

**Área de Submissão:** Economia Pernambucana

**DISPARIDADE SALARIAL REGIONAL: UMA ANÁLISE  
EMPÍRICA DE GÊNERO COM MICRODADOS.**

Autores:

Lindomayara França Ferreira  
Graduando em Economia pela UFPE/CAA  
Endereço: Rua Maria das Mercês, Nº 103, Centro, Cupira/PE. CEP: 55460-000  
E-mail: lindomayara@hotmail.com  
Tel.: (81) 99142-2955.

Priscylla Torres da Silva  
Graduando em Economia pela UFPE/CAA  
Endereço: Rua Antônio Pereira de Alcântara, Nº 85, Santa-Rosa, Caruaru/PE.  
CEP: 55028-132  
E-mail: priscyllatorres@hotmail.com  
Tel.: (81) 99193-2357.

# **DISPARIDADE SALARIAL REGIONAL: UMA ANÁLISE EMPÍRICA DE GÊNERO COM MICRODADOS.**

## **RESUMO**

A participação feminina no mercado de trabalho originou uma verdadeira revolução histórica com ganhos imensuráveis de liberdade social e independência. Em contra partida, a mão de obra feminina ainda é marcada e vista com desigualdade que torna sua remuneração inferior. É evidente que na literatura teórica existem muitos modelos e métodos que quantificam com maestria essa evolução – inclusive no Brasil –, nesse sentido, daremos ênfase a estudos já iniciados por clássicos, neoclássicos e contemporâneos, em seguida analisaremos a dinâmica de pagamentos desiguais para trabalhos iguais e de mesma eficiência, destacando as variáveis de impacto mais evidente.

**Palavras-chave:** Desigualdade salarial; Gênero; Brasil; Pernambuco.

**JEL:** J00; J11; J71.

# **REGIONAL DISPARITY SALARY: AN EMPIRICAL ANALYSIS OF GENDER UP WITH MICRODATA.**

## **ABSTRACT**

Female participation in the labor market led to a true historical revolution with immeasurable gains in social freedom and independence. By contrast, the hand of women's work is still marked and views with inequality that makes their lower pay . Clearly, the theoretical literature there are many models and methods that measure masterfully these developments - including Brazil -- in that sense , we will emphasize the studies already initiated by classical , neoclassical and contemporary then analyze the dynamics of unequal payment for work equal and same efficiency , highlighting the most obvious impact of variables.

**Keywords :** Wage Inequality ; gender ; Brazil; Pernambuco.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a década de 70 ficou perceptível a participação progressiva da mulher no mercado de trabalho, alguns estudos na literatura mostram que a ênfase na disparidade salarial também acompanhou este crescimento. É compreensível que algumas atividades gerem este tipo de comportamento no mercado de trabalho em relação à competitividade masculina sobre a feminina, afinal, a mulher assume uma posição no grupo familiar muito forte – característica a qual faz dela mãe, chefe de família, cônjuge e etc. –, tornando-a assim mais vulnerável a restrições favoráveis ao grupo masculino.

Apesar da forte participação da mulher no mercado de trabalho dados mostram que a mulher não está à frente da posição masculina quanto a nível salarial, independente de nível escolar, região ou até mesmo raça, a mulher está sempre na margem do crescimento de rendimentos.

Até então várias explicações têm sido apresentadas para justificar o baixo desempenho salarial das mulheres no mercado de trabalho. Alguns autores sugerem que esse desempenho inferior em comparação – Homens e Mulheres – se dá por a mulher ser menos competitiva no sentido de ser avessa ao risco de ambientes e carga horária que alterem seu bem-estar e suas atividades complementares.

“Evidências experimentais sugerem que as mulheres têm menos gosto por os ambientes altamente competitivos em tarefas financeiras e empresariais do topo”. (Niederle e Vesterlund, 2007.)

Estamos no século XXI, mas ainda vivemos na idade da pedra no quesito de preconceito e segregação ocupacional. Em diversas áreas a renda da mulher ainda é vista como uma renda complementar, a desigualdade é evidente quando na execução da mesma função com a mesma habilidade e a mesma carga horária trabalhada, a mulher tem um retorno financeiro menor. O reconhecimento da eficiência de habilidades femininas ainda é algo vulnerável e dinâmico, é necessário ainda muito trabalho para reduzir essa disparidade por gênero.

Nosso grande desafio é analisar as variáveis que causam maiores impactos no crescimento desta desigualdade – observando sempre as comparações de gênero – e verificar as relativas explicações, buscando reconhecer – na literatura atual –

ferramentas que possam colaborar de forma significativa às mudanças deste cenário. É importante destacar que o objetivo deste artigo é esquadrihar argumentos reais e consolidados que possam responder algumas dúvidas lançadas no decorrer deste trabalho. Sabemos que esse tema trás ramificações de questionamentos extensos e minuciosos, por isso é necessário conter com pequenos questionamentos; O porquê da mulher com a mesma função, nível de escolaridade, faixa etária e carga horária trabalhada ser submetida a receber um rendimento salarial menor que o homem? Seria a dedicação em atividades fora do trabalho? Seria o comprometimento e interrupções de carreira? Seria a quantidades de filhos que a mulher tem? Enfim, a partir de dados coletados no Censo 2010 vamos tentar obter significados precisos, usando métodos estatísticos.

O artigo está dividido da seguinte forma: Além desta parte introdutória e da conclusão, será apresentado três seções. Na primeira parte a evolução histórica da desigualdade por meio de diversos pensadores clássicos e contemporâneos, a segunda será para apresentar explicações de relativa importância e alternativas para o hiato de gênero e a disparidade envolvida no Brasil – Século XXI – e a última mostrará a disparidade salarial no perfil Pernambucano a partir de microdados. As fontes desses dados foram alcançadas através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o PED-RMR (Pesquisa de emprego e desemprego- região metropolitana do Recife), o SIDRA e a base de dados do estado (BDE).

## **2. DESIGUALDADE: EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

Entre os séculos XVIII e XIX surgiam os primeiros debates clássicos sobre a desigualdade entre homens e mulheres, devido à reestruturação e transição ligada ao processo de industrialização.

