

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR SEXO NA REGIÃO CENTRO-OESTE - 2001 -

Ângela Maria Andrade Melos
Administradora e Mestre em Economia de Empresas pela UCB

RESUMO

Esse estudo analisa a existência de discriminação salarial por sexo no mercado de trabalho na Região Centro-Oeste do Brasil. Aplica o método de base teórica, fundamentada na Análise de Decomposição do Diferencial de Salários desenvolvido por Blinder-Oaxaca (1973), que investiga as possíveis fontes de explicação para a persistência de diferentes salários no mercado de trabalho entre homens e mulheres que desempenham funções idênticas, ou seja, estimam equações de rendimento, por sexo, por grupo de ocupações, por região entre outras variáveis.

Os resultados obtidos, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD) para o ano 2001, indicam que existe uma acentuada discriminação salarial por sexo na Região Centro-Oeste.

Palavras-chave: discriminação, diferencial de salários, sexo.

ABSTRACT

This paper work analyses the existence of salary discrimination by gender on the job market of the Midwest Region of Brazil. It applies the theoretical base method, based on the Salary Differential Decomposition Analysis developed by Blinder-Oaxaca (1973), who researched the possible sources of explanation for the constant salary differentials on the job market between men and women that perform identical functions, that is, estimative of income equations by gender, by occupation group, by region and other variables.

The results, using data from the National Research by Random Residences (PNAD) to the year 2001, shows that there is a strong salary discrimination by gender on the Midwest Region.

Key-words: discrimination, salary differential, gender.

INTRODUÇÃO

Desde os primeiros estudos sobre discriminação salarial realizados por Becker (1957), surgiram diferentes análises culminando com a economia da discriminação. A discriminação por sexo no mercado de trabalho é quando ocorre um tratamento desfavorável a certas categorias de pessoas, que têm formação educacional e experiência profissional idênticas, com as mesmas preferências e atributos produtivos, mas percebem salários diferenciados na força de trabalho, devido a suas características pessoais, especificamente pela diferença de sexo.

A ênfase neste estudo recairá sobre a análise e a identificação do diferencial de salários por sexo no mercado de trabalho na Região Centro-Oeste, baseando-se nas teorias e nas comprovações empíricas da discriminação por gênero de Becker (1964), Phelps (1972), Arrow (1972), (1973) e Cain (1986). Assim, tenta-se dar uma resposta à seguinte pergunta: Existe ou não discriminação salarial entre os sexos no mercado de trabalho na Região Centro-Oeste?

As diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser resultado de discriminação pura e simples que ocorre quando há tratamento desigual para insumos de produção iguais. Surge do princípio de que o sexo não é característica produtiva e de que homens e mulheres são substitutos perfeitos no processo produtivo [Becker (1957)]. Portanto, todas as diferenças de tratamento alheias às diferenças de preferências entre os sexos podem ser definidas como discriminação.

O país do mundo que tem maior percentual de mulheres no governo é a Suécia. Persistem, porém, as discriminações no ambiente de trabalho, criando-se problemas de desigualdades de soluções complicadas. De acordo com dados da Unesco, em agosto de 2000, os salários das mulheres suecas são de 15 a 20% inferiores em relação aos dos homens.

No Brasil, as mulheres ocupam mais de 50% dos postos de trabalho na função pública – mas detêm apenas 13% dos cargos de responsabilidade mais complexa. Representam 46% da população economicamente ativa e possuem 51% de todos os diplomas. É observada uma característica marcante na economia brasileira, que a existência de discriminação no mercado de trabalho por sexo e o nível salarial das mulheres ocorre um “gap” salarial de 40% abaixo aos dos homens, com requisitos e funções idênticas, sendo que esse “gap” varia regionalmente. Quanto a dimensão quantitativa, Barros *et al* (1999) mostram que a mão-de-obra feminina tem aumentado aproximadamente em torno de 15% nas últimas décadas no Brasil. Analisando dados de mulheres de

mesma idade em diferentes *coortes* de nascimento e a variação regional do “gap” salarial, tenta-se descobrir qual será a realidade no mercado do trabalho feminino na Região Centro-Oeste.

