



DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE MULHERES E HOMENS: UMA ANÁLISE POR TIPO DE EMPREGO, REGIÃO, QUALIFICAÇÃO E RAÇA.

Kaiane Lipsuk Caldas¹
Augusta Pelinski Raiher²

RESUMO: Vários estudos demonstram as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. As explicações são inúmeras, dentre as quais se destacam: qualificação; formalidade do emprego, raça, dentre outros fatores. Neste sentido, o objetivo deste trabalho é o de analisar as desigualdades salariais do mercado de trabalho formal e informal do Brasil, com ênfase nos aspectos de gênero e raça. Para isso, coletaram-se dados da PNAD de 2014, separando as informações entre homens e mulheres. Posteriormente, por meio da estatística descritiva, identificou os fatores associados às diferenças nas remunerações dos brasileiros no mercado de trabalho formal e informal de acordo com raça e gênero. Os resultados demonstram existir de fato uma disparidade entre os salários de homens e mulheres, se acentuando quando se está no mercado informal. Como determinantes das desigualdades salariais, constatou-se que fatores de gênero podem sim influenciar nos salários distribuídos entre os indivíduos.

Palavras chave: Gênero; salários; desigualdades; mercado de trabalho.

ABSTRACT: Several studies have shown the differences in wages between men and women. The explanations are numerous, among which the following stand out: qualification; formality of employment, race, among other factors. In this sense, the objective of this paper is to analyze the wage inequalities of the formal and informal labor market in Brazil, with emphasis on gender and race aspects. For this, PNAD data of 2014 were collected, separating the information between men and women. Subsequently, through the descriptive statistics, identified the factors associated with the differences in the remuneration of Brazilians in the formal and informal labor market according to race and gender. The results show that there is in fact a disparity between the salaries of men and women, which is accentuated when one is in the informal market. As determinants of the wage inequalities, it was verified that gender factors can rather influence the salaries distributed among the individuals.

Key-Words: Gender, wages, inequalities, the labor market.

ÁREA (Indicação da área de submissão): Desenvolvimento Econômico.

JEL: J21, J31.

¹ Graduanda de ciências econômicas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Email: kaiane.kai@gmail.com.

² Doutora em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora de Pós Graduação em Economia, do Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais e do departamento de economia da UEPG. Email: apelinski@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Vários estudos demonstram as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. As explicações são inúmeras, dentre as quais se destacam: qualificação; tipo de emprego; formalidade do trabalho; dentre outros fatores (CAVALIERI E FERNANDES, 1998; CARVALHO, et al, 2006).

Os dados da PNAD (2013) demonstram que 73% dos homens estavam ocupados em 2013, enquanto entre as mulheres tinha-se apenas 50%. Esses valores eram mais acentuados na região do nordeste, onde 71% dos homens estavam ocupados e apenas 45% das mulheres se encontravam empregadas. Além dessa menor inserção no mercado de trabalho, os dados da PNAD (2013) demonstram a discrepância em relação ao rendimento: em torno de 65% das mulheres recebiam até dois salários mínimos, enquanto entre os homens, o percentual era de 54%. Portanto, tem-se uma diferença salarial, que precisa ser investigada.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho é o de analisar as desigualdades salariais do mercado de trabalho formal e informal do Brasil, com ênfase nos aspectos de gênero e raça. De maneira mais específica, se busca elaborar um quadro teórico sobre as diferenças salariais segundo gênero; mensurar e analisar os rendimentos entre homens e mulheres do mercado formal e informal, segundo raça, escolaridade, tipo de emprego e região.

A hipótese do mercado de trabalho é dividida em dois setores: o mercado primário, em que os indivíduos possuem carteira assinada, segurança e benefícios, além de receber bons salários, e; o setor secundário, no qual as condições do trabalhador são mais precárias, pois não há registro na carteira, de modo que esses trabalhadores não possuem segurança e não recebem pelos seus benefícios, recebendo salários baixos e com poucas chances de ingressar no setor primário.

Nessa perspectiva, esse trabalho busca comparar as médias salariais entre os indivíduos de acordo com seu gênero e raça, examinando seus atributos produtivos como escolaridade, idade e horas trabalhadas no intuito de compreender quais são os trabalhadores em piores situações no mercado de trabalho.

Para obter esses objetivos coletou-se os dados da PNAD 2014, considerando informações para homens e mulheres economicamente ativos nas regiões urbanas³ brasileiras. Fez-se uso da estatística descritiva para analisar todas as informações, separando os dados entre homens e mulheres no mercado formal e informal. Após isso, foi realizada outra estatística descritiva⁴ para analisar a desigualdade racial no mercado de trabalho formal e informal entre homens e mulheres. Ressalta-se que foi utilizada a classificação de Neri (2003) visando identificar a desigualdade de renda considerando diferentes qualificações.

Sendo assim, esse trabalho está dividido em cinco seções, incluindo está. Na segunda tem-se um referencial teórico acerca do mercado de trabalho e sua desigualdade. Na sequência têm-se a quarta seção apresenta os resultados, finando com as considerações finais.

2 Mercado de trabalho e Gênero

Nesta seção é apresentado inicialmente elementos relacionados ao gênero, e na sequência tem-se as características do mercado de trabalho, com ênfase no mercado de trabalho brasileiro.

³ optou-se por trabalhar apenas com os dados do mercado de trabalho urbano, pois, a informalidade no meio rural é extremamente elevada.

⁴ Usou-se ferramentas do excel como somases e mediases dado o grande número de observações que se tinha. Ressalta-se que cada observação foi ponderada pelo peso amostral.

2.1 Gênero

O termo gênero surgiu com o propósito de se analisar as relações entre os sexos e as construções culturais que determinam as posições da sociedade na busca de sua identidade social, sem explorar as comparações biológicas. Para Butler (2003), a desconstrução da concepção de gênero é a desconstrução de uma equação na qual o gênero funciona como o sentido a essência, a substância, categorias que estão dentro da longa tradição metafísica de hierarquias, pois, a divisão sexo/gênero funciona como um pilar da política feminista e parte da ideia de que o sexo é natural e o gênero é socialmente construído. Em complemento, Saffioti (2015), acredita que esse conceito não se resume a uma categoria de análise, dado que, o estudo sobre gênero demanda um investimento intelectual que vai além do consenso de que gênero é a construção do social do masculino e feminino.

A importância sobre o conceito de gênero gera uma quebra nas barreiras da formação e da construção social, histórica e linguística de homens e mulheres, para Bandeira e Oliveira (1990), a conscientização histórica faz com que os processos de construção/reconstrução das práticas das relações sociais tornam-se importantes, observando o desenvolver/vivenciar de homens e mulheres no social. Nessa linha, Scott (1995), às relações oriundas das desigualdades se dá a partir das relações sociais, pois, esse conceito está além da totalidade formada pelo corpo, intelecto, emoção ou o caráter do “eu”, que entra em relação ao outro.