Contudo, mostraram ser análises limitadas com concepções rasas, preconceituosas e machistas, construída ideologicamente. Para os clássicos as análises da criação de riquezas, do trabalho assalariado, da ligação à produtividade, da eficiência e da divisão do trabalho – e seus derivados –, eram tópicos com maiores destaques em suas obras, o trabalho como meio de obtenção de riqueza era muito mais realçado que os trabalhos exercidos no âmbito doméstico.

Para Smith, a função da mulher como dona de casa tinha muito mais sentido, ele acreditava que a mulher teria muito mais utilidade na boa criação e educação dos filhos, para mais tarde serem inseridos no mercado de trabalho com produtividades significativas e maiores eficiências, contribuindo de tal modo para a criação de riquezas. Assim, a mulher deveria antes de qualquer função ser uma influência positiva para os filhos, cuidar bem do seu lar e de seu marido.

“... inicia-se uma tradição que ignora a divisão do trabalho por sexo, ocultando o trabalho familiar doméstico e sua articulação com a reprodução do sistema capitalista” (CARRASCO, 2008, p. 5).

Não houve nenhuma citação pelos economistas clássicos nas idealizações do trabalho assalariado sobre a segregação por gênero e a disparidade salarial entre homens e mulheres. O trabalho exercido pela mulher era visto como uma atividade complementar de renda, algo circunstancial e passageiro. A discriminação e o preconceito tinha muito mais força sobre a mulher, Smith foi criticado por diversos autores por ter excluído de suas obras a presença feminina no trabalho e por não ter citado a exclusão que gerou a miséria e a prostituição de diversas mulheres da época.

Nesse período, prevalecia o entendimento de que o salário das mulheres solteiras deveria ser igual ao que custa o sustento delas, mas não precisaria ser superior. O mínimo para um homem é sempre acima disso, porque para os homens o salário deve ser suficiente para sustentar a si mesmo, uma mulher e um número adequado de filhos.

Na época, considerava-se prejudicial que as mulheres trabalhassem em troca de dinheiro, defendendo-se que elas só deveriam fazê-lo em casa ou em atividades de caridade. Isto não se aplicava às mulheres da classe baixa, que poderiam ter um emprego mal remunerado, uma vez que as condições de emprego e nível salarial não lhes permitiriam acesso a nenhum poder social e econômico. Conclusão: “os homens não se opõem a que as mulheres trabalhem sim a que ganhem salários” (CARRASCO, 2008).

Stuart Mill foi o único pensador da época que refletiu de forma visionária o valor da mulher e seus direitos a independência social e profissional.

As ideias e instituições que fazem do sexo o fundamento para uma desigualdade de direitos legais, e para uma diferença forçada de funções sociais, dentro em breve terão de ser reconhecidas como sendo o maior

obstáculo para o aprimoramento moral, social e até intelectual. (MILL, 1983, p. 260)

Foi a partir das obras de destaque de Marx e Engels que o trabalho doméstico foi denominado “improdutivo” no sentido de não gerar valor financeiro, hierarquicamente inferior ao “produtivo” – trabalho assalariado –. À medida que o capitalismo ganhava força os preconceitos patriarcais ficavam mais intensos.

O surgimento da escola neoclássica abriu as portas para novos conceitos e visões voltadas à discriminação em função do gênero no mercado de trabalho. Durante a primeira guerra mundial (1914 a 1918) as críticas e debates sobre a igualdade salarial ganharam força, pois foi à experiência adquirida na substituição do homem que gerou a iniciativa de movimento por igualdade. Mesmo diante de significativas mudanças pode-se notar que a lógica da mulher exercer uma atividade complementar é a que mais prevalece. É notável a intensidade da idealização da força de trabalho secundário, os salários mais baixos eram entendidos como resultado das suas necessidades de subsistência que eram menores.

As autoras que participam deste debate enfrentam posições que sustentam que os salários mais baixos das mulheres se devem ao fato de suas necessidades de subsistência ser menores (CARRASCO, 2008, p. 9).

No entanto, o conceito de formação de família foi se reajustando ao tempo, novos arranjos familiares foram formados, não existe nenhum padrão definido. O elevado crescimento de mulheres como chefe de família é notável no mundo todo, a paisagem social foi modificada, as idealizações foram reajustadas e estamos constantemente em estágio de mudança diante de uma nova ótica questionadora dos paradigmas de mercado.

### **3. DISPARIDADE SALARIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI: PERFIL NACIONAL**

No Brasil, o cenário do mercado de trabalho é heterogêneo e a presença feminina no âmbito apresenta diversas variáveis divergentes por regiões. As desvantagens em termos de rendimentos mostra que ainda há existência de reflexos de pensadores arcaicos, as evidências refletem uma evolução acompanhada de uma

maturidade cultural ainda remota. A instabilidade relativa da presença feminina em algumas áreas ainda é escassa e modesta.

Denotam-se na literatura atual algumas pesquisas que buscam explicar as tendências salariais diante da influencia do gênero, levantando hipóteses que melhor define os motivos que levam a intensidade de pagamentos desiguais para trabalhos iguais e com a mesma eficiência.

Para a análise empírica elaboramos tabelas e gráficos a partir de dados disponibilizados pelo IBGE nos anos de 2009 a 2013, com grupos de homens e mulheres de 25 anos ou mais de idade. O corte da amostra na idade objetiva evitar influências de aposentadorias ou períodos que pessoas mais ricas ainda estudam, esses cortes de amostragem são comuns na literatura.

### **3.1. SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL**

Segregação ocupacional é um termo usualmente conceitual para definir a desigualdade entre homens e mulheres em áreas de trabalho divergentes. Dados refletem que a representação feminina no mercado de trabalho vem crescendo consideravelmente, mas em contrapartida, vem acompanhada de uma restrição a inserção em áreas predominantes pelo sexo masculino.

No Brasil há uma maior amplitude ocupacional para os homens, já para as mulheres há uma visível concentração em setores e ocupações de menores remunerações, além de barreiras impostas pelas leis trabalhistas que encarecem a contratação da força de trabalho feminina; Tais como, licença maternidade, auxílio creche, entre outros.

A *tabela 1* a seguir mostra dados representativos nos anos de 2009 a 2013 sobre a participação ocupacional por gêneros divididos em seis grupos distintos. Os índices revelam na distribuição por setor, indicativos que comprovam a segregação entre homens e mulheres. Refletindo uma forte característica demonstrativa de desigualdade na ocupação do setor de serviços.

