a feminina, porém a participação feminina aumentou comparada mais do que a masculina.

Alguns dos fatores que elevam a participação feminina no mercado de trabalho são o aumento dos anos de estudos, diminuição da taxa de fecundidade e a independência econômica. Para cenário brasileiro, o bom desempenho da economia no começo dos anos 2000 gerou uma diminuição do desemprego. A partir de 2009 a taxa de desemprego aumenta, devido à crise financeira internacional, e a taxa de participação feminina que vinha se mantendo estável, tem uma queda maior do que a taxa de participação masculina (VON DIETRICH, 2018).

Em sua pesquisa Abramo (2007) estuda o porquê a mulher ainda tem um lugar “secundário” no mercado de trabalho mesmo com as mudanças culturais em relação ao papel da mulher na sociedade, sendo que hoje ela representa praticamente metade da força de trabalho, e como a divisão de gênero tende a projetar a mulher trabalhadora como presa ao convívio familiar. Para

Nelson e Bridges (1999), as mulheres são mais prováveis de trabalharem em empregos de meio período do que os homens, as mulheres são menos prováveis de fazerem hora extra do que os homens, as mulheres são menos prováveis de trabalharam o ano todo do que os homens, as mulheres são mais prováveis de terem menos experiencia profissional ou de terem trabalhado uma proporção menor de tempo do que os homens e as mulheres são mais prováveis de estarem foram da força de trabalho do que os homens.

Do ponto de vista empresarial, o papel principal da mulher continua sendo o papel doméstico, mesmo com um aumento significativo das taxas de escolaridade e participação no mercado de trabalho, o que defina seu comportamento no ambiente de trabalho, levando a menor produtividade e custos elevados. Isso, da ótica empresarial, justificaria a menor remuneração e o baixo investimento na mão de obra feminina. Abramo (2007) realizou várias entrevistas com diversas empresas de vários setores da economia, e pode concluir que independentemente do setor, a opinião dos empresários " é uma definição previa das características das diferentes ocupações, que tem pouco a ver com seus elementos técnicos ou organizativos, e muito mais com o caráter masculino ou feminino" (p. 103). A questão de gênero passa ser essencial para avaliar o desempenho dos trabalhadores.

Além de lidar com a desigualdade de gêneros em diversos âmbitos, no ambiente de trabalho as mulheres sofrem uma desigualdade tridimensional: dupla jornada, desigualdade salarial e o assédio, moral e sexual, (DUARTE; SPINELLI, 2018). A desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, gera obstáculos para os direitos das mulheres e para o desenvolvimento sustentável. A persistência dessa desigualdade é uma violação dos direitos econômicos da mulher, que são reconhecidos internacionalmente através de acordos (BROSIO; LANGOU; RAPETTI, 2018).

2.3 A desigualdade de salários

Práticas discriminatórias na hora de contratar a mão de obra feminina limitam as mulheres ao estereótipo de trabalhos femininos, o que resulta em grande oferta de mão de obra e baixos salários para essa categoria de trabalhos, quando a mulher é negada ao acesso a empregos a certos setores da economia ela acaba sendo economicamente marginalizada nomeado de trabalho. A ideologia de gênero da organização provavelmente irá continuar com ideologia de gênero no ambiente organizacional, isso ocorre em parte porque os profissionais dessas empresas são treinados fora dessas organizações. Existe um contrates entre o setor público e privado quando se trata de igualdade se salários. No setor público, os salários são determinados de acordo com o cargo, enquanto no setor privado, os salários são determinados não existe essa rigidez de salário de acordo com o cargo. (Nelson e Bridges, 1999).

Para Steinberg (1992, p. 576), tradução livre:

> Valores masculinos estão na fundação informal e formal das estrutural organizacionais. Estilos de autoridade masculina são legitimados pela confiança na burocrática e hierárquica forma organizacional. Imagens de masculinidade e suposições sobre a divisão de gênero do trabalho organiza praticas institucionais e expectativas de desempenho no trabalho... Independentemente da posição na hierarquia organizacional, os homens têm investido interesse em manter suas vantagens de gênero. Os homens não são apenas receptores passivos de vantagens mas também recriam ativamente suas dominância todos os dias. Eles mantem arranjos organizacionais e politicas organizacionais que parecem ser sem discriminação de gênero, mas que de fato beneficiam os homens.

Para Nelson e Bridges (1999) se baseiam em casos leis dos Estados Unidos da América para ver a dinâmica organizacional. A lei Equal Pay Act de 1963 estabelece o princípio de que os empregadores não podem pagar homens e mulheres salários diferentes para o mesmo emprego. A Civil Rights Act de 1964 estabelece uma ampla regra de não discriminação que proíbe empregadores de discriminar mulheres e minorias em qualquer aspecto de emprego. Já no Brasil não existe uma lei específica contra a discriminação de salários entre homens e mulheres, porem de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), existem artigos as disposições legais destinadas a corrigir distorções que afetam o acesso ao mercado de trabalho, como sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

Mesmo com leis que previnem a desigualdade de gênero nos salários, nos estudo realizados por Nelson e Bridges (1999), que incluem análise de documentos judiciais, transcrições, entrevistas, documentos organizacionais, estatísticas da força de trabalho e dados locais da força de trabalho, os juízes estadunidenses utilizaram da lei para legitimar formas de desigualdade de gênero no local de trabalho. Na visão dos autores, o discurso jurídico tem tido um grande efeito na política e na sociedade, isso expressado pelos juízes que negam a responsabilidade dos empregadores pelo o diferencial de salários entre homens e mulheres.

Nelson e Bridges (1999) mostram que apesar da significativa diminuição da diferença de salários, essa diferença ainda existe em uma porção significativa que predomina principalmente entre trabalhos predominantemente masculinos e trabalhos predominantemente femininos.

Os autores concluem que seria necessário rever a lei contra discriminação salarial de gênero e reconsiderar o papel da lei na manutenção da desigualdade de gênero, sendo necessário expandir a responsabilidade legal para os empregadores.

Os autores realizaram alguns estudos de casos de organizações públicas e organizações privadas. Em um dos estudos de casos do setor público os autores estudam o caso Christensen versus State of Iowa, que em 1974 representantes das trabalhadoras de escritório na Universidade do Norte de Iowa entraram com uma ação alegando que elas era vítimas de discriminação de gênero sobre o Title VII do Civil Rights Act de 1964. Mesmo depois de uma avaliação interna de cargos em que muitos dos homens e mulheres teriam os mesmos salários, a universidade pagava salários maiores predominantemente para os homens que trabalhavam com a manutenção do campus. Os queixosos perderam o julgamento e a Eighth Circuit Court of Appeals rejeitou o recurso.