Inexistindo análises empíricas sobre a discriminação de salários por sexo no mercado de trabalho na Região Centro-Oeste a contribuição deste estudo é preencher esta lacuna na literatura sobre diferenciais salariais por sexo para o caso de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal.

A questão central a ser tratada é verificar se existe ou não a presença de discriminação salarial entre as pessoas do sexo masculino e feminino no mercado de trabalho da Região Centro-Oeste através da investigação dos diferenciais de salários entre homens e mulheres, segundo os diversos tipos de ocupações, sexo, região, tempo e idade.

1 APLICAÇÃO DAS METODOLOGIAS UTILIZANDO DADOS DO IBGE/PNAD

1.1 Fonte de Dados e Universo de Análise

A fonte de dados pesquisada nesse estudo é uma pesquisa amostral, baseada numa amostra probabilística de domicílios, estratificada, de três estágios. Realizada anualmente, no âmbito da Região Centro-Oeste, PNAD-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, coletada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano 2001.

E, com base nos dados levantados, a pretensão é estimar em que extensão os diferenciais salariais entre os sexos, masculino e feminino, das pessoas que exercem funções idênticas se devem a diferenças em atributos não-produtivos, ocupação, região, ano e idade.

A unidade de análise é a pessoa e o universo consiste de mulheres e homens com 20 anos de idade ou mais, residentes em Goiás, Mato do Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal; empregados em dois grupos ocupacionais: técnico administrativo e técnico científico; e com carga horária de trabalho de 20 horas ou mais semanais.

1.2 Modelo Teórico

Será utilizada a base teórica fundamentada na Análise de Decomposição do Diferencial de Salários para estimar a contribuição de cada uma das variáveis citadas para as diferenças salariais entre os sexos no mercado de trabalho da região Centro-Oeste.

Este método de análise de decomposição foi desenvolvido por Blinder-Oaxaca (1973), que investiga as possíveis fontes de explicação para a persistência de diferentes salários no mercado entre homens e mulheres que

desempenham funções idênticas, ou seja, estimam equações de rendimento, por sexo, por grupo de ocupações, por região entre outras variáveis. Esse método consiste em decompor a diferença entre salários masculino e feminino, na parte que obtida das características individuais determinadas como explicativas, a carga horária de trabalho, idade, escolaridade, e na outra parte, que identifica a presença da discriminação.

1.3 Modelo Explicativo

O modelo explicativo a ser aplicado será o de uma função logarítmica para mensurar os salários, representando o (log) através de variáveis explicativas aleatórias com as denotações abaixo discriminadas. Considere:

W = o salário

S = o sexo, que pode assumir o valor de H – homem e M – mulher;

O = grupo de ocupação, pode assumir qualquer valor em $\{o_i: 1, \dots, 2\}$, cada valor corresponde a um dos dois grupos de ocupações escolhidos para a análise do diferencial de salários, que será demonstrado no resultado da decomposição salarial;

R = a região, pode assumir qualquer valor em $\{r_i: 1, \dots, 4\}$, onde cada valor corresponde a uma das quatro regiões agregadas para essa análise;

T = o tempo, pode assumir qualquer valor em $\{t_i: 1\}$, sendo cada valor correspondente ao ano 2001, selecionado para essa decomposição;

A e A² = a idade e idade ao quadrado.

Utilizando a Lei das Expectativas Iteradas verifica-se que as identidades a serem estudadas nessa decomposição consistem basicamente no valor esperado do (log) salário dos H homens e das M mulheres, mantendo ocupação, ano, região, idade e idade ao quadrado, considerados para cada sexo, como variáveis de controle. Assim, considere os seguintes modelos:

$E[\ln(W) \mid S = h] = \sum_{o,r,t,a} E[\ln(W) \mid O = o, R = r, T = t, A = a, S = h]P[O = o, R = r, T = t, A = a \mid S = h]$ é a identidade que define o valor esperado do (log) salário dos homens, e,

$E[\ln(W) \mid S = m] = \sum_{o,r,t,a} E[\ln(W) \mid O = o, R = r, T = t, A = a, S = m]P[O = o, R = r, T = t, A = a \mid S = m]$ é a identidade que define o valor esperado do (log) salário das mulheres.