	2009	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>				
	100,00	100,00	100,00	100,00
Agrícola	15,8	14,3	13,3	13,3
Indústria	14,9	13,6	14,1	13,5
Construção	7,6	8,5	8,8	9,3
Comercio e Reparação	17,9	18,1	18	18
Serviços	43,6	45,5	45,7	45,9
Atividades mal definidas ou não declaradas	0,2	0,1	0,1	0,1
<hr/>				
	2009	2011	2012	2013
<b>HOMENS</b>				
	100,00	100,00	100,00	100,00
Agrícola	19,1	17,3	16,4	16,2
Indústria	16,5	15,2	15,7	15,1
Construção	12,9	14,4	15	15,8
Comercio e Reparação	18,7	18,3	18,3	18,3
Serviços	32,6	34,7	34,5	34,5
Atividades mal definidas ou não declaradas	0,3	0,2	0,1	0,1
<hr/>				
	2009	2011	2012	2013
<b>MULHERES</b>				
	100,00	100,00	100,00	100,00
Agrícola	11,4	10,2	9,1	9,3
Indústria	12,8	11,3	12	11,3
Construção	0,5	0,5	0,6	0,7
Comercio e Reparação	16,9	18,7	17,6	17,6
Serviços	58,3	60	60,7	61
Atividades mal definidas ou não declaradas	0	0,1	0	0

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.  
Elaboração: Própria.  
Tabela 1.

No setor de serviços o índice de mulher em 2013 é de 61 pontos percentuais já para os homens é de 34,5 com uma significativa diferença de 26,5. O que reflete a hipótese que há mais mulheres concentradas nos grupo com uma predominância menor de homens. Já eram explicados pelos economistas que a alta concentração de oferta de mão de obra gera redução de salários, logo, temos como suposição que essa alta concentração é uma variável motivadora de baixos salários. De qualquer modo, esses dados também impulsionam a suposição de ser o grupo com menores salários e que esses não dependem de concentração de oferta.

Ainda no setor de serviços percebe-se que a presença feminina é crescente no decorrer dos anos, já o grupo masculino presente nessa área é cada vez mais



decrecente, em 2011 era 34,7 e de 2012 a 2013 foi mantido um percentual de 34,5. Deste modo, esse indicativo afirma a suposição de que o grupo ocupacional masculino diverge do grupo ocupacional feminino, dando maior ênfase a disparidade e a segregação. São dados inversamente proporcionais, na medida em que a participação feminina em determinada área cresce o inverso acontece com a participação masculina.

No setor de construção a participação feminina aumentou no decorrer dos anos de 2011 a 2013, mas não tanto quanto os homens. Em 2011 enquanto as mulheres estavam em 0,5 pontos percentuais à presença masculina era de 14,4.

É importante analisar os dados pela segregação ocupacional porque evita erros e comparações indevidas, ou seja, em áreas distintas. Como consequência, nota-se que a segregação por sexo no mercado de trabalho tem um papel fundamental na manutenção das desigualdades por gênero.

### **3.2.A TAXA DE FECUNDIDADE PARA A TOMADA DE DECISÕES PROFISSIONAIS.**

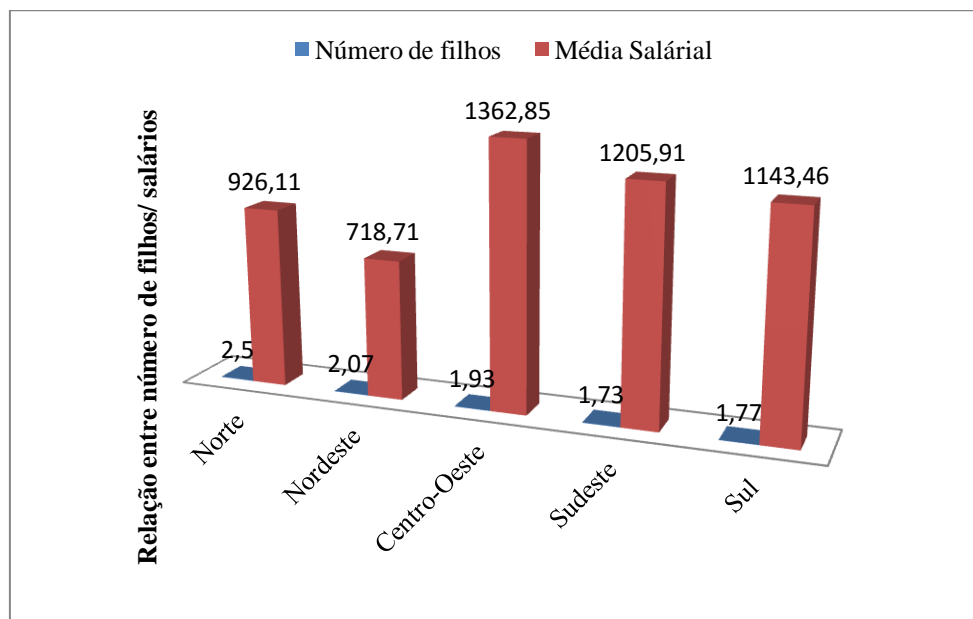
Entre todos os fatores que dificulta a produtividade e a participação no mercado de trabalho os filhos são consideráveis uma variável significativamente influente.

Mulheres que já são mães parecem estar mais propensas a evitar trabalhos com longas horas de trabalho e com pouca – ou até mesmo nenhuma – projeção de progresso. O que motiva as mães a escolher seu trabalho atual difere em grande parte no que os motivou antes de terem filhos.

No Nordeste, por exemplo, onde a média salarial é de 718,71 o índice de filhos por mulher é maior, chegando a 2,07 pontos percentuais. Em contra partida, no sudeste é de 1,73 o percentual de filhos por mulher sendo este uma das regiões com maiores salários. O *gráfico 1* elaborado com dados da *tabela 2* representa essas variações por mesorregião, tendo o Centro-Oeste como a região de media salarial maior e índices de taxa de fecundidade de 1,93.

Relação entre número de filhos e salários		
Regiões	Média salarial	Filhos por mulher
Norte	926,11	2,5
Nordeste	718,71	2,07
Centro-Oeste	1362,85	1,93
Sudeste	1205,91	1,73
Sul	1143,46	1,77

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.  
Elaboração: Própria. Tabela 2.



Fonte: IBGE. Elaboração: Própria. Gráfico 1.