O caso Christensen foi o primeiro caso a apresentar o valor comparável como teoria de discriminação de salários sob o Title VII e se tornou o primeiro caso a ser usado como referência para reivindicação de valor comparavel. Alegando discriminação sob o Title VII, ao contrário da discriminação defina no Equal Pay Act, não é necessário que homens e mulheres sejam comparados porque realizam o mesmo trabalho. Para Nelson e Bridges o caso Christensen é interessante sociologicamente porque oferece a melhor oportunidade para analisar se a desigualdade de salários é produto das forças de mercado ou fatores organizacionais, dado que a Universidade do Norte de Iowa tem somente uma localização. Os autores puderam concluir que a opinião do caso Christensen

disfarça e simplifica demais a dinâmica de desigualdade de gênero no sistema de pagamento da organização estudada. Mesmo que os queixoso não construíram um caso adequado que estabelecesse discriminação, todos os participantes do caso falharam quando não conseguiram lidar com as forças que moldam os padrões de desigualdade de gênero no sistema de pagamentos da universidade e ao atribuir esses diferencias as forças de mercado.

Outro estudo de caso do setor público que os autores analisaram foi American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME) versus State of Washington. Esse segundo caso se diferencia do primeiro pelo papel empregado pelos sindicatos público envolvidos, no qual o AFSCME teve como papel central, legalmente e financeiramente, no processo contra o estado de Washington. Outro ponto importe mesmo os dois sendo parte do setor público, o tamanho e a complexidade e até mesmo a cultura do estado de Washington, diferencia o segundo processo. Em 1973, após uma pesquisa solicitada pelo Governador Dan Evans, pode-se concluir uma diferença salarial entre empregos predominantemente femininos e empregos predominantemente masculinos. Antes de deixar o cargo de governador em 1976, Evans deixou uma proposta de orçamento para aumentar os salários em empregos predominantemente femininos para o nível estabelecidos dos empregos predominantemente masculinos.

Porem seu sucessor, Dixie Lee Ray, não incluiu essa proposta no seu orçamento, o que levou em 1982 a AFSCME juntamente com o Washington Federation of State Employees (WFSE) a entrar com uma ação federal em nome de 15.500 trabalhadores em cargos ocupados principalmente por mulheres. E em dezembro de 1984 o resultado do julgamento foi de reembolsar e aumentar os salários com um custo estimado de $400 milhões de dólares e uma liminar que ordena que o estado de Washington mude suas práticas salarias que resultam em pagamentos insuficientes de empregos predominantemente femininos. Os autores concluíram que o processo de fixação de salários no estado de Washington tem sido uma política generalizada e subjetiva desde seu processo de criação. O movimento pelo pagamento igualitário de salários em Washington, reflete no esforço coletivo da mão de obra feminina para lidar com o sistema de pagamentos do estado.

Dos estudos de caso do setor privado, Nelson e Bridge, estudaram o caso da Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) contra Sears, Roebuck and Company, que era a

maior varejista dos Estados Unidos na época. Em 1973 a EEOC apresentou acusações de discriminação de gênero contra a Sear, Roebuck and Company e como respostas as sanções impostas pelo governo, a companhia ordenou que um em cada dois cargos de níveis mais baixos de gerencia deveria ser ocupado por mulheres ou minorias. Quando a EEOC finalmente processou a companhia pelas diferenças de gêneros em ganhos salariais do período de 1973 a 1980, a Sears alegou que a diferença salarial era culpa de falhas no sistema e não uma questão de discriminação de gênero. Apesar da apresentação de evidencia estatística pela EEOC, a Sears ganhou o processo. Na visão dos autores, o estudo de caso da Sears levanta questões sobre a habilidade do sistema legal atual em lidar com problemas sistêmicos de discriminação.

No último estudo de caso do setor privado analisado pelos autores, Glass versus Coastal Bank, um pseudônimo usado para uma grande instituição financeira internacional, é discutido como nas instituições financeiras cargos de alta gerencia é formado por um clube masculino, onde as características principais é ser brancos, a faculdade que cursou e sua origem social e mulheres e outras minorias são excluídas. Em 1973, quando organizações começaram com campanhas nacionais para melhorar a legislação trabalhista de igualdade de oportunidades, entre as grandes corporações, os grandes bancos também eram os principais alvos. O Coastal Banck, em 1974, negou que houvesse discriminação entre pagamento de solários de seus funcionários, e um mês depois o Coastal Banck foi uma das sete instituições financeiras que o grupo registrou acusações de discriminação de gênero junto a EEOC.

A ação judicial contra o banco afirmava que mulheres e minorias eram descriminadas em atribuição de trabalhos, promoções e salários. A parte queixosa consistia em mulheres e minorias que trabalhavam no banco de 1974 até quando o caso foi concluído. Depois de três anos de julgamento, as partes chegaram a um acordo, mesmo assim Coastal Bank não admitiu que houvesse discriminação de gênero ou contra as minorias. O banco concordou em pagar mais de $10 milhões em reembolsos, em criar um programa de treinamento para aumentar as oportunidades profissionais de mulheres e minorias dentro da empresa. Para os autores, este caso é o que mais representa o impacto do mercado no sistema de salários das organizações.

Politicas salariais pode proporcionar as mulheres acesso a salarias que levem a sua dependência econômica, que pode debilitar a base que preserva a ordem social (Von Dietrich,

2018). Com a definição de um salário mínimo obrigatório, os empregadores perdem o poder de desestabilização da inclusão da mão de obra feminina. Isso permite que as mulheres gerem sua independência financeira, aumentando sua dedicação ao trabalho.

A independência financeira das mulheres é fundamental para uma inclusão igualitária, ale de que um ambiente de trabalho sem discriminação de gênero contribui para o crescimento econômico e desenvolvimento social do país. O aumento da taxa de participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhado pelo aumento da participação masculina nos trabalhos domiciliares. Com um poder aquisitivo maior, a mulher pode empregar outras pessoas para realizar os trabalhos domésticos e ajudar com os cuidados de filhos e idosos. Por existir essa desigualdade de salários, muitas mulheres acabam optando por trabalhar por conta própria, por isso as políticas públicas que aumentam os direitos de igualdade são importantes para a independência da mulher (KABEER, 2018).

