

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS: análise por setor e região do Paraná

WAGE INEQUALITY BETWEEN GENDERS: analysis by sector and Paraná's region

Andréia Ferreira Prestes¹
Fernanda Mendes Bezerra²

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é identificar e analisar a relação entre as atividades produtivas e a desigualdade salarial entre os homens e mulheres, nos anos 2002 e 2016, no Paraná. Os dados foram extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), e a metodologia baseou-se na aplicação da análise exploratória *Shift-Share*. De modo geral, a desigualdade salarial por gênero permanece no mercado de trabalho paranaense no período analisado, além de apresentar aumento, com exceção da construção civil. Dos três componentes, o nacional indicou que a desigualdade irá aumentar caso as regiões sigam a tendência nacional. No entanto, os componentes estrutural e regional compensam, em parte a desigualdade, em especial, nos setores do comércio, indústria e agropecuária.

Palavras-Chave: Desigualdade salarial. Paraná. *Shift-Share*

ABSTRACT

The objective of this research is to identify and analyze the relationship between productive activities and wage inequality between men and women, in the years 2002 and 2016, in Paraná. The data were extracted from the Annual Social Information Ratio (RAIS), and the methodology was based on the application of the exploratory *Shift-Share* analysis. In general, wage inequality by gender remains in the labor market of the state of Paraná in the analyzed period, in addition to increasing, with the exception of civil construction. Of the three components, the national indicated that inequality will increase if the regions follow the national trend. However, the structural and regional components partially offset inequality, especially in the commerce, industry and agriculture sectors.

Keywords: Wage inequality. Paraná. *Shift-Share*

Classificação JEL: J16, J30, R10.

¹ Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional (PGDR) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste/Campus de Francisco Beltrão. E-mail: andreiafprestes@hotmail.com

² Professora e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional (PGDR) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste/Campus de Francisco Beltrão. E-mail: ferpompeia@gmail.com

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, transformações econômicas, sociais e culturais vêm ocorrendo mundialmente, nacionalmente e regionalmente. Dentre elas, está o aumento da participação da mulher na sociedade, especialmente na independência financeira adquirida por meio do seu trabalho produtivo.

No entanto, de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) as mulheres não recebem a mesma remuneração do que os homens, mesmo quando possuem os mesmos atributos produtivos. De forma que, o aumento da escolaridade feminina não é acompanhado de crescimento na carreira e da remuneração (ONU, 2015). Além disso, inúmeros estudos evidenciam que salários desiguais para o sexo feminino impacta negativamente no crescimento econômico do país, gerando ineficiência econômica. Por esse motivo, se faz importante estudar a disparidade entre os gêneros, uma vez que, uma remuneração desproporcional resulta em maior desigualdade econômica e social.

Nesse aspecto, nota-se que há uma preocupação em amenizar a disparidade entre o sexo masculino e feminino, pois conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), assuntos a respeito da eliminação da discriminação no mercado de trabalho e da igualdade nas responsabilidades da casa e do trabalho, já estão presentes na pauta da agenda de 2030 (OIT, 2016).

Por esse motivo, verifica-se que a preocupação a respeito da distinção entre os gêneros, é mundial. No entanto, como as regiões se diferenciam umas das outras, faz-se necessário averiguar os problemas de cada local. Por isso, neste estudo serão analisadas as mesorregiões do estado do Paraná, visto que, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (2018), é um estado que emprega cerca de 6,54% dos empregos formais brasileiros, em diversos setores da economia.

Em vista disso, o propósito desta pesquisa é identificar e analisar a relação entre as atividades produtivas e a desigualdade salarial entre os homens e mulheres, nos anos 2002 e 2016 para as mesorregiões do estado do Paraná. Os dados serão extraídos da RAIS, para os setores: Indústria, Construção Civil, Comércio, Serviços e Agropecuária. O método utilizado será análise exploratória *Shift-Share*, comum nas análises regionais, pois possibilita a interpretação de componentes nacionais, regionais e estruturais.

Esse trabalho se encontra dividido em seis partes, além desta introdução. A segunda seção aborda aspectos teóricos e empíricos sobre a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho. A terceira é composta por uma caracterização da amostra, seguida da quarta com a explicação dos dados e da metodologia utilizada. Na quinta se apresenta os resultados e por fim são apresentadas as considerações finais.

DESIGUALDADE ENTRE GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade no mercado de trabalho pode ser visualizada principalmente entre os gêneros. Isto posto, Cugini *et al.* (2014) alegam que a diferença de tratamento entre homens e mulheres se faz presente na sociedade desde muitas décadas, uma vez que o homem era responsável pelo sustento e a mulher pelos cuidados da casa e dos filhos.

De acordo com a Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988) homens e mulheres possuem os mesmos deveres e obrigações. Por esse motivo, indivíduos com as mesmas características, devem ser remunerados igualmente no mercado de trabalho (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; FERNANDES, 2015).

No entanto, segundo o relatório mundial “Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: transformar as economias para realizar direitos”, elaborado pela ONU, aponta que os direitos econômicos e sociais da mulher são limitados, uma vez que são submetidas a viver em um “mundo de homens” (ONU, 2015).

O relatório revela que mundialmente o desemprego é predominantemente feminino, apenas 50% participam na força de trabalho, a remuneração chega a ser 24% a menos que a dos homens na mesma função, essa diferença aumenta para as mulheres com filhos. O sexo feminino trabalha 2,5 vezes a mais do que o masculino em tarefas remuneradas e não remuneradas. Cerca de 83% das mulheres são destinadas a trabalhos domésticos, sem direito de salário mínimo e 75% trabalham informalmente nas atividades que não são auxiliadas pelas leis do trabalho e da proteção social. Entretanto, o relatório também aponta que está havendo um progresso feminino, uma vez que as mulheres estão mais presentes nas escolas e no trabalho remunerado (ONU, 2015).