No Brasil o tema é discutido por Rosemberg (2011), em que a autora busca entender a ótica da desigualdade fazendo uma comparação do avanço da mulher no mercado de trabalho, sempre em comparação com o homem, abordando os aspectos educacionais e questionando a distribuição dos avanços em termos socioeconômicos, raciais e etários.

Artes e Madalozzo (2017) buscaram entender os principais fatores ligados a escolha profissional dos indivíduos que opta por diferentes ocupações e as consequências da diferenciação da remuneração quando se analisa suas características pessoais e suas escolhas ocupacionais. Isto é, se procura entender quais as motivações por detrás das escolhas profissionais dos trabalhadores e quais são os impactos dessas escolhas, uma vez que, há uma maior permeabilidade de mulheres em carreiras consideradas masculinas, mas ainda é raro encontrar homens em profissões femininas.

Os autores buscaram analisar o perfil dos trabalhadores em profissões imperiais (que são direito, engenharia e medicina) ou não, e quais são os possíveis impactos da segregação de sexo e seus impactos na ocupação. Inicialmente se constatou que as características de um indivíduo que trabalha em uma ocupação imperial, em comparação aos demais são bastante distintas, em que, maior parte dos trabalhadores inseridos em ocupações imperiais são de aproximadamente 75% de indivíduos brancos envolvidos nessas três profissões (80% para homens brancos contra 20% homens “não brancos”; 77% para mulheres brancas contra 23% para mulheres “não brancas”), já no caso das ocupações não imperiais, a maior parte dos trabalhadores são “não branco” (55% para homens “não brancos” versus 45% para homens brancos; 51% para mulheres “não brancas” versus 49% para mulheres brancas). As horas trabalhadas se distinguem mais entre os gêneros, sendo para as profissões imperiais 79% dos homens trabalham em tempo integral (40 horas ou mais por semana) para 66% das mulheres, já no caso das profissões não imperiais, 83% dos homens trabalham em período integral e 63% das mulheres o fazem.

No entanto, o fator de maior diferença a ser analisado é o diferencial médio de salários por horas trabalhadas entre homens e mulheres, no caso do direito a diferença entre os sexos foi de 7,9%, 28,1% para medicina e 67,7% na engenharia. Nas profissões integradas os homens ganham cerca de 34% a mais que as mulheres, já no caso das profissões femininas, o percentual da média salarial dos homens é 37% maior do que a das mulheres, mas quando analisamos as ocupações femininas em profissões consideradas masculinas as mulheres ganham 16% a mais que os homens. Sendo assim, os autores acreditam que uma possível explicação sobre as diferenças nas médias salariais entre os gêneros pode estar na duração da jornada de trabalho, uma vez que as mulheres possuem menos horas trabalhadas em relação aos homens.

2.2 Mercado de trabalho

O mercado de trabalho é caracterizado pela oferta e demanda de mão de obra em uma determinada economia. Segundo Chiavenato (2004), o mercado de trabalho é um mecanismo organizado pelas oportunidades de emprego ofertadas pelas diversas empresas, constituindo-se num espaço de trocas e intercâmbios entre serviços e produtos num espaço e período de tempo.

Em complemento, Lacombe (2004), analisa o mercado de trabalho como a oferta e a procura de empregos em um determinado momento da economia, influenciados por fatores que estão inteiramente relacionados ao mundo do trabalho como os socioeconômicos, políticos, a concorrência, a qualificação profissional, entre outras causas.

O mercado de trabalho divide-se entre o formal e informal, representado pelas relações de troca da mão de obra pela remuneração e regulamentações da legislação exigidas pelo mercado. Para Chahad (1998), o mercado de trabalho formal denota as relações contratuais que são determinadas pela força de trabalho e as regulamentações legislativas específicas. No caso do mercado informal é caracterizado como sendo as instituições ou indivíduos que agem de forma ilegal, ou seja, não seguem ou cumprem as legislações trabalhistas, com a ausência de contatos registrados e formalidades de informações básicas de funções exercidas, horas trabalhadas, remuneração, entre outros.

Desta forma, o mercado de trabalho atua conforme as modificações do tempo e do espaço, dos fatores econômicos e das relações entre as empresas e os indivíduos, na demanda e oferta de bens e serviços.

2.2.1 Mercado de Trabalho Brasileiro

Na década de 1990 a economia brasileira passou por profundas transações associadas à globalização, com mudanças na economia, nos aspectos sociais e demográficos, além do avanço de tecnologias. Nesse mesmo período, foram adotadas várias medidas para alcançar um meio mais eficaz de baixar os custos, aumentar a produção com qualidade e melhorar a qualificação dos trabalhadores. Segundo Matosso (1999), esse período foi de grande reversão da trajetória geral das ocupações e de desestruturas no mercado de trabalho brasileiro, com o aumento do desemprego e a precarização das condições de trabalho. O desemprego produtivo foi resultado das oscilações do ciclo econômico sobre o mercado de trabalho e das privatizações lesivas, guerras fiscais e cortes nas despesas públicas. Essas transições que ocorreram na economia do país tiveram grande influência no desenvolvimento com o Plano Real que garantiu o controle da inflação. Ademais, se efetivou políticas monetárias para o controle do déficit fiscal, e o aumento das taxas de juros, controle dos preços e a abertura comercial, impulsionaram o setor industrial e aperfeiçoaram a produção.

Essas transformações na economia brasileira apresentaram resultados posteriores na dinâmica produtiva do país, alterando a geração de empregos e conduzindo a novas adaptações necessárias para se ajustar as ampliações dos setores na busca por garantir um aumento da força de trabalho, com destaque para a presença da mão de obra feminina e dos jovens (CHAHAD, 1998).

Perante esse avanço da economia, o desenvolvimento do mercado de trabalho exigiu uma melhor qualificação do trabalhador, com a organização dos setores de trabalho, com novas formas de contrato e recomposição das tarefas visando uma melhor produção, elevando a competição, com maior flexibilidade, menores custos e lucratividade para as empresas. Nesse cenário, o mercado de trabalho foi se adaptando como a formação de setores de melhor funcionamento e de maior independência, aumentando os contratos de trabalho e a qualidade para o trabalhador e para os investimentos em produção de alta tecnologia, visando uma maior lucratividade.

Destarte, observa-se o crescimento da economia e do mercado de trabalho brasileiro com uma melhor organização da oferta de serviços, acentuada a uma nova geração de empregos e renda. Ademais, a inserção das mulheres no mundo do trabalho causou um grande impacto na economia brasileira e os fenômenos culturais e sociais, que tratam de discutir a igualdade de gênero na sociedade, trouxeram inúmeras mudanças sociais, demográficas e econômicas para o período. Ao

longo do tempo, as reflexões sobre o valor da mulher e as condições do trabalho feminino possibilitaram que elas ocupassem espaço em cargos e profissões que eram impossíveis em anos anteriores.