Ao estimar o valor esperado do (log) salário, baseando na Lei das Expectativas Iteradas, utilizam-se dois componentes:

- O valor médio do (log) salário dado ao grupo de ocupação, região, ano, idade e idade ao quadrado, para cada sexo;
- A distribuição das pessoas por grupo de ocupação, região e ano, e as médias da idade e da idade ao quadrado para cada sexo.

Aplicará o Método dos Mínimos Quadrados Ordinários para estimar o valor médio do (log) salário dados ao grupo de ocupação, a região, o ano, a idade e a idade ao quadrado. Estima-se uma regressão para cada sexo, como:

- ponderadas
- sem interação entre as variáveis independentes, e,
- sem intercepto, omitindo-se uma variável “dummy” para região, não omitindo-se nenhuma variável “dummy” para ocupação e ano.

As regressões podem ser escritas da seguinte forma:

- para os homens:

$$[\ln(w) \quad O_1, \dots, O_2; R_1, \dots, R_3; T_1, \dots, T_1; A; S = h] =$$

$$\sum_{i=1}^2 \beta_i R_i + \sum_{i=1}^1 \delta_i T_i + \lambda^h A + \theta^h A^2$$

- e para as mulheres:

$$E[\ln(w) \quad O_1, \dots, O_2; R_1, \dots, R_3; T_1, \dots, T_1; A; S = m] =$$

$$\sum_{i=1}^2 \beta_i R_i + \sum_{i=1}^1 \delta_i T_i + \lambda^m A + \theta^m A^2$$

A distribuição das pessoas por grupo de ocupação, região, ano, idade média e a idade ao quadrado, podem ser representadas da seguinte forma:

$$P[O_i = 1 \quad S = h] = \rho_i^h \quad \text{para qualquer } i = 1, \dots, 2$$

$$P[O_i = 1 \quad S_1 = m] = \rho_i^m \quad \text{para qualquer } i = 1, \dots, 2$$

$$P[R_i = 1 \quad S = h] = \tau_i^h \quad \text{para qualquer } i = 1, \dots, 3$$

$$P[R_i = 1 \quad S = m] = \tau_i^m \quad \text{para qualquer } i = 1, \dots, 3$$

$$P[T_i = 1 \quad S = h] = \gamma_i^h \quad \text{para qualquer } i = 1$$

$$P[T_i = 1 \quad S = m] = \gamma_i^m \quad \text{para qualquer } i = 1$$

e,

$$P[A \quad S = h] = \kappa_i^h$$

$$P[A \quad S = m] = \kappa_i^m$$

$$P[A^2 | S = h] = v_i^h$$

$$P[A^2 | S = h] = v_i^h$$

Assim, tem-se que:

$$E[\ln(W)|S = h] = \sum_{i=1}^2 \alpha_i^h \rho_i^h + \sum_{i=1}^3 \beta_i^h \tau_i^h + \lambda^h \kappa^h + \theta^h v^h$$

e,

$$E[\ln(W)|S = m] = \sum_{i=1}^2 a_i^m r_i^m + \sum_{i=1}^3 b_i^m t_i^m + l^m k^m + q^m u^m$$

A partir dessas duas identidades podem ser feitas decomposições, através de simulações contrafactuais, que permitem estimar qual a contribuição de cada variável para o diferencial salarial observado entre homens e mulheres. Matematicamente, pode-se representar o diferencial salarial, Δ_μ , por:

$$\Delta_\mu = E[\ln(W)|S=h] - E[\ln(W) | S=m]$$

$$\Delta_\mu = \mu_h - \mu_m$$

2 ANÁLISE EMPÍRICA

2.1 Os Dados

Para a análise de regressão da discriminação salarial por sexo foram utilizados dados coletados pelo IBGE/PNAD do ano de 2001. Os dados da PNAD trabalhados compõem-se de 378.837 entrevistados no Brasil, sendo 9.332 para o sexo masculino e 5.880 para o sexo feminino da Região Centro-Oeste.