3. BREVES APRECIAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o Censo Demográfico, a população de Mato Grosso do Sul em 2000 era 2.078.001 pessoas, sendo que 1.747.106 residiam em área urbana e 330.895 em área rural. Da população total 1.040.024 eram pessoas do sexo masculino e 1.037.977 pessoas do sexo feminino. Já em 2010 a população total aumentou para 2.449.024 pessoas, 2.097.238 residiam em área urbana e 351.786 em área rural, sendo 1.219.928 do sexo masculino e 2.229.096.

Podemos observar que a população de Mato Grosso do Sul residia predominantemente em área urbana, o que é bastante se levarmos em consideração que é um estado onde a cultura da agropecuária predomina como principal fonte econômico e se concentra principalmente na capital do estado, Campo Grande, e nas três maiores cidades do interior, Dourados, Corumbá e Três Lagoas. A população é bem dividida entre pessoas do sexo masculino e feminino. Porém, é interessante notar em 2010 a população feminina ultrapassou a masculina.

Ainda de acordo com o Censo Demográfico a população a população branca diminuiu de 54,66% em 2000 para 47,28% em 2010 e os demais aumentaram. A preta aumentou de 3,42% em 2000 para 4,90% em 2010, a amarela aumentou de 0,78% em 2000 para 1,22% em 2010, a parda aumentou de 37,96% em 2000 para 43,59% em 2010 e a indígena aumentou de 2,59% em 2000 para 2,99% em 2010.

A década de noventa, o mercado de trabalho brasileiro foi marcado por crise, com desemprego alto e aumento da informalidade. A desestruturação do mercado de trabalho está ligada a introdução da economia brasileira em âmbito mundial, a concorrência externa levou uma reestruturação empresarial. O cenário econômico do país no começo dos anos 2000 não teve muitas mudanças, somente a partir de 2004 as coisas começaram a mudar positivamente, a economia começa a crescer sobre influência de fatores externos e internos. Com a retomada do crescimento, o mercado de trabalho começa reagir positivamente, gerando novos empregos e iniciando um ciclo de expansão do consumo e da produção. No final da década, apesar da crise global em 2008, o mercado de trabalho interno se manteve estável, mesmo sendo afetada negativamente.

Na década seguinte, a economia brasileira saiu de um boom econômico para uma recessão. Desde 2014 e déficit nas contas públicas aumentaram significativamente. Esse aumento da dívida do país levou a uma desconfiança na economia nacional, afetando o mercado de trabalho. (Borges, 2010) (Vieira, Missio, Dathein, 2013) (Pochmann, 1998).

Já o Mato Grosso do Sul, que tem como sua principal atividade econômica a agropecuária, que visa o mercado internacional e a agroindústria. As exportações do estado se concentram principalmente em soja, gado e minérios brutos. Em contexto local, o Mato Grosso do Sul não é um estado fortemente industrializado, sendo sua indústria tradicional. A abertura da economia na década de 1990 não teve grande impacto no mercado de trabalho sul-mato-grossense, mas estimulou a busca pela competitividade no mercado internacional de commodities agrícolas e gerou desenvolvimento no setor de serviços. O começo da década de 2000, o boom das commodities agrícolas ajudou a estimular os resultados positivos na economia do estado, quanto na economia do país. Nos anos 2010, apesar da economia nacional entrar em recessão na segunda parte da década, a economia do estado se manteve estável devido ao ótimo desemprenho da agropecuária. (Vieira, Missio, Dathein, 2013).

Para analisar o mercado de trabalho do estado de Mato Grosso do Sul foi utilizado os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), através desses dados pode-se analisar o desempenho do mercado de trabalho por setor.

O Mato Grosso do Sul possui a segunda maior região ferrífera do país, localiza na microrregião do baixo pantanal. De acordo com os dados do CAGED, o saldo de empregos no mercado de trabalho formal no setor de extrativa-mineral em 2001 foi positivo em 418, enquanto para o ano de 2015 foi negativo em 204.

O setor industrial do estado durante a década dos anos 2000 retomou o crescimento nos segmentos de siderurgia, sucroalcooleiro, papel e celulose, que teve impacto nas atividades agrícolas, com o qual está relacionado. O principal subsetor da agroindústria de transformação, são os frigoríficos. A indústria de transformação para o ano de 2001 o saldo de empregos no mercado de trabalho formal foi de 3.345. Para o ano de 2015 foi de negativo 5.919.

O saldo de empregos no mercado de trabalho formal para o ano de 2001 foi de 2.145, e para o ano de 2015 foi de negativo 2.253. O setor de comercio vem apresentando crescimento e modernização, isso ocorre por causa do crescimento dos demais setores.

O setor de serviços foi o que teve mais destaque com taxas de crescimento positivas, o saldo no mercado de trabalho formal no ano 2001 foi de 1.966, já para o ano de 2015 foi de negativo 2.005. O setor se cresceu, em especial, no que diz respeito aos subsetores de prestação de serviços na agropecuária, agroindústria e turismo, além de que as atividades com o comercio são as principais associadas ao setor de serviços.

Na agropecuária o saldo no mercado de trabalho formal no ano de 2001 foi positivo em 46 e no ano de 2015 foi de 1.885. O setor que sempre se manteve constante, independentemente da economia nacional ou internacional, sofre grandes perdas nas safras nos anos de 2005 e 2008.

Podemos notar que no começo da década de 2000 a situação do mercado de trabalho formal do estado começa a mudar, os setores que vinham de saldo negativos começam a apresentar melhoras significativa. O mercado de trabalho termina a década acompanhada de uma evolução no saldo dos empregos formais, praticamente todos os setores mantiveram-se com saldos positivos durante o período, finalizando 2010 com todos os setores com saldos positivos. Esse desempenho mostra como o estado tem potencial e espaço para expandir seus setores. Outro ponto que ajudou na criação de novos empregos e melhorias na economia do estado foi a implantação de usinas sucroalcooleiras, que teve incentivos fiscais por parte do governo do estado. A implantação de usinas além se trazer benefícios para o setor agropecuário, amplia os demais setores e a agroindústria. Essa ampliação da agroindústria foi o que manteve a economia do estado estável nos anos 2010, que apesar do restante do país estar em recessão e o saldo no mercado de trabalho formal ser negativo em quase todos os setores, com exceção da agropecuária.

4. DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR GÊNERO NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL: UM COMPARATIVO ENTRE 2001 E 2015

4.1 Caracterização da Amostra

Os dados utilizados para este trabalho foram extraídos da PNAD dos anos de 2001 e 2015 para o Estado do Mato Grosso do Sul. Para conseguir melhor medir os diferenciais de salários, fez-se opção de alguns critérios de corte na amostra total:

1. Ter declarado raça (ignorada)
2. Ter declarado saber ler ou escrever
3. Ter 16 anos ou mais.
4. Estar ocupado na semana de referência da pesquisa.
5. Não receber outros rendimentos além daquele obtido pelo emprego.
6. Ter emprego remunerado;
7. Estar na condição de empregado (a).

Anteriormente à seleção de critérios, a amostra da PNAD para o MS era composta de 6.635 indivíduos em 2001, sendo 49% homens e 51% mulheres. Em 2015, a amostra total foi de 6.018 indivíduos, 49,4% homens e 50,6% mulheres. As tabelas 1 e 2 a seguir, mostra uma síntese da sub-amostra após os critérios de seleção acima citados.

Tabela 1. Caracterização da Sub-Amostra para o ano de 2001

	Indivíduos	Idade (média)	Anos de Estudo (média)	Rendimento mensal (média)
Mulheres	877	34,54	9,0	423,94
Homens	1.471	35,10	7,5	627,65
Total	2.348	34,89	8,12	551,56

Fonte: IBGE - PNAD 2001. Elaboração Própria

Na sub-amostra de 2001, a representatividade masculina foi de 62,6%. Como está se considerando apenas as pessoas empregadas, o percentual de participação das mulheres cai, devido ao reflexo da taxa de desocupação entre mulheres, ser superior a dos homens.

Ainda com relação à 2011, às mulheres apresentaram cerca de 1,4 anos a mais de estudos que os homens, porém, a relação média salarial mulher/homem é de cerca de 67,5% dos homens. Ou seja, mesmo com mais escolaridade as mulheres são as mais atingidas pelo desemprego e recebem menores salários.

Tabela 2. Caracterização da Sub-Amostra para o ano de 2015

	Indivíduos	Idade (média)	Anos de Estudo (média)	Rendimento mensal (média)
Mulheres	1.010	38,02	11,0	1.544,56
Homens	1.529	37,79	9,6	2.226,45
Total	2.539	37,88	10,17	1.955,15

Fonte: IBGE - PNAD 2015. Elaboração Própria

Na tabela 2 para o ano de 2015, a sub-amostra ficou composta com 2.539 indivíduos, sendo 60,2 % de homens. Ainda que a distribuição em termos de paridade tenha apresentado melhora, essa composição continua refletindo a maior taxa de desocupação entre as mulheres. Além disso a média de escolaridade geral dos indivíduos aumentou, quando comparado à 2001, bem como a média da idade. A diferença dos anos estudos permaneceu 1,4 anos a mais de estudo para as mulheres. Porém, na média, a diferença salarial pouco se modificou, as mulheres recebiam cerca de 69% dos salários dos homens.

Tendo isso o modelo econométrico a seguir vai buscar medir como algumas variáveis explicam a relação da diferença de salários entre homens e mulheres.

4.2 O Modelo utilizado

Por meio da revisão de literatura, optou-se pelas seguintes variáveis explicativas da composição dos salários: escolaridade, experiência, gênero e idade.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, variável utilizada se restringe apenas à ocupação principal do indivíduo. Para se obter uma estimativa homogeneizada dos salários para esta amostra o procedimento utilizado foi o mesmo de Cavalieri e Fernandes (1998), no qual a correção foi feita pelas horas normalmente trabalhadas, e o cálculo do salários foi definido como a renda mensal que o trabalhador (a) obteria caso trabalhasse 48 horas por mês. Especificamente:

$$\text{Salário} = \frac{R.48}{H}$$

onde:

R= renda mensalmente recebida na ocupação principal

H= número de horas normalmente trabalhadas por semana

O método de estimação que será utilizado para testar a existência de discriminação das trabalhadoras brasileiras segundo gênero, é o dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), bastante conhecido e utilizado em Econometria e capaz de gerar estimativas não-viesadas e com variância mínima dos parâmetros, supondo respeitadas as hipóteses de que não há heterocedasticidade, autocorrelação entre os termos de erro e multicolinearidade (GUJARATI, 2006).

A fim de isolar o efeito das diferenças de escolaridade, idade, sobre os diferenciais de salários entre homens e mulheres, foi estimada a seguinte equação:

$$\log SALARIOS = \alpha + \beta 1 DSEXO + \beta 2\ AEST + \beta 3\ ATRAB + \beta 4 IDADE + \beta 5 AESTxDSEXO + \upsilon i$$

Em que:

DSEXO = variável dummy que toma o valor de 1 se o indivíduo for mulher e 0 se for homem

AEST = anos de estudo do indivíduo

ATRAB = anos trabalhados do indivíduo

IDADE = idade do indivíduo

4.3 Análise dos Resultados

Os resultados obtidos a partir da estimativa do Modelo para os anos de 2001 e 2015, de acordo com as tabelas 3 e 4, mostram uma compatibilidade da literatura sobre desigualdade de gênero e as estatísticas para o MS. A um nível de confiança de 5%, todas as variáveis são significativas e verifica-se que o salário cresce com os anos de estudo e que maiores níveis de salários são obtidos com o passar do tempo, por meio da idade e da experiência no mercado de trabalho. Conclui-se isso, pelos sinais positivos dos coeficientes das variáveis “AEST”, “ATRAB” e “IDADE”.

Tabela 3. O Modelo para 2001[1]

Dependent Variable: LOGSALARIO
Method: Least Squares
Sample: 1 2348
Included observations: 2348
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.568809	0.068763	66.44286	0.0000
DSEXO	-0.235590	0.033054	-7.127453	0.0000
AEST	0.103325	0.004091	25.25625	0.0000
ATRAB	0.020067	0.002809	7.144762	0.0000
IDADE	0.015423	0.001614	9.557899	0.0000

R-squared	0.310604	Mean dependent var	5.974643
Adjusted R-squared	0.309427	S.D. dependent var	0.897551
S.E. of regression	0.745872	Akaike info criterion	2.253601
Sum squared resid	1303.469	Schwarz criterion	2.265870
Log likelihood	-2640.728	Hannan-Quinn criter.	2.258070
F-statistic	263.9064	Durbin-Watson stat	1.629880
Prob(F-statistic)	0.000000	Wald F-statistic	198.9778
Prob(Wald F-statistic)	0.000000		

Dada a forma funcional da variável salário, (logaritmo do salário absoluto), pode-se interpretar que, em 2001, um ano a mais de estudo (AEST) dos indivíduos, em média, o salário teria um incremento positivo de 10,3%. Para a experiência no mercado de trabalho, a cada um ano a mais de trabalho, o salário teria um incremento de 2%.