Dados historicamente empíricos na literatura citam que o primeiro filho tem impactos modestos no rendimento salarial feminino, mas significadamente alterado quando há o nascimento do segundo, terceiro e etc. Essa relação é visível no gráfico, confirmando a suposição de impactos inversamente proporcionais entre salários e filhos.

### 3.3.ESCOLARIDADE *VERSUS* SALÁRIO

A formação educacional é uma variável significativa para a manutenção da tendência a desigualdade. Nos dias atuais encontram-se diversas políticas públicas envolvidas na erradicação da disparidade – seja econômica ou social–. A presença feminina no mercado de trabalho ficou mais forte depois da inserção nas universidades, possibilitando-as uma melhor qualificação e deixando-as “competitivamente” em vantagens.

“Os altos salários são estímulos a qualificações”, essa frase é bastante comum na literatura atual, o que nos faz refletir a ideia de que pessoas com maior grau de instrução têm maiores rendimentos salariais. Porém, analisando os dados disponibilizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) nos anos de 2009 a 2013 nota-se que não é bem isso que de fato funciona.

As mulheres com 25 anos – ou mais – com grau de ensino superior completo em 2009 são de 11,7 enquanto os homens são de 9,7, ou seja, dois pontos percentuais a menos. Sendo que no mesmo ano a participação das mulheres nos rendimentos totais foram inferiores, levando-nos a contradição de que quanto maior o grau de instrução maiores rendimentos. Do mesmo modo ocorre em 2013 onde o percentual de mulher é de 14,1 os de homem é de 11,3, como mostra a seguir na *tabela 3* e *gráfico 2*.

Deste modo, a ótica de questionamentos é amplificada, no sentido de entender o que de fato ocasiona essa disparidade salarial por gênero no Brasil. Se as mulheres tendem a ter maior grau de instrução educacional – implicando maiores ganhos salariais –, porque isso não se concretiza? Porque os homens mesmo estando em desvantagens educacionais em comparação as mulheres, ainda recebem mais? O que faz essa relação se tornar inversa? Seria o preconceito por gênero? Até que ponto essa distribuição de salários não geram problemas nos estímulos?

Enfim, retorno a citar que nosso objetivo não é encontrar uma variável que se enquadre exatamente como a única explicação para essa desigualdade, mas sim, lançar hipóteses com intuito de encarar a realidade com novas ferramentas e soluções para a redução deste sistema.

Na *tabela 3* a baixo podemos fazer uma breve comparação de grau de escolaridade e participação por sexo referente aos anos de 2009, 2011, 2012 e 2013.

De 2009 a 2011, por exemplo – com nível de instrução superior completo – a taxa da participação masculina só foi acrescida em 0,6 pontos percentuais – não passando disso nos anos seguintes –, enquanto a feminina era de 1,1 seguida de 0,6 e 0,7 entre 2011 a 2012 e 2012 a 2013, sendo que em todos os anos o gênero feminino no ensino superior é maior que a média geral. Ou seja, é evidente que a presença feminina nas universidades era maiores.

No grau de ensino médio completo não se difere muito, as mulheres permanecem à frente distribuição de homens e do mesmo modo que o caso anterior ela continua acima da média geral de dados referente aos anos.

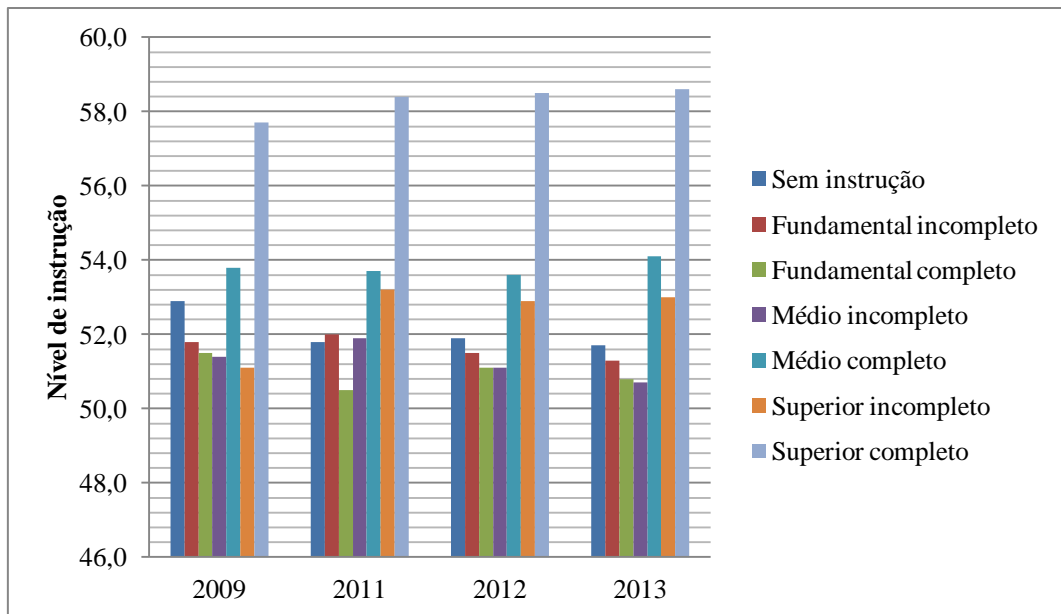
Ano	Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade (%)					
	Total	Nível de instrução				
		Sem instrução	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Não determinados e sem declaração
2009	100,0	12,8	23,2	3,5	10,7	0,3
2011	100,0	14,8	24,7	3,5	11,6	0,2
2012	100,0	11,7	25,4	3,5	12,1	0,2
2013	100,0	12,2	25,9	3,6	12,8	0,2
Homens						
2009	100,0	12,8	22,8	3,6	9,7	0,2
2011	100,0	15,2	24,4	3,5	10,3	0,1
2012	100,0	12,0	25,1	3,5	10,7	0,2
2013	100,0	12,5	25,3	3,6	11,3	0,2
Mulheres						
2009	100,0	12,7	23,5	3,4	11,7	0,4
2011	100,0	14,5	25,0	3,5	12,8	0,2
2012	100,0	11,5	25,7	3,5	13,4	0,2
2013	100,0	11,9	26,4	3,6	14,1	0,3

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.  
Elaboração: Própria.  
Tabela 3.