As Tabelas 1 e 2 indicam as variáveis utilizadas nas equações de discriminação salarial por sexo no mercado de trabalho, enquanto suas médias e desvios padrões são mostradas nas Tabelas 3 e 4. As variáveis utilizadas para análise nesse trabalho são: filhos de todas as faixas etárias, sexo, casado, experiência (idade menos anos de estudos menos 6), experiência ao quadrado (captura a depreciação do capital humano), expduc (experiência vezes educação), raça, mercado formal e informal, sindicalizado ou não, educação, região Centro-Oeste, atividades de: agricultura, comércio, construção, serviços e transformação, e os grupos ocupacionais: técnico administrativo, técnico científico, técnico de serviço e técnico de comércio.

Tabela 1**Descrição das Variáveis Utilizadas na Equação de Participação por Sexo no Mercado de Trabalho****Variáveis dependentes:**

Flph = participação masculina ou não, no mercado de trabalho

Flpm = participação feminina ou não, no mercado de trabalho

Variáveis explicativas:

Filho06 = números de filhos até 6 anos de idade Filho717 =

números de filhos de 7 a 17 anos de idade Filho18 =

números de filhos com 18 anos de idade ou mais Csdo = 1

se a pessoa é casada e 0 caso contrário

Branco = 1 se a pessoa é branca e 0 caso contrário

Sind = pessoa sindicalizada

Exp² = experiência ao quadrado (captura a depreciação do capital humano)

Exp = experiência = idade – educação - 6

Educ = números de anos de estudo

Expduc = experiência vezes educação

Agric = 1 se é atividade agrícola e 0 caso contrário

Constr = 1 se a atividade é a indústria da construção e 0 caso contrário

Comer = 1 se a atividade é a indústria de comércio e 0 caso contrário

Serv = 1 se a atividade é a indústria de serviços

Transf = 1 se a atividade é a indústria de transformação e 0 caso contrário

Tadmin = 1 para grupo de cargos técnicos administrativos e 0 caso contrário

Ttecn = 1 para grupo de cargos técnicos científicos e 0 caso contrário

Centro = 1 para Região Centro-Oeste e 0 caso contrário

Tabela 2**Descrição das Variáveis Utilizadas nas Equações de Discriminação****Salarial por Sexo no Mercado de Trabalho****Variáveis**

LnW = logaritmo natural do salário, por hora de trabalho (**Variável dependente**)

Exp = experiência = idade – educação – 6

Exp² = experiência ao quadrado (captura a depreciação do capital humano)

Educ = números de anos de estudo

Expduc = ano de experiência vezes anos de educação

Tadmin = grupo de cargos técnicos administrativo

Ttecn = grupo de cargos técnicos científicos

A Tabela 3 mostra os diferenciais básicos na participação da força de trabalho entre homens H e mulheres M, comparando-os com a Região Centro-Oeste (Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal). Para os homens, os dados indicam que no ano de 2001 o log do salário médio dos trabalhadores era de 10,56, contra 10,15 para as trabalhadoras mulheres, obtendo um “gap” de 0,41 a favor do sexo masculino. Observa-se, também, que as mulheres estão abaixo 0,26 da média da Região Centro-Oeste e os homens estão 1,16 acima da referida média. Na variável experiência, os homens possuem aproximadamente 23 anos e as mulheres 20 anos, sendo que a média da Região Centro-Oeste é cerca de 22 anos. Pode-se verificar que nas médias das variáveis experiência vezes educação (156,37) e educação (9,29) as mulheres são superiores às dos homens e da Região Centro-Oeste que mostram as seguintes médias respectivamente: experiência vezes educação (146,25) e (150,16) e educação (7,74) e (8,34).