Ainda assim, há muito que progredir sobre desigualdade entre os gêneros, e também, há muito que se reparar na desigualdade entre as próprias mulheres, dado que, mesmo que exista um marcador comum que as coloque em piores condições no espaço do trabalho, a contribuição do feminismo negro, por exemplo, foi decisiva no processo de fragmentação deste sujeito dito universal, evidenciando que, para além de algo que une as mulheres, existe muito que as separa e as hierarquiza e isso, cada vez mais, precisa ser enfrentado (IPEA, 2016, p.1).

2.2.2 A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho

Na literatura, diferentes estudos evidenciam a discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho. A indagação que acaba chamando a atenção é a relação entre indivíduos que apresentam atributos produtivos semelhantes, mas que representam os piores indicadores do mercado de trabalho, atuando em empregos informais em condições precárias ou rendimentos inferiores.

No século passado ocorreram grandes acontecimentos que intensificaram a presença da mulher nas atividades econômicas. Inicialmente o trabalho feminino era complementar ao masculino, para o sustento da família, mas com as mudanças que ocorreram no país, o mercado se adequou às novas condições tecnológicas e de inovação, gerando um aumento no desemprego dos “chefes de família”. Com a queda desses rendimentos e na qualidade de vida das famílias, as mulheres saíram na busca de empregos para garantir a renda e o sustento da casa. (AQUINO, 1995; ALVES, 1997; BARRIO e SOARES, 2006).

Um fator de grande importância nesse período foi o desenvolvimento da tecnologia e dos eletrodomésticos, juntamente com as mudanças culturais e sociais da mulher na sociedade, a elevação da escolaridade e qualificação, o grande número de mulheres como “chefes de família”, proteção à maternidade, o aumento no número de creches, e a queda da fecundidade, foram elementos fundamentais para o avanço feminino.

Apesar de todos os avanços, o trabalho não pago ou doméstico continua sendo um grande fardo para as trabalhadoras, pois, segundo a Pnad (2013), os homens apresentavam uma carga horária de trabalho maior que as mulheres, porém, o trabalho doméstico ainda continuava sendo uma atividade feminina, o que totalizava uma quantidade maior de horas de trabalho total para as mulheres.

Em uma pesquisa realizada pelo IBGE (2008), a experiência profissional influencia no grau das diferenças salariais e na discriminação por raça e gênero. No entanto, é evidente que uma parte da população detém uma remuneração mais baixa por características que não estão relacionadas aos atributos produtivos. Os indicadores demonstraram que apenas 40% das mulheres trabalhavam com carteira assinada, recebendo cerca de 60% dos rendimentos dos homens, de modo que, na comparação entre os indivíduos com nível superior, as mulheres recebiam, em média, 40% a menos que os homens. Conforme, Langoni (1973), a desigualdade de renda é gerada pelo mercado de trabalho e a heterogeneidade da força de trabalho em relação à idade, sexo, nível educacional, setor de atividade e região de residência, são os principais determinantes dessa desigualdade de renda no Brasil.

Quando a mulher adentra no mercado de trabalho sua participação era de provedora da renda familiar, no entanto, a sua função de trabalhadora não fez com que suas responsabilidades como mulher/mãe se alterasse; dessa forma, se faz necessário analisar quais os fatores que influenciam a carreira dessa mulher no mercado de trabalho. A princípio, um dos fatores que podem justificar a desigualdade da renda entre indivíduos igualmente produtivos, mas de sexos opostos são as médias por horas trabalhadas, em que os homens apresentam uma maior carga horária trabalhada que as

mulheres. Contudo, as obrigações familiares fazem com que muitas mulheres se mantenham no mercado informal.

Segundo Raiher (2013), os avanços da industrialização, urbanização e queda da taxa de fecundidade geraram a possibilidade da mulher se inserir no mercado de trabalho, no entanto, isso fez que com sua interdependência entre a vida pessoal e familiar aumentasse, não rompendo com a divisão sexual do trabalho (no âmbito doméstico). As consequências disso são trabalhadoras em atividades informais, de baixa remuneração, em segmentos menos organizados, os quais permitam que se dediquem também às atividades do lar, condicionando a persistência de rendimentos inferiores para as mulheres. A autora buscou analisar a probabilidade dos lares chefiados por mães de família se inserir na pobreza, constatando que a marginalização é maior sobre essas mulheres e seus lares se dão pela diferenciação de rendimentos no mercado de trabalho, além de fatores como a alta interdependência da sua vida familiar e profissional, a sua inserção em segmentos menos organizados da economia, a busca por trabalhos informais que garantem uma maior flexibilidade das suas responsabilidades com os filhos e principalmente sobre a região do país que essa mulher vive e o tamanho da sua família.

A redução dessa discriminação de raça e gênero podem ser implementadas por políticas públicas, inclusão social e a redução da pobreza. Conforme destacam Costa e Silva (2008), a desigualdade social sob a perspectiva de gênero torna-se indispensável e urgente, pois geram consequências negativas não só para a mulher, mas para toda a sociedade.

A presença da força de trabalho feminina é fundamental para o mercado e para a economia, porém é possível inferir que as mulheres são afetadas por muitas dificuldades, principalmente para se manter no mercado de trabalho devido ao seu ciclo de vida, família e maternidade. Por isso, políticas públicas precisam ser efetivadas, visando melhorar a entrada das mulheres no mundo do trabalho.

2.3 Teorias da Discriminação e Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho

A existência da discriminação no mercado de trabalho vem promovendo um amplo debate na busca pela compreensão e combate aos preconceitos éticos, de raça, orientação religiosa, orientação sexual, deficiência física, idade, raça ou gênero, e o porquê de indivíduos com os mesmos atributos produtivos são diferentemente avaliados com base em atributos não produtivos. Segundo Loureiro (2003), em uma economia competitiva a discriminação é ineficiente, uma vez que os indivíduos recebem uma remuneração menor do que seu produto marginal, acarretando salários desiguais e segregação. O autor identifica a discriminação em quatro tipos básicos: a discriminação salarial, que ocorre quando trabalhadores que exercem a mesma atividade recebem salários diferenciados; a discriminação por emprego está relacionado a grupos minoritários que estão em desvantagem no mercado de trabalho, geradas pela baixa oferta de emprego; a discriminação de trabalho ou ocupacional ocorre quando trabalhadores minoritários são restringidos ou proibidos de ocupar certas funções, mesmo sendo aptos para exercê-las; e a discriminação ao acesso de capital humano, consiste em menores oportunidades de um determinado grupo ter acesso à educação formal e treinamento.

Para melhor entendimento do problema relacionado à discriminação e a segmentação no mercado de trabalho, é necessário analisar as características produtivas individuais dos trabalhadores como idade, escolaridade, experiência. Por exemplo, as oportunidades de um indivíduo de integrar-se ao mercado de trabalho formal aumentam a cada nível de escolaridade, porém, no caso do mercado informal, essas chances de participação se reduzem na medida em que aumenta a escolaridade. (Fernandes, 2015, p. 241-259; Silva e Kassouf, 2000, p.1-37).