Ano	Percentual de mulheres na população de 25 anos ou mais de idade (%)							
	Total	Nível de instrução						
		Sem instrução	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo
2009	53,0	52,9	51,8	51,5	51,4	53,8	51,1	57,7
2011	53,0	51,8	52,0	50,5	51,9	53,7	53,2	58,4
2012	52,9	51,9	51,5	51,1	51,1	53,6	52,9	58,5
2013	53,0	51,7	51,3	50,8	50,7	54,1	53,0	58,6

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.  
Elaboração: Própria. Tabela 4.

A *tabela 4* mostra o percentual de mulheres na população com 25 anos ou mais, nos anos referentes de 2009 a 2013. No decorrer dos anos a taxa de mulheres sem grau de instrução decresce e do mesmo modo a participação no fundamental incompleto também diminui, na transição de 2009 a 2011 aumenta 0,2 pontos percentuais, mas nos anos seguintes essa referência é reduzida, passando de 0,5 pontos decrescentes a 0,2 nos anos de 2011 a 2013. Apenas no ensino médio completo e superior completo é que se diverge dos demais. Representaremos melhor a seguir no *gráfico 2* essas oscilações.



Fonte: IBGE. Elaboração: Própria. Gráfico 2.

É evidente que a participação no ensino superior é maior e que o crescimento tanto no ensino médio quanto no fundamental é algo ainda relativo, ficando entre a “faixa” dos 50 pontos percentuais de participação feminina. É importante destacar também que mulheres sem instrução em 2013 teve uma redução significativa.

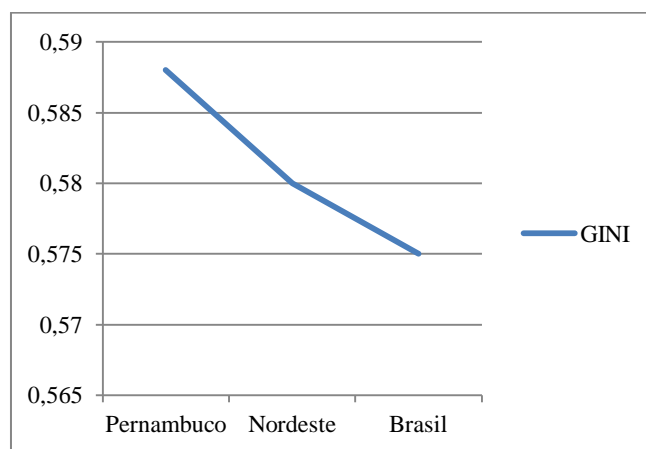
“Utilizamos a escolaridade como característica produtiva individual, pois ela é reconhecida como grande determinante dos diferenciais salariais no Brasil”.  
(BARROS e MENDONÇA, 1995)

Mesmo que a participação feminina seja maior, é notável que ainda haja uma persistência a diferença salarial, em algumas regiões ou áreas específicas o salário médio da mulher branca fica a frente apenas dos salários de homens negros, dando ênfase na ideia que o preconceito é o que mais defini essa disparidade, obviamente que esse tópico entra em outra vertente exploratória que no presente artigo não tem como objetivo, mas é algo importante a ser citado.

#### 4. DISPARIDADE SALARIAL: CENÁRIO ATUAL DO PERFIL PERNAMBUCANO

Esta seção tem como objetivo analisar a dinâmica do mercado de trabalho Pernambucano, bem como a disparidade de gênero existente. Deste modo e não diferente do cenário nacional identifica-se uma discriminação na força de trabalho

feminina vista através do índice de *Gini* que em Pernambuco que é de 0,588, enquanto que no Brasil é de 0,575. O gráfico 3 a seguir expressa a desigualdade salarial no âmbito da tríade BR-NE-PE.



Fonte: IBGE/SIDRA. Elaboração: Própria. Gráfico 3.

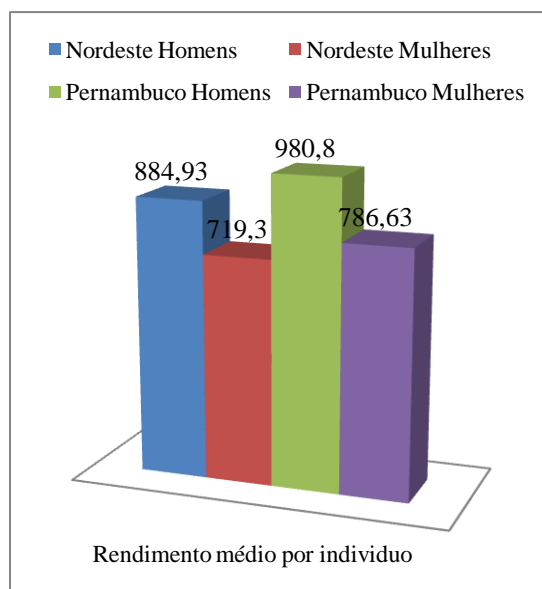
Em 2010 no estado de Pernambuco a população economicamente ativa era de 7373671, desses 3866625 sendo mulheres, enquanto que 3507046 homens. Mesmo com essa vantagem identifica-se que a taxa de desemprego feminina só na região metropolitana do Recife foi de 19,2%, mostrando ser um número muito superior à taxa de desemprego masculina a qual foi de 13,7%. A tabela 5 a seguir mostra o número de pessoas de 10 anos ou mais ocupadas no ano de 2010. Esses índices refletem uma divergente situação, se há um número tão elevado de mulheres ocupadas qual seria a explicação para uma taxa de desemprego tão alta? Seria a forte concentração de setores industriais no estado - os quais não se enquadram ao perfil da força de trabalho feminina? Ou seria as atividades domésticas e/ou maternas as quais dificultam a inserção delas no mercado? Entretanto, não se pode afirmar com precisão qual seria o real motivo dessa divergência, pois nossa finalidade é apenas diagnosticar a realidade.

Variável	Pessoas de 10 anos ou mais de idade (Pessoas)					
Ano	2010					
	Grande Região e Unidade da Federação				Brasil	
	Nordeste		Pernambuco			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
	21396504	22820535	3507046	3866625	78757681	83223618
Total	44217039		7373671		161981299	

Fonte: IBGE/SIDRA - Censo Demográfico  
Elaboração: Própria.  
Tabela5.