Tabela 3

Médias e Desvios-Padrão das Estatísticas Descritivas do Homem (H) e da Mulher (M) na Região Centro-Oeste no Ano de 2001

Variáveis	Região Centro-Oeste	Homem	Mulher
-----------	---------------------	-------	--------

Lw			
Média	10,40	10,56	10,15
Desvio-Padrão	0,96	0,92	0,48
Wreal			
Média	58423,58	66509,78	45590,98
Desvio-Padrão	100311,40	113065,00	74004,24
Exp			
Média	21,70	22,73	20,07
Desvio-Padrão	13,19	13,54	12,44
Exp²			
Média	645,33	700,46	557,83
Desvio-Padrão	710,83	755,87	622,92
Expduc			
Média	150,16	146,25	156,37
Desvio-Padrão	110,52	110,36	110,50
Educ			
Média	8,34	7,74	9,29
Desvio-Padrão	4,50	4,41	4,47

Tabela 4

Médias e Desvios - Padrão das Estatísticas Descritivas do Homem (H) e da Mulher (M) na Região Centro - Oeste no Ano de 2001

Variáveis	Região Centro-Oeste	Homem	Mulher
Lw			
Média	10,40	10,56	10,15
Desvio-Padrão	0,96	0,92	0,98
Wreal			
Média	58423,58	66509,78	45590,98
Desvio-Padrão	100311,40	113065,00	74004,24
Agric			
Média	0,11	0,18	0,01
Desvio-Padrão	0,32	0,38	0,11
Transf			
Média	0,08	0,10	0,05

Desvio-Padrão	0,27	0,30	0,23
Constr			
Média	0,07	0,12	0,004
Desvio-Padrão	0,26	0,32	0,067
Comer			
Média	0,15	0,15	0,14
Desvio-Padrão	0,35	0,36	0,35
Serv			
Média	0,24	0,14	0,39
Desvio-Padrão	0,42	0,35	0,48
Tadmin			
Média	0,15	0,14	0,18
Desvio-Padrão	0,36	0,34	0,38
Ttecn			
Média	0,10	0,07	0,16
Desvio-Padrão	0,30	0,25	0,37

Na Tabela 4, quando se verificam os setores de atividades constata-se que a força de trabalho masculina possui uma diferença superior marcante nas atividades agrícolas com 18% para os homens e somente 1% para as mulheres; na indústria de transformação mostra que o homem (10%) tem uma atuação duas vezes superior à atuação da mulher (5%) e na indústria da construção o destaque acentuado é para o homem com 12% e a mulher com apenas 0,4%. Nos outros ramos de atividades, a mulher já começa a se destacar com a participação de sua força de trabalho, sendo que no comércio a mulher (14%) tem um “gap” inferior de apenas 1% ao homem (15%). Já na atividade de serviços a mulher (39%) supera o homem (14%) em 25%, ou seja, são atividades consideradas “femininas”.

Segundo os grupos de ocupações, tanto técnico administrativo como o técnico científico, respectivamente, as mulheres (M=18% e H=16%) apresentam um percentual superior à força de trabalho dos homens (M=14% e H=7%) obtendo, também, um percentual superior na média da Região Centro-Oeste (M=15% e H=10%).

Tabela 5
Equação de Discriminação Salarial por Sexo no Mercado
de Trabalho no Ano de 2001

Variáveis	Homens	Mulheres
Constante	8,865 (0,040)	8,528 (0,053)
Filhos06	-0,025 (0,011)	-0,011 (0,016)
Filhos717	-0,031 (0,007)	-0,030 (0,105)
Filhos18	-0,022 (0,007)	-0,024 (0,010)
Casado	0,189 (0,019)	-0,027 (0,022)
Branco	0,120 (0,014)	0,121 (0,193)
Sind	0,171 (0,020)	0,424 (0,027)
Exp ²	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)
Exp	0,051 (0,002)	0,037 (0,002)
Educ	0,107 (0,002)	0,100 (0,003)
Agric	-0,184 (0,020)	0,041 (0,084)
Constr	-0,056 (0,009)	0,135 (0,138)
Comer	-0,052 (0,020)	0,071 (0,270)
Tadmin	0,513 (0,022)	0,584 (0,027)
Ttecn	0,397 (0,030)	0,496 (0,032)
R²	0,462	0,475
F	(14,931)	(14,586)
N	9.332	5.880