No mercado de trabalho brasileiro, Baylão e Schettino (2014) apontam que a inserção da mulher está atrelada à necessidade de aumentar a renda familiar. Silva (2014) alega que essa incorporação está ocorrendo em diversos setores, resultado do aumento da escolaridade, redução da fecundidade e da industrialização do país, proporcionando maiores oportunidades no mercado de trabalho. No entanto conforme Satel e Sales (2014), no estado do Paraná a predominância no mercado de trabalho entre 2003 a 2012 foi do sexo masculino.

Por sua vez, Leone e Baltar (2006) relatam que o aumento da participação feminina no Brasil não foi suficiente para reverter a desigualdade no mercado de trabalho. O sexo feminino continua com sobrecarga, pois concilia o trabalho remunerado com os afazeres domésticos e com o cuidado dos filhos, dificultando a dedicação no emprego, e por isso se submete a setores e salários desvalorizados (SILVA, 2014). Para Cugini *et al.* (2014) esta desigualdade impede a mulher a exercer plenamente o seu papel como cidadã, de forma a dificultar seu progresso no mercado de trabalho.

De acordo com Mattei e Baço (2016) no estado do Paraná a disparidade salarial entre os sexos vem diminuindo, no entanto, toda a diferença salarial se deu por conta da discriminação contra as mulheres. Por esse motivo, se faz necessário continuar as pesquisas para este estado. Neste caso, será desmembrado por mesorregião e por setor.

CONTEXTUALIZAÇÃO DO EMPREGO NO PARANÁ

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o estado do Paraná pertence a região sul do Brasil, é composto por 399 municípios, 39 microrregiões e 10 mesorregiões. De acordo com o censo demográfico de 2010, a população era de 10.444.526 habitantes, em que as mulheres representam um pouco mais da metade da população com 50,87%, desse total apenas 53,50% são economicamente ativas. Já o sexo masculino apresenta em torno de 56% ativos no mercado de trabalho (IBGE, 2018).

Conforme mostra a Tabela 1, houve um aumento expressivo nos empregos das mesorregiões paranaenses do primeiro período (2002) para o segundo (2016), em que as regiões que mais empregam são a Metropolitana de Curitiba, seguida da Norte Central e do Oeste. De acordo com os dados do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) (2018), a concentração de emprego nessas regiões ocorre justamente por serem as mais populosas do estado.

Tabela 1 - Total de empregos por mesorregião nos anos de 2002 e 2016

Mesorregiões Paranaense	2002	%	2016	%
Noroeste	92.563	5,11	160.546	5,33
Centro Ocidental	39.864	2,20	66.622	2,21
Norte Central	352.614	19,45	585.906	19,45
Norte Pioneiro	67.734	3,74	105.842	3,51
Centro Oriental	104.567	5,77	171.391	5,69
Oeste	176.278	9,72	344.982	11,45
Sudoeste	57.793	3,19	122.103	4,05
Centro-Sul	61.177	3,38	96.883	3,22
Sudeste	43.590	2,40	67.067	2,23
Metropolita de Curitiba	816.451	45,04	1.291.763	42,87
Paraná	1.812.631	100	3.013.105	100

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da RAIS

No ano de 2015 o Paraná foi a 4^o melhor economia do Brasil, com maior participação do setor terciário, seguido do secundário principalmente das indústrias alimentícias, e do segmento primário por meio de suas principais culturas agrícolas de trigo, milho e soja e da pecuária com a bovinocultura e suinocultura (IBGE, 2018).

A Tabela 2 mostra a distribuição dos empregos nas mesorregiões paranaenses no período analisado, dentro de cada setor.

Tabela 2 - Participação por setor nas mesorregiões paranaense - 2002 e 2016 (em%)

Mesorregião Paranaense	Indústria		Construção Civil		Comércio		Serviços		Agropecuária	
	2002	2016	2002	2016	2002	2016	2002	2016	2002	2016
Noroeste	33	35	2	2	17	21	37	34	11	8
Centro Ocidental	20	20	1	2	19	28	48	38	12	11
Norte Central	28	25	3	4	21	24	43	45	5	3
Norte Pioneiro	23	23	2	1	16	22	40	42	20	11
Centro Oriental	28	25	3	4	19	23	40	40	9	8
Oeste	22	24	4	4	24	25	46	42	4	4
Sudoeste	31	26	3	5	23	26	39	38	5	5
Centro-Sul	29	19	3	4	19	27	40	39	9	11
Sudeste	39	29	2	3	19	26	34	35	6	6
Metropolita de Curitiba	19	17	4	5	16	19	60	59	1	1

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da RAIS

Como se pode perceber, o setor de serviços expressa os maiores percentuais de emprego nas mesorregiões, em especial a Metropolitana de Curitiba com mais de

50% de participação. Esses dados podem ser justificados, pelo fato dessa região incluir a capital do estado e, por isso, concentrar uma ampla variedade de serviços especializados.

É possível visualizar também que a indústria é o terceiro setor com maior concentração de emprego no estado. De acordo com o Ministério da Educação (MEC, 2018), a Metropolitana de Curitiba também se destaca nesse setor, de forma que a cidade de Curitiba comporta um parque industrial bastante diversificado, enquanto que o município vizinho, São José dos Pinhais, se destaca no ramo de indústrias automobilísticas, máquinas e equipamentos. Já na região Norte Central, os municípios com maior relevância são Arapongas, Londrina, Maringá, entre outros, no entanto em setores de bens de consumo não duráveis como alimentação e bebidas, vestuário e móveis. As demais regiões do interior do estado, também possuem participação nos setores de consumo não-duráveis, contudo também se destacam na produção de bens intermediários como a indústria de madeira e de papel, pode-se citar as mesorregiões Oeste, Sudoeste, Centro Oriental e Oriental.

O comércio também apresenta grande participação e possui papel fundamental nas mesorregiões paranaenses, uma vez que gera quantidade considerável de empregos além de contribuir para o desenvolvimento da economia. No que tange a agropecuária, é um segmento com baixa concentração, mas que possui grande importância na economia do estado e do país. Segundo o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) (2017), o Paraná é terceiro maior exportador nacional, com destaque na produção de soja, carne, produtos florestais, cereais, produtos do complexo sucroalcooleiro³, além da produção leiteira que é a fonte de renda de muitas famílias.