No que tange à captação da discriminação de salários por gênero no MS, a variável "DSEXO" se mostrou significativa e apresentou um coeficiente expressivo. O fato de ela ser negativa, diz que existe um agravante no salário pela ótica do gênero. O hiato de salário entre homens e mulheres em 2001 foi de 23,56%. Isso significa que, em média, o fato se o indivíduo ser do gênero feminino, implica numa defasagem salarial da dimensão de 23,5%. O que confirma hipótese da discriminação de gênero no diferencial de salários para o MS.

[1] Ao realizar o teste WHITE para a verificação de heterocedasticidade, verificou-se a rejeição da hipótese nula de homoscedasticidade , ou seja, a variância do erro não observável (u), condicional nas variáveis explicativas, não é constante. Para realizar a correção do modelo, utilizou-se o método de White para a correção dos erros de MQO.

Tabela 4. O Modelo para 2015[2]

Dependent Variable: LOGSALARIO

Method: Least Squares
Sample: 1 2539
Included observations: 2539
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.138748	0.058358	105.1918	0.0000
DSEXO	-0.250034	0.026580	-9.406971	0.0000
AEST	0.083954	0.003481	24.11497	0.0000
ATRAB	0.014395	0.001995	7.214366	0.0000
IDADE	0.012172	0.001230	9.897614	0.0000

R-squared	0.306878	Mean dependent var	7.451769
Adjusted R-squared	0.305784	S.D. dependent var	0.751835
S.E. of regression	0.626426	Akaike info criterion	1.904395
Sum squared resid	994.3656	Schwarz criterion	1.915895
Log likelihood	-2412.629	Hannan-Quinn criter.	1.908567
F-statistic	280.4806	Durbin-Watson stat	1.710767
Prob(F-statistic)	0.000000	Wald F-statistic	222.3688
Prob(Wald F-statistic)	0.000000		

Para o ano de 2015, as mesmas características se repetem, de modo que tanto a escolaridade, como a idade e a experiência no mercado de trabalho impactam positivamente nos salários dos indivíduos, a cada um ano a mais, na ordem de 8,39%, 1,4% e 1,21% respectivamente.

A amplitude do hiato salarial por gênero se mostrou ainda maior em 2015, 25%. Mesmo com a redução das diferenças de escolaridade, pode-se afirmar que MS que o gênero é um fator de maior impacto nos salários, de acordo com as variáveis selecionadas. Reconhece-se que outras variáveis compõem a formação dos salários, como a área de formação, nível de desemprego e outras, no entanto, para as variáveis selecionadas, a de gênero é a de maior impacto.

[2] O mesmo método de correção de heterocedasticidade foi utilizado para a sub- amostra de 2015.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados analisados, pode-se comprovar as inúmeras afirmações que têm sido feitas nos estudos de gêneros, em que as mulheres, muito mais que os homens, possuem maior escolaridade e tem melhor rendimento no trabalho, mesmo tendo que se dedicar grande parte do seu tempo para trabalhos domésticos, o que compromete seu desempenho no mercado de trabalho formal. O estudo da desigualdade de gênero continua mais do que nunca relevante para a compreensão da estrutura e da dinâmica do mercado de trabalho como um todo. A característica da inserção da mulher no mercado de trabalho, as mantem em trabalhos com condições precárias e de má remuneração.

Por fim, este trabalho analisou os dados da PNAD para os anos de 2001 e 2015 para o estado de Mato Grosso do Sul. Foi utilizado o método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), utilizando seguintes variáveis explicativas da composição dos salários: escolaridade, experiência, gênero, idade e ocupação principal do indivíduo. Os resultados ressaltam que existe desigualdade de gênero para os salários, e que essa desigualdade aumentou de 2001 para 2015, mesmo com a redução das diferenças de escolaridade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Ciência e Cultura** [online]. São Paulo, v. 58, n. 4, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso >. Acesso em 15 de ago. 2019.

ABRAMO, L. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado em Sociologia) – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO– USP, São Paulo, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**: a condição feminina e a violência simbólica. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2012.

BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico**, 2010. Disponível em: www.ibge.gov.br.

BROSIO, M. LONGOU, G. D. RAPETTI, M. Razones económicas para reducis las brechas de género em el mercado laboral. Policy in focus. V. 15. 2018.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 23, n. 2, 2007, p. 331-353.

BRUSCHINI, C., LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 10, 1996, Caxambu. Anais... Belo Horizonte: ABEP, 1996. V. 1, p. 483-516.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADO E DESEMPREGADOS - CAGED. Disponível em: www.caged.gov.br Acesso em: 10 nov. 2019

CALVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e por cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política,** 18(1), 1998, p.158–175.

CONNELl, R. **Como teorizar patriarcado?**. Educação e Realidade, 16(2). Porto Alegre, jul/dez. 1990. LOPES, C. M. S. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. Cadernos Pagu. 2006; (26):405-30.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG, v. 14, n 2, 2004.

KABEER, n. Empoderamiento de la mujer em la emresa y el mundo laboral. Policy in focus. V. 15. 2018.

LOURO, G. L. **Uma leitura histórica da educação sob a perspectiva do gênero**. Teoria e educação, n. 6, 1992.

MACHADO, Maria L. B. **Construindo os "anjos da casa"**: trabalho fabril entre as décadas de 40 e 60.

MANGANELLI, A. **A Mão Invisível no Teto de Vidro**. 2012. 123. f. Dissertação (mestrado em Economia do Desenvolvimento) – Pontifica Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2012.

MISSIO, Fabricio Jose; VIEIRA, Rosele Marques. A dinâmica econômica recente do estado de Mato Grosso do Sul: uma análise da composição regional e setorial. **Redes. Revista do Desenvolvimento Regional**, v. 19, n. 3, p. 176-195, 2014.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: Delivering through diversity (2017), https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity (Acesso em 27 de Julho de 2019). SCOTT, J. Genêro, uma categoria útil de analise histórica. Educação e realidade, 16(2). Porto Alegre, Faced, UFRGS, 1990.