Pernambuco destaca-se como um centro dinâmico economicamente atrativo, com um dos maiores centros de desenvolvimento econômico do Brasil, que tem

crescido acima da média nacional, segundo o censo de 2010, 1,8% à frente do Brasil. Este cenário leva o estado a uma perspectiva atrativa tanto para empreendedores e multinacionais quanto para a oferta de mão de obra. O rendimento médio no estado é de R\$ 900,85, superior a média do nordeste que é de R\$ 817,43, o gráfico 4 a seguir explana os valores do rendimento salarial médio no NE e em PE.



Fonte: IBGE/SIDRA. Elaboração: Própria. Gráfico 4.

Mesmo sendo um polo atrativo com um “leque” de opções para o crescimento profissional, Pernambuco também é marcado pela discriminação da mulher no mercado de trabalho, na região metropolitana do Recife, por exemplo, elas recebem apenas 71% dos salários dos homens, ou seja, uma diferença salarial de 29%.

Esta relação de desigualdade fica evidente na *tabela 6* a seguir, na qual mostra que mesmo sendo as mulheres mais instruídas ainda há uma relação de inferioridade comparada ao rendimento dos homens. O total de homens sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo é de 263, enquanto que as mulheres é de 107, entretanto, nesta mesma classificação de nível de instrução encontra-se uma disparidade nítida, pois até  $\frac{1}{2}$  salário mínimo há 70 homens e 24 mulheres, mais de 1 ou 2 salários mínimos 51 homens e 11 mulheres. Esse explícito cenário de desigualdade também é visto em todos os grupos da tabela. Na classe de 15 anos ou mais se encontra 160 homens e 236 mulheres, dentre estes 34 homens recebem mais de 5 a 10 salários mínimos em contrapartida há apenas 22 mulheres com o mesmo rendimento. No entanto, mesmo que a participação feminina seja maior nesta classificação por anos, encontra-se 66 destas recebendo apenas 1 a 2 salários mínimos. Grande parte da força de trabalho masculina está concentrada nos primeiros grupos da tabela, ou seja, em sua maioria os homens não

possuem escolaridade ou estudaram por até 7 anos, enquanto que a maior concentração das mulheres está nos grupos de maiores anos de estudo, 67,98% das mulheres tiveram mais de 8 anos de estudo, contra 53,93% dos homens. É importante destacar que essa amostra foi construída a partir de 2278 homens e 1537 mulheres no mercado de trabalho ativo no ano de 2010.

Sexo / Classes de rendimento mensal de todos os trabalhos	Sem instrução e menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais
Homem	-	-	-	-	-	-
Total	263	246	535	346	723	160
Até 1/2 salário mínimo	70	69	76	30	18	-
Mais de 1/2 a 1 salários mínimos	89	79	190	101	180	9
Mais de 1 a 2 salário mínimos	51	54	162	122	294	26
Mais de 2 a 3 salários mínimos	6	7	36	29	113	22
Mais de 3 a 5 salários mínimos	1	2	8	14	39	28
Mais de 5 a 10 salários mínimos	-	1	3	7	24	34
Mais de 10 a 20 salários mínimos	-	-	3	1	5	14
Mais de 20 salários mínimos	-	-	-	-	-	8
Sem rendimento	32	26	43	26	18	1
Mulher	-	-	-	-	-	-
Total	107	98	284	194	615	236
Até 1/2 salário mínimo	24	27	78	41	45	4
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	30	32	103	81	238	22
Mais de 1 a 2 salários mínimos	11	7	43	44	222	66
Mais de 2 a 3 salários mínimos	-	-	3	5	49	44
Mais de 3 a 5 salários mínimos	-	1	1	1	17	46
Mais de 5 a 10 salários mínimos	-	-	-	-	7	22
Mais de 10 a 20 salários mínimos	-	-	-	-	1	8
Mais de 20 salários mínimos	-	-	-	-	-	4
Sem rendimento	38	29	48	15	18	4

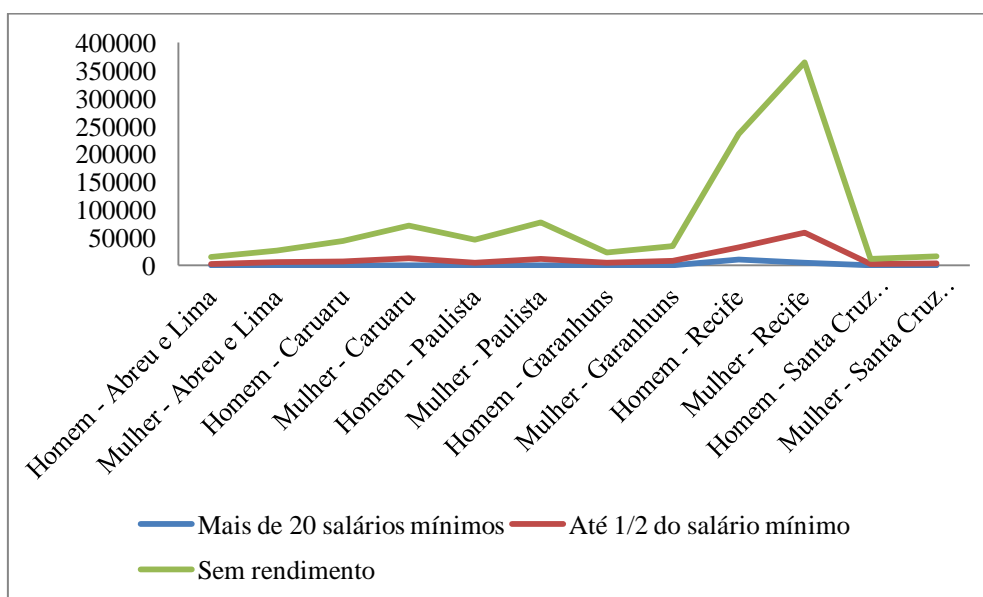
Fonte: IBGE/BDE - Censo Demográfico  
 Elaboração: Própria.  
 Tabela6.