Como se observa, são vários os ramos em que o estado se destaca na geração de emprego e renda. Mas ao analisar os indivíduos de acordo com o gênero, a ONU (2015) defende que as mulheres ainda enfrentam restrições e desigualdades no mercado de trabalho. A Tabela 3 retrata a disposição entre os gêneros masculino (M) feminino (F) dentro dos setores, mesorregiões e períodos que o estudo aborda.

Nota-se que a distribuição entre o sexo masculino e feminino não ocorre de forma homogênea no mercado de trabalho, de acordo com Cugini *et al.* (2014) o tratamento desigual entre os gêneros sempre esteve presente. Conforme Tabela 3, em todos os setores a participação dos homens é maior que das mulheres, exceto no setor de serviços em que as mulheres se sobrepõem.

No setor de construção civil é maior a concentração do sexo masculino, na maior parte das regiões com mais de 90%, justamente por ser um ramo que requer características masculinas. Mas de acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2014), este setor está deixando de ser exclusivamente desse gênero, pois as mulheres estão cada vez mais presentes nos canteiros de obras, seja como pedreiras, engenheiras, técnicas em segurança do trabalho, instaladoras, nas funções administrativas ou no comando de empresas.

São vários os fatores que contribuem para o aumento da presença feminina neste setor, a necessidade e o aumento da demanda por mão de obra especializada, a oportunidade de melhorar a renda e a qualidade do trabalho feminino, pelo fato de serem cuidadosas, minuciosas, comprometidas e dedicadas (SEBRAE, 2014).

Esse não foi o único setor que apesar da desigualdade de participação, a presença da mão de obra feminina está ganhando espaço. Pode-se observar esse aumento da participação feminina nos setores da agropecuária, indústria e comércio,

³ Os principais produtos deste setor são o açúcar e os diversos tipos de álcool.

com aumento percentual de 8%, 7% e 6% consecutivamente. Este aumento está atrelado à necessidade do complemento de renda (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014), devido ao aumento da escolaridade das mulheres, redução da fecundidade e a industrialização (SILVA, 2014).

No entanto, o aumento na participação ainda não foi suficiente para eliminar a desigualdade salarial no mercado (LEONE; BALTAR, 2006). Para Silva (2014) este fator está associado a jornada de trabalho feminino. Pois a mulher na maior parte dos casos precisa conciliar o emprego com o cuidado dos filhos e da casa, e por isso, não se dedica tantas horas ao trabalho, fato que leva a subordinação e a aceitação por cargos inferiores e baixos salários. Mas também, esta desigualdade simplesmente pode ser explicada pela discriminação, dada a preferência por um determinado gênero (MATTEI; BAÇO, 2016).

Tabela 3 - Participação no emprego por região do Paraná, setor e sexo entre os anos de 2002 e 2016 (em %)

Mesorregiões paranaense	Setores		1 - Indústria		2 - Construção Civil		3 - Comércio		4 - Serviços		5 - Agropecuária		Total	
	Anos	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Noroeste	2002	67	33	96	4	63	37	44	56	90	10	61	39	
	2016	65	35	92	8	56	44	40	60	83	17	56	44	
Centro Ocidental	2002	70	30	93	7	62	38	53	47	94	6	63	37	
	2016	61	39	92	8	61	39	40	60	78	22	55	45	
Norte Central	2002	67	33	94	6	62	38	48	52	87	13	60	40	
	2016	63	37	92	8	56	44	44	56	82	18	55	45	
Norte Pioneiro	2002	69	31	96	4	64	36	43	57	88	12	62	38	
	2016	65	35	94	6	56	44	39	61	84	16	54	46	
Centro Oriental	2002	84	16	95	5	64	36	53	47	91	9	68	32	
	2016	77	23	94	6	55	45	45	55	84	16	60	40	
Oeste	2002	72	28	94	6	61	39	48	52	89	11	60	40	
	2016	60	40	93	7	55	45	43	57	78	22	54	46	
Sudoeste	2002	68	32	94	6	60	40	44	56	87	13	58	42	
	2016	58	42	91	9	57	43	42	58	73	27	54	46	
Centro-Sul	2002	84	16	95	5	64	36	46	54	92	8	66	34	
	2016	75	25	92	8	58	42	40	60	84	16	58	42	
Sudeste	2002	86	14	91	9	61	39	41	59	93	7	66	34	
	2016	76	24	82	18	54	46	38	62	87	13	58	42	
Metropolitana de Curitiba	2002	77	23	93	7	60	40	49	51	85	15	58	42	
	2016	72	28	92	8	54	46	45	55	77	23	54	46	
Total	2002	74	26	93	7	61	39	48	52	89	11	60	40	
	2016	67	33	92	8	55	45	44	56	81	19	55	45	

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da RAIS.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente seção objetiva expor os dados da pesquisa, o período, a localidade e o método utilizado para atender ao propósito estipulado.

Dados da pesquisa

Para a realização deste estudo, foram utilizados os anos de 2002 e 2016, os quais foram escolhidos por se tratar de um período que a mulher vem adquirindo maior espaço na sociedade. E também por esse intervalo de tempo ser característico de diversas interferências externas, como as oscilações da economia geradas pela crise fiscal, política e econômica, que acarretou insegurança aos empresários de forma a afetar diretamente na geração de emprego e renda.

Os dados analisados se referem à diferença de remuneração auferida pelos homens e mulheres, extraídos da RAIS, o qual é desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), principal banco de dados do mercado de trabalho brasileiro. Serão analisados os cinco grandes setores do IBGE (2018): 1 – Indústria,

2 – Construção Civil, 3 – Comércio, 4 – Serviços e 5 - Agropecuária. Como os dados são em valores nominais e será feita comparação entre períodos distintos, foi necessário deflacionar os salários para o ano base de 2016, para isso, utilizou-se o Índice Geral de Preços (IGP) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) (2018).

A região de estudo, consiste nas mesorregiões paranaenses, são elas: Centro Ocidental, Centro Oriental, Centro-Sul, Metropolitana de Curitiba, Noroeste, Norte Central, Norte Pioneiro, Oeste, Sudeste e Sudoeste, que serão analisadas pelo método exploratório *Shift-share*.