NELSON, Robert L.; BRIDGES, William P. **Legalizing gender inequality: Courts, markets and unequal pay for women in America**. Cambridge University Press, 1999.

QUADROS, W. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente. **Revista Estudos Avançados.** São Paulo, v.18, n.50, p.95-117, abr. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 de ago. 2019.

RIDGEWAY, C. L. **Framed by Gender**: how gender inequality persists in the modern world. Oxford University Press. 2011.

RUBERY, J. **Pay equity, minimum wage and equality at work**. Organização Internacional do Trabalho – OIT. Relatoria global sobre os salários 2010/11: Politicas salariais em tempo de crise. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2003.

SCOTT, J. Genêro, uma categoria útil de análise histórica. Educação e realidade, 16(2). Porto Alegre, Faced, UFRGS, 1990.

SEN, A. **The many faces of gender inequality**. The New Republic, v. 255, , 2001, p. 466-477.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. **A participação feminina no mercado de trabalho**. Texto para Discussão, n 923. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. Organização Internacional do Trabalho: The Global Wage Report 2018/2019. Organização Internacional do Trabalho: Global Deal, Together for Decent Work and Inclusive Growth, 2019.

STEINBERG, Ronnie J. Gender on the agenda: male advantage in organizations. 1992.

VIECELI, C. P. **Mulher e Trabalho no Brasil**: características, avanços e permanências (1960 – 2009). 2011. 80f. Monografia (Graduação em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2011.

VIEIRA, Rosele Marques; MISSIO, Fabrício José; DATHEIN, Ricardo. Análise estrutural-diferencial do mercado formal de trabalho em Mato Grosso do Sul. **XI ENABER–Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos, Foz do Iguaçu–PR**, 2013.

VON DIETRICH, P. **Gênero e Baixos Salários**: a evolução das desigualdades na região Metropolitana de Porto Alegre (2000 – 2017). 2018. 80f. Monografia (Graduação em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2018.

WAJANMAN, S., QUEIROZ, B., LIBERATO, V. **O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil**. Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Abep, v. 2, p. 2.429-2.454, 1998.

ANEXO I

Testes para o ajuste dos modelos.

Tabela 5. O modelo sem correção pelo teste White para o ano de 2001

Dependent Variable: LOGSALARIO
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:30
Sample: 1 2348
Included observations: 2348

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.568809	0.065038	70.24882	0.0000
DSEXO	-0.235590	0.032394	-7.272602	0.0000
AEST	0.103325	0.003712	27.83414	0.0000
ATRAB	0.020067	0.002329	8.617630	0.0000
IDADE	0.015423	0.001527	10.10324	0.0000

R-squared	0.310604	Mean dependent var	5.974643
Adjusted R-squared	0.309427	S.D. dependent var	0.897551
S.E. of regression	0.745872	Akaike info criterion	2.253601
Sum squared resid	1303.469	Schwarz criterion	2.265870
Log likelihood	-2640.728	Hannan-Quinn criter.	2.258070
F-statistic	263.9064	Durbin-Watson stat	1.629880
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sob a hipótese nula de que o modelo de ausência de autocorrelação, a partir do teste Breusch-Godfrey, pode verificar a existência ou não da autocorrelação.

Tabela 6. Teste LM para o Modelo de 2001

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	56.07565	Prob. F(2,2341)	0.0000
Obs*R-squared	107.3441	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

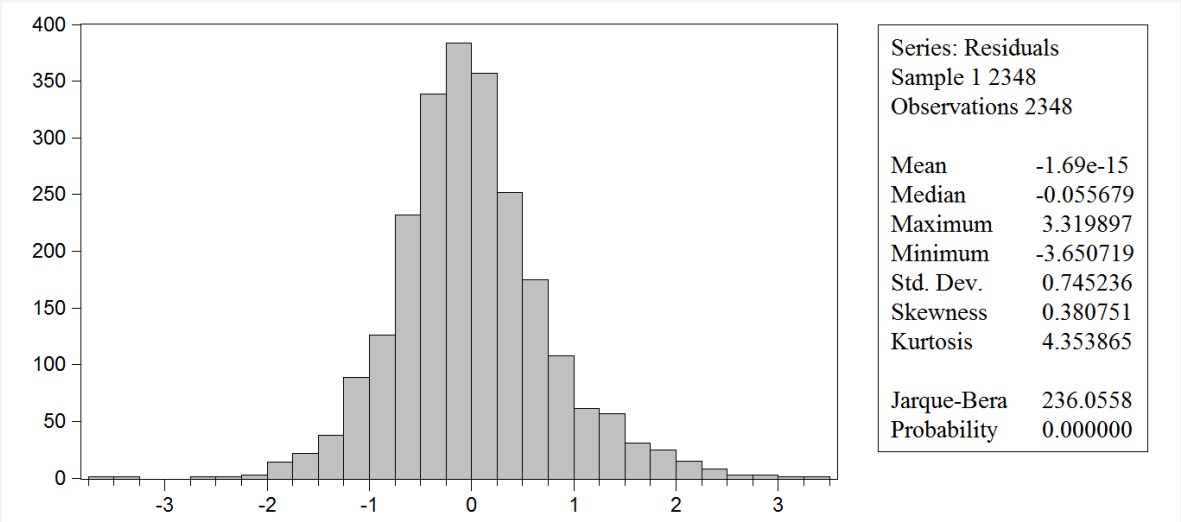
Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:38
Sample: 1 2348
Included observations: 2348
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.078425	0.063994	1.225506	0.2205
DSEXO	-0.007592	0.031674	-0.239690	0.8106
AEST	-0.007067	0.003689	-1.915424	0.0556
ATRAB	-0.001150	0.002279	-0.504674	0.6138
IDADE	-0.000331	0.001492	-0.221682	0.8246
RESID(-1)	0.173410	0.020801	8.336775	0.0000
RESID(-2)	0.104353	0.020661	5.050844	0.0000

R-squared	0.045717	Mean dependent var	-1.69E-15
Adjusted R-squared	0.043271	S.D. dependent var	0.745236
S.E. of regression	0.728934	Akaike info criterion	2.208510
Sum squared resid	1243.878	Schwarz criterion	2.225686
Log likelihood	-2585.790	Hannan-Quinn criter.	2.214765
F-statistic	18.69188	Durbin-Watson stat	2.004058
Prob(F-statistic)	0.000000		

De acordo com o teste LM para o Modelo 1, verificou-se que o p-valor é maior que 0,05, portanto, rejeita-se a hipótese nula de ausência de correlação.