Para Yannoulas (2002), a discriminação sobre a mulher no mercado de trabalho está associada à ideia cultural de que as mulheres possuem características que determinam quais seriam os cargos em que elas poderiam ocupar nos setores de atividades, pois, se nota que há uma divisão sexual no mercado de trabalho. As mulheres possuem menores possibilidades de promoção a cargos mais altos que os homens, ou, como ocorre em determinados setores de atividades, a presença da

mão de obra feminina é maior, mas os cargos hierárquicos mais altos são ocupados principalmente por homens. As mulheres negras são as mais afetadas com a discriminação no mercado de trabalho, essas trabalhadoras se encontram nos setores que ofertam menores salários e poucas chances de ascensão.

A teoria da segmentação estuda a dualidade do mercado de trabalho que não pode ser explicada somente pelo investimento no capital humano, como no caso da educação, visto que apesar de ser um critério importante, é apenas uma característica de seleção. Os indivíduos são remunerados de acordo com a ocupação que este está inserido no mercado de trabalho, pois, existem critérios que diferenciam cada emprego como a qualificação, a seleção, critério de recrutamento, treinamento, promoção de mão de obra, condições de trabalho e níveis de salário.

O mercado de trabalho é gerador de renda dividido em dois segmentos: o mercado primário, que é atribuído a trabalhos de período integral, salários relativamente elevados, estabilidade, alta produtividade, treinamentos, normalmente caracterizam empresas de grande porte; e o mercado secundário, que está atribuído a salários e produtividades baixas, qualificação mínima, alta rotatividade, treinamento mínimo, na sua maioria sem contratos formais, normalmente caracterizadas por pequenas empresas. Segundo Barros e Mendonça (1993,1996), há dois tipos de segmentação no mundo do trabalho: o primeiro é aquele que resulta de diferenças de tecnológicas e/ou de poder de mercado entre as firmas; o segundo tipo é de natureza institucional, consequência da legislação trabalhista e/ou da presença de sindicatos.

Para, Silva (2006), o mercado de trabalho sofreu diversas modificações que causaram uma ditocomização na sua estrutura industrial, intensificando os diferentes tipos de trabalhos, gerando obstáculos para os trabalhadores secundários na obtenção de melhores cargos. Em vista disso, um grande investimento na educação dificilmente irá melhorar a situação desses trabalhadores, pois, se faz necessária uma mudança no sistema estrutural de operação do mercado de trabalho como um todo. No Quadro 1 são apresentados diversos estudos que buscam analisar empiricamente a aplicabilidade da teoria da discriminação ou da segmentação.

Quadro 1 - Síntese de evidências empírica acerca da aplicabilidade da teoria da discriminação e da segmentação.

Autor(es)	Metodologia	Espaço Analisado	Conclusões
Loureiro (2003)	Modelos de discriminação estatística	Teoria da Discriminação	A discriminação é um argumento da função utilidade do empregador, mesmo que isso cause uma redução de lucros.
Fernandes (2015)		Teoria da Discriminação	Como a força de mercado é considerada uma mercadoria, as pessoas com produtividades parecidas ou idênticas devem ter o mesmo salário.
Silva e Kassouf (2000)	Máxima Verossimilhança	Teoria da Discriminação	A discriminação salarial por gênero ocorre em grandes proporções no mercado formal e informal, sendo maior no mercado formal. Concluiu-se que as diferenças salariais entre os dois segmentos de trabalho são as características produtivas e individuais dos trabalhadores.
Yannoulas (2002)		Teoria da Discriminação	A discriminação sobre a mulher no mercado de trabalho está associada à ideia cultural de que as mulheres possuem características que determinam quais seriam os cargos em que elas poderiam ocupar.
Cacciamali e Hirata (2005)	Modelo Probit	Teoria da Discriminação	É evidente as discriminações por gênero e raça nos mercados de trabalho formal e informal e entre os grupos mais pobres.
Barros e	Estimativas	Teoria da	Com exceção da segmentação entre os

Mendonça (1993,1996)		Segmentação	segmentos formal e informal, todas as demais formas de discriminação e de segmentação declinaram ao longo da década.
Silva (2006)		Teoria do capital humano e segmentação do mercado de trabalho	É de fundamental importância a discussão sobre o mercado de trabalho, assim como uma análise diferenciada entre os países, para que se possa captar a maior complexidade do mercado de trabalho

Fonte: Elaboração da autora.

3 Mercado de trabalho brasileiro: uma distinção por gênero

O mercado de trabalho é formado pela oferta e procura de empregos, em que todos os indivíduos apresentam seus atributos produtivos e qualidades para uma melhor escolha de seu emprego. A relação da diferença de salários e qualificações dos trabalhadores entre o mercado formal e informal está na ausência de seguridade dos que estão alocados neste último. (FERNANDES, 1996, p.12; KASSOUF, 1998, p.34)

Conforme dos dados da Tabela 1, 96,06% dos homens e 93,0% das mulheres estavam ocupados. Desse resultado, a maioria estava inserida no mercado formal, ressaltando que as mulheres detinham um menor percentual de inclusão na formalidade.

Com efeito, o mercado formal era composto por 44,05% de mulheres, em que 50,3% dessas trabalhadoras eram brancas, cenário similar ao dos homens, os quais tinham uma participação no mercado formal igual a 55,95%, e destes, 56,8% eram brancos. Desta maneira, pode-se inferir que o mercado de trabalho como um todo possui a predominância de homens e de indivíduos brancos, comprovando a existência das desigualdades de gênero e de raça.

Tabela 1 - Percentual dos trabalhadores no mercado formal e desempregado - 2014

	Mercado Formal	Ocupados	Desempregados
Homem	55,95%	96,06%	3,40%
Mulher	44,05%	93,00%	7,00%

Fonte: Pnad, com dados organizados pela pesquisa.

A Tabela 2 mostra o salário médio por hora trabalhada no mercado formal e no informal, obtendo, respectivamente, R\$ 11,07 e R\$ 7,00, uma diferença de 36,7% maior em prol do segmento formal. Ademais, além de o setor formal apresentar os melhores rendimentos detinha também uma escolaridade mais elevada, em média 11,1 anos contra 9,0 anos de estudo dos trabalhadores do segmento informal.

Quando se trata de salários em relação ao gênero e ao mercado formal, existia uma diferença considerável entre os salários médios por horas trabalhadas no mercado formal, como mostra a Tabela 2, de 10,44%, obtendo R\$ 11,59 para os homens e R\$ 10,38 para as mulheres. Essa diferença se amplia quando se investiga o mercado informal (13,03%), com salário médio de R\$ 7,44 para os homens contra R\$ 6,47 para as mulheres. Portanto, acentua-se a desigualdade de gênero quando se está no mercado informal, com salários médios para as mulheres significativamente menores do que os auferidos na média pelos homens. Indo além e comparando o salário médio dos homens do mercado formal *versus* o salário médio das mulheres no mercado informal destoa ainda mais essa discrepância, em que o primeiro recebe, na média, quase o dobro do que o segundo.