Método *Shift-share*

O método *shift-share*, também conhecido como análise estrutural-diferencial é uma técnica utilizada principalmente para a realização de análises regionais. De acordo com Albuquerque e Ferreira (2015) este instrumento permite a compreensão da evolução do desempenho regional por meio da sua estrutura produtiva, além de distinguir os setores que se destacam dos que perdem competitividade.

De acordo com Telechi (2017) esta metodologia decompõe as flutuações de uma determinada variável, num dado período de tempo e região, nos seguintes componentes: nacional (CN), regional (CR) e estrutural (CE). Conforme aponta Monte, Filho e Silva (2017) a variável econômica que se deseja analisar o desempenho, pode ser: renda, emprego, produto interno bruto (PIB), entre outros. Neste caso, será considerada a diferença de remuneração entre mulheres e homens.

Para expressar matematicamente, considera-se a variável diferença salarial entre os gêneros D , registrada no setor i da região r , num intervalo de tempo que vai de t (2002) até $t + k$ (2016). Também se define a variável D_n como a diferença de rendimento entre os sexos no conjunto da economia. De acordo com Nunes e Barros (2012), tem-se:

- a) Diferença remuneratória média entre homens e mulheres, no setor i da região r entre o primeiro ano (2002) e o segundo (2016).

$$d_{ir} = \frac{D_{ir}^{t+k}}{D_{ir}^t} - 1 \quad (I)$$

- b) Diferença remuneratória média entre homens e mulheres, no setor i e no conjunto da economia (in), entre o primeiro ano (2002) e o segundo (2016).

$$d_{in} = \frac{D_{in}^{t+k}}{D_{in}^t} - 1 \quad (II)$$

- c) Diferença remuneratória média entre homens e mulheres, no conjunto dos setores da economia (n), entre o primeiro ano (2002) e o segundo (2016).

$$d_n = \frac{D_n^{t+k}}{D_n^t} - 1 \quad (III)$$

Assim, é possível estimar o método *shift-share* por meio de três componentes:

- I. Componente Nacional (CN): expressa qual deveria ter sido a variação da variável em estudo, em um determinado setor e região em um intervalo de tempo, caso a variável tenha seguido as tendências nacionais da economia (TELECHI, 2017). Dessa forma, é possível visualizar o quanto deveria ter sido a diferença salarial entre os gêneros, caso fosse seguido o comportamento dos ganhos médios dos trabalhadores, a nível nacional.

$$CN = \sum_i D_{ir}^t d_n \quad (IV)$$

- II. Componente Estrutural (CE): mede a variação ocorrida na variável de estudo, proveniente da estrutura produtiva de uma região (TELECHI, 2017). Esse componente mensura a variação da diferença do ganho médio por gênero, que pode estar atrelada com a estrutura produtiva e a especialização da região.

$$CE = \sum_i D_{ir}^t (d_{in} - d_n) \quad (V)$$

- III. Componente Regional (CR): avalia a competitividade, isto é, se a alteração da variável de estudo ocorreu devido as particularidades de uma dada região, de forma que essa região cresça diferentemente da economia nacional (TELECHI, 2017). Dessa forma, o CR mede a variação da desigualdade remuneratória que advém da competitividade da região em relação a estrutura produtiva. De acordo com Telechi (2017) uma das limitações é que o CR não indica os motivos dessa competitividade, apenas permite a visualização de quais regiões possuem vantagens locais em um determinado setor.

$$CR = \sum_i D_{ir}^t (d_{ir} - d_{in}) \quad (VI)$$

A variação total da diferença remuneratória média entre os homens e mulheres nos anos 2002 e 2016, é dada pelo somatório das três equações IV, V e VI:

$$D_r^{t+k} - D_r^t = \sum_i D_{ir}^t d_n + \sum_i D_{ir}^t (d_{in} - d_n) + \sum_i D_{ir}^t (d_{ir} - d_{in}) \quad (VII)$$

Embora esta metodologia se caracterize como exploratória, é de grande importância para as análises regionais e espaciais. Inúmeras pesquisas utilizam este método, pode-se citar: Nunes e Cardim (2011) que analisam a desigualdade salarial entre os gêneros nas regiões de Portugal. Nunes e Barros (2012) que investigam a evolução do desemprego. Albuquerque e Ferreira (2015) que examinam o envelhecimento, emprego e remuneração. Telechi (2017) pesquisou a relação entre a produtividade e a remuneração do trabalho para Portugal e Brasil. Nacionalmente, pode ser citado: Fachinelli e Filho (2013) que estudam a dinâmica setorial do emprego nos estados da região sul frente ao restante do Brasil e Rodrigues (2014), examinam o desempenho econômico paranaense.

Nota-se que a análise deste método, possibilita responder aos diversos objetivos de pesquisa. Na seção seguinte, serão abordados os resultados da aplicação desta metodologia com respeito a desigualdade salarial entre homens e mulheres na economia paranaense.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção está subdividida em duas partes, na primeira consta a análise descritiva da desigualdade salarial e a segunda aborda o cálculo do método *shift-share*.

Análise descritiva da desigualdade salarial no Paraná

Para verificar a existência ou não da desigualdade salarial entre os gêneros, foi elaborada a Tabela 4 que apresenta a diferença de remuneração entre mulheres e homens no primeiro e segundo período, além do indicador de variação dos 14 anos em estudo. Para melhor visualização, quando o valor da diferença salarial estiver com

sinal negativo a remuneração da mulher é inferior à do homem. E quando a variação percentual for positiva, significa que a desigualdade aumentou e se negativa, diminuiu.

Nota-se que no ano de 2016 em grande parte dos setores e regiões o salário do sexo feminino foi inferior ao masculino, uma vez que apenas no setor da construção civil nas regiões Norte Central e Centro Oriental se inverteu esta situação. Em contrapartida, este mesmo setor passou de uma diferença positiva no ano de 2002 para negativa em 2016 nas regiões Centro Ocidental, Oeste, Metropolitana de Curitiba e inclusive no estado como um todo, o mesmo ocorreu com a agropecuária na Metropolitana de Curitiba.