Apesar do alto desempenho das mulheres no meio acadêmico a renda atribuída a elas é muito inferior do esperado, verifica-se por meio da tabela apresentada, o número de homens sem instrução é mais que o dobro do número de mulheres, e mesmo sendo os



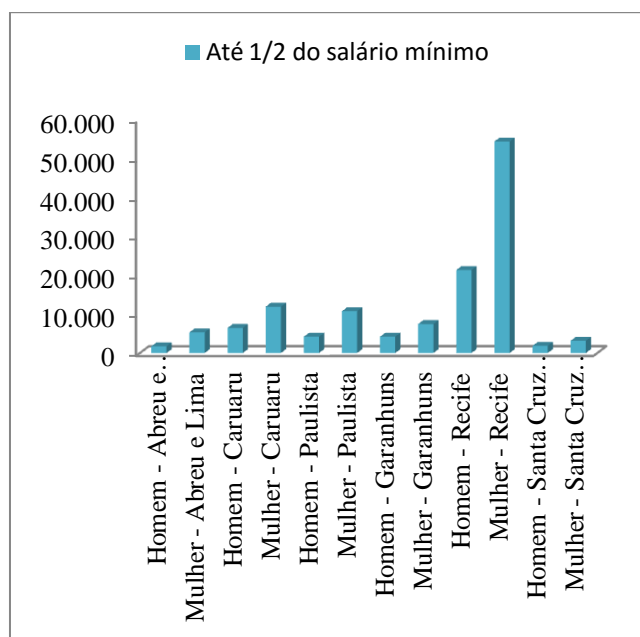
homens em desvantagens no que se refere ao nível de escolaridade, em todos os níveis salariais sai na frente das mulheres. É difícil explicar o porquê que mesmo estando às mulheres tão ocupadas com tantos afazeres domésticos, filhos e vida pessoal conseguem se dedicar tão somente a uma vida profissional bem sucedida e ainda assim está em busca de melhorar o seu nível de aprendizado. Já a inferioridade relacionada ao nível de escolaridade masculina possivelmente pode ser atribuído/explicado pelo maior número de horas semanais trabalhadas pelo homem, o que impossibilita sua maior participação no meio acadêmico, em média os homens trabalham 48 horas semanais e as mulheres 41.

É evidente na literatura contemporânea o rico dinamismo de Pernambuco acompanhado de desenvolvimento social e econômico. Partindo desta particularidade foi observado 6 municípios aleatoriamente – inclusive com características econômicas e populacionais distintas – de 185 no estado. Partindo da idéia de discriminação por gênero pretende-se analisar com precisão o contexto da disparidade salarial no estado, a qual reflete uma realidade não tão distante do cenário nacional, por motivos já lecionados em toda a sua extensão Pernambuco é caracterizado por forte concentração de rendimentos nos trabalhadores do sexo masculino. O gráfico 5 a seguir apresenta a explanação e equiparação de 6 municípios pernambucanos em três classes de rendimento, a primeira com mais de 20 salários mínimos, a segunda até meio salário mínimo e a terceira a classe a qual destaca-se as 306.068 mulheres sem rendimento na capital do estado de PE.



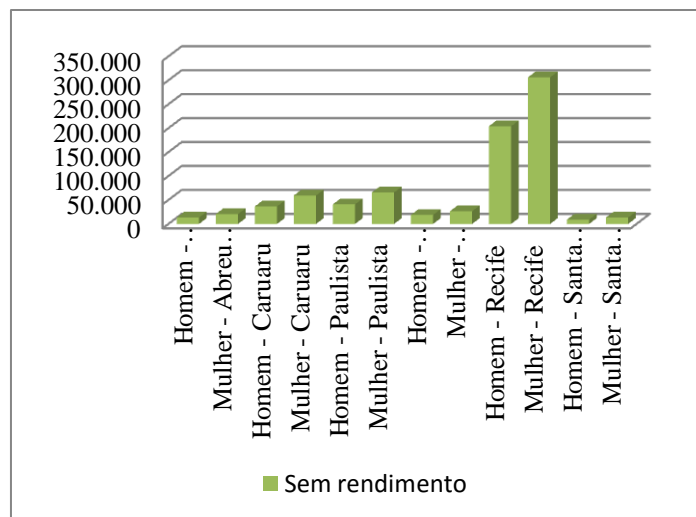
Fonte: IBGE/BDE. Elaboração: Própria. Gráfico 5.

Só na capital de Pernambuco há 54.353 mulheres com rendimento mensal nominal de até ½ do salário mínimo, enquanto há 21.321 homens, ainda com o mesmo rendimento, destaca-se o município de Caruaru e Garanhuns – respectivamente – com 11.900 mulheres e 6.448 homens em Caruaru e 7.454 mulheres e 4.191 homens. Em Santa Cruz do Capibaribe o número de mulheres que recebem até ½ salário mínimo chega ser quase o dobro do número de homens com o mesmo rendimento, representado no gráfico 6 abaixo.



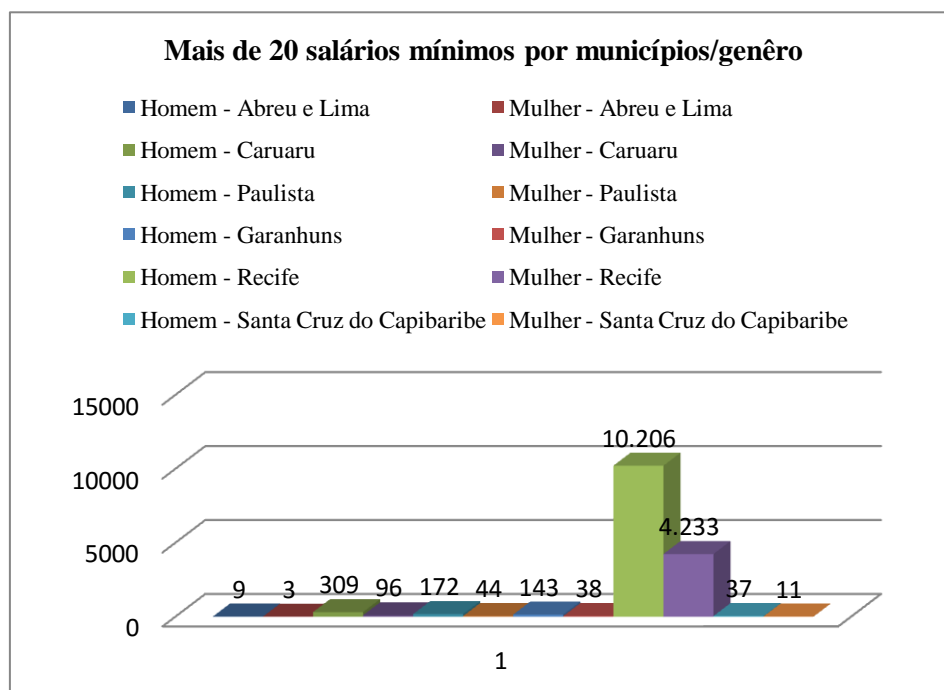
Fonte: IBGE/BDE. Elaboração: Própria. Gráfico 6.