Gráfico 1 – Teste da Normalidade da distribuição do Erro – Jarque Bera para o ano de 2001



Para verificar a normalidade dos erros, foi utilizado o teste de Jarque-Bera. Considerando o nível de significância de 5%, de acordo com o p-valor a hipótese nula de normalidade está rejeitada. Conforme Gujarati (2006), mesmo que os erros não sejam normalmente distribuídos, os procedimentos de teste F e t ainda serão válidos assintoticamente.

Por último, realizou-se o teste RESET de Ramsey para verificar se o modelo estava bem especificado. O teste apresentou p-valor inferior ao nível de significância de 5%, conforme mostrado na Tabela 7, levando a rejeição da hipótese nula de que o modelo estaria bem especificado. Omissão de variáveis relevantes e(ou) inclusão de variáveis irrelevantes, podem levar a erros de especificação do modelo. Diante da revisão de literatura, sabe-se que escolaridade, idade e experiência são os principais determinantes dos salários. A manutenção do modelo mantém os estimadores de MQO consistentes e não tendenciosos, a variância do erro continua sendo estimada corretamente, os intervalos de confiança e os testes de hipóteses também continuam válidos, no entanto os coeficientes estimados no modelo serão ineficientes, em geral, apresentando variâncias maiores do que os verdadeiros coeficientes.

Tabela 7. Teste RESET para o Modelo de 2001

Ramsey RESET Test
Equation: EQ01
Specification: LOGSALARIO C DSEXO AEST ATRAB IDADE
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	8.183177	2342	0.0000
F-statistic	66.96439	(1, 2342)	0.0000
Likelihood ratio	66.19406	1	0.0000

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	36.23383	1	36.23383
Restricted SSR	1303.469	2343	0.556325
Unrestricted SSR	1267.235	2342	0.541091
Unrestricted SSR	1267.235	2342	0.541091

LR test summary:

	Value	df
Restricted LogL	-2640.728	2343
Unrestricted LogL	-2607.631	2342

Unrestricted Test Equation:
Dependent Variable: LOGSALARIO
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:33
Sample: 1 2348
Included observations: 2348

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.636274	0.882808	-2.986237	0.0029
DSEXO	0.845481	0.135917	6.220572	0.0000
AEST	-0.376225	0.058716	-6.407524	0.0000
ATRAB	-0.076557	0.012029	-6.364394	0.0000
IDADE	-0.056388	0.008904	-6.333113	0.0000
FITTED^2	0.382866	0.046787	8.183177	0.0000

R-squared	0.329767	Mean dependent var	5.974643
Adjusted R-squared	0.328337	S.D. dependent var	0.897551
S.E. of regression	0.735589	Akaike info criterion	2.226261
Sum squared resid	1267.235	Schwarz criterion	2.240984
Log likelihood	-2607.631	Hannan-Quinn criter.	2.231623
F-statistic	230.4619	Durbin-Watson stat	1.641781
Prob(F-statistic)	0.000000		

Ao realizar o teste WHITE para a verificação de heterocedasticidade, verificou-se a rejeição da hipótese nula de homoscedasticidade , ou seja, a variância do erro não observável (u), condicional nas variáveis explicativas, não é constante. Para realizar a correção do modelo, utilizou-se o método de White para a correção dos erros de MQO.

Tabela 8. Teste WHITE para o Modelo de 2001

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	8.817672	Prob. F(13,2334)	0.0000
Obs*R-squared	109.9189	Prob. Chi-Square(13)	0.0000
Scaled explained SS	183.5423	Prob. Chi-Square(13)	0.0000

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:33
Sample: 1 2348
Included observations: 2348
Collinear test regressors dropped from specification

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.227032	0.293717	4.177597	0.0000
DSEXO^2	0.239412	0.190861	1.254380	0.2098
DSEXO*AEST	-0.027036	0.010365	-2.608475	0.0092
DSEXO*ATRAB	-0.012377	0.006616	-1.870707	0.0615
DSEXO*IDADE	0.002699	0.004422	0.610328	0.5417
AEST^2	0.002881	0.001135	2.537475	0.0112
AEST*ATRAB	-0.000387	0.000717	-0.539980	0.5893
AEST*IDADE	0.001591	0.000539	2.951077	0.0032
AEST	-0.075715	0.029060	-2.605460	0.0092
ATRAB^2	-1.46E-05	0.000307	-0.047650	0.9620
ATRAB*IDADE	0.000762	0.000377	2.020823	0.0434
ATRAB	-0.015411	0.016037	-0.960981	0.3367
IDADE^2	0.000374	0.000158	2.369828	0.0179
IDADE	-0.038126	0.013324	-2.861325	0.0043

R-squared	0.046814	Mean dependent var	0.555140
Adjusted R-squared	0.041505	S.D. dependent var	1.016876
S.E. of regression	0.995550	Akaike info criterion	2.834901
Sum squared resid	2313.272	Schwarz criterion	2.869253
Log likelihood	-3314.174	Hannan-Quinn criter.	2.847412
F-statistic	8.817672	Durbin-Watson stat	1.921252
Prob(F-statistic)	0.000000		

Os mesmos procedimento foram feitos para o Modelo do ano de 2015.

Tabela 9. O modelo sem correção pelo teste White para o ano de 2015

Dependent Variable: LOGSALARIO
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:35
Sample: 1 2539
Included observations: 2539

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.138748	0.057071	107.5626	0.0000
DSEXO	-0.250034	0.025974	-9.626280	0.0000
AEST	0.083954	0.003085	27.21486	0.0000
ATRAB	0.014395	0.001716	8.390735	0.0000
IDADE	0.012172	0.001189	10.24001	0.0000

R-squared	0.306878	Mean dependent var	7.451769
Adjusted R-squared	0.305784	S.D. dependent var	0.751835
S.E. of regression	0.626426	Akaike info criterion	1.904395
Sum squared resid	994.3656	Schwarz criterion	1.915895
Log likelihood	-2412.629	Hannan-Quinn criter.	1.908567
F-statistic	280.4806	Durbin-Watson stat	1.710767
Prob(F-statistic)	0.000000		

Gráfico 2 – Teste da Normalidade da distribuição do Erro – Jarque Bera para o ano de 2015