A menor desigualdade salarial e o aumento da participação feminina na construção civil se devem à falta de mão de obra masculina, a necessidade de um serviço mais especializado, com o desempenho da função de forma mais detalhista. As mulheres estão aproveitando a oportunidade de crescimento do setor e estão se profissionalizando, além de contar com o auxílio de leis de incentivo e do aumento da tecnologia nos canteiros de obras que minimizam o uso da força física, com isso deixando de ser um pretexto a contratação da mulher nesse ramo (SEBRAE, 2014).

Como já apresentado na Tabela 3, na construção civil a mulher era minoria, no entanto, é o único segmento que apresentou salários superiores ao dos homens. Uma das possíveis explicações para este fato, é que há relativamente mais trabalhadoras de nível superior (engenheiras, arquitetas) com salários mais elevados do que trabalhadoras operacionais com salários mais baixos na construção civil. No caso dos homens ocorre o contrário, há relativamente mais trabalhadores operacionais do que trabalhadores de nível superior (engenheiros, arquitetos) neste setor.

No setor de serviços ocorre de forma inversa, uma vez que comporta as maiores diferenças salariais apesar das mulheres terem participação predominante. Em todas as mesorregiões elas recebem menos que os homens, no entanto, das dez mesorregiões estudadas, em sete a diferença remuneratória obtiveram queda no período analisado. Segundo Satel e Sales (2014) o setor de serviços é o que mais concentra mão de obra não-qualificada no Paraná.

Verifica-se também, que o valor absoluto da diferença salarial está sofrendo aumento de um ano para outro (2002-2016). O setor que mais se destaca é o industrial, especialmente na mesorregião Metropolitana de Curitiba em que a diferença salarial passa de R\$ 1.000,00. Essa mesorregião além de abranger inúmeras indústrias das mais diversas áreas, é a mais populosa do estado.

Em termos gerais, as regiões que apresentaram maiores desigualdades salariais entre os gêneros foram na Metropolitana de Curitiba, Centro Oriental e Sudoeste, consecutivamente. Na primeira a desigualdade ocorre principalmente na indústria, comércio e construção civil, na segunda e terceira ocorrem de forma mais semelhante em todos os setores, com exceção da construção civil no Centro Oriental. De acordo com Mattei e Baço (2016) no ano de 2000, 2007 e 2015, houve aumento da disparidade salarial no setor formal do estado do Paraná de 7,22%, 7,68% e 11,88%.

Tabela 4 - Diferença salarial por setor e região entre os anos de 2002 e 2016

Regiões	Setores	1 - Indústria		2 - Construção Civil		3 - Comércio		4 - Serviços		5 - Agropecuária	
		2002	2016	2002	2016	2002	2016	2002	2016	2002	2016
Noroeste	Diferença salarial em R\$	-337,10	-567,61	-172,39	-270,59	-250,90	-372,52	-533,77	-426,78	-263,10	-417,55
	Variação % (2002-2016)	0,68		0,57		0,48		-0,20		0,59	
Centro Ocidental	Diferença salarial em R\$	-246,82	-444,21	48,73	-76,79	-324,97	-959,54	-518,45	-449,59	-132,14	-318,75
	Variação % (2002-2016)	0,80		2,58		1,95		-0,13		1,41	
Norte Central	Diferença salarial em R\$	-599,09	-638,15	-71,91	13,12	-335,64	-414,83	-467,45	-460,93	-161,32	-204,95
	Variação % (2002-2016)	0,07		-1,18		0,24		-0,01		0,27	
Norte Pioneiro	Diferença salarial em R\$	-560,27	-626,27	-89,82	-390,83	-263,41	-310,19	-525,12	-568,39	-205,97	-442,18
	Variação % (2002-2016)	0,12		3,35		0,18		0,08		1,15	
Centro Oriental	Diferença salarial em R\$	-724,07	-876,49	-188,69	44,15	-385,99	-461,87	-357,81	-456,31	-315,93	-513,60
	Variação % (2002-2016)	0,21		-1,23		0,20		0,28		0,63	
Oeste	Diferença salarial em R\$	-715,97	-678,91	145,32	-74,81	-386,51	-461,06	-444,42	-478,08	-206,44	-293,23
	Variação % (2002-2016)	-0,05		1,51		0,19		0,08		0,42	
Sudoeste	Diferença salarial em R\$	-411,82	-550,26	-222,16	-453,77	-347,24	-420,55	-586,27	-495,77	-252,99	-328,84
	Variação % (2002-2016)	0,34		1,04		0,21		-0,15		0,30	
Centro-Sul	Diferença salarial em R\$	-323,12	-504,92	-113,85	-259,98	-304,88	-557,08	-539,89	-494,49	-265,95	-491,98
	Variação % (2002-2016)	0,56		1,28		0,83		-0,08		0,85	
Sudeste	Diferença salarial em R\$	-366,36	-532,88	-336,16	-486,44	-305,99	-312,69	-477,47	-351,13	-144,57	-322,23
	Variação % (2002-2016)	0,45		0,45		0,02		-0,26		1,23	
Metropolitana de Curitiba	Diferença salarial em R\$	-1.123,94	-1.148,81	178,72	-78,09	-492,13	-429,22	-906,96	-779,21	38,42	-181,96
	Variação % (2002-2016)	0,02		1,44		-0,13		-0,14		5,74	
Paraná	Diferença salarial em R\$	-834,37	-910,94	111,90	-96,33	-389,16	-437,16	-726,57	-665,83	-189,44	-352,85
	Variação % (2002-2016)	0,09		1,86		0,12		-0,08		0,86	