Levando em consideração a análise do percentual de ocupação dos mercados formais e informais juntamente com a análise da média salarial por horas trabalhadas dos indivíduos, pode-se concluir que os homens são dominantes com relação às ocupações, além de serem os melhores remunerados. Essa desigualdade de oportunidades e diferença entre as remunerações demonstra que os indivíduos igualmente produtivos não são igualmente reconhecidos no mundo do trabalho.

Tabela 2 - Estatística descritiva do mercado de trabalho formal e informal – Brasil - 2014

Mercado de trabalho	Sexo	Idade (anos)		Escolaridade (anos)		Salário médio (R\$)		Horas trabalhadas		Salário Médio/horas Trabalhadas (R\$/hs)
		Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média
Total	Total	36,3	0,33	10,5	0,38	1.800,38	1,14	40,0	0,26	11,25
Formal	Total	36,6	0,32	11,1	0,33	1.838,17	1,21	41,5	0,21	11,07
Informal	Total	35,7	0,38	9,0	0,54	1.013,76	1,36	36,2	0,37	7,00
Total	Homem	36,1	0,34	9,9	0,41	1.776,79	1,30	42,0	0,23	10,57
Formal	Homem	36,6	0,32	10,5	0,36	1.984,24	1,24	42,8	0,20	11,59
Informal	Homem	34,5	0,40	8,9	0,51	1.177,03	1,40	39,5	0,31	7,44
Total	Mulher	36,7	0,32	11,2	0,34	1.408,12	1,21	37,7	0,29	9,33
Formal	Mulher	36,6	0,31	11,9	0,29	1.652,66	1,13	39,8	0,22	10,38
Informal	Mulher	36,9	0,35	9,6	0,43	850,13	1,20	32,8	0,42	6,47

Fonte: Pnad, com dados organizados pela pesquisa.

Nota: CV refere-se ao coeficiente de variação

O principal objetivo desse trabalho refere-se à análise da diferença salarial entre os indivíduos do mercado de trabalho brasileiro. Conforme mostra a Tabela 2, a média total do salário por horas trabalhadas era de R\$ 11,25, tendo uma remuneração de R\$ 10,38 para a mulher no mercado formal (representando uma diferença de -7,73%) e no caso dos homens essa variação foi de 1,30% a mais que a média do total do mercado de trabalho. No entanto, como se está analisando a média salarial por horas trabalhadas, tem-se que os homens trabalhavam cerca de 42,8 horas semanais contra 39,8 horas das mulheres, representando uma diferença de -7,0%. Neste contexto, pode haver uma diferença entre os salários por conta das horas trabalhadas a mais por parte dos homens, porém, nessas horas não estão contabilizadas as horas de atividades domésticas. Vale ressaltar que mesmo que as mulheres trabalhassem a mesma quantidade de horas semanais que os homens, elas ainda ganhariam menos.

Além de tudo, as trabalhadoras apresentaram uma escolaridade superior aos seus trabalhadores em 13,33%, sendo respectivamente 11,9 *versus* 10,5 anos estudados. Portanto fica claro que há uma discriminação no mercado de trabalho formal, e que indivíduos igualmente produtivos não recebem a mesma remuneração.

Ainda utilizando os dados da Tabela 2, tem-se que o mercado informal se encontrava em uma pior situação tanto para os homens como para as mulheres em relação ao mercado como um todo: quando se compara a média total por horas trabalhadas do mercado de trabalho geral obteve-se R\$11,25 por hora contra R\$ 7,00 a hora média do segmento informal. No caso das mulheres, a diferença entre a remuneração recebida na média total por horas trabalhadas comparadas a média salarial por horas trabalhadas por elas no mercado informal (R\$6,47) foi de 42,4% a menos para esta última; já no caso dos homens (R\$7,44) essa diferença foi somente no montante de 33,8%. Esses resultados corroboram com a conclusão de que as mulheres do mercado informal são as mais prejudicadas.

Para Reis (2006), o segmento que mais contribui para a pobreza brasileira é a informalidade do mercado de trabalho, em que os lares que vivem na pobreza são chefiadas na sua maioria por trabalhadores informais, os quais tem trabalho, mas não ganham o suficiente para sustentar suas famílias.

No caso da idade média dos trabalhadores, não se tem uma discrepância, ficando próximos dos 36 anos, independente do sexo e da formalidade do mercado (tabela 2). No entanto, existe uma diferença clara entre as horas trabalhadas quando se analisa homens *versus* mulheres, apresentando, na média, um valor superior para os primeiros. Isso vai ao encontro dos argumentados anteriores, podendo ser justificado por sua dedicação à família, detendo uma interdependência da sua vida familiar com a profissional, dividindo seu tempo entre o trabalho e os afazeres domésticos.

Se observar a escolaridade média, independente se é no mercado formal ou informal, as mulheres apresentaram uma média maior em 2014 (Tabela 2). É claro que não está se considerando o tipo de trabalho e formação, mas no geral elas apresentaram uma maior formação formal, o que,

pela literatura do capital humano (BECKER, 1973), deveria resultar em médias salariais superiores. Neste sentido, reforça-se o argumento de que outros elementos, como a dupla jornada, inserção no mercado informal, serviços não tão rígidos quanto ao horário, etc, influenciam mais diretamente nessa desigualdade do que apenas a formação do seu capital humano.

Para melhor evidenciar a relação entre a remuneração e os anos de estudo entre os indivíduos, a Tabela 3 apresenta a renda média por faixa de escolaridade entre gêneros no mercado formal e informal. Para isso, utilizou-se a definição de Neri (2003), classificando os trabalhadores em: não-qualificados (são os trabalhadores com 1 a 3 anos de estudo); semi-qualificados (que possuem de 4 a 10 anos de estudo) e; os qualificados (com 11 anos ou mais). Os resultados da Tabela 3 mostram a relevância da escolaridade na remuneração do mercado formal, no entanto, mesmo com essa importância, teve-se diferenças entre os homens e as mulheres: entre os qualificados a diferença em favor dos homens foi de 30,3%; para os semi-qualificados foi de 39,10% e; para os não-qualificados foi igual a 11,32%. Ou seja, a qualificação é um dos principais meios para que os trabalhadores ingressem em cargos de qualidade no mercado de trabalho, havendo ainda uma discriminação entre os gêneros, mesmo que as mulheres sejam mais qualificadas que os homens (como apresentado na tabela 2).