Como já mencionando anteriormente, em Recife encontra-se o maior número de mulheres sem rendimento – com relação à amostra – em seguida Paulista e Caruaru, respectivamente, com 65.691 e 59.426 mulheres sem restrição orçamentária. Santa Cruz do Capibaribe está entre os menores números, entretanto, há mais mulheres sem rendimentos do que homens, representados no gráfico 7 a seguir.



Fonte: IBGE/BDE. Elaboração: Própria. Gráfico 7.

De maneira não surpreendente a classe mais alta da amostra do estado de PE concentra-se em Recife, por “n” motivos econômicos e característicos de capital, assim evidencia a disparidade como um todo – referente ao rendimento médio por gênero –. Representado no gráfico 8 abaixo Caruaru, Paulista e Garanhuns mostraram uma disparidade enorme considerando o numero de habitantes por municípios. Em Caruaru com 309 homens e 96 mulheres; Paulista com 172 homens e 44 mulheres; Garanhuns com 143 homens e 38 mulheres com mais de 20 salários mínimos. Abreu e Lima foi o município com menores números, mas também provando que há disparidade nesta classe diante do gênero.



Fonte: IBGE/BDE. Elaboração: Própria. Gráfico 8.

Deste modo, a realidade do estado de Pernambuco não se distancia do perfil nacional, a disparidade salarial é evidente em todas as classificações, a força de trabalho feminina ainda é vista com inferioridade à masculina, felizmente há uma expectativa de mudança, afinal a literatura mostra que já esteve pior.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A proposta deste trabalho foi estudar a disparidade salarial por gênero existente no Brasil, partindo do princípio de análises hipotéticas de variáveis de “causas e efeitos”. Após uma breve revisão na literatura foi verificado os fatores mais impactantes e evidentes para essa desigualdade generalizada.

A partir dos dados do censo 2010 e PNAD de 2008 a 2013, fez-se análises comparativas por mesorregiões e a diferença de salários como similitude entre elas, através de algumas variáveis consideradas como fatores impactantes para o mercado de trabalho.

Analisou-se a media salarial entre pessoas de 25 anos de idade ou mais, por escolaridade, filhos, região e segregação ocupacional, sempre destacando as comparações por gênero. Deste modo, destacamos que os salários masculinos sempre são superiores ao feminino, até mesmo mulheres mais talentosas encontram barreiras para seu reconhecimento profissional.

Constatou-se que as maiores disparidades são nas regiões do sul, com 33%. Vimos também que o numero de filhos refletem significativamente na media salarial e nas tomadas de decisões profissionais. “Os altos salários são estímulos a qualificações”, destacamos o distanciamento existente entre essa frase e a realidade, logo, a disparidade ainda persiste mesmo que as mulheres estejam na liderança dos índices de participação de escolaridade. Seus rendimentos ainda são sujeitos a classificações inferiores da média salarial do sexo masculino.

Em resumo, foi feita uma análise amostral no estado de Pernambuco, dando ênfase a variável de nível de escolaridade, deste modo observou que a disparidade salarial em alguns municípios tende a “desigualdade perfeita”, ou seja, os salários mais altos estão nos “bolsos” da força de trabalho masculina independente do nível de escolaridade ou de número populacional.

Por fim, sugere-se uma maior eficiência de políticas públicas desenvolvidas com o objetivo de auxiliar o grupo desfavorecido, que visem apresentar propostas

relacionadas à redução da desigualdade de renda, a melhor educação e qualificação da força de trabalho. Assim como, ferramentas que enfatize a igualdade, o bem-estar social e econômico regional.

## REFERÊNCIAS

BUSSAB, Wilton de Oliveira; MORETTIN, Pedro Alberto. *Estatística Básica* - 8ª Ed. 2013.

FRESNEDA, B., *Segregação ocupacional versus discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro- 2004*. XIII Congresso Brasileiro de Sociologia. 29 de maio a 1 de junho de 2007, UFPE, Recife (PE).

SEBASTIANI, V.R., *Gênero e desigualdade salarial*.

CAMARGO, M.J., SERRANO,F., *Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira*.

PROBST, R.E., RAMOS, P., *A evolução da mulher do mercado de trabalho*. Instituto Catarinense de Pós-graduação – ICPG.

ARAÚJO,F.V., RIBEIRO,P.E.,*Diferenciais de salário por gênero no Brasil:uma análise regional*.

BRUSCHINI, R.M, *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

TEIXEIRA, O. M., *Desigualdades Salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas*. Instituto de Economia da Unicamp.

BERTRAND, M., GOLDIN, C., KATZ,F.L., Dynamics of the gender gap for Young Professional in the coporate and finacial sectors. Working Paper 14681 <<http://www.nber.org/papers/w14681>> Último acesso em 27/09/15.

BERTRAND, M., GOLDIN, C., KATZ,F.L., Dynamics of the gender gap for Young Professional in the coporate and finacial sectors. Working Paper 14681 <<http://www.nber.org/papers/w14681>> Último acesso em 27/09/15.

Marianne Bertrand; Claudia Goldin; Lawrence F. Katz, Dynamics of the gender gap for Young professionals in the corporate. Dados disponíveis em: <<http://www.nber.org/papers/w14681.pdf>> Último acesso em 27/09/15.

Fundação Carlos Chagas. Revista - Trabajo: Revista de La Oit. Dados disponíveis em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>> Último acesso em 27/09/15.

IBGE, População; Economia; Download. Dados disponíveis em: <<http://www.ibge.gov.br/home/default.php>> Último acesso em 27/09/15.

SIDRA, Gini. Dados disponíveis em:  
<<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/listabl.asp?c=2906&z=cd&o=17>> Último  
acesso em 27/09/15.

SIDRA, Rendimento Médio. Dados disponíveis em:  
<<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/listabl.asp?c=3576&n=0&u=0&z=cd&o=17&i=P>> Último acesso em 27/09/15.