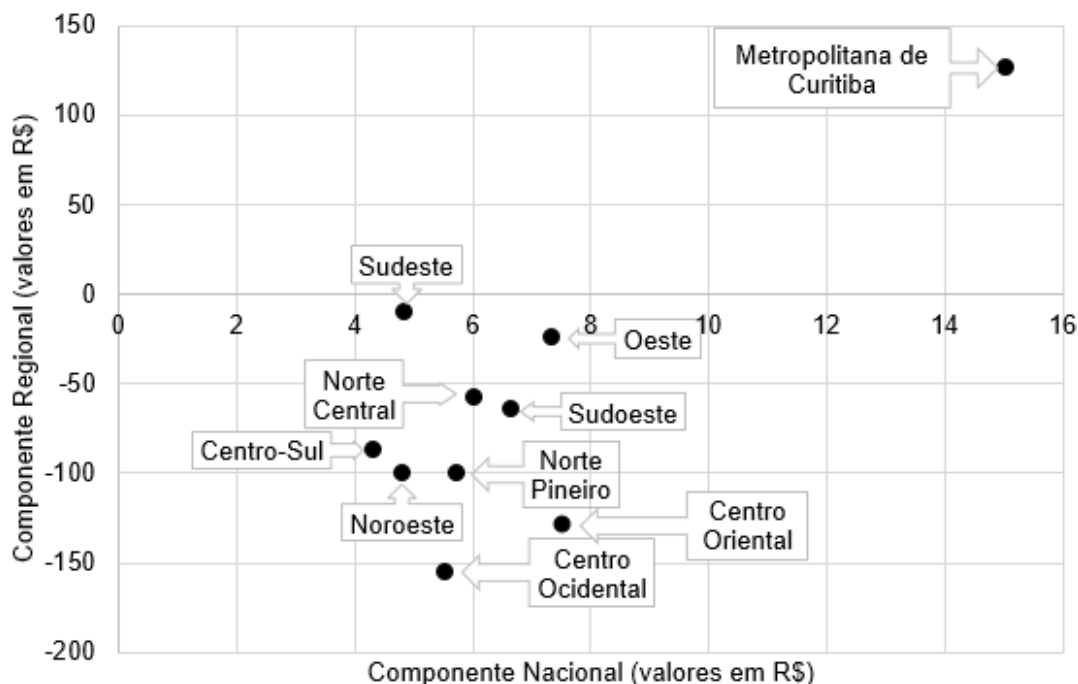
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da RAIS

Aplicação e análise do método *Shift-Share*

Mediante aplicação do método *shift-share* para as dez mesorregiões paranaenses nos cinco grandes setores do IBGE (2018), analisa-se a diferença salarial entre homens e mulheres para os anos 2002 e 2016, por meio da interpretação do CN, CR e CE.

A Figura 1 apresenta de uma forma global o posicionamento das mesorregiões, afim de verificar quanto da desigualdade remuneratória se deve ao CN e ao CR.

Figura 1 - Decomposição da diferença remuneratória entre os gêneros nos componentes nacional e regional, por mesorregião de paranaense



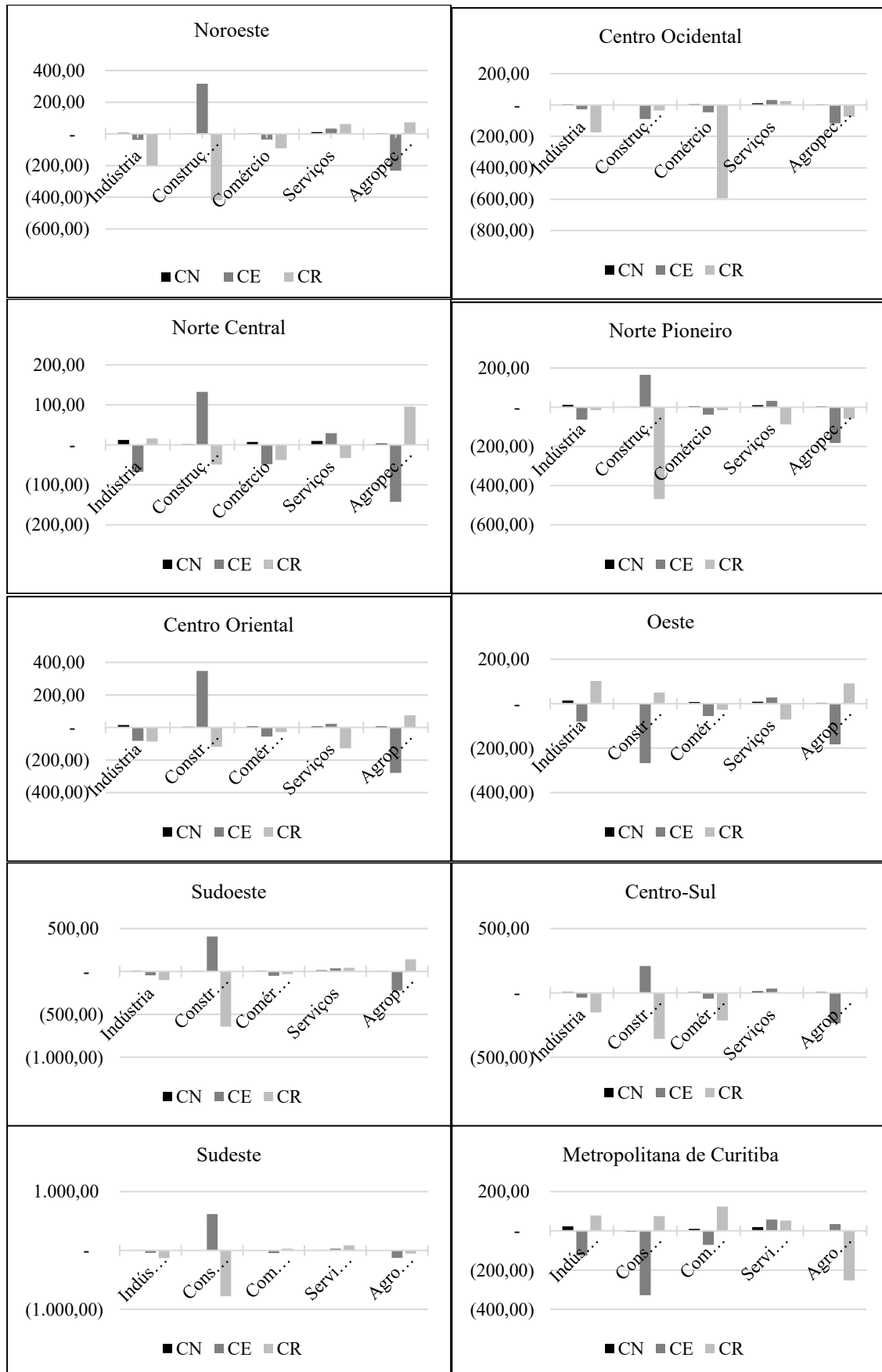
Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da RAIS