A renda média por escolaridade no mercado informal evidencia que as mulheres, independente dos seus anos de estudo, foram as que receberam a menor remuneração comparadas tanto aos homens do segmento formal/informal como também com as mulheres do mercado formal. Comparando a renda média de uma mulher no mercado informal da categoria de semi-qualificação e uma mulher do formal da mesma categoria tem-se uma diferença de 50,9%; quando comparada a um homem do mercado formal da mesma categoria a discrepância é de 52,1% e quando relacionado a um homem do mercado informal da mesma categoria difere-se em 31,3%. Ou seja, o mercado informal é composto por 49,5% (Tabela1) de mulheres e essas trabalhadoras recebem as piores remunerações em qualquer nível de escolaridade. E quanto maior é a sua inserção no mercado informal, maior tende a ser essa desigualdade, dado que as maiores diferenças entre as das mulheres *versus* dos homens se deu no mercado de trabalho informal.

Ademais, ao se comparar as mulheres *versus* os homens nos mesmos grupos de qualificação e nos mesmos mercados, e a diferença quanto à renda média foi significativamente elevada para os homens. Ratifica-se assim a discriminação que se tem em prejuízo às mulheres, demonstrando que, independente da qualificação média, tem-se um prejuízo salarial para as mulheres.

Tabela 3 -Renda media por faixa de escolaridade – mercado formal e informal e gênero – Brasil – 2014 (R\$)

Anos de estudos	Mercado formal			Mercado informal		
	Homem (a)	Mulher(b)	Diferença (a/b) (%)	Homem (c)	Mulher (d)	Diferença (c/d) (%)
Não qualificado	1.057,42	937,69	12,77	715,42	504,95	41,68
Semi-qualificado	1.286,36	924,77	39,10	897,94	616,14	45,74
Qualificado	2.445,94	1.877,18	30,30	1.733,20	1.106,27	56,67

Fonte: Pnad, organizado pela pesquisa

Nota: não-qualificados (entre 0 e 3 anos de estudo), semi-qualificados (entre 4 e 10 anos) e qualificados (11 anos ou mais).

Conforme foi evidenciado nas seções anteriores, nos últimos anos a mulher vem mudando sua posição na sociedade, se inserir mais fortemente no mercado de trabalho, mudando sua posição como chefe de domicílios etc. No entanto, ao mesmo tempo, em que ela intensificou a interdependência da sua vida profissional com a familiar, não rompendo com a divisão sexual do trabalho (no âmbito doméstico), não havendo uma ruptura total na estrutura patriarcal das famílias. Ademais, a atuação em atividades mais flexíveis, informais, e em segmentos menos organizados, atrelado a sua dedicação às atividades do lar, são alguns dos fatores que condicionam a persistência de rendimentos inferiores para as mulheres, intensificando a problemática das desigualdades salariais.

Dessa forma, a Tabela 4, apresenta uma melhor evidência da influência dos afazeres domésticos por gênero relacionados a renda dos trabalhadores. Inicialmente, ao analisar os dados conclui-se que as mulheres de qualquer nível de renda ainda dedicam mais horas para os afazeres domésticos que os homens. As mulheres que recebiam menos de 1 salário mínimo, que no ano de 2014 correspondia à R\$ 724,00, eram as que mais se dedicam aos afazeres domésticos (22,9 horas semanais), enquanto os homens com mesma renda media despendiam apenas 10 horas semanais, tendo uma diferença de 56,3%. Vale ressaltar que quanto maior a renda média do individuo menor era a sua dedicação para os afazeres domésticos, no entanto, mesmo pertencendo a grupos com rendas médias maiores, elas continuavam a ter maior percentual de horas destinadas aos afazeres do lar. Esses resultados corroboram com os argumentos de que, além da desigualdade no mercado de trabalho como um todo, as atividades domésticas ainda apresentam-se como obrigação especialmente para as trabalhadoras, não havendo uma ruptura na divisão sexual do trabalho.

Tabela 4: Horas destinadas às atividades domésticas – por faixa de renda – por gênero – Brasil – 2014

Salário	Horas domesticas		Diferença (a/b) (%)
	Homens (a)	Mulheres (b)	
Menos de 1 salário	10,0	22,9	-56,33
1 salário	10,1	19,7	-48,73
1 a 2	10,3	19,2	-46,35
2 a 3	10,0	17,5	-42,86
3 a 4	9,7	17,5	-44,57
4 a 5	9,6	16,4	-41,46
5 a 7	9,3	15,3	-39,22
7 a 10	8,8	14,4	-38,89
Mais de 10	7,9	12,9	-38,76

Fonte: Pnad, organizado pela pesquisa

Conforme destaca o IPEA (2012), mesmo com as transformações sociais, culturais, educacionais que se teve 90% das mulheres brasileiras inseridas no mercado de trabalho - a partir dos 16 anos - eram responsáveis pelos afazeres domésticos, e para os homens esse percentuais era de apenas 50%. Ou seja, as mulheres dedicavam em média 26,6 horas semanais para os afazeres domésticos e os homens, por sua vezes, despendiam apenas 10,5 horas semanais. Neste contexto, se somar a média do trabalho formal mais o doméstico, a atuação das mulheres é bem mais intensa, e recebem, ao mesmo tempo, bem menos que os homens. Neste contexto, não importa se a mulher tem uma alta renda, se é considerada chefe de família, se está ocupada, ela sempre gastará mais tempo com afazeres domésticos que os homens nas mesmas posições.

Contudo, essas imperfeições no mercado de trabalho - principalmente as que concernem à discriminação salarial entre os indivíduos – tendem a gerar resultados distintos na geração do bem-estar dos agentes. Silva (2007) relata que os salários representam o preço pelo produto do trabalho e suas diferenças ocorrem de individuo para individuo, de função para função de regiões para regiões e de país para país. Porém, existem outros fatores, como a discriminação por gênero e raça que podem ser determinantes dessas desigualdades salariais. Existem discrepâncias gritantes que ocorrem de homens brancos para homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, com diferenças salariais imensas e com inserção no mercado de trabalho diferenciada.

Os fatores que influenciam o mercado de trabalho são importantes para a determinação de renda. Segundo Chahad e Picchetti (2004), esses fatores ocupam o papel central nas discussões de políticas econômicas uma vez que a evolução do salário no Brasil pode ser determinada tanto pela política de reajustes compulsórios de salários, como também pelo comportamento do mercado de trabalho, isto é, oferta e demanda de mão de obra.

A discriminação no mercado de trabalho não está presente somente nas relações de gênero, ela se sobrepõe de maneira negativa quando se analisa as relações salariais de indivíduos com os

mesmos fatores produtivos, porém de raças diferentes. A desigualdade social e de renda presente na sociedade brasileira se fundamenta em um preconceito negativo no mercado de trabalho.

A Tabela 5 apresenta os salários médios por horas trabalhadas dos indivíduos com relação à raça, gênero e do mercado formal ou informal. Os resultados apontam que os trabalhadores de cor amarela (R\$ 18,53) são os melhores remunerados, seguidos respectivamente dos trabalhadores brancos (R\$ 12,43), indígenas (R\$ 8,25), pardos (R\$ 8,18) e negros (R\$ 8,14).