2.2 Resultados

Os coeficientes da equação de discriminação salarial por sexo no mercado de trabalho no ano de 2001 (Tabela 5) mostraram que todos sinais para as variáveis: filhos para todas as idades, casados, raça, sindicalizados, experiências ao quadrado, experiências, educação, agricultura, construção, comércio, grupo ocupacional técnico administrativo e técnico científico foram significativamente diferentes de zero nas equações de discriminação por sexo, observou-se o teste t para 95%, para os homens.

No caso das mulheres, as variáveis: agricultura, construção, filhos até 6 anos, casada, não se pode afirmar que é diferente ou igual a zero, o teste não rejeita a hipótese nula, $\alpha = 0$, visto que o t encontrado é $<$ que o t tabelado.

Tabela 6
Resultado da Decomposição do Procedimento de Blinder-Oaxaca dos Salários dos Trabalhadores por
Sexo e Região Centro-Oeste

Variáveis	Diferencial Ajustado (%) Homem e Mulher
• Variáveis (todas utilizadas)	62,5
• Exp ² , Exp, Expduc, Educ	58,6
• Educ, Expduc	55,6
Média	58,9

Decomposição dos Diferenciais Salariais

A Tabela 6 mostra o resultado da decomposição dos diferenciais salariais dos trabalhadores masculinos e femininos, no mercado de trabalho da Região Centro-Oeste, referente ao ano de 2001. As equações foram estimadas utilizando o procedimento da decomposição de Blinder-Oaxaca (1973).

Do diferencial ajustado, considerando todas as variáveis da Tabela 6, esta análise responde por cerca de 62,5% referente ao diferencial ajustado da discriminação salarial da mulher no mercado de trabalho. Para as variáveis educação, experiência vezes educação, experiência e experiência ao quadrado (58%) já reduz em 4,6, e quando analisa apenas as variáveis educação e experiência vezes educação (55,6%) ocorre uma redução 6,9%, registrando portanto, uma acentuada discriminação salarial com a mulher, obtendo uma média de 58,9 do diferencial ajustado.

CONCLUSÃO

Compreender a formação de um mercado discriminatório por sexo faz parte do esforço de questionar a manutenção das desigualdades que oprimem as mulheres e de efetivar a democracia no âmbito doméstico e na esfera pública.

Nesse estudo foram analisadas diversas variáveis sobre situações que poderiam estar relacionadas com a discriminação salarial por sexo no mercado de trabalho da Região Centro-Oeste, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD), para o ano de 2001. Aplicou-se o método Blinder-Oaxaca (1973) para ter os resultados dos diferenciais salariais tanto para os homens como para as mulheres.

Como demonstrado na Tabela 3 e 4, as médias de participação na força de trabalho feminina, à proporção nas variáveis experiência vezes educação ($M=156,37$ e $H=146,25$), educação ($M=9,29$ e $H=7,79$) e nos grupos ocupacionais técnico administrativo ($M=0,18$ e $h=0,14$) e técnico científico ($M=0,16$ e $H=0,07$) são superiores à força de trabalho do homem. E quanto às médias das atividades agricultura ($M=0,01$ e $H=0,18$), indústria da transformação ($M=0,05$ e $H=0,10$) e construção ($M=0,004$ e $H=0,12$) percebe-se a presença marcante do homem nesses setores. São profissões consideradas “masculinas” e a exigência do nível de escolaridade é elementar. As mulheres se destacam acentuadamente nas atividades de serviços e nos grupos ocupacionais onde há exigência de um nível de escolaridade maior. Essas médias confirmam o argumento de que as mulheres brasileiras são mais educadas, 51% possuem todos os diplomas [Barros et al (1999)], e o universo de estudo desse trabalho, segundo grau e nível superior. Agregando-se a esse resultado a força de trabalho feminina que se concentra nos grupos etários mais jovens, conforme Tabela 3, na variável experiência, as mulheres possuem 20 anos, contra 23 anos para os homens, pode-se inferir que o mercado de trabalho feminino é basicamente de mulheres jovens solteiras e casadas, as quais podem se defender dos dificultadores que a dupla jornada de trabalho lhes exige.