De modo geral, a Figura 1 aponta que independente do setor, a diferença dos ganhos salariais entre os gêneros aumentaria, caso as regiões seguissem a tendência nacional, refletindo negativamente na igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho paranaense. A Metropolitana de Curitiba é a região em que a desigualdade remuneratória mais se acentua ao seguir a tendência nacional, pois apresentou o maior CN com 15,05. Isto pode estar atrelado a importância que esta região tem na economia paranaense, por incluir a capital do estado e localizar diversas empresas e serviços importantes para as demais regiões. A respeito da competitividade a Metropolitana de Curitiba também se destaca com um CN de 125,48, se caracterizando como um *outlier*, pois foi a única região que a diferença de rendimentos entre homens e mulheres aumentou dada a especificidade e a especialização deste local comparada às demais regiões. É possível visualizar também que a região Centro Ocidental diminuiu a diferença de remuneração em torno de R\$ 150,00, isso significa que esta localidade apresenta menor relação com a tendência nacional.

A Figura 2 a seguir, apresenta para cada uma das dez mesorregiões a influência dos três componentes na evolução da desigualdade salarial entre os gêneros, por setor. Para facilitar a interpretação gráfica, quando os valores forem negativos indicam redução da disparidade e aumento quando positivo.

Figura 2 - Decomposição da diferença remuneratória entre os gêneros – efeito nacional, estrutural e regional, para cada região paranaense

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS: análise por setor e região do Paraná



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da RAIS

Observa-se que os três componentes se comportam de forma diferente em todas as regiões. Apenas o setor de serviços nas regiões Noroeste, Centro Ocidental,

Sudoeste, Centro-Sul, Sudeste e na Metropolitana de Curitiba são as mais homogêneas, no entanto, os três componentes são positivos, que corresponde ao aumento da desigualdade salarial entre os gêneros.

Todavia, em alguns casos os componentes negativos compensam os positivos de forma a minimizar, em parte, a desigualdade de remuneração, é o caso do comércio em oito das dez mesorregiões, da indústria em sete e na agropecuária em três, em que o efeito positivo do CN é minimizado pelo efeito negativo do CE e do CR.

O componente que mais apresentou valores positivos na totalidade dos setores foi o CN, apesar de pouco significativo, se as mesorregiões seguirem a tendência global da economia a desigualdade salarial irá aumentar. Exceto no setor de construção civil na mesorregião Centro Ocidental, Oeste e Metropolitana de Curitiba, nesta última o CN é favorável para diminuir a desigualdade na agropecuária também.

De acordo com Nunes e Cardim (2011) uma região que compartilha com a economia nacional uma estrutura produtiva que discrimine as mulheres, estará sujeita a um efeito estrutural gerador de uma maior desigualdade, que é o caso da maior parte das regiões e setores.

A estrutura produtiva que contribui para a redução da desigualdade devido ao efeito de especialização é o setor da agropecuária. Já o setor da construção civil apresentou elevada diferença salarial, com valores que variam entre R\$ 100,00 a mais de R\$ 400,00, principalmente nas regiões Noroeste, Norte Central e Pioneiro, Centro Oriental, Sudoeste, Centro-Sul e Sudeste. O efeito contrário ocorreu na Metropolitana de Curitiba, de forma a contribuir para a igualdade entre os sexos. Conforme mencionado anteriormente, a especialização neste setor está ocorrendo principalmente pelo aumento da participação e da profissionalização do sexo feminino.

O CE e CR em conjunto são fundamentais para a redução da desigualdade salarial, uma vez que o efeito negativo de um pode ser minimizado pelo efeito positivo do outro. No caso da construção civil, nota-se que o CE é minimizado em muitas regiões pelo CR, no entanto, o efeito regional quando o valor for muito significativo, não é suficiente para compensar o efeito negativo da estrutura produtiva regional.

A competitividade regional também é um fator influenciador sobre a remuneração. A mesorregião que obteve CR positivo em quatro dos cinco setores foi a Metropolitana de Curitiba, devido a particularidade regional e suas vantagens locacionais por se tratar da capital do estado. Apenas no setor da agropecuária o CR contribuiu para a diminuição da desigualdade.

A remuneração que desfavorece o sexo feminino existe não apenas no estado do Paraná, ou no Brasil, mas também em outros países. Dessa forma, segundo a OIT (2016), na agenda de 2030 se fará presente assuntos que discutam medidas de eliminação de discriminação, da igualdade de gêneros em casa e no trabalho, com foco das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo a OIT (2016), a diferença entre o sexo masculino e feminino nas tarefas não remuneradas, acarretam em uma maior probabilidade da mulher se dedicar menos horas nas atividades remuneradas, limitando o acesso a algumas áreas de trabalho, ao aumento salarial e proteção social, como benefícios da maternidade.

Dessa forma, a OIT (2016) defende que políticas que promovam a divisão de responsabilidades podem contribuir para reduzir a diferença salarial entre os gêneros, de forma a eliminar a desigualdade e incorporar os princípios de igualdade de oportunidade e de tratamentos nas leis e nas instituições. Além dos países apoiarem

um salário mínimo adequado e inclusivo, para combater os baixos salários e incentivar a igualdade de tratamento dos trabalhadores.

De acordo com a ONU (2015) as políticas econômicas e sociais devem ser implantadas em conjunto tais como, melhores condições de trabalho, redução da desigualdade salarial entre os gêneros, fortalecimento da proteção social, redistribuição do trabalho doméstico e investimentos em serviços sociais com foco na mulher, além da atuação pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como finalidade identificar e analisar a influência das atividades produtivas e da distribuição regional na desigualdade salarial entre homens e mulheres, nas mesorregiões paranaenses dentro dos grandes setores do IBGE.