O mercado de trabalho é ocupado por 48,3% de indivíduos brancos, 33,7% pardos, 8,5% de amarelos, 8,2% de negros e 1,27% de indígenas, isso indica que há uma predominância de indivíduos brancos no mercado de trabalho. Ademais, no segmento formal, ostrabalhadores homens e brancos em 33,74% obtiveram um destaque. Isso mostra que o mercado formal possui uma desigualdade de gênero e raça, em que os indivíduos brancos possuem mais chances de ingressar no mercado formal que qualquer outra raça analisada.

Já no caso do mercado informal, tem-se que os homens pardos representaram 20,62% dos cargos ocupados. Esse resultado corrobora com a ideia de que o mercado informal é ocupado por indivíduos que possuem menos chances de garantir uma ocupação no mercado formal, pois temos que os trabalhadores considerados homens e pardos predominam essa categoria.

Os resultados apresentados na Tabela 5 mostram que os trabalhadores da raça “amarela” continuam apresentando os melhores salários médios por hora trabalhada (R\$ 20,06), seguido dos trabalhadores brancos (R\$ 13,74), indígenas (R\$ 10,52), pardos (R\$ 9,53) e negros (R\$ 9,26). Das respectivas médias apresentadas, nota-se que os salários médios por hora trabalhada dos “negros” são menores do que dos trabalhadores “amarelos” e “brancos” respectivamente em 53,8% e 32,5%. Já no caso do mercado informal, as médias salariais apresentaram uma considerável queda em relação ao mercado formal, de maneira que os indivíduos “indígenas” tiveram a menor média salarial (R\$ 4,47), seguida dos “negros” com R\$ 4,50 e dos “pardos” com R\$ 4,55.

Quando se observa os resultados na presença dos gêneros, nota-se que, numa média geral, os homens de todas as raças ganhavam em média mais que as mulheres. As diferenças percentuais de gênero dos trabalhadores “amarelos” é de 32,3%, “brancos” 22,7%, “negros” 23,9%, “pardos” 21,3% e os “indígenas” 18,2%. Essa diferença salarial entre raça e gênero também está presente no mercado formal e informal. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os “negros” homens e mulheres apresentam, respectivamente, as médias de R\$ 9,99 e R\$ 8,18, seguidos dos “pardos”, com média de R\$ 10,24 e R\$ 8,60, e os “indígenas”, com média R\$ 11,10 e R\$ 9,69.

A discriminação do mercado de trabalho sobre a mulher se sobrepõe às relações de raça, as quais, na sua maioria, incidem sobre a mulher negra. Isso revela um isolamento social e ocupacional.

Tabela 5 - Estatística descritiva da média recebida por horas trabalhadas do mercado de trabalho formal e informal de acordo com o gênero e raça– Brasil - 2014 (R\$/h)

Mercado de trab.	Sexo	Brancos		Negros		Amarelos		Pardos		Indígena	
		Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV
Total	Total	12,43	1,30	8,14	1,12	18,53	1,22	8,18	1,10	8,25	1,14
Formal	Total	13,74	1,24	9,26	1,09	20,06	1,14	9,53	1,03	10,52	1,09
Informal	Total	8,06	1,48	5,43	1,01	13,80	1,55	5,32	1,08	4,47	0,48
Total	Homem	13,98	1,33	9,08	1,16	22,13	1,16	9,02	1,08	8,89	1,06
Formal	Homem	15,18	1,27	9,99	1,14	23,11	1,10	10,24	1,04	11,10	0,98
Informal	Homem	9,61	1,52	6,41	1,01	18,46	1,49	6,05	1,08	4,48	0,34
Total	Mulher	10,79	1,21	6,91	0,98	14,97	1,24	7,09	1,08	7,27	1,32
Formal	Mulher	12,15	1,15	8,18	0,92	16,77	1,17	8,60	1,01	9,69	1,28
Informal	Mulher	6,59	1,27	4,50	0,91	10,32	1,45	4,55	1,04	4,47	0,57

Fonte: Pnad, com dados organizados pela pesquisa

Nota: CV refere-se ao coeficiente de variação

Posto isso, pode-se concluir que o mercado de trabalho formal é predominado pelos homens, principalmente os brancos e amarelos, que recebem as melhores remunerações, seguidos dos

indígenas, pardos e negros. Já no caso do mercado informal há uma predominância de homens pardos, no entanto, as mulheres brancas e negras ocupam mais cargos que os homens dos mesmos sexos, porém, ainda recebem uma remuneração inferior. Percebe-se que indivíduos negros, pardos e indígenas de ambos os sexos apresentam os piores indicadores salariais no mercado formal e informal quando se comparados a indivíduos brancos e amarelos. A disparidade salarial entre raças ainda é uma realidade no Brasil. As formas de inserção dos trabalhadores negros e pardos ainda são muito precárias, mesmo com o crescimento do emprego mais formalizado, a participação relativa dos negros é maior nas ocupações nas quais os direitos trabalhistas são desrespeitados. Ao analisarmos os dados nota-se que as desigualdades raciais e a discriminação de gênero estão ligadas e se potencializam.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho era analisar as desigualdades salariais do mercado de trabalho formal e informal do Brasil, com ênfase nos aspectos de gênero e raça. A redução da discriminação por gênero é uma estratégia para a redução da pobreza, pois a discriminação é um agravante para a justiça social, pobreza e desigualdades. Ela está presente, sobretudo nos indivíduos que estão nas piores situações de trabalho, levando a ineficiência do produto, além do bem-estar da sociedade, da economia, nos níveis de renda e desigualdade.

Obteve-se que os homens possuem uma média salarial superior a das mulheres tanto no mercado formal quanto no informal. Ademais, mesmo que os homens dediquem mais horas no trabalho, as mulheres são, na sua maioria, as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, horas essas que não são inclusas na classificação de horas trabalhadas, e esse é o primeiro fator que representa a desigualdade em qualquer nível de renda. Em seguida, a escolaridade seria um fator de grande importância para a seleção de um indivíduo ao cargo no mercado, porém, foi evidenciado que as mulheres são as mais escolarizadas independentes do mercado estudado, demonstrando mais uma vez que não são somente os atributos produtivos que decidem a posição de contratação desses indivíduos, causando a desigualdade.

Já no caso da desigualdade racial, se nota que as médias salariais dos trabalhadores amarelos e brancos são superiores as médias de trabalhadores pretos, pardos e negros, principalmente quando relacionados ao mercado de trabalho informal, em que as médias se reduzem consideravelmente. E quando analisado essas médias salariais de raça e gênero, as mulheres apresentaram menores rendimentos também, principalmente a mulher negra.

Por isso, identificar a existência dessa desigualdade, bem como seus fatores associados, torna-se crucial. No Brasil, tende a ser alta a diferença entre os rendimentos médios dos homens, das mulheres e a raça, se acentuando ainda mais quando se contrapõe o mercado formal com o informal.