A família patriarcal, monogâmica reservou à mulher o papel de doméstica, a natureza definiu-lhe a “vocação de mãe”. Com o desenvolvimento do capitalismo e a integração da mulher no mercado de trabalho, a posição subalterna da mesma é reproduzida através da discriminação profissional. A mulher se constitui em exército de reserva de mão-de-obra barata, daí surge a opressão das mulheres na estrutura social.

Quanto ao diferencial salarial ao longo dos anos na Suécia (2000), um dos países mais desenvolvidos do mundo, os salários das mulheres são de 15 a 20% inferiores em relação aos dos homens e [Barros et al (1999)] observaram a marcante discriminação no mercado de trabalho brasileiro por sexo e nível salarial das mulheres, constatando que ocorre um “gap” salarial de 40% abaixo aos dos homens. Entretanto, nos dados trabalhados através da análise de decomposição dos salários dos trabalhadores por sexo, pelo método de Blinder - Oaxaca (1973) obteve-se um resultado que revela a existência da discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho com o percentual diferencial ajustado (62,5%), analisando a Região Centro-Oeste e todas as variáveis utilizadas nesse trabalho, quando considera as variáveis educação vezes experiência (55,6%), ocorre uma redução de 6,9%. Conclui-se que existe a forte presença da discriminação salarial feminina no mercado de trabalho da Região Centro-Oeste. Esse estudo vem confirmar a presença da discriminação salarial no mercado de trabalho, ou seja, a hipótese desse trabalho, provar se existe ou não discriminação salarial no mercado de trabalho na Região Centro-Oeste.

A discriminação é resultado de uma percepção diferenciada do valor do trabalho da mulher e do homem, estando associada a uma preferência do empregador e da própria sociedade, que pode ser explicada pelos cursos escolhidos pelas mulheres, com a interferência da carga ideológica adquiridas na infância, resultando na subalternidade, impedindo o desenvolvimento profissional.

Entretanto, para inexistir a discriminação feminina, no mercado de trabalho, dependerá da formação profissional, aliada à redução contínua do preconceito contra a mulher presente na sociedade, podendo-se inferir que há outros determinantes que acarretam a ineficiência da diferença salarial no mercado de trabalho, não sendo, portanto, só a pura discriminação.