Por meio da análise descritiva, foi possível visualizar a disparidade de rendimento entre os gêneros e da elevação do valor absoluto dentro do período de 2002 para 2016. O caso mais grave foi identificado na indústria, em especial na Metropolitana de Curitiba. Uma exceção foi o setor da construção civil devido às mudanças das características desse ramo, tais como a expansão da mão de obra feminina e da especialização.

O método *shift-share* possibilitou averiguar que os três componentes se comportam de maneira diferente, com base nas características individuais de cada região. O CN indicou que a disparidade salarial tende a aumentar caso as regiões sigam a tendência nacional, com isso refletindo negativamente na igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho paranaense.

A estrutura produtiva que contribui para o aumento da igualdade salarial, devido ao efeito de especialização, foi a da agropecuária. No entanto, o efeito competitividade regional, principalmente na Metropolitana de Curitiba, devido à sua especialização contribuiu para aumentar a disparidade de renda entre os sexos.

Percebe-se que a desigualdade entre os gêneros ainda se faz presente no mercado de trabalho paranaense. Para amenizar tal cenário, é necessário incentivar um tratamento igualitário entre homens e mulheres, isso pode ser feito por meio da distribuição igual de tarefas não-remuneradas, para assim minimizar a sobre carga da mulher e contribuir para seu desempenho nas tarefas remuneradas.

Embora esse método utilizado seja simples, é importante para analisar os componentes que explicam as variações regionais em um determinado setor. Contudo, não se deve encerrar a discussão sobre a questão da desigualdade salarial entre gêneros, sendo que esse trabalho é uma contribuição para a discussão.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, P. FERREIRA, J. Envelhecimento, emprego e remunerações nas regiões portuguesas: uma análise *shift-share*. **Eure**, v. 41, n. 122, p. 239-260, Enero 2015.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E.M.O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: XI simpósio de excelência em gestão e tecnologia – SEGET, RESENDE, 2014. **Anais...** Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 13 jan. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS**: Relação Anual de Informações Sociais. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgproger/login.php>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Ministério da educação. **A indústria do estado do Paraná**. Portal MEC. SEADE. p. 101-167. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/Industria%20PR.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

CUGINI, S. C. B.; MAIA, K.; DEVIDE JUNIOR, A.; SOUZA, S. C. I. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero, em 2002 e 2011. In: Encontro de Economia Paranaense - ECOPAR, Apucarana, 2014. **Anais...** Disponível em: <http://www.fecea.br/ecopar/anais-evento.php>. Acesso em: 05 jan. 2018.

FACHINELLI, A. S.; FILHO, U. A. S. O método diferencial-estrutural: Aplicação para os Estados da Região Sul frente à economia brasileira 1999/2004 e 2004/2008. **Revista de Economia**, v.39, n.3 (ano 37), p. 159-179, set./dez. 2013.

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: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502015000200241. Acesso em: 03 jan. 2018.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV. **Índice Geral de Preços – IGP**. 2018. <http://portalibre.fgv.br/main.jsp?lumChannelId=402880811D8E34B9011D92AF56810C57>. Disponível em: Acesso em: 19 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 jan. 2018.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - IPARDES. Base de dados do estado - BDE web, 2018. Disponível em: <http://www.ipardes.pr.gov.br/imp/index.php> Acesso em: 18 jan. 2018.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de população**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a10v23n2>. Acesso em: 06 jan. 2018.

MAPA. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Valor Bruto da Produção (VBP) 2017**. 2017. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/noticias/valor-da-producao-agropecuaria-de-2017-e-estimado-em-r-548-milhoes-o-maior-em-30-anos/2017-02-valor-bruto-da-producao-regional-por-uf.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no estado do Paraná. In: V Congresso Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas – CONAPE, Francisco Beltrão: UNIOESTE, 2016. **Anais...** Disponível em: <https://midas.unioeste.br/sgev/eventos/conape/anais>. Acesso em: 06 jan. 2018.

MONTE, P. A. FILHO, H. S. R. SILVA, J. A. R. A composição do emprego no Brasil: uma abordagem estocástica do método shift-share. **Rev. Econ. NE** v. 48, n. 2, p. 111-126, abril/jun. 2017.

NUNES, A.; CARDIM, S. Desigualdades salariais entre homens e mulheres: evidências nacionais por setor de atividade. 2011. Disponível em: <http://www.xviiencuentroaeca.ipb.pt/docs/artigos/76c.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2018.

NUNES, A.; BARROS, E. Estudo da Evolução do Desemprego Regional entre 2004 e 2009: Aplicação da Análise Shift-Share. Comunicação apresentada nas XXI Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica 2011, Córdoba, Espanha, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Mulheres no trabalho: tendência 2016**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf. Acesso em: 28 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Progressoftheworld'swomen 2015-2016: transforming economies, realizingrights**. unwomen, 2015. Disponível em: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Acesso em: 28 jan. 2018.

RODRIGUES, D. A. **O desempenho econômico da mesorregião norte central paranaense: um enfoque sob a economia espacial**. 2014, 106 f. Dissertação de mestrado (Desenvolvimento Regional e Agronegócio) pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Toledo, 2014.

SATEL, C. I. R.; SALES, M. F. Perfil dos ocupados no mercado de trabalho paranaense para 2003, 2006, 2009 e 2012. **Economia & Região**, Londrina (PR), v.2, n.1, p.81-98, ago./dez. 2014

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. **A vez das mulheres nos canteiros de obras**. Construção civil. 2014. Disponível em: http://www.sebraemercados.com.br/wp-content/uploads/2015/10/2014_05_20_BO_ConstCivil_MulheresNaCC_valid.pdf. Acesso em: 13 abr. 2018.

SILVA, Estela Marins Martiniano da. **As disparidades salariais por gênero no mercado de trabalho brasileiro: 1995 2001, 2006 e 2012.** 36 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

TELECHI, A. V. **Produtividade e remuneração do trabalho aplicação de uma análise *shift-share* ao Brasil e Portugal.** 2017, 68 f. Dissertação de mestrado (Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas) pelo Instituto Politécnico de Bragança, Bragança, 2017.