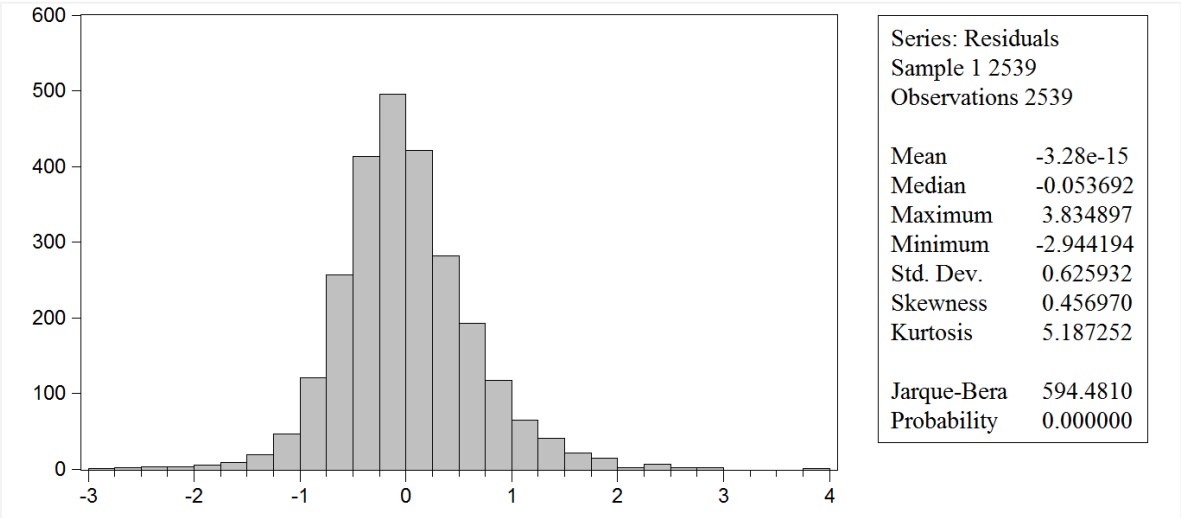


Tabela 10. Teste LM para o Modelo de 2015

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	31.51851	Prob. F(2,2532)	0.0000
Obs*R-squared	61.67580	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:36
Sample: 1 2539
Included observations: 2539
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.052669	0.056852	0.926432	0.3543
DSEXO	-0.002079	0.025675	-0.080962	0.9355
AEST	-0.003316	0.003079	-1.076763	0.2817
ATRAB	-0.000327	0.001696	-0.192666	0.8472
IDADE	-0.000418	0.001176	-0.355531	0.7222
RESID(-1)	0.138676	0.019965	6.945805	0.0000
RESID(-2)	0.057881	0.019986	2.896083	0.0038

R-squared	0.024291	Mean dependent var	-3.28E-15
Adjusted R-squared	0.021979	S.D. dependent var	0.625932
S.E. of regression	0.619015	Akaike info criterion	1.881379
Sum squared resid	970.2111	Schwarz criterion	1.897479
Log likelihood	-2381.411	Hannan-Quinn criter.	1.887219
F-statistic	10.50617	Durbin-Watson stat	2.001706
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabela 11. Teste RESET para o Modelo de 2015

Ramsey RESET Test
Equation: EQ01
Specification: LOGSALARIO C DSEXO AEST ATRAB IDADE
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	8.549882	2533	0.0000
F-statistic	73.10047	(1, 2533)	0.0000
Likelihood ratio	72.23623	1	0.0000

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	27.89171	1	27.89171
Restricted SSR	994.3656	2534	0.392409
Unrestricted SSR	966.4739	2533	0.381553
Unrestricted SSR	966.4739	2533	0.381553

LR test summary:

	Value	df
Restricted LogL	-2412.629	2534
Unrestricted LogL	-2376.511	2533

Unrestricted Test Equation:
Dependent Variable: LOGSALARIO
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:37
Sample: 1 2539
Included observations: 2539

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-10.46291	1.942556	-5.386154	0.0000
DSEXO	1.457305	0.201327	7.238483	0.0000
AEST	-0.490065	0.067207	-7.291925	0.0000
ATRAB	-0.088184	0.012116	-7.278070	0.0000
IDADE	-0.072027	0.009917	-7.262680	0.0000
FITTED^2	0.460395	0.053848	8.549882	0.0000

R-squared	0.326320	Mean dependent var	7.451769
Adjusted R-squared	0.324990	S.D. dependent var	0.751835
S.E. of regression	0.617700	Akaike info criterion	1.876732
Sum squared resid	966.4739	Schwarz criterion	1.890532
Log likelihood	-2376.511	Hannan-Quinn criter.	1.881738
F-statistic	245.3890	Durbin-Watson stat	1.739315
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabela 12. Teste WHITE para o Modelo de 2015

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	7.686667	Prob. F(13,2525)	0.0000
Obs*R-squared	96.65559	Prob. Chi-Square(13)	0.0000
Scaled explained SS	201.5644	Prob. Chi-Square(13)	0.0000

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 11/16/19 Time: 11:37
Sample: 1 2539
Included observations: 2539
Collinear test regressors dropped from specification

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.613578	0.245756	2.496696	0.0126
DSEXO^2	0.278467	0.155587	1.789786	0.0736
DSEXO*AEST	-0.012784	0.008085	-1.581156	0.1140
DSEXO*ATRAB	0.005638	0.004802	1.174055	0.2405
DSEXO*IDADE	-0.004307	0.003165	-1.360741	0.1737
AEST^2	0.005250	0.000870	6.031389	0.0000
AEST*ATRAB	-0.000707	0.000487	-1.451789	0.1467
AEST*IDADE	0.000449	0.000376	1.194266	0.2325
AEST	-0.089440	0.023739	-3.767694	0.0002
ATRAB^2	0.000171	0.000216	0.791172	0.4289
ATRAB*IDADE	-0.000423	0.000282	-1.499349	0.1339
ATRAB	0.027022	0.012610	2.142923	0.0322
IDADE^2	0.000168	0.000116	1.449459	0.1473
IDADE	-0.010810	0.009905	-1.091349	0.2752

R-squared	0.038068	Mean dependent var	0.391637
Adjusted R-squared	0.033116	S.D. dependent var	0.801555
S.E. of regression	0.788171	Akaike info criterion	2.367297
Sum squared resid	1568.566	Schwarz criterion	2.399496
Log likelihood	-2991.283	Hannan-Quinn criter.	2.378977
F-statistic	7.686667	Durbin-Watson stat	1.895034
Prob(F-statistic)	0.000000		