Enfim, o teste empírico realizado para explicar os diferenciais salariais entre os sexos, observando os modelos teóricos da discriminação por sexo, provou que os estudos desenvolvidos por diversos autores para várias regiões brasileiras e internacionais concluíram que a discriminação por sexo interfere na determinação salarial, mas não é o único fator determinante.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- ALISON, J. Wellington, *Journal of Human Resources* 26, n° 1, pp. 27-46, e David Neumark e William Wascher, *Evidence on employment effects of minimum wages and subminimum wage provision from panel data on state minimum wage laws*, *Industrial and Labor Relations Review* 46, n° 1, outubro de 1992, pp. 55-81.
- ARROW, K. *Some mathematical models of race in the labor market*. A. H. Pascal, ed, *Racial discrimination in economic life*. Lexington, Mass: Lexington Books.
- BAPTISTA, Dulce B. D. A. *Diferenciais de rendimentos e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90*. Artigo, UFMG, 1999.
- BARROS, R. P. de; CORSEUI, C. H.; SANTOS, D. D. dos; FIRPO, S. P. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar**. Rio de Janeiro: Texto de Discussão N° 796, junho de 2001.
- BECKER, G. **The economics of discrimination**. Chicago, The University of Chicago Press, 1971.
- BLINDER, A.. S. *Wage discrimination: reduced form and structural estimates*. *Journal of Human Resources*, 8, p. 436-455, 1973.
- CAIN, G. G. **The economic analysis of labor market discrimination: a survey**. In: ASHENFELTER, O. & LAYARD, R. *Handbook of Labor Economics*, vol. I, 1986. Cap. 13.
- DICIONÁRIO de Ciências Sociais/FGV**, Instituto de Documentação; Benedicto Silva, coordenação geral; Antônio Garcia de Miranda Neto.../ et al. / - 2ª ed. – Rio de Janeiro; Editora da FGV, 1987.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho**, Makron Books, 2000. ENGLAND, P.
- Socioeconomic explanations of job segregation*. In: *Journal of Sociological Economy*, 1992. PHELPS, E. S. **The statistical theory of racism and sexism**. *American Economic Review*, 62, p. 659-661, 1972.
- GUJARATI, D. N. **Econometria básica**. São Paulo: Makrom Books, 2000
- HIRSCH, B. T. e Edward J. S. **Labor earnings, discrimination, and the racial composition of jobs**. *The Journal Human Resources*. Volume 27 number 4 Fall, pp. 602-628, 1992.
- IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – de 2001. Tabulações da autora.
- ISMÉRIO, C. **Mulher: a moral e o imaginário; 1889-1930**. Porto Alegre; Edipucrs, 1995.
- KASSOUF, A.. L. **Wage gender discrimination and segmentation in the brasilian labor market**. *Economia Aplicada*, v. 2, n. 2, p. 243-269. abr./jun. 1998.
- KRUEGER, A. O. *The economics of discrimination*. *The Journal of Political Economy*, Vol. 8, (5), 481-486. 1973.
- LOUREIRO, P. R. A. **Ensaio sobre a economia da discriminação**. Brasília, UnB, 2000. (Tese de Doutorado).
- LOUREIRO, P. R. A.; CARNEIRO, F. G.: **Discriminação no mercado de trabalho**. *Economia Aplicada*, v.5, n. 3, p. 519-545. 2001.

LOUREIRO, P. R. A.; CARNEIRO, F. G; SACHISIDA, A.: Is there discrimination among brazilian lawyers? a fixed – effects approach. In: II SEMINÁRIO DE ECONOMIA APLICADA UnB/IPEA/MTE: DIFERENCIAL DE SALÁRIOS NO BRASIL. Brasília, 2002.

LOVELL, P. **Development and discrimination in brazil.** Development and Change, 24, p. 83 – 101. 1993.

MADDEM, J. F. **The economics of sex discrimination.** Lexington, Mass: Lexington Books, 1971.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings.** New York: Columbia University Press, 1994.

OAXACA, R. L. **Male-Female wage differentials in urban labor markets.** International Economic Review, 14, 693-709. 1973.

ORNERBORG, E. *Suécia: a igualdade dos salários ante os tribunais.* O Correio da Unesco: FGV, p. 27, ago/2000.

PEDRO, J. M. **Mulheres do sul.** In: M. Del Oriori & C. Bassanezi (Orgs). História das Mulheres no Brasil. (pp 279-231) São Paulo; Contexto.

SANTOS, E. C. **Diferencial de salários entre homens e mulheres com nível superior: brasil 1981-90.** Belo Horizonte, UFMG/CEDEPLAR, 1993 (Dissertação de Mestrado)

SILVA, N. D. V.; KASSOUF, A. L. *Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação.* Nova Economia, 10, p. 41-78, 2000.

SOARES, S. S. D.: *O Perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.* Brasília: Texto de Discussão N° 769, novembro de 2000.

STELCNER, et al. *Labor force behavior and earnings of brazilian and men,* 1980. In: PSACHAROPOULOS, G., TZANNATOS, Z. Women's Employment and pay in Latin America: overview and methodology. Washington, D.D., The World Bank, 1992, p. 39-88.

TIEFENTHLER, J. *Femele labor force participation and wage determination in brazil, 1989.* . In: PSACHAROPOULOS, G., TZANNATOS, Z. *Women's employment and pay in latin america: overview and methodology.* Washington, D.D., The World Bank, 1992, p.89-118.