Neste sentido, é importante que políticas públicas sejam trabalhadas para que a mulher consiga uma maior autonomia especialmente das suas funções domésticas, liberando-se para atuar de forma mais intensa no mercado de trabalho, podendo se inserir em segmentos que remunerem mais, e que não sejam tão vulneráveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, E.L.G.; AMORIM, B.M.F.; CUNHA, C.H.M. Emprego e ocupação: algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na Grande São Paulo –1988/1995. IPEA, Texto para Discussão, Rio de Janeiro, 1997.

Artes. Rinaldo, Madalozzo. Regina. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. Insper, São Paulo, São Paulo, 2017.

AQUINO, E.M.L.; MENEZES, G.M.S.; MARINHO, L.F.B. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.281-290, 1995

BANDEIRA, Lourdes Maria & OLIVEIRA, Eleonora M. de. Trajetória da Produção Acadêmica sobre as Relações de Gênero nas Ciências Sociais. In: GT 11 - A transversalidade do gênero nas ciências sociais. XIX Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, outubro de 1990.

BARRIO, K.; SOARES, M. As mulheres e os homens no mercado de trabalho metropolitano: uma análise da Região Metropolitana de Belo Horizonte. In: JANUZZI, J.M.; SOARES, M. (Org.). As várias faces do mercado de trabalho no Brasil. Belo Horizonte, MG: Fundação João Pinheiro, Centro de Estatísticas e Informações, 2006

BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. A economia brasileira em perspectiva: 1996. Rio de Janeiro, Ipea, v. 2, p. 421-474, 1996.

_____. Geração e reprodução da de - sigualdade de renda no Brasil. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Perspectivas da economia brasileira – 1994, p. 471- 490. Rio de Janeiro: Ipea, 1993.

BECKER, G.S. e MICHAEL, R.T. On the new theory of consumer behavior, Swedish Journal of Economics, 75, v. 4, 378–95, 1973.

Butler, Judith R. Problemas de gênero: feminismo e subversio identidade / Judith Butler; tradução, Renato Aguiar. — Rio de janeiro: Civilização Brasileira, 2003. Acesso em Setembro de 2018.

Cacciamali, Maria Cristina; Hirata. Mercado de trabalho: abordagens duais. Rev. adm. empres. vol.18 no.1 São Paulo Jan./Mar. 1978, p.1-2. Acesso em Setembro de 2018.

_____. Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. Estud. Econ. vol.35 no.4 São Paulo Oct./Dec. 2005

CARVALHO, A.P.; NERI. M; SILVA, D.B. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Anais... Caxambú-MG; 18 a 22 de Setembro de 2006.

CAVALIERI, C; FERNANDES, R. Diferenciais por raça e cor: uma comparação entre regiões metropolitanas brasileira. Revista de Economia Política. v.18, n.69, jan. marc.1998.

CHAHAD, José Paulo Zaetano. Mercado de trabalho: conceitos, definições e funcionamento. In: FILHO, André Franco Montoro et al. (coord.) Diva Benevides Pinho, Manual de Economia, São Paulo: Saraiva, 1998.

CHAHAD, J. P. Z.; PICCHETTI, P. A evolução da taxa de desemprego estrutural no Brasil: Uma análise entre Regiões e Características dos Trabalhadores. São Paulo: FIPE/MTE, 2002. 42p. (Tema 35). Disponível em: . Acesso em: 22 ago. 2006.

CHIAVENATO, I. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2004.

COSTA, Joana; SILVA, Elydia. The Burden of Gender Inequalities for Society. Poverty in Focus, Brasília, IPC, IPEA e UNDP, n. 13, p. 8-9, janeiro, 2008.

FERNANDES, R. “Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários”, Pesquisa e Planejamento Econômico, v.26, n. 3. P-12-25. 1996

FERNANDES, Gustavo Andrey de Almeida Lopes. Brazilian female labor market: racial-skin color discrimination and inefficiency. Revista Economia Aplicada, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 241-259, apr./jun. 2015. Disponível em: . Acesso em: 09 jan 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas - Coordenação de Trabalho e Rendimento. PME: Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Rio de Janeiro, IBGE, 2008.

IPEA .Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016, p. 1-3. Disponível em: http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em 24/10/2018.

_____. Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero 2012. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf . Acesso em outubro de 2016.

KASSOUF, A.L. “Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market”. Economia Aplicada, v. 2. P- 33-47, 1998.

LACOMBE, Francisco José. Dicionário de Administração. São Paulo: Saraiva, 2004.

LANGONI, Carlos Geraldo . Distribuição de renda e desenvolvimento sócio-econômico no Brasil. Expressão e Cultura, 1973.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. Revista Brasileira de Economia, 2003. v. 57, n. 1.

MATOSSO, J. A terceira revolução industrial e mundo do trabalho. In: A desordem do trabalho, 1999.

Neri, Marcelo. Desemprego, Informalidade e Pobreza. Centro de Políticas sociais. Agosto de 2003. < <https://www.cps.fgv.br/cps/bd/clippings/d046a.pdf> > Acesso em Novembro de 2018.

PNAD. A janela para olhar o País. 2013 Disponível em:<
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40>.
Acesso maio de 2016.

Raiher, P. Augusta. Condição de Pobreza e a Vulnerabilidade da Mulher Brasileira. Informe Gepec, Toledo, v. 20, n. 1, p. 116-128, jan./jun. 2016. Acesso em Novembro de 2018.

Reis, C. Maurício. Os Impactos das Mudanças na Demanda por Trabalho Qualificado sobre o Desemprego por Nível de Qualificação durante os Anos Noventa no Brasil. RBE Rio de Janeiro v. 60 n. 3 / p. 297–319 Jul-Set 2006, p. 4. Acesso em Novembro de 2018.

Rosemberg, F.; Madsen, N. Educação formal, mulheres e gênero no Brasil contemporâneo. In: Barsted, L. L.; Pitanguy, J. *O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: Cepia, 2011. p. 390-424. Disponível em: <Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=108224&tp=1> >. Acesso em: 19 nov. 2015.

SAFFIOTI, HELEIETH. Gênero patriarcado e violência/ heleieth iara bongiovani saffioti – 2 ED – São Paulo: Expressão Popular : Fundação Perseu Abramo, 2015.

SILVA, EWERSON CARLOS; OURIQUES, HELTON RICARDO. Desigualdades Salariais no Mercado de Trabalho do Brasil: enfoque nos gêneros e nas raças - Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas- UFSC, 2007.

Silva, Ivanilda. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. Revista da Fapese v. 2. n.2, p.129-140, jul./dez. 2006

SILVA, N D V; KASSOUF, Ana Lúcia. Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. Nova Economia, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 1-37, 2000. APA. Acessado em 22 de janeiro de 2018.

SCOTT, Joan. Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. Educação e Realidade. 20 (2), p.71-99, 1995.

Yannoulas, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho/ Silvia Cristina Yannoulas. – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 93 p. Acessado em 22 de jan de 2018.